

**DIAGNOSTIC DES
BESOINS EN
MAIN-D'ŒUVRE
ET ADÉQUATION
FORMATION-
COMPÉTENCES-
EMPLOI**

SECTEUR DE
LA MODE

COORDINATION

François Bédard

Économiste métropolitain, Conseil emploi métropole
Emploi-Québec

Mathieu St-Arnaud Lavoie

Directeur général adjoint, Grappe métropolitaine de la mode
(mmode)

Josée Rainville

Coordonnatrice

RECHERCHE, ANALYSE ET RÉDACTION

Maryse Tétreault

Consultante

COMITÉ DE SUIVI

Debbie Zakaïb

Directrice générale, Grappe métropolitaine de la mode (mmode)

Linda Cyrenne

Directrice générale, CSMO Textile

Manuel Champagne

Directeur adjoint, Détail Québec

Mariane Brousseau-Paquet

Coordonnatrice - crédit d'impôt au design de mode
Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation

Camille Lafontaine-Tardif

Gestionnaire de projets, Connexion Vêtement

Sonia Forbes

Responsable de secteurs de formation
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

François Bousquet

Directeur, École Internationale de mode, arts et design
Collège LaSalle

PERSONNES CONSULTÉES

Voir annexe 4

RÉVISION LINGUISTIQUE

Gabrielle Dumas-Chalifour

PRODUCTION

Cyclone Design Communications

CONCEPTION GRAPHIQUE

Cyclone Design Communications

MOT DU CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE

Nous sommes fiers de publier ce document qui rend disponible une source d'information privilégié concernant un secteur d'activité important pour la région métropolitaine. L'amélioration de l'adéquation formation-compétence emploi ainsi que la connaissance sur les compétences du futur sont des priorités du Conseil emploi métropole (CEM).

Depuis 2010, le CEM a réalisé plusieurs diagnostics d'adéquation entre les besoins de main-d'œuvre et l'offre de formation dans les secteurs clés de la région métropolitaine. Le CEM s'était tout d'abord attardé aux secteurs suivants: les technologies de l'information et des communications (TIC), l'aérospatiale, les sciences de la vie, la finance et les assurances, le transport de marchandises et la logistique ainsi que les effets visuels et l'animation. Nous poursuivons maintenant avec le secteur de la mode.

Nous tenons à remercier tous les collaborateurs ayant permis de réaliser ce document, tout particulièrement la Grappe métropolitaine mmode.

Nous vous invitons à consulter ce document sur notre site Internet <https://emploi-metropole.org>.

Bonne lecture



Gabrielle Nicole

Secrétaire générale du Conseil emploi métropole

MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

DE LA GRAPPE MMODE

L'industrie de la mode représente un riche héritage pour la région métropolitaine et pour le Québec, et est une source importante de revenus avec plus de 82 500 emplois au Québec. Regroupant un bassin impressionnant d'entreprises, dont plusieurs joueurs de classe mondiale, le secteur mise sur la culture innovante et collaborative, sur l'inventivité et sur le savoir-faire de sa main-d'œuvre afin de se démarquer sur l'échiquier international.

Au cours des deux dernières décennies, l'industrie de la mode a vécu d'énormes bouleversements qui ont perturbé à l'échelle mondiale la chaîne de valeur des entreprises du secteur et la composition de la main-d'œuvre. L'accessibilité et l'attractivité de ressources qualifiées, la rétention, la formation, le vieillissement de la main-d'œuvre sont devenus des enjeux de taille pour les entreprises d'ici, qui doivent maintenant composer avec une rareté du capital humain et s'adapter continuellement à l'arrivée de nouvelles technologies. Les défis du secteur sont importants, mais les occasions d'affaires et de croissance le sont encore plus.

Dans un contexte mondial de plus en plus exigeant, la Grappe mmode, via son Chantier Main-d'œuvre, souhaite donc réunir tous les acteurs de l'écosystème autour d'une stratégie audacieuse et percutante afin que le secteur de la mode reste compétitif et soit mieux outillé pour saisir les opportunités qui s'offrent à lui. Ce diagnostic s'avérait par conséquent un exercice essentiel de concertation pour quantifier et pour qualifier les défis de main-d'œuvre actuels et à venir, en arrimage avec la stratégie en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi initiée par le Conseil emploi métropole (CEM).

La Grappe mmode s'engage à poursuivre son rôle fédérateur et de mobilisation auprès des entreprises, des institutions d'enseignement, des partenaires publics, des associations sectorielles afin de faciliter la mise en œuvre des recommandations identifiées. D'ailleurs, pour approfondir et poursuivre la réflexion entamée, le développement d'un Livre Blanc, en collaboration avec Emploi Québec, permettra comme étape subséquente l'élaboration d'un plan d'action stratégique en lien avec les conclusions du diagnostic.

En terminant, je tiens à souligner l'implication précieuse des membres du Chantier Main-d'œuvre, l'engagement des organisations participantes aux groupes de discussion, ainsi que le travail assidu réalisé par l'équipe du CEM, du comité de suivi, et de notre consultante Maryse Tétreault. Le diagnostic n'aurait pas été possible sans la contribution financière du CEM. Permettez-moi enfin de saluer les efforts soutenus des membres de mon équipe, de Mathieu St-Arnaud Lavoie, directeur général adjoint et directeur de Chantiers, et de Josée Rainville, coordonnatrice de Chantiers.

«Seul, on va plus vite, mais ensemble, on va plus loin!»

Debbie Zakaib

Directrice générale de la Grappe mmode

mmode

LA GRAPPE MÉTROPOLITAINE DE LA MODE

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	6	5. OFFRE ET BESOINS DE FORMATION POUR LE SECTEUR DE LA MODE	55
LISTE DES GRAPHIQUES	6	5.1 Ciblage des programmes d'études initiales	56
LISTES DES FIGURES	7	5.2 La formation initiale	58
1. PRÉSENTATION DU DOCUMENT	9	5.3 D'autres programmes de formation initiale	64
2. DÉFINITION ET STRUCTURE DU SECTEUR DE LA MODE	11	5.4 La formation continue et l'accompagnement	66
2.1 Les grandes activités du secteur de la mode:	12	5.5 La formation en milieu de travail	69
2.2 Une définition inclusive de l'industrie de la mode	12	5.6 Les dispositifs de reconnaissances	69
3. PORTRAIT ET ÉVOLUTION DU SECTEUR DE LA MODE	14	5.7 Synthèse: constats liés à l'offre de formation	72
3.1 Portrait actuel du secteur de la mode	14	6. ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI POUR LES PROFESSIONS DU SECTEUR DE LA MODE	78
3.2 Économie: évolution et perspectives pour le secteur	20	6.1 Présentation de l'outil de veille métropolitain sur l'adéquation formation-emploi	79
3.3 Emploi: évolution et les perspectives pour le secteur	29	6.2 Constats d'adéquation formation-emploi	79
3.4 Les enjeux et défis du secteur	31	7. PROMOTION DU SECTEUR ET DES PROFESSIONS DE LA MODE	82
3.5 Les tendances et technologies du futur	41	8. CONSTATS ET PISTES DE SOLUTION	85
4. LES PROFESSIONS DU SECTEUR DE LA MODE	48	9. LISTE DES RÉFÉRENCES	93
4.1 Les professions ciblées	49	10. ANNEXES	97
4.2 Caractéristiques des professions ciblées pour le secteur	52	Annexe 1	98
4.3 D'autres professions en demande par le secteur de la mode	53	Précisions méthodologiques	
		Annexe 2	104
		Glossaire	
		Annexe 3	105
		Fiche des professions ciblées	
		Annexe 4	122
		Liste des personnes ayant collaboré à ce diagnostic	

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 **15**

Évolution du PIB par sous-secteurs ciblés de la mode, ensemble du Québec, 2007 et 2016

TABLEAU 2 **16**

Évolution des ventes par sous-secteurs ciblés de la mode, ensemble du Québec, 2007 à 2015 et 2007 à 2016

TABLEAU 3 **16**

Nombre d'emplois, secteur de la mode, RMR de Montréal, Québec et Canada, 2011, 2015, 2016

TABLEAU 4 **17**

Nombre d'emplois par sous-secteurs du secteur de la mode, RMR de Montréal et ensemble du Québec, 2016

TABLEAU 5 **18**

Nombre d'établissements dans le secteur de la mode, RMR de Montréal et ensemble du Québec, 2016

TABLEAU 6 **20**

Salaire hebdomadaire annuel moyen par sous-secteur de la mode, ensemble du Québec, 2016

TABLEAU 7 **28**

Évolution des importations et exportations, sous-secteurs de la mode, ensemble du Québec, de 2007 à 2016 (en millions de dollars)

TABLEAU 8 **50**

Sélection des professions pour le portrait du secteur de la mode, RMR de Montréal et ensemble du Québec

TABLEAU 9 **57**

Professions et programmes de formation initiale ciblés pour l'analyse d'adéquation formation-emploi

TABLEAU 10 **60**

Évolution du total des inscriptions* pour les programmes d'études reliés aux professions ciblées du secteur de la mode, RMR de Montréal, de 2008-2009 à 2015-2016

TABLEAU 11 **63**

Taux de diplomation pour les inscrits aux programmes d'études reliés aux professions ciblées pour le secteur de la mode, ensemble du Québec

TABLEAU 12 **65**

Autres programmes d'études reliés à des professions du secteur de la mode, RMR de Montréal

TABLEAU 13 **70**

Démarches de reconnaissance d'acquis et de compétences, secteur de la mode, RMR de Montréal

TABLEAU 14 **80**

Sommaire, constats d'adéquation formation-emploi (AFE), secteur de la mode

LISTE DES GRAPHIQUES

GRAPHIQUE 1 **17**

Répartition des emplois par sous-secteurs de la mode, RMR de Montréal, 2016

GRAPHIQUE 2 **19**

Distribution des établissements selon le nombre d'employés, secteur de la mode, RMR de Montréal, 2016

GRAPHIQUE 3 **21**

Évolution de la masse salariale (rémunération totale)¹, sous-secteurs de la mode, ensemble du Québec, de 2000 à 2016

GRAPHIQUE 4 **24**

Évolution du PIB par sous-secteurs, secteur de la mode, ensemble du Québec, de 2007 à 2016

GRAPHIQUE 5 **25**

Évolution des ventes et des revenus de biens fabriqués, secteur de la mode, ensemble du Québec, de 2006 à 2015

GRAPHIQUE 6 **27**

Évolution des ventes, grossistes-marchands, secteur de la mode, ensemble du Québec, de 2007 à 2016

GRAPHIQUE 7 **27**

L'indice général des prix à la consommation, vêtements et ensemble des industries, ensemble du Québec, de 1983 à 2015

GRAPHIQUE 8 **28**

Évolution des ventes du commerce de détail, secteur de la mode, ensemble du Québec, de 2007 à 2016

GRAPHIQUE 9 **28**

Évolution des importations et exportations totales internationales, sous-secteurs de la mode, ensemble du Québec, de 2007 à 2016

GRAPHIQUE 10 **29**

Évolution de l'emploi, secteur de la mode, RMR de Montréal et ensemble du Québec, de 2007 à 2016

GRAPHIQUE 11 **30**

Évolution de l'emploi par segment d'activités, secteur de la mode, RMR de Montréal, de 2000 à 2016

GRAPHIQUE 12 **58**

Évolution des nouvelles inscriptions (débutants) des programmes d'études professionnelles (DEP) reliées aux professions ciblées pour le secteur de la mode, RMR de Montréal, de 2008-2009 à 2015-2016

GRAPHIQUE 13 **58**

Évolution des nouvelles inscriptions (débutants) des programmes d'études collégiales (DEC) reliés aux professions ciblées pour le secteur de la mode, RMR de Montréal, de 2008-2009 à 2016-2017

GRAPHIQUE 14 **59**

Évolution des nouvelles inscriptions (débutants) pour des programmes d'attestations collégiales (AEC) reliés aux professions ciblées du secteur de la mode, RMR de Montréal, de 2008-2009 à 2016-2017

GRAPHIQUE 15 **59**

Évolution des nouvelles inscriptions (débutants) pour les baccalauréats reliés aux professions ciblées du secteur de la mode, RMR de Montréal, de 2008-2009 à 2016-2017

GRAPHIQUE 16 **62**

Taux de diplomation pour les programmes liés aux six professions ciblées en mode et pour l'ensemble des programmes par niveau, ensemble du Québec

LISTES DES FIGURES

FIGURE 1 **11**

Écosystème des acteurs de l'industrie de la mode

FIGURE 2 **27**

La courbe du sourire: la répartition des activités sur la chaîne de valeur

FIGURE 3 **33**

Changements technologiques sur la chaîne de valeur

FIGURE 4 **41**

L'industrie 4.0 et les tendances dans l'industrie de la mode

FIGURE 5 **52**

Répartition des professions sélectionnées pour le secteur de la mode en fonction de la chaîne de valeur

FIGURE 6 **71**

Dispositifs de qualification de la main-d'œuvre

PRÉSENTATION DU DOCUMENT

Dans le cadre de sa stratégie en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi, le Conseil emploi métropole (CEM) a entrepris de réaliser un diagnostic sur les besoins en main-d'œuvre et l'offre de formation pour des secteurs d'importance dans la région métropolitaine de recensement (RMR)¹ de Montréal, incluant les technologies de l'information et des communications (TIC), l'aérospatiale, les sciences de la vie, la finance et les assurances, le transport et logistique, ainsi que les effets visuels et l'animation.

Le présent document vise à faire un portrait du secteur de la mode. Il constitue ainsi le septième diagnostic des besoins de main-d'œuvre effectué dans le cadre de cette stratégie. Le choix de ce secteur s'explique par l'importance que représente cette industrie pour la RMR de Montréal.

¹ Par RMR de Montréal, nous entendons la région qui comprend les villes de Montréal, Laval et Longueuil, la couronne Nord (jusqu'à Saint-Placide, Saint-Jérôme, Saint-Lin-Laurentides Mascouche et Lavaltrie) et la couronne Sud (jusqu'à Hudson, Saint-Zotique, Beauharnois, Saint-Isidore, La Prairie, Saint-Jean-sur-Richelieu, Mont-Saint-Hilaire, Beloeil et Verchères).

Conscients de l'importance de ce secteur dans l'économie montréalaise et québécoise et des difficultés engendrées par le contexte de mondialisation, des acteurs du secteur de la mode se sont regroupés en 2013 pour former un groupe de travail. Il s'agissait là d'un besoin vital pour le secteur de la mode, en l'absence d'un Comité sectoriel de la main-d'œuvre spécifique à ce secteur. L'une des recommandations de leur rapport a mené à la création de la Grappe métropolitaine de l'industrie de la mode (mmode) en 2015 afin de mobiliser les acteurs et appuyer le développement de cette industrie, qui demeure, malgré tout, un des plus importants centres de production vestimentaire en Amérique du Nord. Cette initiative démontre le désir de concertation des intervenants du milieu, mais aussi le caractère stratégique de ce secteur qui se classe parmi les plus grands centres d'emplois en mode en Amérique du Nord, avec New York et Los Angeles.

L'objectif de cette démarche analytique est de déterminer les professions qui sont en demande pour ce secteur. Il s'agit également d'évaluer si l'offre de formation initiale et continue existante à l'échelle de la RMR de

Montréal correspond effectivement aux besoins des employeurs du secteur de la mode. Pour ce faire, le document traitera de sept aspects clés :

1 La définition et la structure du secteur (section 2) ;

2 Le portrait du secteur et l'évolution des principaux indicateurs en matière d'économie et de main-d'œuvre pour la RMR de Montréal et le Québec (section 3) ;

3 Le portrait des professions en demande pour le secteur. Pour cette section, diverses statistiques ont été analysées, dont les données sur l'évolution de l'emploi, les perspectives d'emploi, les besoins en main-d'œuvre des employeurs, la demande de main-d'œuvre, etc. Les formations liées aux professions ainsi que les compétences les plus souvent requises ont également été analysées. Ces informations ont été regroupées sous la forme de «fiches profession» disponibles en Annexe 3. De plus, une analyse des caractéristiques des travailleurs des professions ciblées a été produite. Enfin, les informations issues des groupes de discussion ont permis d'aborder la demande pour d'autres professions pour ce secteur (section 4) ;

4 L'offre et les besoins de formation initiale et continue pour le secteur. Cette section comprend un portrait des principaux indicateurs en matière d'éducation (inscription, diplomation, insertion) liés aux programmes d'études rattachés aux professions ciblées. Ensuite, une analyse des besoins en matière de formation continue exprimés par les employeurs et de l'offre de formation continue disponible a été effectuée. Cette section inclut également des informations au sujet des dispositifs de reconnaissances des acquis et des compétences pour les professions ciblées (section 5) ;

5 L'adéquation formation-emploi quantitative entre la formation et l'emploi. Grâce à un modèle d'adéquation développé par le Conseil emploi métropole et des partenaires, il sera possible de mesurer les écarts entre les besoins des entreprises et la quantité de finissants pour combler les postes. Ainsi, pour chacune des professions ciblées précédemment, il sera possible de conclure si celle-ci affiche un déficit, un équilibre ou un surplus de diplômés pour répondre au besoin de finissants dans ce secteur du marché du travail. Cette démarche permettra de lancer des pistes de réflexion quant aux besoins des entreprises pour des finissants (section 6) ;

6 Les organismes qui font la promotion du secteur et de ses professions (section 7) ;

7 Les constats faits à la suite de l'analyse des informations quantitatives et qualitatives disponibles ainsi que la présentation de séries de pistes de réflexion et de solution (section 8).

De plus, l'annexe 1 permettra d'obtenir des précisions méthodologiques sur les données présentées dans le diagnostic. L'annexe 2 contient un glossaire des termes les plus souvent employés. L'annexe 3 contient les fiches des professions ciblées pour ce diagnostic et l'annexe 4 inclut la liste des personnes consultées dans le cadre de cette démarche.

CONSTATS GÉNÉRAUX

- Certaines données statistiques disponibles concernant le secteur de la mode ne concordent pas avec la réalité exprimée par les entreprises sondées, par exemple, au sujet des besoins urgents pour du personnel qualifié dans les domaines de production et de confection.
- Les entreprises sont confrontées à de grands enjeux de rétention des expertises et du savoir-faire pour des métiers qualifiés en fabrication, à la suite de la délocalisation de plusieurs emplois à l'étranger. Des métiers tout particulièrement touchés sont les tailleurs et couturiers.
- Les conditions de travail dans le secteur de la mode et les fermetures d'entreprises minent l'attrait de la relève pour certaines professions de ce secteur.
- On observe des manques en ce qui a trait aux programmes d'études, par exemple concernant le peu de formations dans le textile et la place de la formation pratique dans les programmes d'études. Certains programmes gagneraient également à être mieux connus des employeurs, mais aussi de la relève.
- Le secteur de la mode propose un bassin d'emplois diversifiés qui offrent des opportunités dans divers domaines, que ce soit en gestion de la production, en administration, en électronique, en recherche et développement, en informatique, en ingénierie, en marketing ou en vente.
- Ce secteur a beaucoup à gagner à miser sur l'innovation comme facteur de distinction et d'attraction.

DÉFINITION ET STRUCTURE

DU SECTEUR DE LA MODE

Le secteur de la mode est souvent associé, à tort, aux seules activités manufacturières. Or, ce secteur est composé d'une multitude d'activités prenant place tout au long de la chaîne de valeur et d'approvisionnement, incluant des activités (1) de création et de conception, (2) de fabrication, (3) de distribution et de représentation et (4) de marketing et de vente au détail. Chacune de ces activités fait appel à des acteurs qui forment un écosystème complexe (Figure 1). Compte tenu de cela, la définition du secteur de la mode doit être inclusive. Elle doit prendre en considération l'ensemble de ces activités et acteurs.

2.1 LES GRANDES ACTIVITÉS DU SECTEUR DE LA MODE

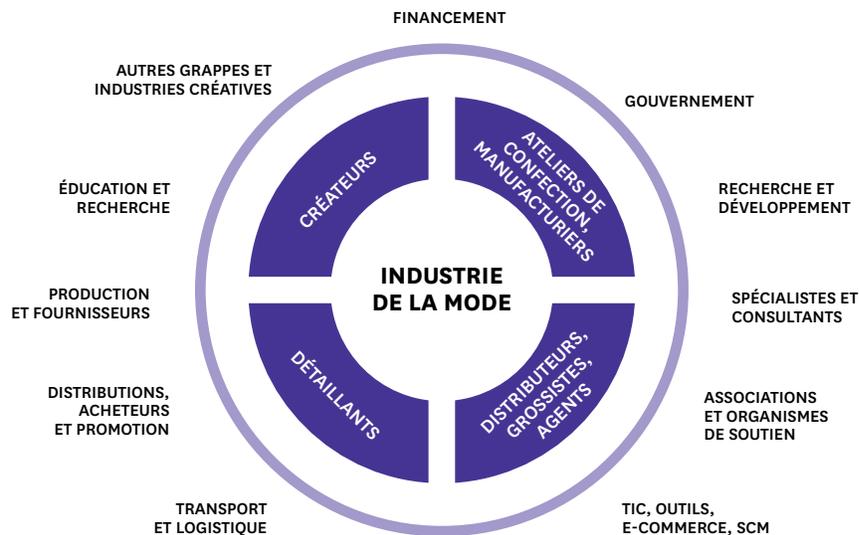
→ **La création et la conception** : Le processus de conception et de création de prototypes (échantillons) comporte des activités de conception qui s'appuient sur la recherche, l'analyse des tendances dans le domaine de la mode et l'analyse des marchés. L'étape du design inclut le choix des matières

et des couleurs. La confection doit répondre aux exigences de nature morphologique et sociale et tenir compte des stratégies de développement de l'entreprise, des contraintes de production et des conditions du marché.

→ **La fabrication** : La fabrication inclut plusieurs activités liées à l'industrie manufacturière, comme la conception des matières (filature, tissage, etc.), sa teinture, puis la confection des produits vestimentaires qui elle, englobe un ensemble d'autres activités, comme la coupe, la couture, l'assemblage, le finissage et le repassage. Toutes ces étapes ne sont pas nécessairement présentes au sein d'une même entreprise. Certaines grandes entreprises ont des activités de fabrication, d'autres conçoivent les produits et les font fabriquer, d'autres fabriquent, font fabriquer et vendent aux commerces de gros et de détail, d'autres ne font qu'acheter des marques et confient la fabrication à des fabricants. Cette étape de la chaîne de valeur inclut toute la logistique d'approvisionnement des matières en amont de la fabrication.

FIGURE 1

Écosystème des acteurs de l'industrie de la mode²



Source: mmode.

→ **La distribution et la représentation** : La diversification des activités de ce secteur induit différents scénarios de distribution en fonction de divers canaux d'achat et de vente. Ainsi, certains fabricants distribuent eux-mêmes et complètent leurs propres lignes en achetant des lignes de vêtements chez des fabricants québécois ou des fabricants étrangers; d'autres sont des intermédiaires qui combinent des produits de fabrication locale et étrangère pour monter leurs collections. Certains fabricants font appel à des courtiers pour distribuer leurs collections. Un canal de distribution est constitué de personnes et d'entreprises qui participent à des activités commerciales et qui font le lien entre celui qui offre le produit et celui qui demande le produit.

→ **Le marketing et la vente** : Cette section de la chaîne de valeur comprend le commerce de gros (c'est-à-dire la vente en gros de textiles, vêtements, chaussures et autres accessoires) et la vente au détail qui s'avère habituellement être le dernier maillon de la chaîne de valeur des produits de la mode. Cette dernière est composée de deux facettes : (1)

l'approvisionnement par le détaillant de produits auprès d'un fournisseur, d'un producteur ou d'un importateur ou encore par l'intermédiaire d'un grossiste et (2) la revente des produits acquis à un client dans un commerce ou par d'autres modalités de vente, comme le commerce électronique. Certaines entreprises de la vente au détail sont aussi des fabricants (fabricants-détaillants); ils sont des donneurs d'ordres pour des fabricants québécois ou étrangers et ils prennent en charge la distribution. Ce volet fait également référence aux activités liées au service à la clientèle, notamment le service après-vente. On compte également les activités de marketing et de planification d'événements reliés à la mode qui sont autant de façons pour les entreprises de faire connaître les produits qu'elles veulent distribuer. Ces activités contribuent à remplir les carnets de commandes des fabricants et autres fournisseurs de produits. On pense notamment aux foires commerciales ici et ailleurs.

→ Par ailleurs, un cinquième volet d'activités gagnerait à être ajouté à la chaîne de valeur, soit celui de la **récupération et la valorisation des déchets** issus de cette industrie et qui peuvent connaître une deuxième vie.

² Les informations qui suivent sont partiellement tirées de : ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2010), Étude sectorielle de l'industrie de l'habillement, Rapport final (document de travail, non publié), p. 78 et suiv.

2.2 UNE DÉFINITION INCLUSIVE DE L'INDUSTRIE DE LA MODE

Depuis le début des années 2000, l'industrie québécoise de la mode a entrepris un virage important en adoptant de nouveaux modèles d'affaires, notamment en raison de la mondialisation et d'une libéralisation accrue du commerce. Ainsi, plusieurs entreprises manufacturières ont imparti totalement ou partiellement leur production, faisant chuter le nombre d'emplois dans le secteur de la mode. Celles-ci se sont toutefois recentrées sur des fonctions en amont et en aval de la production, c'est-à-dire sur des fonctions de création, de développement de produits, de logistique et/ou de distribution.

Un premier travail de redéfinition a été amorcé par le Conseil des ressources humaines de l'industrie du vêtement en 2011 (maintenant connu sous le nom de Connexion Vêtement). Cette définition a ensuite été reprise dans le rapport du Groupe de travail Mode & Vêtements publié en avril 2013; rapport dans lequel un portrait de la situation économique et d'emploi du secteur de la mode avait été élaboré. Toutefois, certaines activités de l'industrie de la mode n'avaient pas été prises en considération dans la définition du secteur, comme les emplois liés à la fabrication de textiles destinés à la mode et les emplois liés à la vente au détail. Dans ce diagnostic, le Conseil emploi métropole et mmode propose une définition plus inclusive du secteur de la mode. Basée sur le Système de classification des industries d'Amérique du Nord (SCIAN)³, la définition utilisée est composée des codes SCIAN faisant partie des industries de la fabrication, du commerce de gros et du commerce de détail. Tout au long de cette étude, nous désignerons l'univers de recherche comme étant le secteur de la mode⁴:

1 Les Usines de textile (SCIAN 313). Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des filés ou des tissus en textile, ou à faire le finissage de filés, de tissus en textile ou de vêtements. Toutefois, considérant que la majorité des emplois dans ce secteur ne sont pas destinés à l'industrie de la mode, nous ferons une évaluation des emplois en fonction des entreprises ayant déclaré produire des vêtements à l'enquête menée par la firme de sondages SOM à la demande du CSMO Textile. Cette proportion s'élevait à 15 % pour les entreprises sondées au niveau provincial.

2 La Fabrication de vêtements (SCIAN 315). Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication de vêtements.

3 La Fabrication de chaussures (SCIAN 3162). Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des chaussures (y compris les pantoufles et les chaussures de sport) de cuir, de caoutchouc, de plastique ou d'autres matériaux. Cette catégorie inclut la fabrication de bottes.

4 La Fabrication d'autres produits en cuir et produits analogues (SCIAN 3169). Ce groupe comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre groupe et dont l'activité principale consiste à fabriquer des produits en cuir et des produits analogues (par exemple, les valises, les sacs à main, etc.).

5 Les Grossistes-marchands de textiles, de vêtements et de chaussures (SCIAN 4141). Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des textiles, vêtements, accessoires vestimentaires, chaussures, tissus à la pièce, articles de mercerie et autres matières sèches.

6 Les Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires (SCIAN 448). Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des vêtements et des accessoires vestimentaires.

7 Les Magasins d'articles de sport et de passe-temps et d'instruments de musique (SCIAN 4511). Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des articles de sport, des jeux et des jouets, et des instruments de musique neufs. Pour ce SCIAN, Détail-Québec estime à 73 % le nombre d'établissements qui vendent des vêtements et de l'équipement liés au secteur de la mode et à 65,7 % le nombre d'employés dédiés à la vente dans ces établissements.

8 Les Grands magasins (SCIAN 4521). Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail de multiples gammes de produits présentés dans des rayons différents. L'exploitation de certains rayons peut être concédée à des établissements distincts. Détail-Québec estime à au moins 50 % le personnel affecté aux articles de mode.

³ Voir le glossaire en Annexe 2.

⁴ Voir plus de détails sur la méthodologie en Annexe 1.



PORTRAIT ET ÉVOLUTION DU SECTEUR DE LA MODE

Le secteur de la mode a vécu d'énormes bouleversements au cours des deux dernières décennies, comme l'adoption de plusieurs politiques et accords commerciaux, l'externalisation de la production vers des pays émergents et en développement, l'arrivée de grands réseaux de distribution, la crise économique de 2008-2009, la hausse du prix du pétrole, les variations du taux de change et les perturbations sur le marché boursier. Cela s'est traduit par une augmentation du commerce international, un déplacement de la production de vêtements et de textiles des pays développés vers les pays émergents, l'adoption de nouveaux modèles d'affaires par les entreprises pour faire face à la concurrence croissante et l'instauration d'un certain climat d'incertitude chez les investisseurs. Les changements entrepris tout au long de la chaîne de valeur ont donc modifié profondément l'organisation de la production et la composition de la main-d'œuvre. De nombreuses entreprises ont fermé leurs portes et plusieurs emplois ont été délocalisés à l'étranger. Ces mouvements ont mené à une perte d'expertises pour certaines professions de la production et de la confection. Aujourd'hui, le secteur de la fabrication de l'industrie de la mode

fait face à des besoins importants pour du personnel de production, mais aussi pour d'autres professions en technologie, par exemple. Ces aspects seront abordés plus en détail dans la présente section.

3.1 PORTRAIT ACTUEL DU SECTEUR DE LA MODE

PORTRAIT ÉCONOMIQUE DU SECTEUR

L'industrie de la mode constitue un secteur clé de l'industrie manufacturière au Canada et au Québec et ce, malgré le déclin économique enregistré au cours des dernières décennies en raison de la délocalisation, notamment. La mode est donc une industrie en mutation; ses activités sont passées de la production manufacturière à une industrie de services où la création, le développement, le marketing et la vente prennent une place plus importante. Cela est clairement perceptible dans l'évolution du PIB, là où les activités de grossiste-distributeur ont connu une croissance importante. Les produits à forte valeur ajoutée sont en croissance. En

TABLEAU 1

Évolution du PIB par sous-secteurs ciblés de la mode, ensemble du Québec, 2007 et 2016

SECTEUR (SCIAN)	2007 \$ MILLIONS	2016 \$ MILLIONS	TCAM 2007-2016
31A – Usines de textiles et de produits textiles ¹	853,4	533,2	-5,1 %
31B – Fabrication de vêtements, de produits en cuir et de produits analogues ²	1 359,2	598,9	-8,7 %
4141 – Grossistes-marchands de textiles, de vêtements et de chaussures	3 509,5	4 621,2	3,1 %
448 – Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	1 774,4	2 206,1	2,4 %
4511 – Magasins d'articles de sport et de passe-temps et d'instruments de musique	591,3	573,8	-0,3 %
4521 – Grands magasins	1 789,2	1 843,8	0,3 %
TOTAL	9 877,0	10 377,0	0,6 %

1. Le SCIAN 31A inclut les SCIAN 313 et 314.

2. Le SCIAN 31B inclut les SCIAN 315 et 316.

Source : Statistique Canada, CANSIM Tableau 379-0030 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), provinces et territoires.

effet, le secteur de la mode à Montréal se démarque à l'échelle internationale par l'innovation, le design et la commercialisation de ses produits, mais aussi par le savoir-faire de sa main-d'œuvre.

PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB)⁵

En 2016, le PIB de cette industrie s'élevait à près de 10,4 milliards de dollars pour l'ensemble du Québec; il a enregistré une croissance de 5,1% entre 2007 et 2016. Le taux de croissance annuelle moyen (TCAM) était de moins de 1 % pour la même période. À titre comparatif, l'ensemble du PIB québécois se situait à 319 milliards de dollars en 2016 avec un TCAM de 1,3 % pour la même période. En 2016, le secteur québécois de la mode représentait 3,3 % de l'ensemble du PIB de la province (Tableau 1). L'évolution du PIB pour ce secteur sera abordée plus amplement dans la section 3.2.

VENTES

Les ventes de biens manufacturés pour le secteur de la mode totalisaient près de 2,1 milliards de dollars en 2015 et 5,7 milliards de dollars pour les ventes des grossistes-distributeurs en 2016. Pour les ventes au détail,

⁵ Prendre note que le PIB du secteur de la mode est une estimation basée sur les données disponibles. Ne pouvant isoler seulement les activités liées à la mode, les chiffres présentés sont donc une surestimation du PIB réel des activités du secteur de la mode. Pour une définition du PIB, voir l'Annexe 2, Glossaire.

celles-ci totalisaient près de 8,9 milliards de dollars en 2016 (Tableau 2).

PORTRAIT DE L'EMPLOI DU SECTEUR⁶

Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA) de 2016, le secteur de la mode de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal représentait 17,3 % des emplois dans ce secteur au Canada. Ce secteur employait 82 539 travailleurs au Québec et 49 262 travailleurs dans la RMR de Montréal. La métropole regroupe donc près des deux tiers des emplois québécois dans le secteur de la mode, ce qui en fait une plaque tournante (Tableaux 3 et 4).

Selon l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, on comptait 84 469 travailleurs dans ce secteur pour l'ensemble de la province du Québec. À elle seule, la RMR de Montréal regroupait 59,3 % des travailleurs, soit 50 131 emplois.

Selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), le secteur de la mode au Québec représente 78 178 emplois.

⁶ Pour les définitions des types d'enquêtes utilisées comme source de données ainsi que la terminologie, se référer au glossaire disponible à l'Annexe 2.

TABLEAU 2

Évolution des ventes par sous-secteurs ciblés de la mode, ensemble du Québec, 2007 à 2015 et 2007 à 2016

SECTEUR (SCIAN)	VENTES	ÉVOLUTION	VENTES	ÉVOLUTION
	2015 \$ MILLIONS	2006-2015	2016 \$ MILLIONS	2007-2016
313 – Usines de textiles ¹	787,5	-45,6 %	—	—
315 – Fabrication de vêtements ¹	1 215,0	-60,9 %	—	—
316 – Fabrication de produits en cuir et de produits analogues ¹	258,0	33,5 %	—	—
4141 – Grossistes-marchands de textiles, de vêtements et de chaussures ²	—	—	5 676,0	29,4 %
448 – Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires ³	—	—	6 643,2	22,9 %
451 – Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres ³	—	—	623,8	52,7 %
452 – Magasins de marchandises diverses ³	—	—	1 619,9	7,4 %

1. À partir de 2012, Statistique Canada a apporté d'importantes améliorations aux méthodes et aux processus de compilation des statistiques. Les données de ventes de biens manufacturés sont maintenant compilées sous le nom de « Revenus des biens fabriqués ». Elles demeurent toutefois comparables.

2. Les données de ventes pour le SCIAN 4141 sont pour l'année 2016. L'évolution est pour la période 2007-2016.

3. Les données de ventes au détail sont une estimation produite par Milstein & Co. Consulting Inc.

Sources : Statistique Canada, CANSIM Tableau 304-0015 Ventes pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et province mensuel (dollars x 1 000); Statistique Canada, CANSIM Tableau 301-0008, Statistiques principales pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) annuel (données en milliers); Statistique Canada, CANSIM Tableau 081-0011 Commerce de gros, ventes selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) annuel (dollars x 1 000). Données extraites en date du 26 avril 2017.

TABLEAU 3

Nombre d'emplois, secteur de la mode, RMR de Montréal, Québec et Canada, 2011, 2015, 2016

	EPA (2016) ¹	ENM (2011) ¹	EERH (2015) ^{2,3}
TOTAL RMR DE MONTRÉAL	49 262	50 131	—
TOTAL QUÉBEC	82 539	84 469	78 178
TOTAL CANADA	284 374	465 756	—

1. Ces nombres incluent les emplois à temps plein et à temps partiel dans des établissements dont l'activité principale est liée aux SCIAN suivants : 313, 315, 3162, 3169, 4141, 448, 4511 et 4521. Les données EPA ne sont pas publiées lorsque le nombre d'emplois est inférieur à 1 500. Toutefois, nous avons fait des estimations en utilisant les données de l'ENM de 2011. Voir l'Annexe 1 pour les précisions méthodologiques. La source des données reliées au SCIAN 313 est une estimation produite à partir de la base de données interne du CSMO Textile en date de 2017.

2. Les données divergent entre l'EPA et l'EERH puisque les deux enquêtes sont différentes. L'EPA est une enquête réalisée auprès des ménages, c'est-à-dire que les questions sur l'emploi sont posées aux ménages tandis que l'EERH est une enquête réalisée auprès des entreprises. Voir l'Annexe 2 pour le glossaire.

3. Les données ne sont pas disponibles pour la RMR de Montréal.

Sources : Compilation à partir des données de Statistique Canada (2016), *Enquête sur la population active*, 2016; Statistique Canada (2016), *Enquête nationale auprès des ménages*, 2011; Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH), 2015.

TABLEAU 4

Nombre d'emplois par sous-secteurs du secteur de la mode, RMR de Montréal et ensemble du Québec, 2016

SECTEUR (SCIAN)	NOMBRE EMPLOIS ¹ RMR DE MONTRÉAL	NOMBRE EMPLOIS QUÉBEC
313 – Usines de textiles ²	313	765
315 – Fabrication de vêtements	10 200	14 600
3162 – Fabrication de chaussures	1 500	1 800
3169 – Fabrication d'autres produits en cuir et produits analogues	240	345
4141 – Grossistes-distributeurs de textiles, de vêtements et de chaussures	9 400	10 600
448 – Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	20 416	38 406
4511 – Magasins d'articles de sport et de passe-temps et d'instruments de musique	4 364	9 400
4521 – Grands magasins	2 828	6 623
TOTAL	49 262	82 539

* En raison des nombres arrondis, il est possible que les totaux n'égalent pas 100 %.

1. Ces nombres incluent les emplois à temps plein et à temps partiel dans des établissements dont l'activité principale est liée aux SCIAN ciblés.

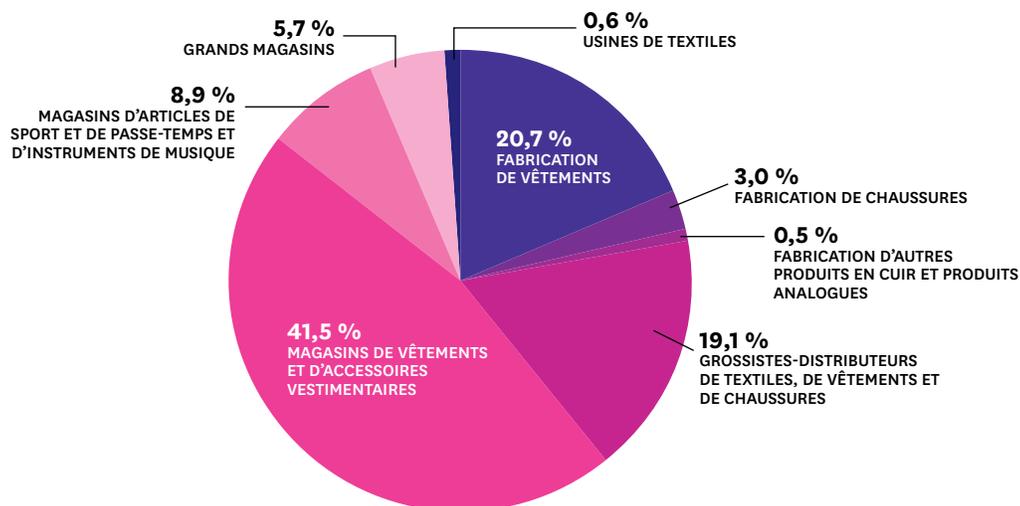
2. Voir l'Annexe 1 pour les précisions méthodologiques.

La source des données reliées au SCIAN 313 est une estimation produite à partir de la base de données interne du CSMO Textile (2016).

Source : Statistique Canada (2016), Enquête sur la population active 2016; CSMO Textile, Base de données internes, 2016.

GRAPHIQUE 1

Répartition des emplois par sous-secteurs de la mode, RMR de Montréal, 2016



Source : Ce graphique est basé sur les données du Tableau 4.

TABLEAU 5**Nombre d'établissements dans le secteur de la mode, RMR de Montréal et ensemble du Québec, 2016**

SECTEUR (SCIAN)	RMR DE MONTRÉAL	%	QUÉBEC	%
313 – Usines de textiles ¹	10	0,2 %	28	0,2 %
315 – Fabrication de vêtements	498	10,8 %	1 251	8,3 %
3162 – Fabrication de chaussures	11	0,2 %	36	0,2 %
3169 – Fabrication d'autres produits en cuir et produits analogues	17	0,4 %	56	0,4 %
4141 – Grossistes-distributeurs de textiles, de vêtements et de chaussures	790	17,2 %	1 787	11,8 %
448 – Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	3 074	66,8 %	10 414	68,8 %
4511 – Magasins d'articles de sport et de passe-temps et d'instruments de musique ²	150	3,3 %	1 477	9,8 %
4521 – Grands magasins	50	1,1 %	89,5	0,6 %
TOTAL DES ÉTABLISSEMENTS	4 599	—	15 138	—

1. La source de ces données est la base de données interne du CSMO Textile pour l'année 2017.

2. Nous avons considéré 73 % des établissements selon l'estimation produite par Détail-Québec. Voir Annexe 1.

Source : Statistique Canada (2016), Base de données du Registre des entreprises (BDRE), RMR de Montréal.

LES ÉTABLISSEMENTS DANS LE SECTEUR

En 2016, pour l'ensemble du secteur de la mode, on recensait 4 599 établissements ayant leurs bureaux dans la RMR de Montréal (Tableau 5). Les établissements de moins de cinq employés totalisaient plus du tiers des établissements (34,2 %) (Graphique 2). Pour l'ensemble du Québec, on comptait 15 138 établissements reliés au textile et à la mode en 2016. De ceux-ci, 1 600 étaient des sièges sociaux, tant québécois qu'étrangers⁷.

LES CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Traditionnellement, l'industrie du vêtement a été dépeinte comme un secteur à forte densité de main-d'œuvre et à faible composition de capital humain, c'est-à-dire une main-d'œuvre généralement caractérisée

comme peu qualifiée, ce qui augmenterait sa vulnérabilité face à la mondialisation et aux délocalisations. Les principaux constats qui peuvent être tirés de l'analyse des données statistiques de l'ENM 2011 pour le secteur de la mode dans la RMR de Montréal sont les suivants :

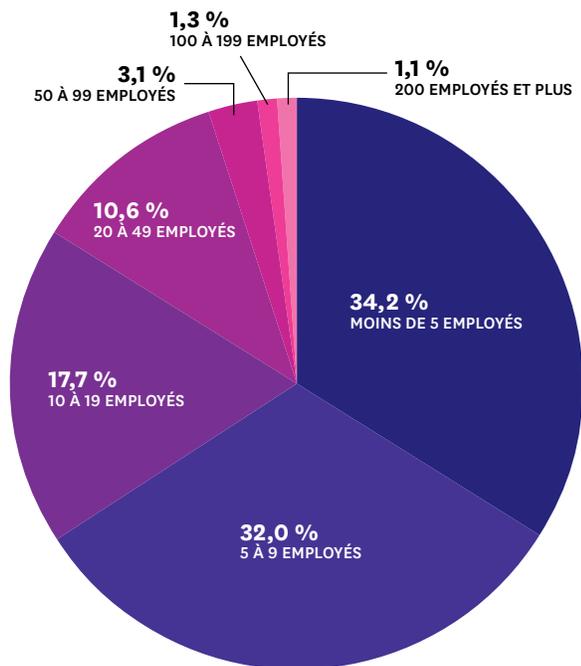
- On observe que la proportion des travailleurs de ce secteur qui n'avait aucun diplôme en 2011 (19,1 %) est deux fois plus élevée que pour l'ensemble des secteurs de la RMR de Montréal (10 %).
- Plus de la moitié des travailleurs dans ce secteur avaient un niveau de scolarité égal ou inférieur à un diplôme d'études secondaires (51,1 % contre 30,1 % pour l'ensemble des secteurs de la RMR de Montréal).
- Le niveau de diplômés universitaires est bas pour ce secteur : en 2011, seulement 14,2 % des travailleurs avaient une formation universitaire (un certificat ou plus) contre 29,3 % pour l'ensemble des secteurs dans la RMR de Montréal.

⁷ Cette donnée a été estimée à la suite d'une demande spéciale formulée au ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation du Québec.

- Ce secteur est caractérisé par un bassin de travailleurs majoritairement féminins (65,5 %) contrairement à la moyenne des industries de la RMR de Montréal (48,4 %).
- Ce secteur compte une proportion plus grande de jeunes travailleurs âgés entre 15 et 24 ans que pour l'ensemble des professions de la RMR de Montréal (24,3% pour le secteur de la mode, comparativement à 12,9% pour l'ensemble des secteurs).
- Les travailleurs âgés de 55 ans et plus y sont également légèrement plus nombreux (19,9% comparativement à 16,8% pour l'ensemble des secteurs). Le secteur de la mode connaît déjà une problématique liée au vieillissement de sa main-d'œuvre avec les défis qui y sont reliés, notamment le transfert des connaissances et des compétences.

GRAPHIQUE 2

Distribution des établissements selon le nombre d'employés, secteur de la mode, RMR de Montréal, 2016



Source : Statistique Canada (2016), Base de données du Registre des entreprises (BDRE), RMR de Montréal.

LA RÉMUNÉRATION ET LA MASSE SALARIALE

De manière générale, on observe de grandes variations dans la rémunération et la masse salariale⁸ des différents sous-secteurs composant le secteur de la mode pour l'ensemble du Québec. On peut faire les constats suivants :

LA RÉMUNÉRATION (TABLEAU 6)

→ Pour le sous-secteur du textile (SCIAN 313), le salaire hebdomadaire moyen des travailleurs salariés à l'heure (758,59 \$) a légèrement augmenté au cours des cinq dernières années (17,3% entre 2012 et 2016). Il s'agit d'un salaire en dessous de la moyenne des salariés à l'heure pour l'ensemble du secteur de la fabrication (866,73 \$). À titre comparatif, le salaire hebdomadaire moyen pour l'ensemble des travailleurs du Québec s'élevait à 858,52 \$ en 2016.

→ Les travailleurs (salariés à l'heure) du sous-secteur de la fabrication de vêtements (SCIAN 315) sont les moins bien rémunérés dans l'industrie de la mode (476,83 \$ hebdomadaire en 2016).

→ L'ensemble des salariés du sous-secteur Grossistes-distributeurs de textiles, de vêtements et de chaussures (SCIAN 4141) sont les mieux rémunérés : en 2015, ils avaient un salaire hebdomadaire moyen de 903,56 \$.

→ Pour le commerce de détail relié à la mode, la rémunération pour l'ensemble des salariés variait entre 400,91 \$ et 469,43 \$ en 2016. La moyenne pour l'ensemble du secteur du commerce de détail se situait à 531,90 \$.

LA MASSE SALARIALE (GRAPHIQUE 3)

→ La masse salariale du secteur de la fabrication textile (SCIAN 313-314) a grandement diminué au cours des deux dernières décennies, passant de 850,7 millions de dollars en 2000 à 364,1 millions de dollars en 2016. La décroissance est encore plus marquée dans le secteur de la fabrication de vêtements (SCIAN 315-316) (-71,6% entre 2000 et 2016).

⁸ Par masse salariale, nous entendons la rémunération totale pour tous les emplois. Cela inclut les salaires, les traitements et les cotisations sociales à la charge des employeurs, de même qu'une estimation du revenu du travail pour les travailleurs autonomes. Étant donné la disponibilité des données, nous n'avons pas pu obtenir les données précises pour les sous-secteurs ciblés dans le secteur de la mode. Il s'agit d'agglomérations de données, ce qui peut mener à une surestimation de la masse salariale pour le secteur de la mode. Ces données sont donc fournies à titre indicatif.

- La masse salariale pour les Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers (SCIAN 414) est celle qui a enregistré la plus grande augmentation depuis le début des années 2000 (+114,5 %), pour atteindre 2,8 milliards de dollars en 2016.
- Le commerce de détail a expérimenté une plus forte croissance encore en ce qui concerne la masse salariale des magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires (SCIAN 448) (+132 % entre 2000 et 2016), totalisant près de 1,7 milliard de dollars en 2016. Cette augmentation peut s'expliquer par la hausse du salaire minimum.

3.2 ÉCONOMIE : ÉVOLUTION ET PERSPECTIVES POUR LE SECTEUR

Le secteur de la mode a vécu d'énormes bouleversements depuis les vingt dernières années. Les changements entrepris tout au long de la chaîne de valeur en sont le fait central, modifiant profondément l'organisation de la production et la composition de la main-d'œuvre. La mondialisation a incité les pays, comme le Canada, à adopter des politiques économiques de libre commerce dès les années 1990. Parmi celles-ci, les accords d'intégration économique (comme l'ALENA) ont modifié profondément la balance des échanges commerciaux en diminuant les obstacles tarifaires et non tarifaires au commerce entre pays. Au mouvement

TABLEAU 6

Salaire hebdomadaire¹ annuel moyen par sous-secteur de la mode, ensemble du Québec, 2016

SECTEUR (SCIAN)		\$
313 – Usines de textiles	Salariés à l'heure	971,07 \$
	Ensemble des salariés ²	758,59 \$
315 – Fabrication de vêtements	Salariés à l'heure	476,83 \$
	Ensemble des salariés ²	615,35 \$
3162 – Fabrication de chaussures		n/d
3169 – Fabrication d'autres produits en cuir et produits analogues		n/d
4141 – Grossistes-distributeurs de textiles, de vêtements et de chaussures ³	Salariés à l'heure	n/d
	Ensemble des salariés ²	903,56 \$
448 – Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	Salariés à l'heure	n/d
	Ensemble des salariés ²	400,91 \$
451 – Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres	Salariés à l'heure ⁴	326,54 \$
	Ensemble des salariés ²	397,82 \$
452 – Magasins de marchandises diverses	Salariés à l'heure	390,73 \$
	Ensemble des salariés ²	469,43 \$

n/d: non disponible en raison de la fiabilité des données.

1. Le salaire est pour les travailleurs des entreprises reliées aux SCIAN mentionnés dans ce tableau, qu'ils soient liés au secteur de la mode ou non. Nous faisons référence aux données reliées aux agglomérations de SCIAN et non aux SCIAN ciblés initialement. C'est le cas du SCIAN 451 (au lieu du 4511) et du SCIAN 452 (au lieu du 4521).

2. « Ensemble des salariés » est l'ensemble des salariés rémunérés à l'heure, des employés à salaire fixe et des autres salariés.

3. Cette donnée est pour 2015 pour l'ensemble des salariés.

4. Cette donnée est pour 2015.

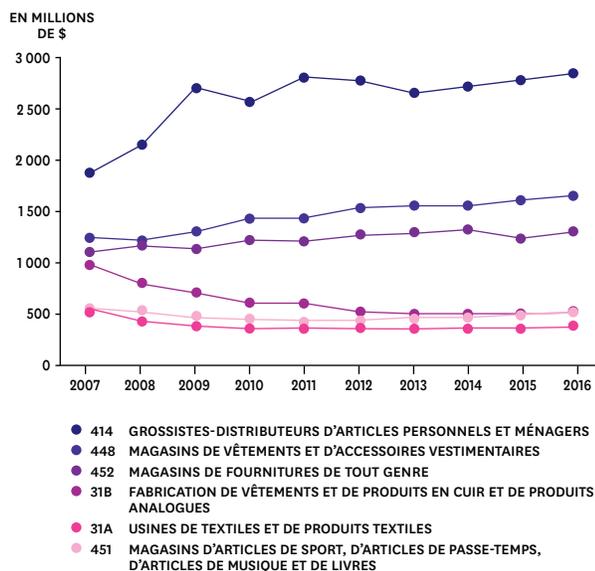
Source: Statistique Canada, CANSIM Tableau 281-0027 - *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH), rémunération hebdomadaire moyenne selon le type de salariés, le statut d'heures supplémentaires et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) détaillé, annuel (dollars courants).

de régionalisation de l'économie, s'ajoute le démantèlement progressif de l'Accord multifibres qui avait alors pour objectif de protéger l'industrie du vêtement des pays industrialisés face aux grands producteurs de textile et de vêtement des pays émergents et en développement. En 2005, la suppression quasi totale des quotas d'importations à la suite de l'Uruguay Round de 1995 et de l'adhésion de la Chine à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) a donné le ton à la libéralisation du secteur du textile et du vêtement. Concrètement, cela a permis à la Chine de devenir une puissance mondiale de l'économie du textile et du vêtement; une place qu'elle s'est taillée en offrant des conditions préférentielles aux investisseurs étrangers, soit d'énormes capacités de production disponibles à faibles coûts.

Si au niveau mondial cela a intensifié la production de vêtements et de textiles, au Canada, ces changements se sont traduits, notamment, par la hausse de la production à l'étranger au détriment de la production domestique, la perte de nombreux emplois locaux et la fermeture de plusieurs manufactures et commerces au détail et l'arrivée de nouveaux grands joueurs dans le domaine de la confection, de la distribution et du détail (comme la Chine et l'Inde). À court et moyen terme, cette ouverture, ainsi que la concurrence accrue, a fait baisser la rentabilité des entreprises de ce secteur, mais «les pressions exercées par la nouvelle concurrence venant de l'extérieur [a conduit] les firmes québécoises à augmenter leur productivité à long terme, en rationalisant leur production, en introduisant des améliorations technologiques et en se spécialisant [...]»⁹.

GRAPHIQUE 3

Évolution de la masse salariale (rémunération totale)¹, sous-secteurs de la mode², ensemble du Québec, de 2000 à 2016



1. Par masse salariale, nous entendons la rémunération totale pour tous les emplois. Cela inclut les salaires, les traitements et les cotisations sociales à la charge des employeurs, de même qu'une estimation du revenu du travail pour les travailleurs autonomes.
2. Étant donné la disponibilité des données, nous n'avons pas pu obtenir les données précises pour les sous-secteurs ciblés dans le secteur de la mode. Il s'agit d'agglomérations de données, ce qui peut mener à surestimer la masse salariale pour le secteur de la mode. Ces données sont donc fournies à titre indicatif.

Source : Statistique Canada, CANSIM Tableau 383-0031 Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN) par province et territoire, selon la catégorie d'emploi et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Données extraites en date du 5 septembre 2017.

LA DÉLOCALISATION ET L'INTERNATIONALISATION DES CHÂÎNES DE VALEUR CHANGENT L'ÉCONOMIE

Pour composer avec ce climat de concurrence, les entreprises québécoises de la mode ont dû revoir leur modèle d'affaires, en repensant notamment la chaîne d'approvisionnement et de valeur. Visant la réduction de leurs coûts d'exploitation, les entreprises qui ont été en mesure de suivre cette tendance ont subi une profonde restructuration, qui s'est traduite par une segmentation de la production; un phénomène qui consiste à confier une partie des activités de fabrication à des pays émergents ou en développement où le salaire est moins élevé et les conditions de travail moins intéressantes, tandis que les activités à valeur ajoutée¹⁰ demeurent au pays. Le mouvement de délocalisation a touché en premier lieu le secteur manufacturier au Canada «à cause de son degré élevé d'ouverture au commerce international et de la forte teneur en intrants intermédiaires de sa production»¹¹.

L'internationalisation de la production a entraîné la mondialisation croissante des réseaux de production ou des chaînes de valeur. Ces «chaînes de valeur mondiales» consistent en des «processus opérationnels

9 Fernand Martin (1992), L'impact régional de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) selon le paradigme régional-international, *Revue canadienne des sciences régionales*, Vol. 15, no 1, p. 12.

10 Selon Statistique Canada, la valeur ajoutée est la valeur que le producteur ajoute à ses entrées intermédiaires avant de générer sa propre production. Elle est mesurée par l'écart entre la production et les entrées intermédiaires du producteur.

11 Calista Cheung et James Rossiter (2008), La délocalisation et son incidence sur le marché du travail et la productivité: une revue de la littérature récente, *Revue de la Banque du Canada*, p. 20

LA CRISE DE 2008 EST VENUE PERTURBER L'ENSEMBLE DE L'ÉCONOMIE MONDIALE ; L'INDUSTRIE DE LA MODE N'Y A PAS ÉCHAPPÉ.

auparavant internes [à l'entreprise] [et qui sont devenus] fragmentés et séparables, répartissant la production et les fonctions de soutien entre de nombreux endroits et entreprises internationales, afin d'optimiser les compétences de base de chaque maillon». Il s'agit d'une tendance mondiale du commerce international à laquelle le Canada et le Québec n'échappent pas. Concrètement, cela signifie que les exportations des pays dépendent de plus en plus de l'importation d'intrants nécessaires à la fabrication des produits au pays, qui peuvent, par la suite, être (re)exportés. Entre 1995 et 2011, la contribution de la plupart des pays développés et en développement aux chaînes de valeur mondiales (CVM) a augmenté¹². En 2011, près de la moitié des échanges mondiaux de marchandises et de services avait lieu dans le cadre des CVM, contre 36 % en 1995. Ce niveau s'est depuis stabilisé, avec l'arrivée à maturité des CVM et la stabilisation des techniques de production. Dans ce contexte d'augmentation des échanges, toutefois, la mise en place d'un cadre politique, réglementaire et tarifaire qui facilite les échanges commerciaux entre les pays est d'autant plus essentielle à la santé économique du secteur de la mode.

LA CRISE ÉCONOMIQUE A EU UN FORT IMPACT SUR L'INDUSTRIE DE LA MODE

La crise de 2008 est venue perturber l'ensemble de l'économie mondiale; l'industrie de la mode n'y a pas échappé. Après un long épisode de croissance, le PIB québécois a reculé, ainsi que la taille et la valeur de ses exportations internationales. Ce ralentissement s'est fait gravement sentir dans le secteur de la fabrication. À ce moment, plusieurs entreprises étaient en restructuration, avec la délocalisation à l'étranger de leurs activités de production. Le choc créé par la crise a eu de nombreuses répercussions, parmi celles-ci, la réduction de la valeur des contrats d'impartition de la production à l'étranger, ainsi que leur nature. En effet,

les entreprises recherchaient davantage des contrats de moins grandes valeurs et à court ou moyen terme et une diversification de leurs sous-traitants¹³.

Sous-jacente à la récession de 2008, la montée du prix du baril de pétrole en 2010 a eu un effet important sur le transport des produits dans un contexte de délocalisation de la production. Selon un expert du secteur manufacturier, le coût de transport des produits a triplé, ce qui a forcé les entreprises à revoir leur stratégie d'affaires et à considérer un retour partiel à une production nationale¹⁴. Concrètement, cela a fait chuter les importations canadiennes de vêtements et a forcé les entreprises à réévaluer le choix des pays où la production est externalisée. La «mondialisation inversée», thème soulevé dans un article de la revue *Les Affaires*¹⁵ en 2008, n'est pas seulement liée à une question de transport, mais aussi à une recherche de souplesse de la part des producteurs, les délais étant souvent trop courts. Ces pressions indues sur la production ont causé des problèmes au niveau de la livraison et de la qualité des produits, des coûts qui ont pesé sur l'industrie et qui mettent en péril la santé des entreprises.

LE CLIMAT DE DÉLOCALISATION ENGENDRE DES GAINS EN PRODUCTIVITÉ

De manière globale, des experts s'entendent pour dire que la délocalisation a eu une incidence positive sur la productivité. Ces changements ont créé un climat de concurrence féroce. L'arrivée de grands détaillants internationaux (les Zara et H&M par exemple) ont changé les règles du jeu. En contrôlant l'ensemble des activités de la chaîne de valeur, de l'élaboration de produits jusqu'à la vente directe aux consommateurs, ces grands réseaux de distribution ont bouleversé la façon de faire du commerce de gros et de détail. Leurs immenses moyens financiers et leur grande notoriété leur permettent d'attirer les talents et d'intégrer

12 OMC (2015), Statistiques du commerce international 2015, p. 20.
Dans ce rapport, 2011 est la dernière année pour laquelle des données sont disponibles.

13 (2009) The Global economic meltdown and its impact on Outsourcing, *Market Update*, p. 9

14 Ulysse Bergeron (2008), Délocalisation, *Les Affaires*.

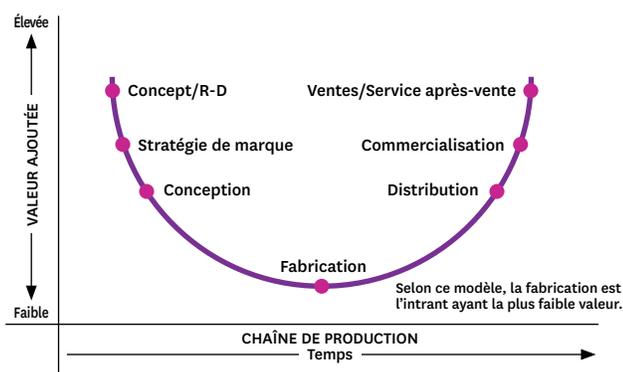
15 Idem.

des technologies de pointe, ce qui leur donne une longueur d'avance sur les autres entreprises. Non seulement s'attribuent-ils une part du marché local, mais ils présentent aussi une menace pour les fournisseurs et détaillants locaux.

Pour demeurer compétitives, un bon nombre d'entreprises, dont certaines du secteur de la mode, ont misé sur une production mixte. La confection est alors menée localement, mais la fabrication de masse est sous-traitée à l'étranger. D'autres activités non manufacturières à forte valeur ajoutée restent également au pays, comme celles liées à la R-D, la valorisation de la marque, le marketing, la logistique et la distribution et le service à la clientèle. Ce changement dans les pratiques des entreprises est habilement illustré par ce que plusieurs experts ont surnommé la « courbe du sourire », « une idée selon laquelle des fabricants peuvent augmenter leurs recettes en s'aventurant en amont et en aval de leur chaîne de valeur »¹⁶ (voir Figure 2). Cette stratégie est basée sur la personnalisation des services (le sur-mesure), la création de partenariats stratégiques (qualité des clients plutôt que la quantité), la possibilité de faire des ventes directes au consommateur ou la création de relations de qualité avec les distributeurs afin d'optimiser les ventes.

FIGURE 2

La courbe du sourire: la répartition des activités sur la chaîne de valeur



Source : Université McGill / Conference Board of Canada (2012), « Les PME manufacturières au Québec : ajouter des services pour améliorer la compétitivité et les résultats financiers ».

16 Université McGill / Conference Board of Canada (2012), Les PME manufacturières au Québec : ajouter des services pour améliorer la compétitivité et les résultats financiers.

Ainsi, les délocalisations renforceraient plutôt qu'elles n'affaibliraient l'économie canadienne en améliorant la productivité de ses entreprises¹⁷. Celles-ci deviennent ainsi plus concurrentielles, élargissent leur part de marché, embauchent plus de travailleurs spécialisés et payent des salaires plus élevés. De plus, Statistique Canada conclut que ces gains de productivité sont également associés à la réaffectation des ressources (comme le travail) des entreprises moins productives vers les entreprises plus productives d'une industrie.

De grands investissements ont aussi été faits dans le développement de produits et de services à moyenne et à haute valeur ajoutée ou à usage technique. Cela passe nécessairement par l'innovation et l'intégration des TIC. En abandonnant une partie de la production manufacturière locale au profit de fournisseurs étrangers, ces entreprises ont fait le choix stratégique de miser sur leurs avantages compétitifs en recentrant leurs activités de création et de fabrication dans des créneaux à haute valeur ajoutée, comme des vêtements haut de gamme et de luxe, ainsi que des produits spécialisés, comme des vêtements performants de sport ou de protection. Il s'agit d'une filière prometteuse pour l'industrie, avec la montée des besoins pour des vêtements « intelligents » (qui intègrent des technologies chimiques ou électroniques) et les vêtements ayant des propriétés spécifiques de protection ou de résistance (par ex. : ininflammable, hydrofuge, antibactérien, anti-UV, etc.). Cette tendance est visible dans les prévisions pour le commerce de détail qui prévoit une forte demande pour des produits de luxe¹⁸. D'autres misent sur l'essor des technologies en offrant des services de vente en ligne afin de concurrencer les détaillants de masse et les magasins à grande surface qui dominent le marché.

Outre la délocalisation, plusieurs grands détaillants et distributeurs ont privilégié d'autres procédés afin de freiner la hausse des coûts liés à la production. Parmi ceux-ci, la production dite du « juste-à-temps » (*just-in-time*) permet de minimiser les risques, les pertes et par conséquent, les coûts d'exploitation, dans un contexte de prolifération de l'offre et de réduction du cycle de vie de certains vêtements. Dans ce contexte, les entreprises recherchent de plus en plus des fabricants capables de produire dans des délais courts, par petits lots et à une fréquence élevée. Appelé aussi

17 Couture, Lydia, Sydor, Aaron et Jianmin Tang (2015), La productivité de l'industrie dans le secteur de la fabrication : le rôle de la délocalisation, Ottawa : Statistique Canada.

18 Ross Marowitz (2016), Vente au détail de vêtements : ralentissement prévu, *La Presse*.

«production en flux tendus», ce mode de production vise à produire une quantité demandée en temps réel, c'est-à-dire au moment où la demande se manifeste. Ainsi, on a vu apparaître des usines au court cycle de fabrication et des installations de réapprovisionnement pour répondre aux tendances du secteur, comme celle de la «mode rapide».

Enfin, on voit poindre lentement mais sûrement un retour à la production locale. Cela s'expliquerait, selon les intervenants interrogés dans le cadre de l'étude sectorielle menée par le ministère de l'Éducation, par des problèmes relatifs aux produits importés ou ceux dont la fabrication a été délocalisée, notamment la non-conformité des vêtements par rapport aux échantillons, la mauvaise qualité des tissus, l'obligation de placer de grandes commandes, la difficulté à faire le contrôle de la qualité, les frais d'approvisionnement et de représentation élevés, et les temps de livraison trop longs.¹⁹ Cependant, les nombreuses fermetures d'usines ont créé une rareté de sous-traitants au Québec, ce qui inquiète les entreprises en ce qui concerne la capacité de l'industrie québécoise à produire sur place.

LE CLIMAT DE RALENTISSEMENT DU COMMERCE ET LA MONTÉE DU PROTECTIONNISME ONT DES CONSÉQUENCES SUR L'INDUSTRIE DE LA MODE

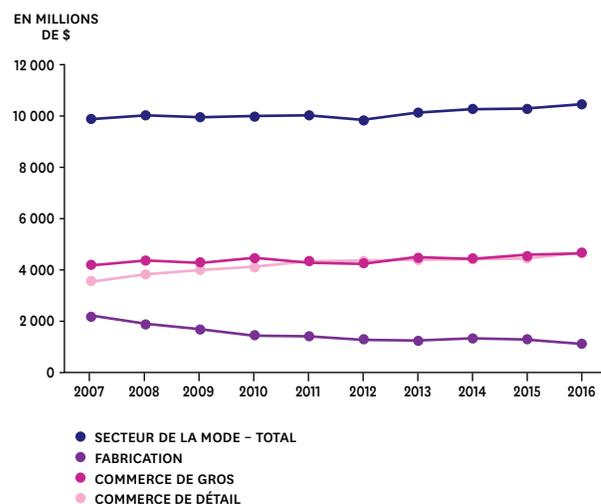
Depuis le mouvement massif de délocalisation des entreprises dans les années 1990 et le début des années 2000, les pays doivent affronter un climat de ralentissement du commerce mondial après deux décennies de mondialisation accélérée. Depuis 2012, les échanges ont ralenti. Les taux de croissance sont timides ou inexistants dans les pays industrialisés. La récession de 2008 et la hausse des prix du pétrole en 2010, qui a fait grimper les coûts de transport, y sont pour beaucoup, mais d'autres facteurs sont aussi venus modifier les règles du jeu des échanges mondiaux. Le lourd climat d'incertitude qui pèse sur les marchés depuis les dernières années a ralenti de manière importante le commerce international, tout particulièrement dans le secteur du commerce des marchandises²⁰. Ce climat est largement tributaire de la morosité économique chinoise, «l'usine du monde», qui expérimente un grave ralentissement économique, ce qui a forcé le gouvernement chinois à dévaluer sa monnaie plus d'une fois par rapport au dollar américain. Cette intervention a eu

un impact important sur les marchés mondiaux et renforce les craintes au sujet des prévisions de croissance de l'économie chinoise, dont les perspectives semblent pour l'instant peu encourageantes. Bien qu'à l'heure actuelle, les répercussions touchent principalement les investisseurs chinois, considérant la taille de l'économie chinoise et son importance pour le Canada en matière d'importations, elles pourraient affecter l'économie mondiale si la situation continue de se détériorer. On assiste d'ailleurs à un transfert de la production vers des zones à plus faible coût, comme le Bangladesh, le Cambodge et le Vietnam.

Les turbulences géopolitiques, les fluctuations du dollar canadien, la santé économique des grandes économies (comme le Brésil et la Russie), l'échec de négociations commerciales (comme celles de Doha) et le succès mitigé de certains accords commerciaux sont autant de facteurs qui inquiètent les investisseurs. Dans un contexte où les marges de profit se sont réduites, les entreprises sont plus frileuses à l'idée de prendre des risques, surtout à court et moyen terme. Ainsi, s'installe progressivement chez les pays industrialisés, un climat d'hostilité à l'égard de la mondialisation et une montée des mesures protectionnistes. C'est d'ailleurs

GRAPHIQUE 4

Évolution du PIB par sous-secteurs, secteur de la mode, ensemble du Québec, de 2007 à 2016



Source : compilation à partir des données de Statistique Canada, CANSIM - Tableau 379-0030, Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), provinces et territoires. Pour plus de détails, voir l'Annexe 1.

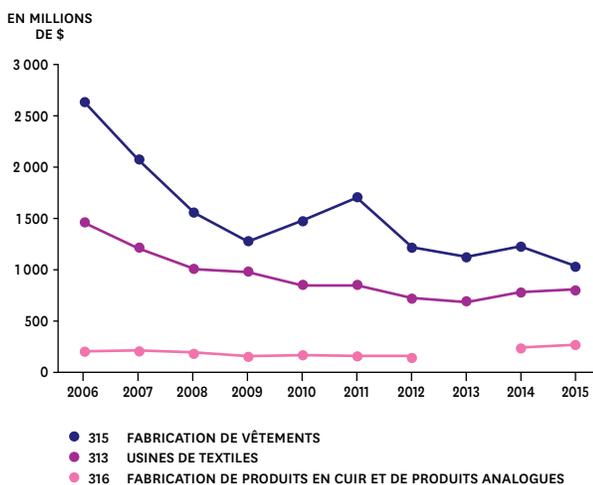
19 MELS (2010), «Étude sectorielle», p. 75.

20 Agence France-Presse (2016), L'OMC s'inquiète de la lenteur des échanges mondiaux en 2016, La Presse.

le cas du discours protectionniste propre à la nouvelle présidence américaine, qui laisse sous-entendre un repli des échanges commerciaux entre les États-Unis et le Canada. Déjà en place, la réglementation incitant les entreprises américaines à s'approvisionner auprès d'entreprises locales («Buy American Act») pourrait être renforcée et poser un défi supplémentaire aux entreprises québécoises pour se démarquer de la concurrence, mais aussi pour exporter leurs biens aux États-Unis. Il en est de même de l'incertitude qui plane à la suite de l'annonce d'une renégociation de l'ALENA. Vu l'importance des États-Unis comme partenaire commercial du Canada, les mesures mises de l'avant, comme l'augmentation des tarifs douaniers aux exportations canadiennes et la fermeture partielle de certains marchés, pourraient causer des problèmes pour la plupart des exportateurs d'ici.

GRAPHIQUE 5

Évolution des ventes et des revenus¹ de biens fabriqués, secteur de la mode, ensemble du Québec, de 2006 à 2015



* Il n'y a pas de données pour le SCIAN 316 pour l'année 2013.

- À partir de 2012, Statistique Canada a apporté d'importantes améliorations aux méthodes et aux processus de compilation des statistiques. Les données de ventes de biens manufacturés sont maintenant compilées sous le nom de «Revenus des biens fabriqués». Elles demeurent toutefois comparables.
- Les données de 2014 et de 2015 pour le SCIAN 316 sont à utiliser avec prudence, ainsi que les données du SCIAN 313 pour 2014 (selon Statistique Canada).

Sources: Statistique Canada, CANSIM Tableau 304-0015 - Ventes pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et province mensuel (dollars x 1 000); Statistique Canada, CANSIM Tableau 301-0008, Statistiques principales pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) annuel (données en milliers).

MALGRÉ LE CONTEXTE, UN PIB EN CROISSANCE POUR LE SECTEUR DE LA MODE

Bien que la délocalisation de la production ait eu des effets négatifs sur l'emploi et sur la santé économique d'un nombre considérable d'entreprises, globalement, cela n'a pas affecté de manière importante le produit intérieur brut (PIB) du secteur de la mode. En effet, le PIB a connu une augmentation de 5,1 % entre 2007 et 2016 au Québec (comparativement à une hausse de 12,1 % pour l'ensemble des industries québécoises) (Graphique 4). Le taux de croissance annuel moyen (TCAM) du PIB s'est situé à 0,6 % pour la même période, comparativement à une croissance de 1,3 % pour l'ensemble des industries québécoises.

UN SECTEUR MANUFACTURIER EN TRANSITION

Ce sont les activités de fabrication²¹ qui ont connu la baisse la plus importante au Québec avec un déclin du PIB de 48,8 % pendant la période 2007-2016, ce qui peut s'expliquer par la délocalisation massive des activités de fabrication vers l'étranger et par la chute des prix des vêtements. La crise économique de 2008 a accentué une baisse de la production. Pour 2009, comparativement à 2008, l'ensemble du secteur de la fabrication (SCIAN 31-33) a connu une baisse de 9,7 % de son PIB; cette diminution s'est surtout fait sentir dans le sous-secteur du textile (SCIAN 313-314) avec une baisse de 16,9 % et celui de la fabrication de vêtements (SCIAN 315-316) avec une diminution de 10,3 %. C'est surtout chez les fabricants de produits à faible niveau technologique que le choc s'est fait sentir²². En raison de la segmentation et de la délocalisation de la fabrication vers les pays émergents et en développement, l'industrie de la fabrication participe de moins en moins à la richesse globale.

Si le PIB dans son ensemble n'a pas été grandement affecté par les changements survenus au cours des dernières décennies dans le secteur de la mode, une analyse de l'évolution des ventes manufacturières permet d'offrir un autre portrait. Les revenus de ventes pour les biens fabriqués ont d'abord connu une grande diminution entre 2003 et 2009 (- 67,6 %). On constate une remontée pour la fabrication de vêtements (SCIAN 315) pour la période 2010-2011, suivie d'une nouvelle baisse. Par la suite, les ventes se sont stabilisées pour l'ensemble de l'industrie de biens manufacturés (Graphique 5).

²¹ En référence aux SCIAN 313, 315, 316.

²² Desjardins (2014), Le secteur manufacturier québécois après les désillusions de la décennie 2000, *Études économiques*, vol. 24, p. 2.

UN BOOM POUR LE COMMERCE DE GROS RELIÉ À LA MODE

Le secteur ayant profité le plus de ces changements est sans nul doute celui du commerce de gros dans un contexte où l'industrie de la mode est passée d'un secteur principalement manufacturier à celui de services. En effet, on constate que des entreprises de ce secteur sont passées d'industries principalement productrices de biens à productrices de services. Certaines contrôlent ainsi plus de fonctions sur la chaîne de valeur, effaçant progressivement les frontières entre fabricants, grossistes et détaillants. En chiffres, ces changements ont permis de hausser le PIB pour le sous-secteur Grossistes-marchands relié à la mode : une augmentation de 6,9 % entre 2007 et 2016²³. En ventes, cela représente une hausse de près de 30 % pour les Grossistes-marchands de textiles, de vêtements et de chaussures (SCIAN 4141) au cours de la même période (Graphique 6).

DES CHANGEMENTS IMPORTANTS DANS LE COMMERCE DE DÉTAIL : NOUVELLES TENDANCES, NOUVEAUX CONSOMMATEURS

La délocalisation de la production a changé la donne. Pour le commerce de détail, on voit l'entrée en scène d'un nouveau type de consommateur qui, en raison du climat économique, recherche des prix plus bas. Avec la multiplication des sources d'information et le furetage en ligne, les clients deviennent plus difficiles à satisfaire. Pour répondre aux nouvelles demandes de ces consommateurs et s'adapter à ce contexte changeant, les détaillants ont dû adopter de nouvelles pratiques et être innovants, comme la réduction des stocks et l'accélération de la rotation des produits. Cette pratique est accentuée par l'arrivée du phénomène de « mode éclair » (fast fashion), une tendance de consommation pour des produits éphémères et abordables. Si cette nouvelle façon de faire a amélioré la rentabilité du commerce de détail, cela a créé des pressions supplémentaires sur la chaîne de production et d'approvisionnement. Cette pression, exercée par les grands détaillants sur les fournisseurs pour produire dans des délais plus courts et à des prix plus bas, a instauré un climat de concurrence déloyale, mais a aussi créé un système de production où les conditions sont pénibles, surtout dans les pays

23 En l'absence de données pour le SCIAN 4141, la donnée présentée concerne le SCIAN 414 : Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers.

où la production a été délocalisée. Dans certains cas, la pression d'offrir des prix bas a contribué à diminuer le nombre d'intermédiaires entre le producteur et le consommateur, notamment les agents ou les courtiers et les grossistes. Résultat, le prix des vêtements n'a jamais été aussi bas. Le prix des vêtements et chaussures a baissé de 7,3 % entre 2002 et 2016, contrairement à l'ensemble des biens et services qui a augmenté de 25,6 %²⁴ (Graphique 7). Enfin, les contrats de plus courte durée qui résultent de ces changements radicaux ont eu un impact négatif sur la stabilité et sur la prévision pour l'avenir des sous-traitants. Les entreprises qui n'ont pas été en mesure de suivre cette tendance ont dû fermer leurs portes ou composer avec un climat de pression aiguë.

Ces changements ont permis à l'industrie du commerce de détail, dans son ensemble, de croître au cours des dix dernières années (16,5 % du PIB entre 2007 et 2016). Cela a aussi été le cas pour le PIB des sous-secteurs ciblés de l'industrie de la mode associés au commerce de détail : une croissance de 11,3 % pour la même période. Il en est de même des ventes : en 2016, les ventes au détail liées à la mode totalisaient 8,9 milliards de dollars au Québec, soit près de 7,5 % des ventes au détail. On observe une augmentation annuelle moyenne de 2,2 % des ventes au détail pour les secteurs reliés à la mode pendant la période 2007-2016 (Graphique 8).

LES ÉTATS-UNIS, UN PARTENAIRE ÉCONOMIQUE D'IMPORTANCE

Il n'est pas aisé d'évaluer le volume et les tendances en matière d'exportations et d'importations pour le secteur de la mode. Les données d'exportations demeurent une sous-estimation du volume réel des échanges. En effet, la délocalisation de la production et l'internationalisation de la chaîne de valeur font en sorte que de nombreuses entreprises québécoises expédient maintenant directement aux États-Unis la marchandise qu'elles font fabriquer dans d'autres pays. Ces exportations ne sont cependant pas comptabilisées comme des exportations pour le Québec.

Cela étant dit, Statistique Canada chiffrait les exportations internationales du Québec à plus d'un milliard de dollars canadiens en 2016 tandis que les importations

24 Statistique Canada, CANSIM Tableau 326-0021 - Indice des prix à la consommation, annuel (2002=100 sauf indication contraire), CANSIM (base de données).

internationales totales se chiffraient à près de 4,8 milliards de dollars pour la même année (Tableau 7, Graphique 9). D'une part, on note une baisse du volume des exportations internationales totales pour les industries composant le secteur de la mode. Entre 2007 et 2016, il y a eu une diminution annuelle moyenne de 3,7 %. D'autre part, on note une augmentation des importations de 1,4 % annuellement pour la même période. Ces changements s'expliquent notamment par le mouvement des délocalisations.

Selon les données disponibles, les États-Unis demeurent le principal partenaire commercial du Québec dans le secteur de la mode, bien que leur importance relative soit passée de 85,6 % des exportations internationales en 2007 à 75,9 % en 2016. Même constat pour les importations, qui proviennent de moins en moins des États-Unis; ils représentaient 7,4 % des importations en 2007 pour finalement représenter 4 % en 2016. Ces observations avaient d'ailleurs été soulignées dans le rapport du Groupe de travail Mode & Vêtement publié en 2013.

LA DÉLOCALISATION DE LA PRODUCTION A CHANGÉ LA DONNE. POUR LE COMMERCE DE DÉTAIL, ON VOIT L'ENTRÉE EN SCÈNE D'UN NOUVEAU TYPE DE CONSOMMATEUR QUI, EN RAISON DU CLIMAT ÉCONOMIQUE, RECHERCHE DES PRIX PLUS BAS.

GRAPHIQUE 6

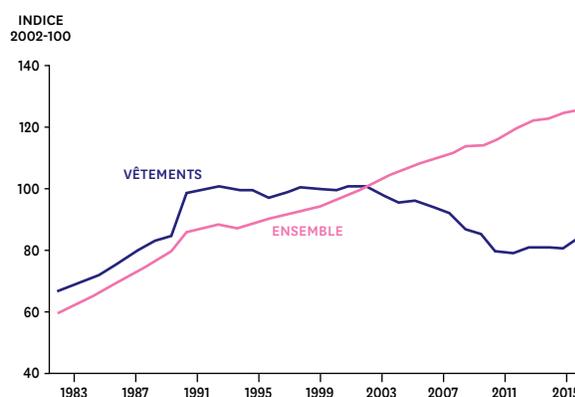
Évolution des ventes, grossistes-marchands, secteur de la mode, ensemble du Québec, de 2007 à 2016



Source : Statistique Canada, CANSIM Tableau 081-0011 Commerce de gros, ventes selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) annuel (dollars x 1 000).

GRAPHIQUE 7

L'indice général des prix à la consommation, vêtements et ensemble des industries, ensemble du Québec, de 1983 à 2015



Source : Desjardins (2016), « L'industrie du vêtement et de la mode se prépare à en découdre avec la concurrence » (à partir des données de Statistiques Canada)

TABLEAU 7

Évolution des importations et exportations, sous-secteurs de la mode, ensemble du Québec, de 2007 à 2016 (en millions de dollars)

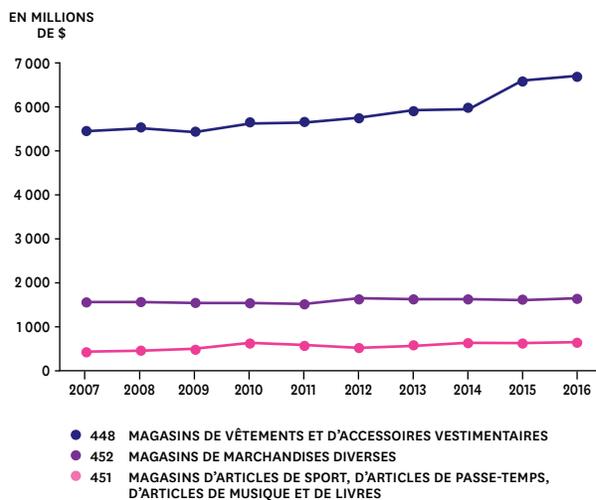
SECTEUR (SCIAN)	EXPORTATIONS TOTALES		IMPORTATIONS TOTALES	
	2016	ÉVOLUTION TCAM 2007-2016	2016	ÉVOLUTION TCAM 2007-2016
313 – Usines de textiles	354,9	-4,4 %	601,9	-0,7 %
315 – Fabrication de vêtements	555,8	-3,6 %	3 020,7	1,1 %
3162 – Fabrication de chaussures	57,9	-4,9 %	768,8	3,1 %
3169 – Fabrication d'autres produits en cuir et produits analogues	46,6	2,9 %	374,7	5,1 %
TOTAL	1 015,2	-3,7 %	4 766,1	1,4 %

* Pour la définition des importations et exportations, voir le Glossaire en Annexe 2.

Source: Statistiques Canada, Données sur le commerce direct. Données extraites en date du 30 août 2017.

GRAPHIQUE 8

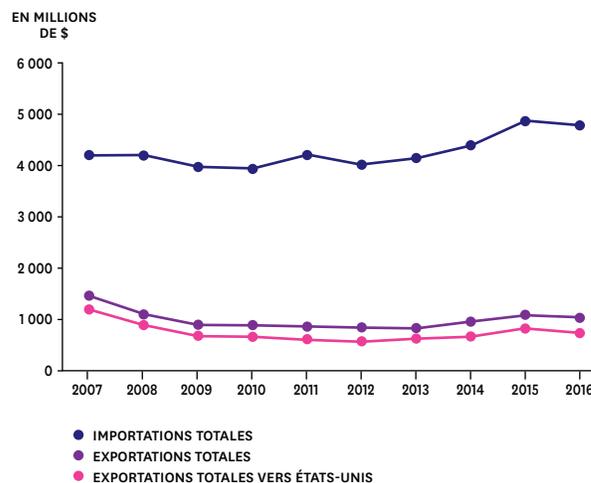
Évolution des ventes du commerce de détail, secteur de la mode, ensemble du Québec, de 2007 à 2016



1. Les données pour le SCIAN 451 et 452 sont des estimations pour des produits reliés à la mode (vêtements, chaussures et accessoires). Les données pour l'année 2016 sont des estimations. Source: Statistique Canada, CANSIM Tableau 080-0020 - Commerce de détail, ventes selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

GRAPHIQUE 9

Évolution des importations et exportations totales internationales, sous-secteurs de la mode, ensemble du Québec, de 2007 à 2016



Source: Statistiques Canada, Données sur le commerce direct. Données extraites en date du 30 août 2017.

3.3 EMPLOI : ÉVOLUTION ET LES PERSPECTIVES POUR LE SECTEUR

LE SECTEUR DE LA MODE CONNAÎT DES PERTES D'EMPLOIS

Selon les données de l'EPA, le secteur de la mode au Québec a connu une diminution de 16,4 % des emplois au cours des dix dernières années et une perte de 16 162 emplois entre 2007 et 2016. Le Graphique 10 permet de distinguer trois périodes d'évolution de l'emploi : une baisse de l'emploi en raison de la crise économique (-8,7 % et la perte de près de 8 900 emplois entre 2008 et 2009), une remontée entre 2009 et 2011 de 10,9 % (et la création de 10 107 emplois) et une forte décroissance en 2012. Par la suite, l'emploi s'est stabilisé.

L'évolution est similaire pour le secteur de la mode de la RMR de Montréal. Au cours des dix dernières années, le nombre d'emploi a diminué de 18,9 %. Durant cette période, 11 441 emplois ont été perdus. Les plus grandes pertes d'emplois se sont fait sentir durant la crise économique de 2008, une période caractérisée par une décroissance de l'ordre de 20,4 % (et la perte de 12 360 emplois entre 2007 et 2009). On note une légère croissance par la suite, suivie d'une nouvelle perte d'emploi en 2012. L'emploi s'est stabilisé par la suite.

Si on compare la situation de ce secteur dans la RMR de Montréal (diminution moyenne annuelle de 2,3 % entre

2007 et 2016) à celle de l'ensemble des industries de la RMR de Montréal (TCAM de 0,9 %) ou du Québec (TCAM de 0,8 %), on observe que le secteur de la mode connaît des difficultés au niveau de la croissance des emplois.

UN RALENTISSEMENT DE L'EMPLOI CAUSÉ PAR LA CRISE ÉCONOMIQUE DE 2008-2009

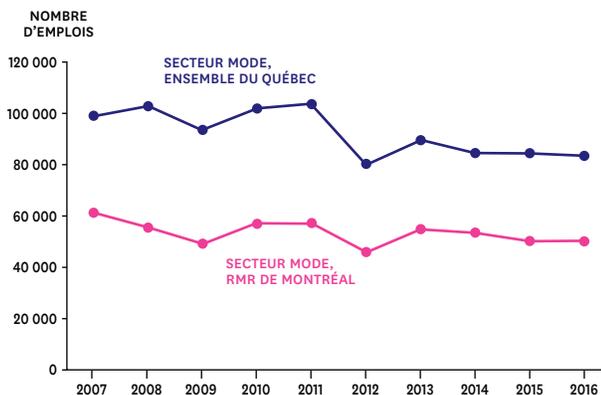
Quant à la récession de 2008-2009, elle a accentué la situation en produisant un ralentissement de la demande influencée par une diminution des dépenses de consommation. Pour l'emploi, cela n'a fait qu'aggraver une tendance déjà amorcée, soit de lourdes pertes d'emplois. Le secteur de la fabrication a été tout particulièrement touché par ces pertes d'emploi. Pour la période 2008-2009, l'emploi dans les activités de fabrication (reliées à la mode) s'est contracté de 15,9 % dans la RMR de Montréal. Paradoxalement, l'élimination de milliers d'emplois a permis la création d'emplois dans des secteurs souvent plus prometteurs ou dans des entreprises plus productives²⁵. La crise qui secoue l'industrie du vêtement depuis l'intensification du libre-échange a forcé les entreprises à se réinventer et à explorer d'autres avenues. L'élimination progressive des emplois dans la fabrication de vêtements bas de gamme a été faite au profit d'emplois dans la production d'articles de moyenne à forte intensité technologique et à forte valeur ajoutée, comme celles en création, en innovation et R-D, en commercialisation et en marketing. De bons exemples sont la fabrication de vêtements « intelligents » ayant des propriétés particulières, la production en petites séries ou la vente personnalisée. Le progrès technologique aurait, par exemple, un impact bien plus important. De plus, la fragmentation de la production et la mondialisation de la chaîne de valeur ont pour effet d'augmenter la valeur ajoutée des exportations. Selon les estimations produites en 2011 par l'Institut de la statistique du Québec, les exportations de biens des secteurs de la fabrication ciblés avaient un ratio de valeur ajoutée aux prix de base de 29,3 % pour les exportations internationales²⁶, le plus haut ratio de l'ensemble des industries.

FAIBLE CROISSANCE DES EMPLOIS À PRÉVOIR POUR LE SECTEUR, SELON EMPLOI-QUÉBEC

Compte tenu de ces informations, les perspectives d'emploi par industrie d'Emploi-Québec, pour chacun des sous-secteurs qui composent le secteur de la

GRAPHIQUE 10

Évolution de l'emploi, secteur de la mode, RMR de Montréal et ensemble du Québec, de 2007 à 2016



Source : Compilation à partir des données de Statistique Canada (2016), *Enquête sur la population active*, 2016.

25 Marcel Boyer (2009), La crise économique et ses conséquences sur l'emploi, Montréal : Institut économique de Montréal.

26 ISQ (2015), Science, technologie et innovation, *Bulletin Savoir Stat*, Vol. 16, no 1.

mode, devraient enregistrer une faible croissance de l'emploi entre 2015 et 2019 pour la RMR de Montréal²⁷. Cette perspective est similaire à celle anticipée pour l'ensemble des industries pour la même période.

DÉLOCALISATION DES EMPLOIS ET CONTRACTION DANS LE SOUS-SECTEUR DE LA FABRICATION RELIÉE À LA MODE

Les principaux facteurs qui ont influencé la diminution des emplois ont été mentionnés précédemment, soit le mouvement de délocalisation, la crise économique de 2008-2009 et la contraction du volume des échanges commerciaux au niveau mondial. Pour composer avec un environnement commercial changeant, les entreprises de l'industrie de la mode ont dû déterminer, dans la chaîne de valeur, les activités les plus stratégiques et les plus susceptibles de contribuer à leur rentabilité. Ces décisions ont mené à l'impartition et à la délocalisation partielle ou totale de leur production vers l'étranger à la fin des années 1990 et début 2000. Cela a eu des conséquences immédiates sur l'emploi.

Au Québec, entre 2000 et 2016, le nombre d'emplois dans le secteur de la mode a chuté de près de 30 % (soit plus de 34 400 emplois) comparativement à une augmentation de 21,5 % pour l'ensemble des industries. Les activités de fabrication reliées à la mode²⁸ sont celles qui ont le plus souffert des changements dans l'industrie de la mode. On y note une diminution annuelle moyenne des emplois de 8,2 % entre 2000 et 2016 (comparativement à une hausse de 1,3 % de l'emploi pour l'ensemble des industries). Dans la RMR de Montréal, cette diminution se situait à 7,5 % pour la même période. De la même manière, la masse salariale pour les sous-secteurs ciblés dans la fabrication a été également lourdement touchée (-66,6 % pour la période 2000-2016).

27 Les diagnostics des perspectives d'emplois sont émis pour une profession peu importe le secteur d'activité économique. Sur un horizon de cinq ans, la demande est estimée en tenant compte de la croissance économique projetée des secteurs et du besoin de remplacement de la main-d'œuvre. De plus, nous estimons l'offre de main-d'œuvre en calculant le taux de chômage d'une profession au début de la période. Ainsi, une profession affichant une perspective acceptable peut tout de même être confrontée à des difficultés de recrutement de la part des entreprises pour diverses raisons, par exemple, un manque de main-d'œuvre spécialisée, l'expérience demandée, les conditions de travail difficiles, la situation géographique, etc. Ainsi, des professions avec des perspectives restreintes ou acceptables ne sont pas en contradiction avec les difficultés de recrutement que peuvent vivre les entreprises.

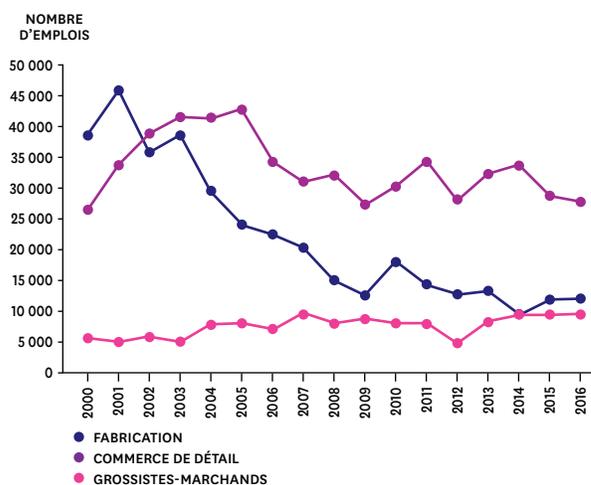
28 En référence aux SCIAN 313, 315, 3162, 3169.

LE COMMERCE DE GROS A CONNU UNE FORTE AUGMENTATION DE L'EMPLOI

Le sous-secteur de la distribution (grossistes) est celui ayant connu la plus forte augmentation moyenne annuelle de ses emplois, tant au Québec (TCAM de 3,9 %) que dans la RMR de Montréal (TCAM de 3,6 %) (Graphique 11). On note une hausse de l'emploi de 2004 jusqu'en 2007, pour ensuite constater une faible baisse de l'emploi jusqu'en 2011. Depuis 2013, les emplois de ce sous-secteur sont en hausse; une hausse qui peut s'expliquer de plusieurs façons. Les grossistes ont profité de la situation de délocalisation de la production en devenant les acheteurs et les distributeurs principaux des produits fabriqués ailleurs dans le monde, tant pour les produits finis que pour les textiles nécessaires aux manufactures canadiennes. De plus, certaines entreprises manufacturières ont recentré leurs activités sur des fonctions en amont et en aval de la production, c'est-à-dire des fonctions de création, de développement de produits, de logistique ou de distribution. Leurs employés sont donc comptabilisés dans les SCIAN liés à la distribution (grossistes). Enfin, cette

GRAPHIQUE 11

Évolution de l'emploi par segment d'activités¹, secteur de la mode, RMR de Montréal, de 2000 à 2016



1. Les regroupements sont les suivants : pour la fabrication (SCIAN 313, 315, 3162, 3169), pour les grossistes-marchands (SCIAN 4141) et pour le commerce de détail (SCIAN 448, 4511, 4521).

Source : compilation spéciale à partir des données de Statistique Canada (2016), Enquête sur la population active, 2016. Reproduit et diffusé « tel quel » avec la permission de Statistique Canada.

hausse peut également être liée à l'adoption croissante des nouvelles technologies. La masse salariale a fortement augmenté pour ce sous-secteur au Québec depuis les vingt dernières années, passant de 1,3 milliard de dollars en 1997 à 2,8 milliards en 2016.

LE COMMERCE DE DÉTAIL A CONNU UNE TRÈS LÉGÈRE HAUSSE DE SES EMPLOIS

Pour la période 2000-2016, les emplois du commerce de détail associé à la mode ont connu une faible augmentation de l'emploi, tant au Québec (TCAM de 0,7 %) que dans la RMR de Montréal (TCAM de 0,3 %). Le nombre d'emplois a dégringolé à partir de 2005. Depuis, ce sous-secteur a connu de petits soubresauts avec des pertes d'emplois, mais à un rythme plus lent (Graphique 11). Toutefois, la masse salariale du commerce de détail dédié à la mode a presque doublé depuis les vingt dernières années pour le secteur de la mode. Ce fait peut s'expliquer par la hausse du salaire minimum.

3.4 LES ENJEUX ET DÉFIS DU SECTEUR

3.4.1 LES ENJEUX DE L'INDUSTRIE ET SON ENVIRONNEMENT

LES FLUCTUATIONS DU MARCHÉ ET LE CLIMAT D'INCERTITUDE

Les délocalisations, la récession économique de 2008-2009, les fluctuations du dollar canadien, la hausse du prix du pétrole et des coûts de transport ainsi que le ralentissement de l'économie chinoise sont autant de facteurs qui ont influencé la vitalité et la productivité du secteur de la mode au cours des deux dernières décennies. S'ajoute également le resserrement des crédits bancaires qui affecte tout particulièrement les petites et moyennes entreprises du secteur, tout cela dans un contexte où l'ensemble des coûts est à la hausse (loyer, taxes, salaires, transports, etc.). Malgré la mise en place d'outils pour affronter les crises, le climat installé a rendu les entreprises de moins en moins enclines à prendre des risques. Cela a eu des répercussions sur la valeur des contrats signés par les entreprises importatrices et sur leur nature, avec tous les impacts que cela peut créer sur la chaîne d'approvisionnement.

Si les entreprises ont peu de contrôle sur certains éléments, elles doivent toutefois développer des stratégies pour y faire face. Malheureusement, les experts

constatent que beaucoup trop d'entreprises demeurent passives à l'égard des récentes fermetures de commerces au détail et aux changements technologiques comme le virage numérique qui se traduit notamment par la progression constante du magasinage en ligne. Certaines ont modifié leur modèle d'affaires en misant sur une vitrine en ligne et sur les exportations vers le marché états-unien. D'autres ont opté pour améliorer l'expérience client en la personnalisant afin de fidéliser une clientèle de plus en plus «volage». Enfin, certaines entreprises ont délaissé leur production de masse pour se concentrer sur des produits spécialisés, de luxe ou de niche. Toutefois, ce type de recentrage des activités engendre des coûts que les entreprises ne sont pas toutes capables d'assumer.

L'INFLUENCE DES COMPORTEMENTS DE CONSOMMATION ET LES TENDANCES DE LA MODE

Il ne fait pas de doute que les comportements de consommation et les tendances en matière de mode et d'habillement sont intrinsèquement liés. Ces tendances sont fortement influencées par le contexte économique, mais aussi démographique et technologique. Ces caractéristiques orientent grandement la demande. C'est tout particulièrement le cas chez les jeunes dont le pouvoir d'achat a augmenté au fil des dernières années²⁹. Leur aisance à utiliser les outils technologiques en fait aussi des consommateurs à part et plus enclins à suivre les tendances de la mode, comme celle de la mode éphémère.

Connectés, informés et à l'affût des nouveautés et des aubaines, les Québécois passent plus de temps à effectuer des recherches en ligne et à faire du «furetage en magasin³⁰» avant d'acheter. L'étude menée par la Banque de développement du Canada (BDC) en 2013 démontre que de plus en plus de consommateurs recherchent des solutions personnalisées qui répondent à leurs besoins précis³¹. Ce nouveau type de consommateur a entraîné l'apparition d'un nouveau modèle d'affaires : la «personnalisation de masse». Selon la BDC, cette stratégie permet aux PME de rivaliser avec les multinationales en permettant «aux entreprises de délaisser la concurrence purement fondée sur

29 Connexion Vêtement (2011), «Un autre pas vers l'avenir», p. 61.

30 Le terme «furetage en magasin» fait référence à la pratique qui consiste à se rendre dans les magasins de vente au détail afin de voir et d'examiner le produit, comme s'il s'agissait de visiter une salle d'exposition, pour ensuite l'acheter en ligne, un comportement de plus en plus courant chez les consommateurs. Source : BDC (2013), Cinq tendances qui changent la donne, p. 40 (note 114).

31 *Ibid.*, p. 27.

les prix qui détruit les marges [de profit] et favorise les multinationales axées sur le volume qui externalisent leur production.» Ce nouveau modèle permet également d'ancrer la production sur la demande réelle sans que les détaillants aient à accumuler des stocks importants, épargnant ainsi sur les coûts d'entreposage et de logistique. La personnalisation peut toutefois s'avérer une stratégie couteuse pour les petites entreprises qui, en offrant trop d'options, peuvent finir par faire fuir les consommateurs, la recherche d'un équilibre étant préférable. En connaissance de ces faits, l'importance d'une stratégie de marketing Web bien établie est cruciale. Aujourd'hui, une simple présence sur le Web n'est plus suffisante. Les entreprises doivent donc déployer un ensemble de moyens pour capter l'attention des consommateurs, suivre les tendances de consommation (médias sociaux, blogues, influenceurs, etc.), entretenir un dialogue constant et renouvelé avec ceux-ci, personnaliser leurs interactions et repenser leurs options et modalités de vente (en ligne, boutiques éphémères, boutique-atelier, etc.).

LA HAUSSE DES COÛTS DE PRODUCTION

Si plusieurs entreprises ont délocalisé leur production dans des pays émergents et en développement, c'est pour s'assurer de produire à moindre coût et de répondre à la demande des consommateurs pour des biens concurrentiels. Or, depuis quelques années, l'augmentation du coût des matières premières (coton, pétrole, etc.), de la main-d'œuvre et des équipements a fait grimper les dépenses liées à la fabrication³². La qualité n'étant pas toujours au rendez-vous, les coûts engendrés par les corrections et les retards ont également causé des problèmes pour les grossistes-distributeurs et les détaillants. Pour s'assurer une marge de profit intéressante dans un contexte où le dollar canadien est bas, certains détaillants devront opter pour une augmentation des prix de leurs produits; d'autres tenteront de résister en déployant de nouvelles stratégies de marketing et en faisant pression sur d'autres segments de la chaîne de valeur. Pour les fabricants, une solution réside dans le transfert de l'approvisionnement vers d'autres pays que la Chine où la masse salariale a augmenté au cours des dernières années. Les plus touchées pourraient être les grandes bannières qui offrent des produits d'entrée de gamme, moins chers, car leur marge de manœuvre est plus réduite. L'enjeu de la hausse des coûts de production est un sujet qui préoccupe plusieurs entreprises québécoises. En effet, un récent sondage du CEFRIO mentionnait la hausse

32 Connexion Vêtement (2011), «Un autre pas vers l'avenir», p. 64.

des coûts de production comme l'enjeu qui préoccupait le plus les entreprises sondées du secteur de la mode³³.

L'augmentation des coûts de transport a aussi eu pour impact la réévaluation des exportations. Pour essayer cette hausse, différentes solutions ont été mises en place: on voit de plus en plus d'entreprises exporter leurs produits à partir du lieu de fabrication. Aussi, plusieurs entreprises canadiennes décident de concentrer leur commerce avec le marché d'exportation le plus près, soit celui des États-Unis. Cette hausse des coûts de production aura un impact sur le commerce de détail. Le Conseil québécois du commerce de détail prévoit une hausse de 3% pour l'ensemble du secteur du commerce de détail pour 2017³⁴. Le commerce de détail en ligne devrait, quant à lui, continuer à prospérer.

L'INTÉGRATION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Entrées en scène dans les années 1990, les technologies de l'information et de la communication (TIC) étaient alors considérées comme des outils pour accélérer le travail et accompagner la gestion. Aujourd'hui, dans un environnement hautement compétitif, le numérique s'impose comme un avantage stratégique pour les entreprises, pourvu qu'elles sachent en tirer profit tout au long de leur chaîne de valeur³⁵. Les TIC viennent profondément changer la manière dont les biens sont fabriqués, mais aussi la façon dont ceux-ci sont mis en marché, distribués, publicisés et vendus. En effet, le numérique crée des changements radicaux tout au long de la chaîne de valeur, que ce soit via l'acquisition de machinerie et d'équipements à la fine pointe de la technologie ou le recours à de nouveaux procédés de conception, de gestion de l'approvisionnement, de commercialisation et de vente. Les TIC contribuent au développement de nouveaux produits, services et processus et permettent aux entreprises de communiquer plus efficacement avec leurs clients et fournisseurs. Elles permettent également d'adopter une stratégie de commercialisation axée sur le client, plutôt que sur le produit, en recueillant des données sur les clientèles via les médias sociaux. Bref, les TIC offrent une multitude d'occasions d'affaires aux entreprises; il s'agit sans l'ombre d'un doute d'un «passage obligé» pour les entreprises du secteur de la mode (Figure 3).

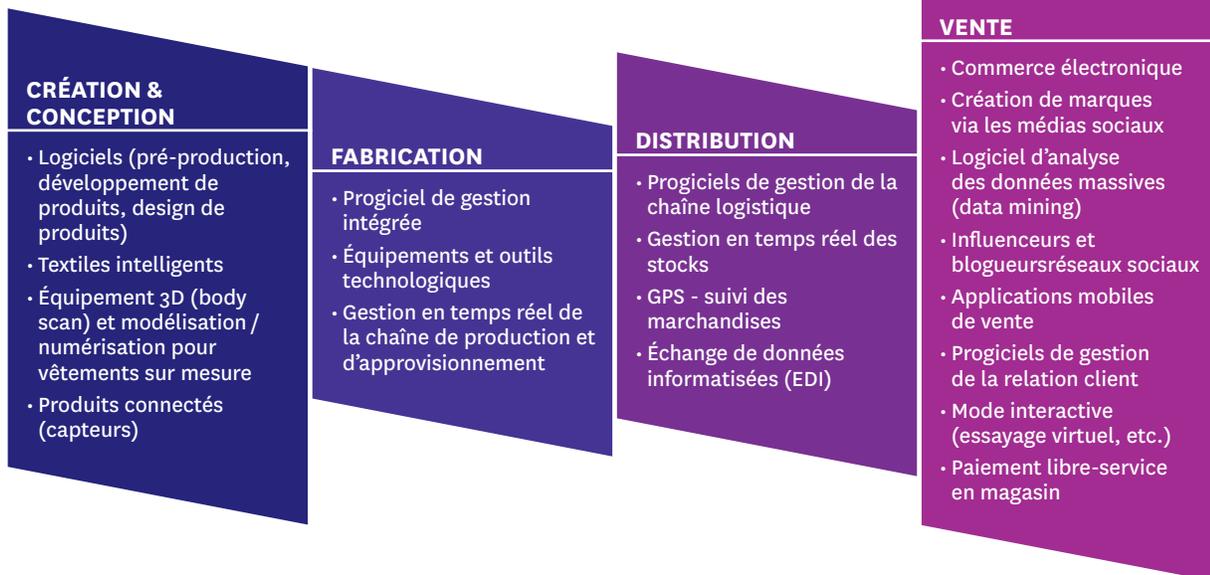
33 CEFRIO (2013), Le numérique en effervescence. Portrait de l'utilisation des technologies de l'information et des communications dans l'industrie de la mode et du vêtement au Québec, p. 18.

34 Conseil québécois du commerce de détail (2017), Bilan 2016 et perspectives 2017.

35 CEFRIO (2013), «Le numérique en effervescence».

FIGURE 3

Changements technologiques sur la chaîne de valeur



Source : compilation à partir des informations de : CEFRIO (2013), Le numérique en effervescence. Portrait de l'utilisation des technologies de l'information et des communications dans l'industrie de la mode et du vêtement au Québec et autres sources, comme les informations recueillies au festival FashionTech (Montréal, mai 2017).

Le lien entre productivité et investissements dans les TIC n'est plus à prouver. De manière générale, plusieurs études ont démontré que les entreprises qui investissent dans les TIC enregistrent une meilleure performance que celles qui n'y investissent pas³⁶. Or, malgré les résultats positifs observés, force est de constater que ces investissements demeurent plutôt faibles au Québec. En 2013, ces investissements représentaient 2,4 % du PIB (contre 2,3 % au Canada et 3,5 % aux États-Unis)³⁷. Le Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations (CEFRIO) a mené un projet pilote dans les PME du secteur de la mode afin de comprendre le modeste investissement en TIC au Québec. Le CEFRIO constate une faible utilisation d'outils qui pourraient rehausser la performance des entreprises, comme l'usage de logiciels de gestion (progiciels) pour soutenir les diverses activités (ressources humaines, finance, vente, etc.), le recours à des outils collaboratifs en mode numérique (courriel, outils de gestion de tâches ou agendas, outils d'édition partagée,

vidéoconférence/audioconférence, intranet/extranet, etc.), l'utilisation du Web et des médias sociaux pour assurer une meilleure visibilité de l'entreprise et le recours à une plateforme de vente en ligne³⁸.

Les entreprises participantes au sondage du CEFRIO dans le cadre de ce projet pilote ont mentionné plusieurs freins à la mise en place de projets numériques. Parmi ceux-ci, il existe des enjeux en lien avec : (1) les ressources humaines (manque de personnel capable de gérer un projet technologique, crainte que la réalisation du projet prenne trop de temps et que les autres activités en soient affectées); (2) le financement (manque de ressources financières pour la réalisation d'un projet numérique, difficulté à concevoir les gains tangibles tirés des investissements); et (3) les bonnes pratiques d'affaires (méconnaissance des pratiques à mettre en place pour choisir une solution numérique ou un fournisseur de services TIC, expérience passée négative et réticence à mener un autre projet technologique, perception d'un risque trop élevé)³⁹.

36 Martin et Milway (2007), Accroître la productivité des petites et moyennes entreprises par une plus grande utilisation des technologies de l'information et des communications, Toronto: Institute for Competitiveness and Prosperity.

37 Conference Board of Canada (2013), Investissement dans les technologies de l'information et des communications.

38 CEFRIO (s.d.), Adoption des technologies de l'information et de la communication par les PME du secteur manufacturier. Les TIC dans le secteur manufacturier.

39 CEFRIO (2015), « Tirer profit du numérique, point de vue d'entreprises: PME 2.0 secteur mode et vêtement », p. 21.

Les PME demeurent les plus affectées par ces obstacles, car l'intégration des nouvelles technologies requiert beaucoup de ressources, que ce soit en matière d'investissements ou de main-d'œuvre. En fait, il s'agit d'un des facteurs expliquant le retard du Canada et du Québec par rapport à d'autres pays comparables. « Les PME sont en général plus sensibles au risque que les plus grandes entreprises et elles font face à de plus importants défis pour investir dans les TIC et en récolter les fruits⁴⁰. La capacité des dirigeants à prendre de bonnes décisions concernant l'investissement dans les TIC constitue également un facteur qui peut expliquer la performance du Canada⁴¹. Le Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail déterminait comme principaux obstacles à l'intégration des TIC, le manque d'expertise technique et de personnel spécialisé, le coût élevé d'acquisition et d'intégration technologiques et de la mise en œuvre des projets TIC et les preuves insuffisantes à court et moyen terme d'un rendement sur les investissements⁴².

L'utilisation du Web comme plateforme de visibilité et de vente fait partie intégrante du virage numérique. Les ventes en ligne sont là pour rester et ne feront qu'aller en augmentant au cours des prochaines années. En effet, il s'agit là d'une habitude de magasinage qui gagne en popularité chez les consommateurs. Selon le CEFRIO, 57 % des adultes québécois ont fait des achats en ligne en 2016⁴³ et près de 60 % de ceux-ci avaient fait des achats totalisant plus 500 \$ dans l'année à l'étude. Les dépenses totales d'achats sont en nette progression. Ce potentiel de croissance serait de plus de 10 % pour les années à venir⁴⁴. Pour l'industrie de la mode, cette croissance marquée des ventes en ligne est importante, puisque les achats de vêtements, chaussures, bijoux et accessoires mode se classent en tête des achats effectués en ligne⁴⁵.

40 Centre d'étude des niveaux de vie (2005), *What Explains the Canada-U.S. ICT Investment Intensity Gap?*, Ottawa: Centre d'étude des niveaux de vie, p. 79; Conference Board of Canada, <http://www.conferenceboard.ca/hcp/provincial-fr/innovation-fr/ict-fr.aspx#ftn3-ref>; Conference Board of Canada (2011), « Investment and Productivity: Why Is M&E Investment Important to Labour Productivity? », Ottawa: CBdC.

41 Daniel Munro et Jessica Edge (2014), *Improving Innovation Management Decision-Making: Thinking Like an Innovator*, résumé en français sous le titre « Gérer l'innovation en prenant de meilleures décisions: penser comme un innovateur », Ottawa, CBdC, p. 20 et 21; Daniel Munro (2015), *Navigating et Managing Technology-Driven Change*, Ottawa, CBdC, p. 17 et 18, cité dans Conference Board of Canada (2015), « Investissement dans les technologies de l'information et des communications ».

42 Détail Québec (2016), « Diagnostic de main-d'œuvre », p. 54.

43 CEFRIO (2017), NetTendance 2016.

44 Institut du Québec (2015), *Le commerce en ligne au Québec, passer du retard à la croissance*, (en partenariat avec le CEFRIO).

45 CEFRIO (2015), « L'état du Québec numérique en 2015 ».

Malgré ce potentiel de croissance, seulement 12,3 % des entreprises québécoises vendaient en ligne en 2015⁴⁶, mais cela ne les empêchait pas d'être présentes sur le Web. Parmi celles qui vendent en ligne, la grande majorité (85,3 %) vendait des biens par le biais de leur propre site Web transactionnel; 36,1 % utilisent également des sites tiers (comme Amazon, eBay, etc.)⁴⁷. Autre donnée intéressante: en 2015, on comptait 5,2 % de ces entreprises qui vendaient exclusivement en ligne. Les ventes en ligne sont estimées à 2,3 milliards de dollars⁴⁸.

On constate donc que plusieurs entreprises sont en mode rattrapage depuis l'intégration du virage technologique. Ce retard se perçoit au niveau ⁴⁹:

- 1 du taux moyen d'acheteurs en ligne qui est moins élevé que celui d'autres régions comparables. En 2014, 49,2 % des Québécois avaient fait des achats en ligne. Il s'agit du taux le plus faible parmi les pays occidentaux. À titre comparatif, ce taux se situe à 63 % aux États-Unis;
- 2 de la part des ventes en ligne des détaillants aux Québécois. Sur les 6,6 milliards de dollars d'achats en ligne que font les Québécois chaque année, seulement 1,7 milliard de dollars de produits et services sont vendus par les détaillants du Québec;
- 3 de la présence des détaillants québécois sur le Web qui est faible comparativement aux grands détaillants étrangers qui occupent une grande part du marché des ventes en ligne⁵⁰. Selon l'indice du CEFRIO, seulement 14 % des détaillants québécois utilisent le cybercommerce pour vendre des produits ou des services en ligne. Plusieurs grandes entreprises tirent assez bien leur épingle du jeu; c'est toutefois beaucoup plus difficile pour les PME. Plus spécifiquement, pour les PME manufacturières québécoises, près du deux tiers avaient un site Web en 2011; dans la RMR de Montréal, cette proportion atteint 75 %. De ce pourcentage, seulement 15,2 % des PME québécoises s'adonnaient à de la vente en ligne en 2011⁵¹.

Le coût élevé d'implantation du commerce électronique constitue un frein pour les entreprises. À titre

46 CEFRIO / l'Institut du Québec (2015), L'indice du commerce électronique au Québec volet entreprises, p. 8.

47 *Idem.*, p. 8 à 10.

48 Données du CEFRIO, tirées de: Détail Québec (2016), « Diagnostic de main-d'œuvre », p. 48.

49 Institut du Québec (2015), « Le commerce en ligne ».

50 BDC (2013), *Tendances de consommation émergentes des entrepreneurs*.

51 CEFRIO (2011), *NetPME 2011: L'utilisation des TIC par les PME canadiennes et québécoises*.

d'exemple, les entreprises de la mode sondées par le CEFRIO ont déclaré avoir dépensé entre 10 % et 20 % de leur chiffre d'affaires annuel pour réaliser un projet de commerce en ligne et 4 % de leur chiffre d'affaires annuel pour réaliser un projet d'intégration ou d'optimisation de progiciel de gestion intégrée (ERP)⁵². Ce n'est toutefois pas le seul facteur qui explique ce retard. Notons également les facteurs de perception, la croyance que le produit ne se prête pas au commerce en ligne, les exigences sur le plan organisationnel, l'âge des décideurs au sein des entreprises (souvent des baby-boomers, moins familiers avec le numérique), le manque d'accompagnement et le manque de connaissances stratégiques.

En amont, l'essor du commerce électronique pour le grand public passe par les questions de gestion des opérations logistiques. En effet, l'accès aux produits dépend d'une série d'activités qui implique le stockage, l'approvisionnement, la distribution, la livraison et la gestion des retours. Pour aider les entreprises à affronter ces défis, le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, dans le cadre du Plan d'action en économie numérique 2016, a mandaté le CEFRIO pour accompagner des entreprises dans le cadre du projet de pôle logistique en commerce électronique.

L'IMPLANTATION D'UNE CULTURE D'INNOVATION

Les experts convergent à ce sujet : peu importe le secteur, l'innovation constitue un facteur crucial de croissance pour les entreprises. Elle est d'ailleurs fortement liée à l'intégration et la gestion des TIC. En effet, « les TIC donnent des moyens d'augmenter l'innovation en accélérant la diffusion de l'information, en favorisant le travail en réseau entre les entreprises, en abolissant les distances géographiques et en accroissant l'efficacité de la communication. »⁵³ L'enjeu de l'innovation est d'autant plus important considérant que le Canada connaît un ralentissement de la productivité de sa main-d'œuvre depuis le milieu des années 1980⁵⁴. Elle se mesure, notamment, par les investissements en recherche et développement (R-D), par l'achat de machinerie, par le nombre de brevets et par l'emploi d'une main-d'œuvre qualifiée. Non seulement l'innovation est-elle un vecteur de la productivité des

entreprises, mais elle constitue également un facteur de différenciation dans un climat de concurrence féroce : les entreprises qui développeront leur habileté à innover, à un rythme soutenu, seront celles qui remporteront le plus de succès dans le futur. Selon le rapport du Forum économique mondial, les entreprises considérées comme les plus innovatrices ont vu leur revenu net augmenter presque deux fois plus rapidement entre 2006 et 2010 que leurs contreparties dites non innovantes⁵⁵.

L'innovation concerne toute la chaîne de valeur. En plus de s'appuyer sur les TIC, elle suit également les tendances en matière de consommation. En conception de produits, l'innovation permet de créer des matières et des textiles nouveaux et performants, comme des vêtements de protection, des vêtements militaires, des vêtements biomédicaux⁵⁶ et des vêtements « intelligents » (connectés, interactifs, etc.). En élaboration de nouveaux procédés de fabrication, l'innovation permet de créer de nouveaux modes de production (par ex. : robotisation, automatisation) ou de nouvelles méthodes de distribution. L'innovation organisationnelle consiste, quant à elle, à « repenser l'organisation du lieu de travail ou [à] ses façons de faire, à modifier la chaîne d'approvisionnement, à restructurer ses activités, à revoir la gestion des connaissances, à conclure de nouvelles alliances ou partenariats. »⁵⁷. En commercialisation, les entreprises peuvent adopter des pratiques de mise en marché des produits qui incluent l'utilisation de nouveaux médias ou techniques publicitaires. Enfin, on peut également mentionner le pouvoir décisionnel croissant des consommateurs dans la conception des produits (« innovation amorcée par l'utilisateur »). Toutes ces pratiques font partie d'une vision globale de l'entreprise et réfèrent au concept d'« innovation intégrale »⁵⁸, car elles concernent toutes les activités de la chaîne de valeur et son personnel affecté, mais aussi les dirigeants disposés à transformer leur entreprise pour qu'elle soit innovante.

Parmi les moyens facilitant l'innovation, il y a notamment les investissements en R-D. Au Canada (et au Québec), ceux-ci sont plutôt faibles au regard de la

52 CEFRIO (2015), « Tirer profit du numérique », p. 33.

53 OCDE (2010), Chap 4.5 : Investir dans l'innovation – Les technologies de l'information et de la communication, dans « Mesurer l'innovation : un nouveau regard ».

54 Conseil des académies canadiennes (2009), « Innovation et stratégies d'entreprise : pourquoi le Canada n'est pas à la hauteur », Faits saillants.

55 Forum économique mondial (2012), *The Future of Manufacturing Opportunities to drive economic growth*, p. 4.

56 Conseil des ressources humaines de l'industrie du vêtement (Connexion Vêtement) (2011), *Un autre pas vers l'avenir : transformation de l'industrie du vêtement au Canada* (préparé par Milstein et Cie. Conseil), p. 78 et suiv.

57 Investissement Québec (s.d.), Campagne « Propulser nos manufacturiers innovants ».

58 Michel Dionne et Claude Émond (2016), *L'innovation intégrale 2.0*.

moyenne mondiale. L'intensité de la R-D⁵⁹ au Canada est en deçà de la moyenne pour les pays de l'OCDE⁶⁰. C'est tout de même le Québec qui enregistre la plus forte intensité de R-D au pays⁶¹. Pour expliquer cette performance, des études ont mis en lumière des facteurs qui expliquent la faiblesse de la R-D industrielle au Canada⁶², comme les caractéristiques structurelles du secteur manufacturier qui n'est pas connu pour être traditionnellement innovant, la taille plus restreinte du marché intérieur et sa fragmentation sur le plan géographique, le climat peu favorable à l'éclosion et au développement de nouvelles entreprises à fort potentiel d'innovation, les obstacles administratifs en ce qui concerne l'accès au financement, la lente adoption des TIC au sein des entreprises et la présence d'une culture où les entreprises sont «allergiques» au risque et à l'incertitude⁶³.

Pour améliorer la performance des entreprises en matière de R-D et d'innovation, diverses initiatives ont vu le jour, comme des programmes de financement, des crédits d'impôt et des programmes de soutien et d'accompagnement destinés aux entreprises. À ce titre, il existe deux centres de transfert technologique (Groupe CTT⁶⁴ et Vestechpro⁶⁵) qui ont pour mission d'accompagner les entreprises, notamment concernant le développement de produits et la mise en marché de produits à forte valeur ajoutée. Sur le plan politique, l'innovation s'est trouvée aussi au cœur du Plan d'action stratégique 2016-2019 du gouvernement du Québec qui s'est engagé à appuyer les entreprises du secteur manufacturier qui accorderont une place de choix à

la robotisation et à l'automatisation, notamment par l'achat de machineries plus performantes et par l'intégration de nouvelles technologies et processus manufacturiers. Ces investissements devraient permettre de conquérir de nouveaux marchés et, conséquemment, de hausser les exportations de produits à forte valeur ajoutée vers des pays où les classes moyennes sont en plein développement, comme c'est le cas de la Chine et de l'Inde. Il existe un ensemble d'autres organismes d'accompagnement, de services-conseils, de recherche et de formation pour les entreprises qui souhaitent devenir (plus) innovantes⁶⁶. Dans cette optique, l'industrie gagnerait à miser sur l'innovation comme facteur de distinction, mais aussi comme facteur d'attraction de la main-d'œuvre (voir section 8, constat 7).

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET ÉTHIQUE

La consommation de vêtement n'a jamais été aussi importante et les prix, aussi bas. En 2014, le nombre d'articles d'habillement vendus dans le monde a atteint un sommet de 100 milliards de dollars de vente⁶⁷, avec toutes les conséquences que cela implique. Cela explique pourquoi l'industrie de la mode occupe le deuxième rang des industries les plus polluantes de la planète, après celle du pétrole. La cadence proposée par la mode éphémère et rapide en est la cause principale. Il s'agit d'une tendance qui fait l'objet de plusieurs critiques, notamment de la part de consommateurs soucieux de l'empreinte écologique laissée par la fabrication des biens vestimentaires : l'énergie consommée pour la production et le transport, la toxicité des déchets, l'utilisation massive d'eau potable dans les procédés et la fabrication, la contamination des cours d'eau, des sols et de toute la chaîne alimentaire, la culture exhaustive du coton et l'usage à grande échelle de pesticides⁶⁸. Il en est de même pour les impacts éthiques entourant la fabrication, notamment les mauvaises conditions de travail et le salaire peu élevé des travailleurs du vêtement et textile dans les pays où a été délocalisée la confection. Malheureusement, cette situation dévalorise l'industrie de la mode dans son ensemble et, par ricochet, le travail des créateurs et des producteurs d'ici. En effet, habitué à payer des

59 Par intensité, nous entendons le rapport des dépenses en R-D industrielle sur la valeur ajoutée ou sur les ventes. Conseil des académies canadiennes (2013), *L'état de la R-D industrielle au Canada*, p. 24.

60 Statistique de l'OCDE, *Dépenses intérieures brutes de R-D*.

61 ISQ (2015), *Compendium d'indicateurs de l'activité scientifique et technologique au Québec*.

62 Conseil des académies canadiennes (2009), *Innovation et stratégies d'entreprise*, p. 103, 107; Conference Board of Canada (2013), *L'état de la R-D industrielle au Canada*; Conference Board of Canada (2014), *How Canada Performs*.

63 Industrie Canada (2011b), Industrie Canada. *Innovation et stratégies d'entreprise : Perspective canadienne. Rapport fondé sur les résultats de l'enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise (EISE)*, Ottawa : Gouvernement du Canada, cité dans CAC (2013), p. 198.

64 Le Groupe CTT est un centre de transfert de technologie spécialisé en recherche, développement et analyses des textiles techniques, des géosynthétiques et des matériaux avancés à base de textile.

65 Le Centre collégial de transfert en technologie de l'habillement est un centre de transfert de technologie spécialisé en recherche, développement et analyses dans des secteurs de pointe, entre autres, le vêtement intelligent, le vêtement adapté, et l'anthropométrie.

66 Voir à ce sujet le répertoire de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain : <http://www.infoentrepreneurs.org/>

67 Nathalie Remy, Eveline Speelman et Steven Swart (s.d.), *Style that's sustainable: A new fast-fashion formula*, Site Web de McKinsey & Company.

68 Greenpeace (2012), *Les dessous toxiques de la mode*, Paris : Greenpeace; David McIlvride et Roger Williams (2016), *River Blue* [documentaire], Canada : Paddle Productions; Andrew Morgan (2015), *The True Cost* [Documentaire], États-Unis : Life Is My Movie Entertainment Company / Untold Creative.

vêtements à très bas prix, le consommateur a une image faussée de la valeur des produits. Ces critiques ont participé à la croissance d'une demande pour des produits dits plus écologiques, durables, recyclés et éthiques, qu'on relie à un mouvement de consommation responsable et de «déconsommation».

Des solutions sont déjà proposées et elles proviennent de l'innovation. Que ce soit la création de produits aux fibres biodégradables ou fabriqués à partir de matières recyclées ou l'implantation de logiciels capables de calculer l'impact sur l'environnement de la chaîne logistique ou de réduire les pertes, ces développements sont en cours. De meilleures techniques de coupe permettront, par exemple, de réduire le gaspillage et l'utilisation de hauts volumes d'eau. De nouveaux matériaux à l'épreuve des taches permettront aussi de diminuer les charges d'entretien des vêtements. La création de produits à base de fibres recyclées et de cuirs végétaux est déjà à nos portes et sera en hausse dans un futur proche. Des designers et grands détaillants créent déjà des collections produites à partir de matières recyclées. Une «logistique inversée» selon laquelle les vêtements conçus pourraient être désassemblés et re-manufacturés ou recyclés à travers des réseaux organisés pourrait diminuer la quantité de déchets textiles produits par cette industrie. La fabrication de teintures moins toxiques serait également une voie à explorer pour réduire la toxicité des déchets du textile. La mycoremédiation (épuration des eaux et sols à l'aide de champignons) est une solution qui est déjà envisagée; il s'agit d'une technique actuellement testée au Québec par le Centre de développement de bioproduits Biopterre⁶⁹. Il s'agit d'une initiative parmi d'autres. Le secteur gagnerait grandement à encourager ce type d'innovations.

La gestion des déchets est donc un enjeu d'importance pour cette industrie. Au Québec, chaque personne jette 24 kg de vêtements par an⁷⁰. Outre des changements pour diminuer la toxicité des matériaux qui se dirigeront vers les centres d'enfouissement, plus d'efforts doivent être déployés en matière de revalorisation des déchets et de recyclage des textiles. Selon les dernières données disponibles, le taux de récupération et de mise en valeur du textile s'élève à 32 % en 2008. Le taux de récupération est plutôt faible. La valorisation d'une économie circulaire basée

sur la revalorisation des déchets pourra certes contribuer à réduire l'immense empreinte écologique de cette industrie, mais les efforts pourraient aussi être dirigés vers un changement radical de paradigme pour l'industrie de la mode, mais aussi pour ses consommateurs. À ce sujet, une réflexion plus poussée est de mise. L'industrie gagnerait grandement à mettre en place une stratégie de développement durable innovante qui la distinguerait des autres secteurs et qui suivrait les tendances en cours dans d'autres pays du globe (voir section 8, constat 7).

LA PRODUCTION ET LA CONSOMMATION LOCALE

Dans un contexte où les importations internationales de produits de la mode augmentent à un rythme annuel moyen de 1,4 % (période 2007-2016)⁷¹ et où le prix des vêtements importés est très bas, il s'avère difficile pour les produits québécois de se tailler une place sur le marché local. Cette situation change peu à peu. En effet, il existe un engouement pour l'achat de produits fabriqués localement, que ce soit pour des raisons environnementales, sociales ou politiques. Le prix reste toutefois un obstacle important. Cet engouement a été marqué par un changement dans la structure des établissements de production: on voit de plus en plus de PME en confection de vêtements ou autres articles de mode ainsi que des PME de design et de création qui fabriquent également leurs propres produits.

Pour augmenter les ventes de produits de mode québécois, plus d'efforts doivent être déployés pour faire connaître (et rayonner) les produits fabriqués au Québec. Malgré les campagnes de sensibilisation à l'achat local, dont l'achat de vêtements faits au Québec, les impacts sur les ventes ont été mitigés dans le passé. Cela pourrait s'expliquer par le prix élevé des produits locaux comparativement aux produits de masse et le manque de préparation des entreprises à vendre leurs produits aux grandes chaînes de vente au détail. Un obstacle réside également dans la production modulaire (fabrication décomposée en étapes et lieux) qui rend difficile l'identification des biens fabriqués au Québec. Cependant, les enjeux environnementaux, les coûts énergétiques et l'entrée en scène de nouvelles technologies pourraient bien permettre le rapatriement d'une partie de la production au pays et, par le fait même, stimuler l'achat local.

69 Radio-Canada (2016), Biopterre veut décontaminer des sols avec des champignons, Site Web Radio-Canada.

70 Recyc-Québec (2008), Les produits de textile et d'habillement, Fiches informatives.

71 Statistique Canada, Données sur le commerce en direct.

LES ÉTATS-UNIS DEMEURENT LE MARCHÉ D'EXPORTATION DES PRODUITS DE LA MODE LE PLUS IMPORTANT POUR LE QUÉBEC. EN EFFET, PLUS DES TROIS QUARTS DES EXPORTATIONS TOTALES CANADIENNES SE DIRIGEAIENT VERS CE MARCHÉ EN 2016.

LE DÉVELOPPEMENT DES MARCHÉS : MISER SUR L'INTERNATIONAL

C'est un fait, la concurrence n'est plus seulement locale, elle est désormais mondiale. Pour les entreprises désireuses d'augmenter leur chiffre d'affaires, l'exportation de leurs produits constitue une stratégie gagnante, tant pour les PME qui cherchent des créneaux pour vendre leurs produits à valeur ajoutée à l'extérieur du Québec que pour les grandes entreprises qui souhaitent rivaliser avec les grands détaillants et distributeurs mondiaux. Le marché québécois étant limité, l'essor de ces entreprises repose sur l'exportation.

Au Québec, les exportations internationales liées à l'industrie de la mode totalisaient 1,02 milliard de dollars en 2016, une baisse annuelle moyenne de 3,7 % depuis 2007. La balance commerciale des marchandises du Canada avec le monde a enregistré un déficit de 3,75 millions de dollars entre 2007 et 2016⁷². Malgré ces baisses, les ventes à valeur ajoutée ont augmenté. Les États-Unis demeurent le marché d'exportation des produits de la mode le plus important pour le Québec. En effet, plus des trois quarts des exportations totales canadiennes se dirigeaient vers ce marché en 2016. Ces exportations sont toutefois à la baisse depuis les dix dernières années; les exportations vers certains pays européens sont toutefois à la hausse. Cette situation pourrait s'améliorer avec la récente signature de libre-échange entre le Canada et l'Union européenne.

⁷² *Idem*.

3.4.2 LES ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE

Si la plupart des activités de confection de masse, à faible coût, ont été transférées dans des pays émergents, celles à plus haute valeur ajoutée sont demeurées au pays et sont en plein développement. S'ajoutent à cette réalité d'autres problématiques qui doivent être prises en considération, comme le vieillissement de la population active et le transfert des connaissances et des compétences. Ces changements ont bouleversé l'industrie et ont mené (et mèneront) à une rareté de main-d'œuvre pour des travailleurs de la production et pour de la main-d'œuvre qualifiée.

Selon une analyse produite par le CSMO Textile, plusieurs facteurs permettent d'expliquer la rareté de la main-d'œuvre pour les différents sous-secteurs de l'industrie de la mode : l'évolution démographique, le peu de formation offerte pour les métiers semi-spécialisés et les métiers techniques, l'emplacement géographique de plusieurs emplois en dehors des grands centres urbains, le manque d'intérêt des jeunes pour certains secteurs de l'industrie (domaines manufacturier et textile) et leur méconnaissance de ces domaines⁷³. On note également des lacunes au niveau des compétences en gestion, en TIC, en ressources humaines et en innovation.

⁷³ CSMO Textile (2016), « Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre ».



**LA COMPOSITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE :
VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE ET
IMPACT SUR LE SECTEUR**

L'industrie de la mode est dynamique, mais sa main-d'œuvre est vieillissante. Plusieurs entreprises du secteur de la mode souffrent (ou souffriront prochainement) d'une rareté de main-d'œuvre, tant pour des travailleurs qualifiés que pour des travailleurs de métiers dans le domaine de la fabrication. Le vieillissement de la population active est un fait qui touche plusieurs industries au Québec et plus particulièrement celui de la fabrication de vêtements et de textiles. Selon l'ENM de 2011, 19,9% des travailleurs du secteur de la mode dans RMR de Montréal avaient 55 ans et plus, comparativement à 16,8% pour l'ensemble des industries. Ce sont les sous-secteurs de la fabrication visés par ce diagnostic qui enregistrent le taux de travailleurs de 55 ans et plus le plus élevé, soit près de 30%.

Les départs à la retraite et l'arrivée des jeunes dans des emplois du secteur de la mode mettent en lumière des enjeux comme le transfert des connaissances et des compétences et la conciliation intergénérationnelle. Le rapport produit par Détail Québec pour le commerce de détail mentionnait comme l'un des défis des trois prochaines années « la nécessité de gérer différemment les nouvelles générations qui ont des valeurs différentes de celles qui les ont précédées⁷⁴ », notamment en ce qui a trait à la conciliation travail-vie de famille (et études,

⁷⁴ Détail-Québec (2016), « Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre », p. 58.

pour plusieurs). Le CSMO Textile est tout aussi préoccupé de cette difficulté à intéresser la jeune génération aux métiers du textile, en raison de l'image négative qui, traditionnellement, s'en dégage en ce qui a trait aux salaires et aux conditions de travail. Pourtant, les informations disponibles indiquent qu'il existe de bonnes conditions dans ce secteur d'emploi. L'organisme a aussi relevé la nécessité de mieux documenter les professions et compétences pour les professions qui s'apprennent en cours d'emploi, par exemple, en créant des manuels d'opérations pour documenter les tâches.

La perte d'expertises professionnelles dans le secteur de la fabrication est un enjeu qui concerne plusieurs métiers, tant pour la fabrication industrielle que pour la confection à plus petite échelle. En effet, la délocalisation de la fabrication et le vieillissement de la main-d'œuvre ont eu pour conséquence de créer une rupture dans le transfert des compétences. Le savoir-faire industriel s'effrite et le transfert des expertises n'est pas assuré. Avec un manque de relève évident pour certaines de ces professions, cet enjeu devient de plus en plus pressant. Les jeunes semblent avoir peu d'intérêt pour ces professions, en grande partie en raison des conditions moins attrayantes ou compétitives que d'autres secteurs d'emploi. Faute d'une masse critique d'entreprises et de main-d'œuvre qualifiée et expérimentée, la capacité manufacturière de l'industrie deviendra insuffisante pour soutenir la viabilité de l'industrie.

Pour faire face à ce défi, le CSMO Textile a développé des outils de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, comme un guide et des fiches techniques. À cela s'ajoute la création de projets en transfert inter-générationnel des compétences afin d'accompagner les entreprises qui souhaitent transférer l'expertise de postes stratégiques ainsi que des projets en soutien à la mobilité interne de la main-d'œuvre pour les entreprises qui désirent rendre leurs employés plus mobiles. D'autres efforts devront toutefois être déployés dans le secteur de la mode afin de conserver ce savoir-faire.

LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : FAIRE CONNAÎTRE LES MULTIPLES PROFESSIONS DU SECTEUR

Les enjeux de recrutement spécifiques à l'industrie de la mode ont été clairement établis dans le rapport du Groupe de travail Mode & Vêtement en 2013. On mentionnait alors la forte demande pour de nouveaux employés pour remplacer les départs à la retraite. Si l'industrie de la mode inclut une variété de métiers et de professions, ceux qui demeurent les mieux connus sont ceux liés à la création de vêtements et à la fabrication manufacturière. Plusieurs de ces emplois ont été grandement affectés par la délocalisation de la production vers des pays émergents. Ce sont toutefois les métiers liés à la chaîne de production, des emplois traditionnellement liés à l'industrie manufacturière, qui ont le plus de difficulté à attirer les travailleurs, mais surtout une relève. Véhiculant une image jugée «vieillesse» du secteur, plusieurs emplois demeurent peu attrayants pour les jeunes qui craignent de mauvaises conditions de travail, un salaire bas et une instabilité d'emploi. Le secteur de la fabrication n'est pas le seul souffrant d'une image négative. Mentionnons aussi le commerce de détail qui, en raison des difficultés financières et la fermeture de plusieurs commerces, de l'association entre le secteur du détail et un travail à temps partiel ou un travail d'appoint, et de la méconnaissance liée à la structure d'emploi de ce secteur (les différents niveaux de poste et la possibilité de faire carrière dans le commerce de détail)⁷⁵, voit son image ternie. Finalement, il existe un ensemble de professions qui sont inconnues de la population, mais qui sont stimulantes et présentent de bonnes conditions de travail, comme c'est le cas des patronnistes, des échantillonneurs, des spécialistes de l'ajustement (connus sous le nom de Fit Technician ou «Fit and Spec») ou des maroquiniers.

⁷⁵ Détail-Québec (2016), «Diagnostic de main-d'œuvre», p. 59.

Ces préjugés impactent les entreprises qui éprouvent de grandes difficultés à recruter des employés et une relève, mais ils reposent avant tout sur une méconnaissance des emplois du secteur de la mode. Pour surmonter cette méconnaissance, il faut que l'industrie de la mode redouble d'efforts pour enrayer ces mythes et préjugés en démontrant que ses emplois sont diversifiés et incluent différents niveaux de responsabilités. On retrouve dans ce secteur des emplois en gestion de la production, en administration, en électronique, en recherche et développement, en informatique, en ingénierie, en marketing et en vente. Il faut également que l'industrie dissipe l'aura négative que dégage l'industrie de la production en ce qui concerne les conditions de travail. Or, plusieurs métiers de ce secteur proposent un salaire plus élevé que beaucoup d'autres secteurs et offrent des conditions de travail avantageuses⁷⁶. C'est tout particulièrement vrai pour les emplois à haut niveau technique, comme des emplois en R-D et en TIC, des postes recherchés dans le secteur. Il existe toute une gamme de professions d'avenir, qui suivent les tendances technologiques en cours. On n'a qu'à penser aux emplois en gestion de communautés, en élaboration de plateformes Web, en cybercommerce et en intelligence d'affaires. Ce sera tout aussi vrai pour les métiers en fabrication, en raison des départs à la retraite et des difficultés de recrutement prévus pour ces emplois qui requièrent de grandes habiletés et de l'expérience. Les différentes industries, dont celle du textile, déploient déjà de grands efforts pour faire connaître les métiers et les professions de l'avenir en insistant sur l'usage de nouveaux équipements et de la technologie.

Pour adresser la rareté de main-d'œuvre dans ce secteur, l'industrie de la mode pourrait grandement bénéficier de l'apport de travailleurs issus d'une main-d'œuvre diversifiée. En effet, de grandes opportunités peuvent provenir de l'intégration et de la valorisation de groupes de travailleurs comme les personnes immigrantes, les personnes judiciairisées⁷⁷, les personnes en situation de handicap, les personnes autochtones et les travailleurs expérimentés. Des travaux sont en cours à la Grappe mmode (en collaboration avec Emploi-Québec) afin d'élaborer un plan d'action pour saisir ces opportunités (voir section 8, constat 3).

⁷⁶ Mathieu Charest (2015, février), Les mille et une victoires des Confections Stroma, *Les Affaires*.

⁷⁷ Le terme «judicialisé» se rapporte à toute personne qui possède un casier judiciaire.

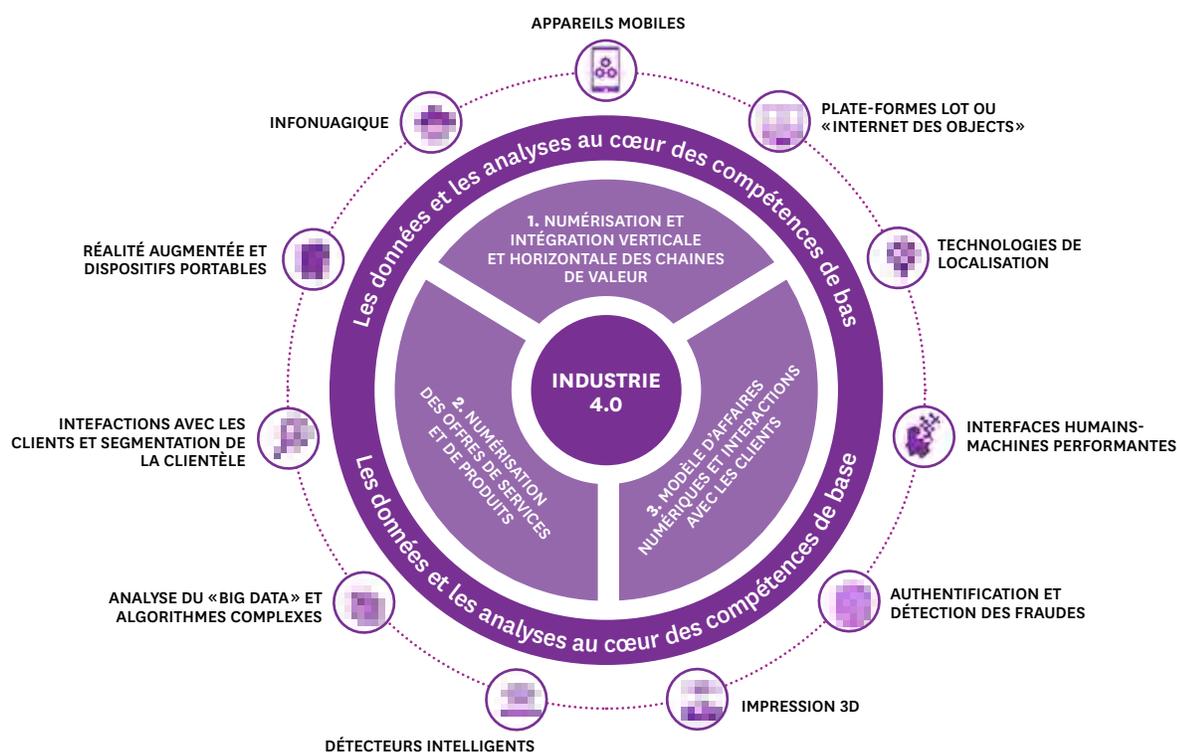
3.5 LES TENDANCES ET TECHNOLOGIES DU FUTUR

Le virage numérique et ses récents développements ont mené à l'avènement de l'ère de l'Industrie 4.0. Cette révolution industrielle apporte des changements profonds dans l'économie mondiale. L'industrie de la mode n'y échappe pas. En fait, elle tirera profit tout particulièrement de ces avancées, en ouvrant la porte à un éventail de nouvelles possibilités tant fonctionnelles qu'esthétiques et identitaires. L'innovation dans le domaine de la mode, aussi appelé « Fashion Tech », est souvent associée à tort aux seuls gadgets intégrés aux vêtements. Or, les récents rapprochements entre le

monde des technologies et l'industrie de la mode ont mené à des développements qui ont pris de multiples formes, que ce soit de nouveaux matériaux textiles qui répondent aux besoins précis issus de divers domaines (santé, sécurité, sport, etc.), des procédés de fabrication plus efficaces, connectés et propres, des connaissances plus fines de la clientèle et des tendances grâce à l'intelligence artificielle ou des stratégies de vente qui offrent une expérience client unique (Figure 4).

FIGURE 4

L'industrie 4.0 et les tendances dans l'industrie de la mode



Source : Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation.

3.5.1 LES TECHNOLOGIES ET LE SECTEUR DE LA MODE

L'AUTOMATISATION ET LA ROBOTIQUE AVANCÉE

On associe instinctivement l'Industrie 4.0 et la création d'usines intelligentes à l'automatisation et à la robotisation des procédés tout au long de la chaîne d'approvisionnement. La mise en place de robots destinés à réaliser différentes opérations industrielles sera une tendance de plus en plus lourde dans ce secteur. Pour relancer l'industrie manufacturière après les délocalisations massives, il s'agit d'une voie inévitable. L'industrie du vêtement pourrait profiter grandement des innovations dans ce domaine, mais pour cela, le Québec devra rattraper son retard, non seulement en matière d'équipements à la fine pointe de la technologie, mais aussi de logiciels de gestion intégrée de la production.

INTERNET DES OBJETS

La révolution du 4.0 repose également sur la communication en temps réel, faisant appel à la technologie afin de mieux surveiller, contrôler, optimiser et automatiser ce qui se passe dans les usines. L'Internet connecte tous les «objets» de l'usine : employés, machines, produits, clients, fournisseurs, systèmes, etc.⁷⁸ En se «parlant» entre eux, les objets connectés améliorent la capacité à colliger et analyser des données pour ensuite les transformer en connaissances utiles à plusieurs domaines. Que ce soit dans les usines ou tout au long de la chaîne d'approvisionnement, l'Internet des objets constitue un secteur prometteur. En juin 2015, la International Data Corp estimait que le marché mondial de l'Internet des objets atteindrait 1 700 G U\$ en 2020⁷⁹.

Outre les «usines intelligentes», l'Internet des objets fait aussi référence aux objets «portables» (aussi connus sous les noms de *wearable technology* ou *smart clothing*). Dans un contexte d'hyperconnectivité, les innovations au niveau des vêtements connectés et interactifs se multiplieront et se diversifieront. On n'a qu'à penser aux vêtements capables d'enregistrer et de transmettre des signes vitaux (biosignaux) et ceux dotés de technologies de traçabilité. Que ce soit pour augmenter l'expérience humaine ou l'améliorer, ces visées purement fonctionnelles pourront prendre un tout autre sens, en communiquant un trait de notre personnalité ou notre humeur du moment. Dans tous

78 Plus de détail, voir : CEFRIO (2017), PME 2.0. *Le passage au numérique. Industrie 4.0 : des pistes pour aborder l'ère du numérique et de la connectivité.*

79 Lehar Maan et Marc Angrand (2015, 2 juin), L'«internet des objets» pèsera \$1.700 milliards en 2020-IDC, Reuters.

les cas, la collecte de ces données (et la tendance au monitoring en continu) pourrait avoir des impacts sur plus d'un secteur comme la santé, la nutrition ou le domaine du sport, ce qui n'est pas sans soulever l'enjeu éthique relatif à la collecte et l'utilisation de ces données.

BIG DATA, INTELLIGENCE D'AFFAIRES ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Comme dans plusieurs secteurs d'emploi, les professionnels capables de recueillir, d'extraire, d'analyser et de valoriser les flux massifs de données non structurées (Big Data) seront hautement recherchés, une tendance qui augmentera dans les années à venir. En effet, selon une étude du Canada's Big Data Consortium publié en 2015, il existe au Canada une pénurie estimée entre 10 500 et 19 000 professionnels détenant les compétences approfondies en analytique des données. Par ailleurs, l'étude estime à 150 000 emplois le nombre de postes à combler en intelligence d'affaires; ces professionnels ont pour rôle de valoriser les données et créer de la valeur pour l'entreprise⁸⁰. Le traitement des données recueillies sur les clients et leur utilisation effective est crucial pour les entreprises. Les domaines d'application sont infinis. La technologie du Big Data permet notamment de faire croître les marges de profits, de hausser les gains de productivité, de mieux cibler et comprendre les clientèles, d'anticiper les tendances et d'optimiser la logistique de la chaîne d'approvisionnement⁸¹.

Si le Big Data permet d'amasser des flux impressionnants de données, l'intelligence artificielle (IA) permet l'usage de ces informations pour améliorer la productivité des entreprises. C'est la branche de l'«apprentissage machine⁸²» (lié à l'apprentissage profond et connu en anglais comme *deep learning*) qui risque d'intéresser l'industrie de la mode et de l'aider à composer avec ses problèmes relatifs à la gestion des données. À l'heure actuelle, il existe des systèmes intelligents qui permettent d'identifier des patrons afin d'interpréter les préférences des clients et d'anticiper les tendances⁸³. C'est d'ailleurs ce qui fait le suc-

80 Canada's Big Data Consortium, (2015), *Canada's Big Data Consortium Announces New White Paper, "Closing Canada's Big Data Talent Gap*, Toronto : Ryerson University.

81 Montréal International (2016, février), Profil du Big Data au Québec, Montréal : Montréal International.

82 L'apprentissage machine (ou «Machine Learning») est une technique de science des données qui permet aux ordinateurs d'utiliser des données existantes afin de prévoir les tendances, les résultats et les comportements futurs.

83 Claire Bretton (2017), «L'intelligence artificielle au service du prêt-à-porter et de la mode», Le Magazine de l'innovation. FrenchWeb.

cès de grandes chaînes comme Zara et H&M. Le Big Data s'insère aussi dans une nouvelle approche dans le commerce de détail, soit le CXM (gestion de l'expérience client, expression tirée de l'anglais *Customer Experience Management*). Il s'agit d'une approche qui permet de prendre en compte les souhaits individuels des clients en leur fournissant une expérience personnalisée, dynamique et ciblée. Dans cette approche, on retrouve tout ce qui se rapporte aux systèmes de dialogue et aux agents conversationnels⁸⁴. En effet, l'intelligence artificielle permet d'augmenter les ventes et de mettre de l'avant des produits spécifiques grâce à un système de cartographie des recommandations entre produits (aussi connu sous le nom de «vente croisée» ou de l'anglais, *cross-selling*). L'IA permet également de mieux fixer le prix des produits, par un système de comparaison d'articles similaires à l'opposé d'un système traditionnel de comparaison d'articles identiques. La reconnaissance d'images par l'apprentissage profond permet aujourd'hui de déterminer les produits comparables entre eux et ainsi augmenter la pertinence dans les décisions d'affaires. Les entreprises québécoises de la mode devraient profiter de la conjoncture favorable en ce qui a trait à l'intelligence artificielle, puisque ce domaine est en pleine effervescence au Québec. Montréal peut se vanter de posséder un écosystème enviable sur le plan de la recherche universitaire et industrielle et des startups en IA. Depuis 2015, trois grands joueurs se sont installés à Montréal (Google, Microsoft, Facebook). Le commerce de détail pourra également bénéficier d'un pôle de recherche par la création de l'École Bensadoun de gestion du commerce au détail (du nom du donateur Aldo Bensadoun, fondateur des magasins de chaussures Aldo). Cette école permettra de former de futurs dirigeants qui seront en phase avec l'évolution du secteur en ce qui concerne les comportements des consommateurs. Cela impliquera l'intégration de disciplines connexes comme l'analyse des mégadonnées, l'intelligence artificielle et les neurosciences⁸⁵.

Ces technologies joueront un rôle important dans l'analyse des tendances dans l'industrie de la mode grâce à la collecte d'informations sur les clients, mais aussi sur les consommateurs en général. Pour cela, il faut non seulement que les entreprises consacrent des ressources à la cueillette d'information sur leurs clients, mais aussi qu'elles soient présentes et interagissent

dans la sphère virtuelle en créant une identité, en personnalisant ses interactions et en entretenant une conversation constante avec sa clientèle, actuelle et potentielle. Dans une optique «omnicanales», les entreprises doivent suivre les tendances de consommation, par exemple en offrant leurs produits sous différentes formes (par ex. : achat en ligne, boutiques éphémères, foires, etc.).

Le Big Data et l'analytique auront également un grand impact sur la fonction des ressources humaines. Ces compétences feront évoluer les professions d'une «gestion administrative à une gestion proactive des compétences.»⁸⁶ Les professionnels du Big Data et de l'analytique deviendront hautement stratégiques pour la prise de décision des entreprises, car ils permettront une planification des talents et des prévisions grâce à une fine analyse des données sur les employés. Les données amassées pourront, par exemple, servir à cerner les réactions face à une nouvelle politique d'entreprise, à évaluer la perception de la réputation de l'entreprise ou à mesurer le degré de satisfaction au travail.

La technologie du Big Data et de l'analytique créera également une demande pour des analystes en sécurité informatique. Dans ce contexte d'accumulation des données, le domaine de la sécurité informatique est tout particulièrement sensible, car la prolifération des données soulève des questions liées à la sécurité des entreprises et à la protection de la vie privée des utilisateurs. En ce sens, les principes éthiques relatifs à l'utilisation des données feront également partie des enjeux cruciaux pour l'avenir.

RÉALITÉ AUGMENTÉE

La réalité augmentée (RA) est un mélange de réalité virtuelle et de vie réelle. En d'autres mots, «la RA utilise le monde réel pour y afficher des informations (en 2D ou 3D), avec lesquelles l'utilisateur va pouvoir interagir⁸⁷.» Pour le secteur de la mode, cette technologie est de plus en plus utilisée pour le scan corporel (3D Body Scan) afin de pouvoir créer des vêtements personnalisés sur mesure. Cette technologie pourra être aussi utilisée pour rehausser l'expérience de magasinage. Grâce à des applications mobiles ou Web, on peut présenter au client un catalogue de produits sous toutes ses coutures et l'adapter à ses besoins et

84 Un agent conversationnel est un agent qui dialogue avec un utilisateur.

85 Marie-Ève Fournier (2017, 12 mai), «Le fondateur d'Aldo donne 25 millions à McGill», La Presse.

86 Oracle HCM (2017), «Pourquoi le Big Data peut accroître l'importance des RH», Business Insider France.

87 Jeremy Pirotte (2016, 15 avril), Quelles différences entre réalité augmentée, virtuelle et mixte?, Réalité virtuelle.com: le magazine de la réalité virtuelle et augmentée.

préférences. Cette visualisation de l'objet modifiera dans un futur proche la façon dont les consommateurs achètent leurs vêtements et accessoires de mode. La création d'avatars personnalisés permettra également aux clients d'essayer «virtuellement» des vêtements. La RA pourra également être utilisée pour résoudre des problèmes à distance ou pour transmettre des connaissances. Grâce à un casque équipé de lunettes à réalité augmentée, le technicien pourra accompagner un collègue dans l'identification et la résolution de problèmes dans une installation industrielle. Leurs échanges et interactions sont communiqués en temps réels via l'interface de RA. Cette façon de faire viendra remplacer les traditionnels manuels sous forme de fiches.⁸⁸ Dans le même ordre d'idées, le concept de réalités mixtes permet à l'utilisateur de voir se superposer des informations numériques à son environnement grâce à un casque de réalité mixte (par ex. : le Hololens de Microsoft).

MATÉRIAUX AVANCÉS

L'industrie du textile est en grand bouleversement, notamment grâce aux percées dans le domaine des matériaux composites et dans l'intégration d'innovations technologiques aux textiles. Les «textiles techniques» à valeur ajoutée incluant les textiles dits «intelligents» (avec des propriétés thermiques, biologiques, électromagnétiques, etc.) présentent à l'heure actuelle les meilleures perspectives de croissance de l'industrie de la mode. Ils permettront de protéger, de personnaliser, de guérir, d'informer, de suivre en temps réel, bref, d'augmenter l'expérience humaine. Les textiles intelligents (c'est-à-dire ceux auxquels sont incorporés des composants électroniques) représentaient un marché mondial de 350 millions de dollars américains en 2014. Au cours des prochaines années, ce marché devrait connaître une croissance étonnante et afficher un taux de croissance annuel moyen de 34 %, entre 2015 et 2020, pour atteindre une valeur estimée à 4,72 milliards de dollars américains⁸⁹.

Cette croissance créera une demande pour un ensemble de professionnels en R-D et en fabrication. En raison de l'étendue des besoins et des domaines d'application, toutes les spécialités sont recherchées : «la physique et la mécanique pour étudier la résistance des fibres, les mathématiques pour imaginer de nouveaux entrelacements [structures ou constructions textiles],

⁸⁸ Julien Marchand (2017, 2 mai), La réalité augmentée pour transformer le commerce de détail, Info-presse.

⁸⁹ Markets and Markets (s.d.), Smart Textiles Market worth 4.72 Billion USD by 2020.

LES « TEXTILES
TECHNIQUES » À VALEUR
AJOUTÉE INCLUANT
LES TEXTILES DITS
« INTELLIGENTS »,
AVEC DES PROPRIÉTÉS
THERMIQUES, BIOLOGIQUES,
ÉLECTROMAGNÉTIQUES,
ETC., PRÉSENTENT À
L'HEURE ACTUELLE LES
MEILLEURES PERSPECTIVES
DE CROISSANCE DE
L'INDUSTRIE DE LA MODE.

la chimie pour greffer toutes sortes de molécules sur la surface d'une étoffe, la biologie afin d'optimiser génétiquement les fibres naturelles, ou encore la psychologie afin d'analyser finement les émotions suscitées par le contact avec tel ou tel textile.»⁹⁰

IMPRESSION ADDITIVE (OU L'IMPRESSION 3D)

La fabrication additive (ou impression 3D) est un procédé qui permet d'assembler des matériaux à partir de modèles 3D. Cette technologie procède par ajout de

⁹⁰ Grousseau (2007, 19 novembre), Textiles : la révolution technologique, Page Web *Banque des savoirs : le savoir partagé*.

matière, contrairement aux techniques procédant par retrait de matière. Pour la mode, l'impression additive a plusieurs applications intéressantes, de la confection de pièces d'habillement et de motifs textiles à la création de moules pour des pièces d'équipement en usine, mais aussi pour le domaine de la joaillerie. Certaines entreprises testent même les limites de l'impression 3D avec ses impressions de tissus biologiques. Malgré les coûts élevés liés à l'acquisition de l'équipement, l'impression additive a plusieurs avantages, comme la rapidité d'exécution, la précision et la réduction des coûts de production (notamment ceux liés aux pertes). Pour la création sur mesure, elle permet de confectionner des échantillons ou de petites quantités afin de lancer une production à grande échelle. Elle permet aussi la confection de semelles personnalisées. Pour le domaine de la joaillerie, ses applications sont le prototypage, la fabrication de moules et la fabrication de bijoux. Enfin, on peut penser que cette technologie pourrait faire en sorte de rapatrier des emplois de production au pays.

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET ÉNERGIES PROPRES

L'industrie de la mode est la deuxième plus polluante au monde, que ce soit en matière de transport, d'utilisation des terres cultivables et d'usage de pesticides, de suremballage, de toxicité des déchets, que de surutilisation de l'eau potable. Devant l'ampleur de l'empreinte écologique de cette industrie, les développements en matière d'énergies propres ne pourront que favoriser ce secteur. En ce sens, le besoin de traiter avec des professionnels capables de repenser le cycle de vie des matériaux et d'amortir les conséquences de cette industrie est d'autant plus vital. Dans ce contexte, on assiste à la création d'une économie circulaire qui commence à s'immiscer dans l'industrie des vêtements. Cette économie de la fonctionnalité, un nouveau modèle économique pensé pour permettre une moindre consommation des ressources naturelles, aura un impact sur l'industrie de services, par exemple, en ce qui concerne la tendance vers la location de vêtements ou la vente de produits issus du « upcycling » (création à partir de matières récupérées et revalorisées).

La mouvance vers la bioéconomie textile est forte au Canada et se concrétise notamment par le retour en force des fibres naturelles et la création de processus éco-efficaces et écologiques tout au long de la chaîne de valeur, par exemple par la création de matériaux plus durables ou ayant une toxicité réduite. L'incursion des énergies propres dans le secteur de la mode peut

également signifier de repenser la chaîne logistique afin de réduire l'empreinte écologique, notamment en matière de transport et de fabrication.

Un autre défi environnemental concerne l'énorme consommation énergétique des centres d'entreposage des données numériques. Selon les données disponibles, ces centres de données consommeraient 2% de l'énergie mondiale⁹¹. Des travaux ont cours à l'École de technologie supérieure (ÉTS) pour créer un concept de nuage informatique écologique intelligent et durable. En fait, l'efficacité énergétique est une préoccupation de plus en plus importante en raison de l'augmentation globale des coûts de l'énergie.

3.5.2 LES DÉFIS DE LA « FASHION TECH »

L'impact de ces nouvelles possibilités se vit déjà à l'heure actuelle, mais prendra des proportions plus grandes dans un futur proche. Les défis qui pavent cette route sont immenses. Le premier consiste à ancrer ces technologies dans un besoin réel pour l'humain. Le rôle de la recherche fondamentale réalisée dans les instituts de recherche et dans les espaces de création prend alors tout son sens. Le travail des jeunes entreprises innovantes est tout aussi important. La R-D est cruciale, car tout est à créer : nouvelles matières textiles, nouvelles techniques de filage et tissage, charges et stockage d'énergie, logiciels, mais l'innovation est également importante au niveau de la création de modèles et de stratégies d'affaires innovantes.

Cette étape requiert la création de carrefours d'échanges entre les divers vecteurs d'innovations, notamment via une restructuration des départements de R-D, mais aussi par la création d'incubateurs et d'accélérateurs d'idées et d'espaces de travail collaboratif. L'incubateur a pour objectif d'aider les entreprises en démarrage (les *start-up*) à faire évoluer un projet entrepreneurial en créant un environnement propice à l'émergence et au développement du projet, par exemple en mettant à leur disposition une multitude de services (par ex. : mentorat, formations et ateliers, locaux, équipement, etc.). En ayant recours aux mêmes services, l'accélérateur vise, quant à lui, à faire croître l'entreprise de son étape de développement à celle de la commercialisation. Au cœur de ces espaces d'interactions, on retrouvera des créateurs, des scientifiques, des artistes, des « idéateurs »

⁹¹ Audrey Garric (2013) Les centres de données informatiques avalent des quantités croissantes d'énergie, *Le Monde*.

et des influenceurs, mais aussi des entrepreneurs, des distributeurs, des agents, des entreprises en démarrage et des membres du grand public. En 2016, le Québec comptait déjà une soixantaine d'incubateurs et presque trente accélérateurs. Quelques-uns de ces espaces peuvent contribuer à l'intégration de l'innovation dans le secteur de la mode. On pense notamment au Fab-Lab échoLab, le premier Fab-Lab de la MIT (Massachusetts Institut of Technology) au Canada. Installé dans le Quartier de l'innovation à Montréal, cet espace se spécialise dans la fabrication numérique (électronique, robotique et impression 3D). Aussi, on retrouve un Fab-Lab dans l'Est de Montréal, au iMusée du Pavillon d'éducation communautaire. Cet espace met à la disposition de la population une vaste gamme d'outils pilotés par ordinateur, comme une imprimante 3D, un outil de découpe laser, une brodeuse numérique, ainsi que tout le matériel de base afin de créer des objets interactifs⁹². Enfin, mentionnons le laboratoire d'éco design ETHIK, un espace consacré à la mode éthique, au développement durable et à l'économie circulaire qui accompagne les entreprises dans la gestion des résidus textiles, notamment⁹³. À la suite de ces recherches, force est de constater qu'il n'existe pas de répertoire centralisé de ce type de services offerts aux entreprises en matière d'innovation. Le secteur pourrait en bénéficier grandement.

Le financement constitue un autre défi. Si les maisons d'enseignement et les centres de recherche encouragent déjà la recherche fondamentale, les grands entrepreneurs semblent avoir de la difficulté à saisir le potentiel des innovations dans le secteur de la mode. Les investissements ne se dirigent pas d'emblée vers le secteur de la mode, un secteur d'innovation méconnu des grands industriels. Les besoins sont cependant très grands, notamment pour la conversion et la modernisation des chaînes de production existantes. Il existe quelques programmes de financement d'incubateurs et d'accélérateurs et d'accès à l'innovation pour les entreprises, mais ceux-ci se font rares pour le moment et sont méconnus des entreprises⁹⁴. Il serait intéressant de répertorier ces opportunités et de diffuser ces informations auprès des entreprises du secteur.

92 Voir d'autres exemples de Fab-Lab au Québec: <http://fablabs-quebec.org/>

93 ÉTHIK, Page Web.

94 Par exemple, le Programme canadien des accélérateurs et des incubateurs. Pour plus d'informations, consultez cette page Web: <https://inno-centre.com/contribution-financiere/programmes-multisectoriels/programme-canadien-des-accelerateurs-et-incubateurs-pcai-cnrc/>

En ce qui concerne la main-d'œuvre, l'implantation et la gestion des nouvelles technologies impliquent le recrutement de ressources à l'externe, mais aussi la révision des descriptions de postes à l'interne afin d'intégrer ces nouvelles tâches. Plusieurs entreprises auront également besoin d'accompagnement et d'encadrement dans cette transition. De manière générale, le défi résidera dans la capacité du secteur de la mode à offrir des conditions de travail suffisamment intéressantes pour attirer et surtout, retenir ces professionnels au sein de leurs entreprises. Compte tenu du fait que ces développements touchent tous les domaines d'emploi simultanément, la lutte pour les talents sera féroce.

De nouveaux postes devraient également apparaître, comme ceux liés à l'intelligence d'affaires, à la gestion des flux de données (mégadonnées) et au commerce électronique et à la cybersécurité. Des ingénieurs et techniciens seront également appelés à occuper des postes dans des domaines reliés aux matériaux avancés, à l'intelligence artificielle, à la réalité augmentée, à la robotique, à l'automatisation et à la création de processus de fabrication avancés. D'autres travailleurs dans des postes de production devront se perfectionner pour intégrer les nouveaux outils et équipements, comme la coupe au laser ou l'impression additive (3D). Finalement, la présence accrue des détaillants sur le Web nécessitera, notamment, la création continue de contenu numérique de qualité, la gestion des informations et des communautés et la gestion des transactions électroniques. De plus en plus de travailleurs devront cumuler plusieurs fonctions, acquérir une approche plus flexible et collaborative, ainsi qu'avoir un esprit créatif et tourné vers l'innovation. Les profils « hybrides » seront donc grandement recherchés. Dans tous les cas, cette nouvelle révolution constitue une bouée de sauvetage pour une industrie qui fait face, depuis plusieurs années déjà, à des enjeux de main-d'œuvre dans des secteurs comme la fabrication et le commerce de détail. Un travail plus poussé de recueil et de synthèse d'informations pourrait mener à la création d'une étude spécifique sur les tendances, les professions, les technologies et les compétences du futur pour le secteur de la mode (voir section 8, constat 2).





LES PROFESSIONS DU SECTEUR DE LA MODE

LE SECTEUR DE LA MODE
CONNAÎTRA D'ÉNORMES
BESOINS DE RECRUTEMENT
POUR DU PERSONNEL DE
PRODUCTION, COMME LES
OPÉRATEURS DE MACHINES
À COUDRE INDUSTRIELLES ET
LES COUPEURS DE TISSUS.

Le secteur de la mode regroupe un ensemble de professions qui s'insèrent dans les différentes étapes de la chaîne de valeur, que ce soit dans les activités de conception, de confection, de fabrication, de distribution, de promotion ou de vente. Certaines professions seront toutefois plus recherchées que d'autres, en raison des changements encourus dans l'industrie de la mode et des nouvelles tendances. Pour les besoins de ce diagnostic, nous avons ciblé dix-huit professions stratégiques pour le secteur. Pour chacune d'entre elles, nous avons élaboré une fiche de profession (Annexe 3) qui offre un ensemble d'informations et de statistiques pertinentes sur les tendances, les perspectives et les parcours d'accès à la profession. De manière générale, cette analyse a permis de dresser les constats suivants :

- Le secteur de la mode connaîtra d'énormes besoins de recrutement pour du personnel de production, comme les opérateurs de machines à coudre industrielles et les coupeurs de tissus.
- Les informations fournies par des sources comme Emploi et Développement social Canada et Emploi-Québec ne permettent pas de constater une rareté de main-d'œuvre pour certaines professions, comme les opérateurs de machines à coudre industrielles.
- La démarche de sélection des professions n'a pas permis de cibler toutes les professions qui connaîtront des besoins de rehaussement de leurs compétences dans le futur, notamment parce que ces emplois n'étaient pas assez nombreux. C'est le cas des réparateurs de machines à coudre industrielles, des spécialistes en ajustement et des artisans costumiers. Une démarche visant à décrire ces besoins pourrait être envisagée.
- Il y a des besoins notables pour des travailleurs de la production spécialisés (ouvriers) dans le cuir. L'absence de programmes de formation voués à enseigner ces compétences (axées sur la production) nécessite qu'on porte une attention particulière à cette profession.
- Les conditions de travail de certaines entreprises du secteur de la mode minent l'attrait de la relève pour des professions dans ce secteur, ce qui peut constituer un des principaux défis de recrutement des entreprises aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre.

4.1 LES PROFESSIONS CIBLÉES

Pour les besoins de ce diagnostic, nous avons identifié des professions comme étant soit en demande et/ou stratégiques pour le secteur de la mode. Pour ce faire, nous avons identifié plus de 60 professions (de 100 travailleurs et plus) associées à ce secteur qui se compose d'un peu plus de 49 000 emplois dans la RMR de Montréal. Après avoir appliqué un ensemble de critères, nous avons retenu dix-huit professions qui représentent près de 25 600 emplois, soit plus de la moitié des emplois dans ce secteur.

Pour chacune des professions ciblées, un portrait a été dressé afin de connaître l'évolution de l'emploi, les besoins de main-d'œuvre des employeurs, le bassin

de main-d'œuvre, la formation initiale exigée par les employeurs ainsi que les compétences recherchées. Les fiches détaillées de ces professions sont disponibles en Annexe 3. Le choix des professions a été réalisé par un comité auquel siégeaient des entreprises et les maisons d'enseignements. Pour être retenues, les professions devaient : (1) être représentatives du secteur de la mode ou du moins, avoir une importance stratégique pour l'industrie et avoir fait l'objet de besoins exprimés par des intervenants du secteur qui avaient préalablement été sondés ; (2) présenter des enjeux au niveau de la formation ou du recrutement des travailleurs ; (3) avoir fait l'objet de plusieurs embauches de travailleurs ; et (4) présenter une perspective d'emploi favorable ou acceptable (Tableau 8, Figure 5).

LES SOURCES DE DONNÉES ET D'INFORMATIONS

Pour le secteur de la mode, il est toutefois important de nuancer les réalités présentées par les données officielles et les constats exprimés par l'industrie. En effet, nous avons constaté que la variété et la diversité des sources d'information sur le marché du travail, dont font partie celles d'Emploi-Québec, ne reflètent pas toujours les besoins réels exprimés par les entreprises du secteur de la mode (section 8, constat 1). Les perspectives d'emploi produites par Emploi-Québec⁹⁵ peuvent laisser transparaître une réalité distincte de celle décrite par les entreprises qui peinent à trouver de la main-d'œuvre pour certains postes de travail. En fait, les diagnostics émis par Emploi-Québec doivent être nuancés : une perspective acceptable ne signifie pas qu'il n'y ait pas de demande pour ces emplois, mais plutôt que les personnes cherchant de tels emplois pourront espérer obtenir un poste en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée. Cela ne remet pas en question le fait qu'il puisse exister de fortes difficultés de recrutement pour ces emplois qui reposent, par exemple, sur les conditions de travail offertes et la concurrence avec d'autres secteurs d'emploi.

⁹⁵ Pour plus de détails sur les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec, voir les précisions méthodologiques en Annexe 1.

TABLEAU 8

Sélection des professions pour le portrait du secteur de la mode, RMR de Montréal et ensemble du Québec

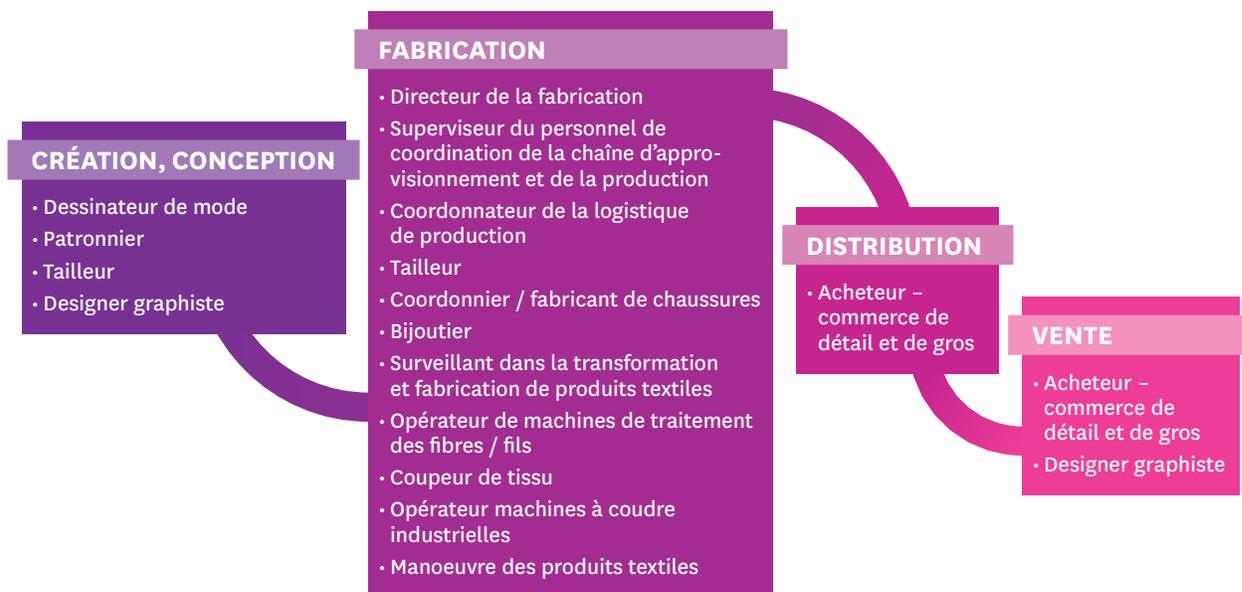
CNP 2011	PROFESSIONS	EMPLOIS DANS LA RMR DE MONTRÉAL DANS SCIAN MODE (2011)
	Total des CNP ciblées	25 595
6421	Vendeurs – commerce de détail	14 531
9446	Opérateurs de machines à coudre industrielles	3 655
6342	Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	1 141
5243	Ensembleurs de théâtre, dessinateurs de mode, concepteurs d'expositions et autres concepteurs artistiques	1 073
6222	Acheteurs des commerces de détail et de gros	829
0911	Directeurs de la fabrication	669
9445	Coupeurs de tissu, de fourrure et de cuir	485
9447	Contrôleurs et trieurs dans la fabrication de produits textiles, de tissus, de fourrure et de cuir	478
9217	Surveillants dans la transformation et la fabrication de produits textiles, de tissus, de fourrure et de cuir	416
1215	Superviseurs du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	390
6344	Bijoutiers, réparateurs de bijoux, horlogers-rhabilleurs et personnel assimilé	381
5245	Patronniers de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	346
5241	Designers graphiques et illustrateurs	259
9616	Manœuvres des produits du textile	236
9442	Opérateurs de machines et travailleurs de traitement des fibres et des fils textiles, du cuir et des peaux	226
1523	Coordonnateurs de la logistique de la production	192
9442	Tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles	173
6343	Cordonniers et fabricants de chaussures	114

Source: Statistique Canada (2011), *Enquête nationale sur les ménages* (ENM), 2011.

	% DE CE CNP DANS SCIAN MODE - RMR MONTRÉAL (2011)	EMPLOIS AU QUÉBEC DANS SCIAN MODE (2011)	% DE CE CNP DANS SCIAN MODE - QUÉBEC (2011)	PERSPECTIVES D'EMPLOI, EMPLOI-QUÉBEC (2015-2019)
	20,4 %	45 721	25,9 %	—
	18,3 %	28 984	18,3 %	Favorables
	68,6 %	6 382	68,9 %	Acceptables
	43,0 %	1 709	39,8 %	Acceptables
	35,7 %	1 294	37,2 %	Acceptables
	16,9 %	1 106	14,2 %	Favorables
	7,9 %	853	5,3 %	Favorables
	64,2 %	599	60,8 %	Restreintes
	59,4 %	748	51,1 %	Acceptables
	66,0 %	612	61,8 %	Acceptables
	6,6 %	498	5,6 %	Acceptables
	35,3 %	640	38,8 %	Acceptables
	65,9 %	424	60,5 %	Acceptables
	3,2 %	360	2,9 %	Acceptables
	51,9 %	322	34,5 %	Acceptables
	33,3 %	315	24,2 %	Acceptables
	8,5 %	249	6,4 %	Acceptables
	38,1 %	317	25,0 %	Acceptables
	34,5 %	307	38,8 %	Acceptables

FIGURE 5

Répartition des professions sélectionnées pour le secteur de la mode en fonction de la chaîne de valeur



* Prendre note qu'il s'agit seulement des professions ciblées dans ce diagnostic et non de l'ensemble des professions dans l'industrie de la mode. Une profession peut également se trouver dans deux segments d'activité.

4.2 CARACTÉRISTIQUES DES PROFESSIONS CIBLÉES POUR LE SECTEUR

De manière générale, les données recueillies sur les dix-huit professions ciblées pour le secteur de la mode permettent de faire les observations suivantes pour la RMR de Montréal :

- Les travailleurs occupant une profession ciblée pour le secteur de la mode sont majoritairement des femmes. En effet, 52,4 % des travailleurs des professions ciblées dans la mode étaient des femmes. La proportion des femmes pour l'ensemble des professions, tous secteurs d'emploi confondus, était de 48,4 %.
- Une forte proportion de jeunes travailleurs occupent les professions ciblées. En effet, près du quart des travailleurs étaient âgés de 15 à 24 ans (28,3 %), un niveau élevé par rapport à la moyenne de l'ensemble des professions dans les secteurs d'emploi confondus (12,9 %).
- Les travailleurs âgés de 55 ans et plus sont bien présents (16,8 %) parmi les professions ciblées, mais leur niveau est toutefois égal à celui de la moyenne des professions, tous secteurs confondus. Quelques particularités sont perceptibles : le tiers des travailleurs des professions ciblées de la production textile⁹⁶ était âgé de 55 ans et plus, tandis que 41,7 % des vendeurs du commerce de détail (CNP 6421) étaient âgés entre 15 et 24 ans.
- Le niveau de scolarité des travailleurs pour les professions ciblées est moins élevé que la moyenne de l'ensemble des professions (46,4 % ayant comme niveau d'études le plus élevé un diplôme égal ou inférieur à un diplôme d'études secondaires contre 30,1 % pour l'ensemble des professions).
- La proportion de travailleurs immigrants pour les professions ciblées (26,1 %) était équivalente à celle enregistrée pour l'ensemble des professions (24,4 %) dans la RMR de Montréal.

⁹⁶ En référence aux CNP 9217, 9441, 9442, 9445, 9446, 9447, 9616.

4.3 D'AUTRES PROFESSIONS EN DEMANDE PAR LE SECTEUR DE LA MODE

Outre ces dix-huit professions, d'autres besoins de professionnels de ce secteur ont été mentionnés dans le cadre des groupes de discussion et des chantiers de la Grappe mode. Ces besoins n'ont pas été répertoriés dans les perspectives d'emploi produites par Emploi-Québec. Cela ne signifie pas toutefois que des besoins n'existent pas pour d'autres professions, comme nous l'ont démontré les discussions issues des groupes de discussion.

LES RÉPARATEURS DE MACHINES À COUDRE

Le métier de réparateur de machines à coudre industrielles est aussi un poste qui est hautement demandé selon les entreprises sondées dans le cadre de ce diagnostic. Ce métier est connu sous l'appellation de mécanicien industriel (CNP 7311), mais la demande est tout aussi importante pour des électromécaniciens (machines à coudre électroniques). Pour répondre à leurs besoins, les entreprises sont obligées de sous-traiter l'entretien et la réparation des machines, ce qui génère des coûts importants. Cela peut notamment s'expliquer par une main-d'œuvre vieillissante. Cette problématique est d'ailleurs un frein à la modernisation des équipements dans les usines de fabrication, car il est plus facile de trouver une personne capable de réparer une machine mécanique qu'électronique. Il existe plusieurs programmes de formation initiale qui peuvent mener à cette profession, comme le DEP Électromécanique de systèmes automatisés, le DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien (possibilité de faire un double DEP⁹⁷), l'ASP Mécanique d'entretien en commandes industrielles et le DEC Technologie de maintenance industrielle. Enfin, cette profession est visée par un PAMT (mécanicien industriel), mais ce programme est actuellement en révision. Selon l'Enquête sur la population active, le nombre d'emplois de mécaniciens industriels a chuté entre 2007 et 2016, passant de 9 200 à 2 800 travailleurs pour l'ensemble du Québec. Pour remédier à ce problème, le CSMO Textile envisage quelques options, comme celle d'ajouter un volet « entretien de l'équipement » dans sa formation courte d'opérateurs de machines à coudre industrielles. Pour ce métier, comme pour les métiers suivants, il serait pertinent d'envisager une démarche

97 Double DEP Électromécanique de systèmes automatisés et mécanique industrielle de construction et d'entretien.

qui permettrait d'évaluer les besoins réels des entreprises pour ces travailleurs (voir section 8, constat 2).

LES SPÉCIALISTES EN AJUSTEMENT

Les spécialistes ou techniciens en ajustement et spécification (aussi connus sous le nom de « fit and specs ») sont également en demande dans l'industrie de la mode. Certaines des tâches liées à ce poste sont habituellement exécutées par un patronniste ou un designer de mode, mais les employeurs ont exprimé des besoins précis pour cette fonction. Ces techniciens ont pour responsabilité première de s'assurer que tous les vêtements produits respectent les standards de qualité en matière d'ajustement, de confection, de détails et de finesse d'exécution. Ils évaluent les corrections et rédigent des commentaires pour les fabricants. Le DEC Design de mode est habituellement demandé pour cette profession, ainsi que quelques années d'expérience dans un poste en patron ou en ajustement de vêtements. Cette formation est complétée par de la formation en entreprise qui dure entre un et deux ans.

LES TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA PRODUCTION D'ARTICLES DE CUIR

Les employeurs sondés ont mentionné des besoins pour des travailleurs du cuir, comme des maroquinières. Selon les spécialistes de ce domaine, le savoir-faire relié au cuir a presque totalement disparu au Québec à la suite de la chute des activités de fabrication de produits en cuir dès le début des années 2000 et jusqu'à la moitié des années 2000⁹⁸. Avec ce déclin, les inscriptions au DEP Confection de vêtements et d'articles de cuir ont grandement diminué; les données de la Relance indiquent un total de 10 diplômés depuis 2006. Une seule institution offre l'enseignement de ces techniques⁹⁹ et possède les équipements nécessaires. Les entreprises sondées ont mentionné que ce DEP ne répondait pas à leurs besoins¹⁰⁰. Ce DEP ne sera plus offert à compter de l'année scolaire 2018-2019. De plus, il n'y aura pas de compétence liée directement à la confection de vêtements et d'articles de cuir dans le nouveau programme d'études Mode et confection de vêtements sur mesure. Toutefois, le Ministère permet l'utilisation du cuir comme matière

98 MELS(2010), « Étude sectorielle ».

99 La commission scolaire de la capitale et Centre de formation professionnelle Wilbrod-Bherer (à Québec) s'engage à ajouter des techniques et la réalisation de produit en cuir étant donné l'expertise et la machinerie accessible.

100 MELS (2010), « Étude sectorielle », p. 8.



première pour la réalisation d'une compétence. Il existe un DEC Techniques en métiers d'art, avec spécialisation en maroquinerie; toutefois, ce programme s'intéresse davantage à l'aspect créatif et artistique du travail du cuir, bien qu'il intègre plusieurs savoirs techniques. Dans tous les cas, les finissants de ce DEC se placent bien sur le marché du travail, mais très peu orientent leur carrière vers la production. Bien que ce diagnostic indique des besoins pour cette spécialité, la demande pour ces travailleurs pourrait être limitée en termes de nombre. En fait, le choix du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur de retirer ce programme de l'offre de formation et de ne pas intégrer ces compétences formellement dans la nouvelle mouture du programme de DEC a été fait en raison des faibles besoins exprimés par les entreprises et les autres intervenants du milieu sondés tout au long du processus de consultation et de validation de l'étude sectorielle. Une réflexion plus poussée est donc nécessaire afin de chiffrer les besoins réels de l'industrie et proposer des solutions de formation adaptées à ces besoins.

LES ARTISANS COSTUMIERS

Finalement, des besoins ont été exprimés pour des artisans costumiers. L'Atelier de costumes du Cirque du Soleil devrait augmenter le nombre de ces professionnels dans les années à venir. Il s'agit de travailleurs spécialisés dans la fabrication sur mesure, des spécialistes de la chaussure, du design textile, de la dentelle, de la coupe, de la confection et de la chapellerie, mais aussi des patronnistes. L'aspect innovation y est également très développé, en ce qui concerne les matières techniques, le patronage 3D et l'impression 3D. À titre indicatif, le Cirque du Soleil emploie environ 150 artisans costumiers à temps plein. Il existe divers programmes qui peuvent mener à cette profession, comme le DEC Design de mode, mais aussi le DEC Théâtre-Production (décors et costumes).

OFFRE ET BESOINS DE FORMATION

POUR LE SECTEUR DE LA MODE



Les parcours qui mènent aux professions du secteur de la mode sont très diversifiés. On compte plusieurs formations offertes dans le système d'éducation publique, mais aussi dans des organismes qui offrent des services de formation. Les programmes de formation initiale offerts dans les commissions scolaires, les cégeps et les universités sont donc loin d'être les seuls parcours vers l'emploi dans ce secteur. De plus, il est désormais reconnu que les compétences acquises au cours de la formation initiale ne sont plus suffisantes pour garantir l'intégration sociale et économique des individus¹⁰¹. Il faut alors considérer que l'acquisition des compétences passera par d'autres voies, comme la formation continue, la formation en

¹⁰¹ Sylvain Bourdon (2006), Formation, apprentissage et compétences en littératie. Dans F. Bernèche et B. Perron (dir.), Développer nos compétences en littératie : un défi porteur d'avenir. Rapport québécois de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIIA), 2003. Montréal, Québec : Institut de la statistique du Québec.

cours d'emploi¹⁰² en milieu de travail, la reconnaissance des acquis et la qualification professionnelle et l'expérience. Toutefois, ces formules ne permettent pas toujours de combler les besoins de main-d'œuvre. De plus, d'autres facteurs peuvent expliquer ces difficultés, comme l'image du secteur, les contraintes personnelles et financières qui pèsent sur les travailleurs en ce qui concerne un retour aux études pour requalification, des parcours d'études peu flexibles qui ne sont pas adaptés au rythme des travailleurs en emploi, etc. Dans tous les cas, les modalités de l'offre de formation doivent être repensées.

Dans cette section, nous aborderons donc les voies d'accès à ces professions, en ce qui concerne les programmes d'études et de formation, ainsi que les dispositifs de reconnaissances des acquis et des compétences, tout en abordant certaines lacunes observées. Cette section a permis de dresser les constats suivants :

- Malgré la présence de programmes d'études de qualité, la formation initiale présente certains manques afin d'être plus en phase avec les besoins du marché du travail.
- Il existe des besoins au niveau de la formation continue et la qualification de la main-d'œuvre du secteur de la mode, mais aussi des besoins pour la promotion des programmes existants.
- Une réflexion est à faire en ce qui concerne la démarche de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) afin de diriger des travailleurs potentiels dans des sous-secteurs de la mode où cette main-d'œuvre est demandée.

¹⁰² Par « formation en cours d'emploi », nous entendons un « type de formation [qui] comporte des périodes de formation, d'enseignement théorique ou d'expérience pratique à l'aide d'outils de travail courants. Cette formation est habituellement organisée par l'employeur pour faciliter l'adaptation des (nouveaux) employés. Elle peut comprendre une formation générale axée sur l'entreprise et un enseignement théorique lié à l'emploi (méthodes de travail, santé et sécurité au travail) [...] ». Source : Institut de la Statistique du Québec (2012), Les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques : des clefs pour relever les défis du XXI^e siècle. Rapport québécois du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes.

→ Il peut exister de la méconnaissance de la part des employeurs concernant certains programmes de formation disponibles.

→ Il y a un besoin de valoriser l'intégration de compétences connexes pour des professions de l'industrie de la mode, comme des compétences en TIC, en gestion, en ressources humaines et en innovation.

→ Considérant que le secteur de la mode est en concurrence avec d'autres secteurs innovants pour les mêmes ressources, il gagnerait à miser sur l'innovation comme facteur de distinction et d'attraction.

5.1 CIBLAGE DES PROGRAMMES D'ÉTUDES INITIALES

Pour élaborer le portrait des besoins et de l'offre de formation, le Conseil emploi métropole a retenu six des dix-huit professions identifiées dans la section 4. Cette sélection a été effectuée sur la base des programmes d'études offerts dans le réseau d'enseignement associé à ces professions, tant au niveau professionnel, collégial qu'universitaire¹⁰³. Selon ces critères, nous avons identifié quatre diplômes d'études professionnelles (DEP), cinq diplômes d'études collégiales (DEC), quatre attestations d'études collégiales (AEC) et deux programmes universitaires (niveau baccalauréat). Ces programmes sont issus de différents secteurs de formation, comme Administration, commerces et informatique, Cuir, textile et habillement et Arts, et leurs diplômés ne se dirigent pas exclusivement vers l'industrie de la mode. **Au final, ce sont donc six professions qui seront analysées dans la section 6 sur l'adéquation formation-emploi.** Les constats proposés permettront d'offrir des pistes de réflexion et d'action en vue d'une meilleure adéquation formation-emploi dans le secteur de la mode (Tableau 9). Rappelons tout de même au lecteur que les six professions retenues le sont uniquement sur la base du fait qu'elles requièrent une formation dans le cadre d'un programme d'études.

¹⁰³ Les programmes d'études offerts dans des institutions privées agréées aux fins de subventions à l'élève par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur MÉES, ont également été inclus dans ce diagnostic

TABLEAU 9
Professions et programmes de formation initiale ciblés pour l'analyse d'adéquation formation-emploi

CNP (2011)	PROFESSIONS	CODE DE PROGRAMME	PROGRAMMES D'ÉTUDES	NIVEAU D'ÉTUDES	% DIPLÔMÉS DE CE PROGRAMME SE DIRIGE DANS CE CNP ¹
5241	Designers graphiques et illustrateurs	570.GO	Graphisme	Collégial (DEC)	46,1 %
		NTA.1W	Graphisme	Collégial (AEC)	36,2 %
		571.AO	Design de mode	Collégial (DEC)	6,7 %
		5909	Design et gestion de la mode	Universitaire (baccalauréat)	19,2 %
5243	Ensembliers de théâtre, dessinateurs de mode, concepteurs d'expositions et autres concepteurs artistiques	571.CO	Commercialisation de la mode	Collégial (DEC)	9,7 %
		NTC.OQ	Design de mode	Collégial (DEC)	48,9 %
		571.AO	Design de mode	Collégial (AEC)	69,2 %
		570.DO	Techniques de design de présentation	Collégial (DEC)	34,6 %
5245	Patronniers de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	571.AO	Design de mode	Collégial (DEC)	2,2 %
		5218	Dessin de patron ²	Secondaire (DEP)	43,8 % ³
6222	Acheteurs des commerces de détail et de gros	571CO	Commercialisation de la mode	Collégial (DEC)	8,6 %
		NTC.1W	Commercialisation de la mode	Collégial (AEC)	17,6 %
		5800	Administration des affaires	Universitaire	0,7 %
6342	Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	5218	Dessin de patron ²	Secondaire (DEP)	56,3 % ³
		5239	Confection sur mesure et retouche ²	Secondaire (DEP)	75,8 %
		5219	Confection de vêtements (Façon tailleur) ²	Secondaire (DEP)	85,7 %
6421	Vendeurs – commerce de détail	5321	Vente-conseil	Secondaire (DEP)	49,7 %
		571.CO	Commercialisation de la mode	Collégial (DEC)	4,4 %
		410.DO	Gestion de commerces	Collégial (DEC)	10,7 %
		LCA.AQ	Gestion de commerces	Collégial (AEC)	14,9 %
		5800	Administration des affaires	Universitaire	1,1 %

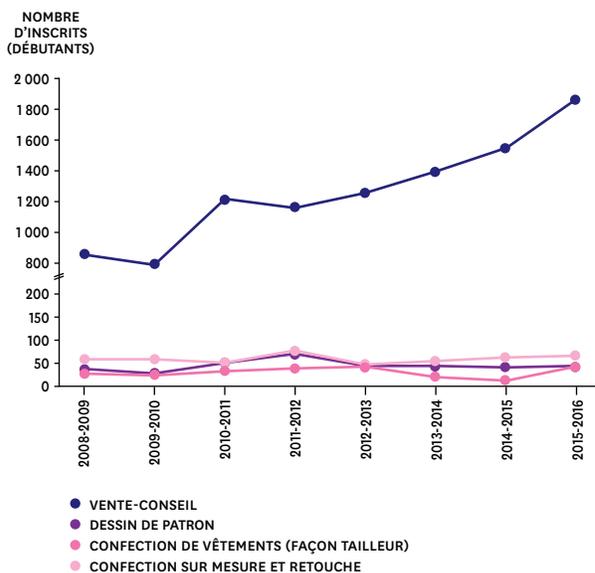
1. Cette proportion réfère aux diplômés de ce programme qui occupe cette profession pour l'ensemble des secteurs et non uniquement pour le secteur de la mode. Pour la formation professionnelle, les données sont pour la période 2008 à 2010. Pour la formation collégiale, les données utilisées concernent la période 2012 à 2014. Pour la formation universitaire, la période visée est de 2011 à 2015.

2. Le programme sera remplacé par le DEP Mode et confection de vêtements sur mesure dont l'implantation sera obligatoire à l'année scolaire 2018-2019, ce qui veut dire que les autres programmes ne seront plus offerts.

3. Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des composantes en raison des nombres arrondis.

GRAPHIQUE 12

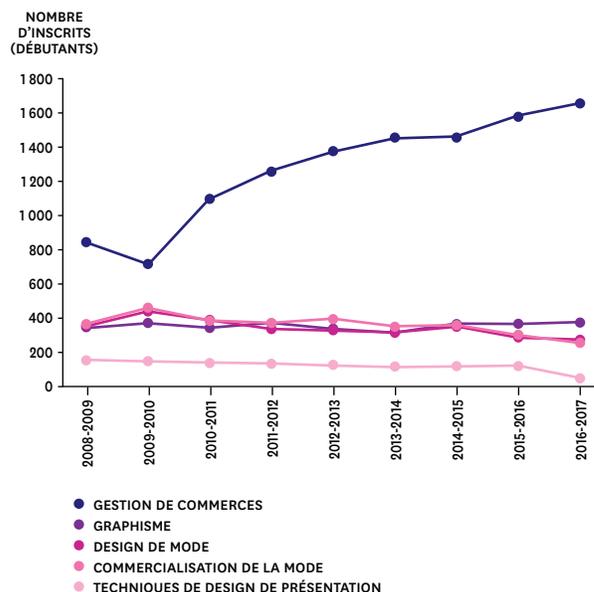
Évolution des nouvelles inscriptions (débutants) des programmes d'études professionnelles (DEP) reliées aux professions ciblées pour le secteur de la mode, RMR de Montréal, de 2008-2009 à 2015-2016



Source : traitement à partir d'une compilation spéciale du MÉES.

GRAPHIQUE 13

Évolution des nouvelles inscriptions (débutants) des programmes d'études collégiales (DEC) reliés aux professions ciblées pour le secteur de la mode, RMR de Montréal, de 2008-2009 à 2016-2017



Source : traitement à partir d'une compilation spéciale du MÉES.

5.2 LA FORMATION INITIALE

Le secteur de la mode a des enjeux et des défis particuliers en ce qui concerne la formation de la main-d'œuvre. Cette particularité s'explique, d'une part, par le nombre élevé de professions qui n'exigent pas de diplôme d'études initiales spécifique; la formation à l'interne par entraînement à la tâche, le compagnonnage et l'autodidaxie prennent une place importante pour la formation dans ce secteur. Ce fait peut être également expliqué par le niveau de complexité des tâches exigées sur le marché du travail. D'autre part parce que les comités sectoriels sont très actifs dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre et répondent adéquatement aux besoins de formation de ce secteur¹⁰⁴.

5.2.1 ÉVOLUTION DES INSCRITS

Selon les données du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) en 2015-2016,

104 Voir le travail de recension des différents programmes de formation initiale fait par le Cégep Marie-Victorin : <https://etudierlamode.com/>

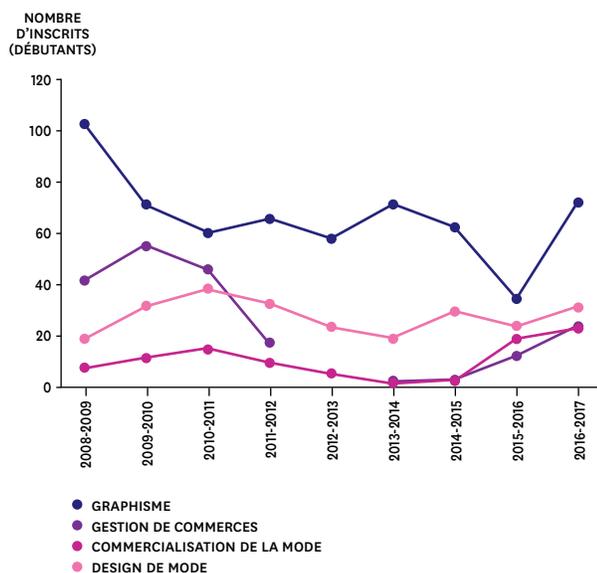
9 389 personnes étaient inscrites dans l'un des quatorze programmes d'études ciblés (DEP, DEC, AEC ou baccalauréat) auxquels nous pouvons ajouter 6 697 personnes inscrites au baccalauréat en administration des affaires, un programme qui offre plusieurs opportunités dans le secteur de la mode. De manière générale, on note une hausse des inscriptions (18 %) entre 2008-2009 et 2015-2016 dans l'ensemble des programmes de formation liés aux six professions ciblées.

PORTRAIT DES INSCRIPTIONS EN FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2015-2016, on compte 2 952 étudiants inscrits à l'un des quatre programmes de DEP ciblés pour ce diagnostic. Pour l'ensemble de la formation professionnelle ciblée (FP), on constate que les nombres de personnes inscrites ont connu une forte croissance au cours de la période s'échelonnant entre 2008-2009 et 2015-2016 (+117,6 %). Concernant le nombre d'inscriptions annualisées (nouvelles inscriptions), nous constatons le même phénomène. La hausse est principalement due au fait que ces inscriptions ont doublé pour le DEP Vente-conseil pendant cette période. Cette hausse

GRAPHIQUE 14

Évolution des nouvelles inscriptions (débutants) pour des programmes d'attestations collégiales (AEC) reliés aux professions ciblées du secteur de la mode, RMR de Montréal, de 2008-2009 à 2016-2017



Source : traitement à partir d'une compilation spéciale du MÉES.

peut s'expliquer par le grand attrait que représente ce programme pour les personnes immigrantes. Ce programme fournit toutefois des diplômés qui s'orientent dans un ensemble de secteurs et non exclusivement celui de la mode. Les autres DEP ciblées ont peu évolué (Graphique 12).

PORTRAIT DES INSCRIPTIONS À LA FORMATION TECHNIQUE

FORMATION TECHNIQUE - DEC

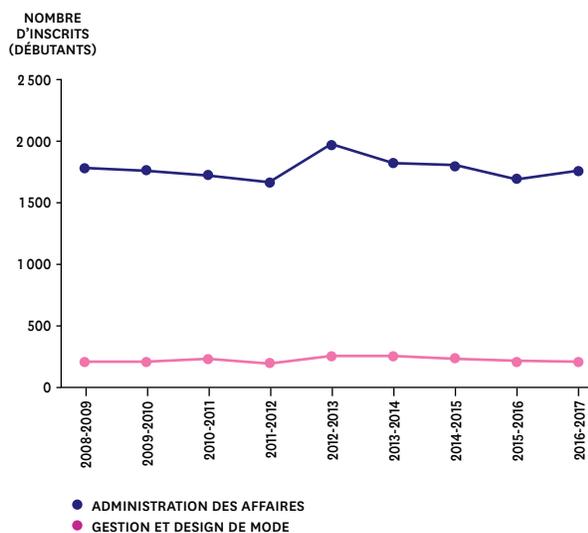
Le nombre de personnes inscrites aux programmes de FT ciblés était de 5 505 étudiants en 2016-2017. On note une croissance importante des nouvelles inscriptions au DEC Gestion de commerces entre 2010-2011 et 2016-2017 (50,9 %). Sauf pour le DEC Graphisme, les autres DEC ont connu des baisses d'inscriptions pour la période à l'étude (Graphique 13).

FORMATION TECHNIQUE COURTE - AEC

Au total, 238 personnes étaient inscrites à l'une des quatre AEC ciblées pour ce secteur en 2016-2017 (dans les établissements scolaires de la RMR de Montréal). Le Graphique 14 permet de constater qu'il y a des

GRAPHIQUE 15

Évolution des nouvelles inscriptions (débutants) pour les baccalauréats reliés aux professions ciblées du secteur de la mode, RMR de Montréal, de 2008-2009 à 2016-2017



Source : traitement à partir d'une compilation spéciale du MÉES.

fluctuations importantes dans le nombre de nouvelles inscriptions. Toutes les AEC visées ont connu un déclin de leurs inscriptions entre 2008-2009 et 2016-2017, sauf l'AEC Design de mode qui elle, a vu tripler son nombre de débutants pour la même période (de 6 à 19 nouveaux inscrits). L'AEC Gestion de commerces a tout particulièrement été touchée par une baisse importante; ses inscriptions sont passées d'un sommet de 54 en 2009-2010 à 22 étudiants en 2016-2017, le DEC demeurant plus populaire.

FORMATION UNIVERSITAIRE - BACCALAURÉAT

On compte deux programmes de baccalauréat liés aux professions ciblées (Graphique 15). En 2016-2017, les inscriptions au baccalauréat Gestion et design de mode ont totalisé 727 étudiants dans la RMR de Montréal. Le nombre d'inscrits au baccalauréat Administration des affaires était de 6 677. Le nombre de nouveaux inscrits est demeuré plutôt stable au cours des neuf dernières années, avec une hausse en 2012-2013 pour le baccalauréat en administration des affaires.

CARACTÉRISTIQUES DES INSCRITS

Au cours des huit dernières années, le profil des inscrits a changé. Le Tableau 10 présente la répartition et l'évolution des inscrits selon les caractéristiques suivantes : âge, sexe, statut de résidence et réseau d'enseignement (public et privé).

TABLEAU 10

Évolution du total des inscriptions* pour les programmes d'études reliés aux professions ciblées du secteur de la mode, RMR de Montréal, de 2008-2009 à 2015-2016

	MOINS DE 20 ANS ² %		FEMMES %		IMMI-GRANTS ³ %		PRIVÉ ⁴ %	
	2008-09	2015-16	2008-09	2015-16	2008-09	2015-16	2008-09	2015-16
TOTAL DES PROGRAMMES LIÉS AUX SIX PROFESSIONS CIBLÉES								
Formation professionnelle	36,0	9,6	46,2	55,5	n/d	n/d	0,1	0,0
Formation technique – DEC	57,3	56,7	68,7	59,5	9,3	15,1	24,5	19,1
Formation courte – AEC ¹	8,4	4,6	62,7	58,3	25,8	30,7	58,0	63,9
Formation universitaire (bac)	87,4	81,8	54,3	56,4	23,8	25,2	n/a	n/a
ENSEMBLE DES PROGRAMMES DE FORMATION								
Formation professionnelle	25,8	18,2	42,7	44,9	n/d	n/d	9,6	6,6
Formation technique – DEC	46,2	40,7	61,0	59,5	9,2	13,9	6,2	7,4
Formation courte – AEC ¹	5,4	4,4	52,5	57,1	24,1	33,4	42,2	47,5
Formation universitaire (bac)	77,2	79,3	56,7	56,0	17,4	19,5	n/a	n/a

n/d: non disponible

n/a: non applicable

* Le nombre d'inscriptions fait référence à l'ensemble des personnes inscrites à ce programme pour la période donnée (nouvelles inscriptions et en continuité).

1. Ces données réfèrent aux inscriptions à la session d'automne pour les AEC ciblées. Pour les AEC démarrant à tout moment de l'année (en continuité), il y a certaines inscriptions qui ne sont pas compilées.
2. Pour la formation universitaire, il s'agit de la proportion des 25 ans et moins.
3. Pour les immigrants, les statuts suivants ont été considérés : résident temporaire, résident permanent, réfugié et autres statuts légaux. Pour la formation professionnelle, les données disponibles ne permettent pas de connaître ces informations. Pour la formation technique, la proportion d'étudiants issus de l'immigration est sous-estimée puisque tous les étudiants nés à l'étranger, mais ayant la citoyenneté canadienne, sont exclus.
4. Il s'agit de la proportion des inscriptions effectuées dans un établissement privé par rapport au total des inscriptions dans l'ensemble des établissements d'enseignement.

Source : traitement à partir d'une compilation spéciale du MÉES.

CARACTÉRISTIQUES DES INSCRITS EN FORMATION PROFESSIONNELLE - DEP¹⁰⁵

- Pour les quatre programmes de formation professionnelle (FP) ciblés, la proportion d'étudiants de moins de 20 ans (9,6 %) était inférieure à celle pour l'ensemble des programmes de FP dans la RMR de Montréal (18,2 %) en 2015-2016. Il s'agit d'une grande diminution par rapport à 2008-2009 où 36 % des étudiants inscrits aux DEP ciblés avaient moins de 20 ans. Cela s'expliquerait par les changements démographiques en cours (inversion de la pyramide des âges), mais aussi par l'explosion des inscriptions des personnes de 30 ans et plus pour le DEC Vente-Conseil.
- Les femmes sont bien représentées dans les programmes sélectionnés de FP, où elles composaient 55,5 % des effectifs étudiants en 2015-2016. Ce niveau est un peu plus élevé que pour l'ensemble de la FP (44,9 %). Il s'agit d'une proportion en hausse par rapport à 2008-2009 (46,2 %) pour les programmes ciblés.

CARACTÉRISTIQUES DES INSCRITS EN FORMATION TECHNIQUE - DEC

- 56,7 % des étudiants inscrits dans les programmes ciblés de formation technique (FT) avaient moins de 20 ans en 2015-2016, un niveau plus élevé que l'ensemble de la FT dans la RMR de Montréal (40,7 %).
- La proportion de femmes dans les programmes ciblés au DEC s'élevait à près de 60 % en 2015-2016, un niveau similaire à celui de l'ensemble des DEC de la RMR de Montréal. Il s'agit d'une proportion inférieure à celle de 2008-2009, alors qu'elles représentaient 68,7 % de l'effectif étudiant. Dans le DEC Design de mode, les femmes composaient 86,2 % de l'effectif étudiant en 2015-2016.
- En 2015-2016, la proportion d'étudiants immigrants inscrits dans l'un des cinq programmes de DEC ciblés s'élevait à 15,1 %, une hausse par rapport à 2008-2009 (9,3 %). Ces niveaux sont légèrement supérieurs à ceux enregistrés pour l'ensemble de la FT (13,9 %).
- 19,1 % des étudiants inscrits à un des DEC ciblés en 2015-2016 l'étaient dans un établissement du réseau privé, une baisse par rapport à 2008-2009 (24,5 %). Cette proportion est supérieure à celle de l'ensemble de la FT (7,4 %).

¹⁰⁵ Pour la formation professionnelle, les données disponibles ne permettent pas de connaître la proportion de personnes immigrantes.

CARACTÉRISTIQUES DES INSCRITS EN FORMATION TECHNIQUE COURTE - AEC

- Pour les quatre AEC ciblées, la proportion des moins de 20 ans était plutôt faible en 2015-2016 (4,6 %). En 2008-2009, leur poids était légèrement plus important (8,4 %). En guise de comparaison, la proportion de jeunes pour l'ensemble de la formation collégiale courte se situait à 4,4 % en 2015-2016 pour la RMR de Montréal.
- Les femmes sont bien représentées dans les AEC ciblées (58,3 %). Comparativement, la proportion de femmes pour l'ensemble des AEC se situait à 57,1 % en 2015-2016 pour la RMR de Montréal.
- Les personnes immigrantes composaient 30,7 % des effectifs étudiants en 2015-2016. Pour l'ensemble des AEC de la RMR de Montréal, cette proportion se situait à 33,4 %.
- La majorité des personnes inscrites aux AEC ciblées se trouvait dans le réseau privé en 2015-2016 (63,9 %), une hausse importante par rapport à 2008-2009 (58 %). Cette proportion est supérieure à l'ensemble des AEC de la RMR de Montréal (47,5 %).

CARACTÉRISTIQUES DES INSCRITS EN FORMATION UNIVERSITAIRE - BACCALaurÉAT

- Pour les deux baccalauréats ciblés, on observe que 81,8 % des étudiants inscrits étaient âgés de moins de 25 ans en 2015-2016, un niveau un peu plus bas que celui de 2008-2009 (87,4 %). La proportion des jeunes est plus grande dans ces programmes que celle dans l'ensemble des programmes de baccalauréat dans la RMR de Montréal (79,3 %).
- La proportion des femmes dans ces programmes s'élevait à 56,4 % en 2015-2016, un niveau qui s'est maintenu par rapport à 2008-2009 (54,3 %) et qui est comparable à la proportion pour l'ensemble des baccalauréats dans la RMR de Montréal (56 % en 2015-2016).
- Les personnes immigrantes représentaient 25,2 % des effectifs inscrits aux baccalauréats liés au secteur de la mode en 2015-2016, comparativement à 19,5 % pour l'ensemble des baccalauréats dans la RMR de Montréal¹⁰⁶.

¹⁰⁶ Pour le baccalauréat Gestion et design de mode, on comptait une proportion de 12,4 % de personnes immigrantes en 2015-2016, comparativement à 24 % dans le baccalauréat Administration des affaires.

L'OFFRE DE FORMATION INITIALE SPÉCIFIQUE AU DOMAINE DU TEXTILE EST PEU ABONDANTE AU QUÉBEC. DEPUIS LE DÉBUT DES ANNÉES 2000, PLUSIEURS PROGRAMMES ONT ÉTÉ RETIRÉS DE L'OFFRE DE FORMATION ENTRE AUTRES, PARCE QUE LE NOMBRE D'INSCRIPTIONS ÉTAIT INSUFFISANT.

5.2.2 RÉUSSITE ET DIPLOMATION EN FORMATION INITIALE

Le taux de diplomation constitue un indicateur de réussite scolaire. Il s'agit d'un indicateur essentiel pour estimer une partie de la main-d'œuvre disponible pour un secteur d'activité. Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) compile les taux de diplomation à partir d'une cohorte d'étudiants inscrits dans un programme de formation professionnelle, technique et universitaire en considérant la proportion des étudiants de ces cohortes qui obtiennent un diplôme, un certain nombre d'années après leur inscription.

En formation professionnelle (FP), le taux de diplomation moyen pour les programmes de FP ciblés en mode pour ce diagnostic (81,1 %) est plus élevé que pour l'ensemble des programmes des DEP (76,2 %). En FT, le taux de diplomation moyen pour les quatre programmes ciblés dans ce secteur pour ce diagnostic (41,3 %) est moins élevé que celui pour l'ensemble des DEC (52,0 %). Le programme DEC Design de mode affiche le taux de diplomation le plus bas des programmes sélectionnés (34,7 %). Enfin, au niveau universitaire, le taux de diplomation pour les programmes ciblés est de 66,5 %, un taux légèrement supérieur à celui de l'ensemble du baccalauréat (62,7 %) (Graphique 16, Tableau 11).

GRAPHIQUE 16

Taux de diplomation pour les programmes liés aux six professions ciblées en mode et pour l'ensemble des programmes par niveau, ensemble du Québec

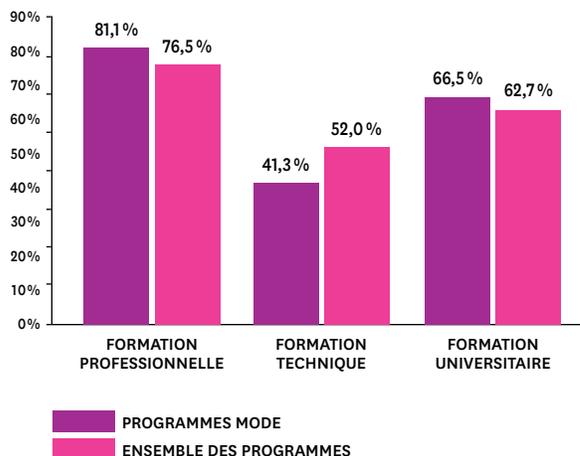


TABLEAU 11

Taux de diplomation¹ pour les inscrits aux programmes d'études reliés aux professions ciblées pour le secteur de la mode², ensemble du Québec

PROGRAMME	TAUX DE DIPLOMATION ¹ (%)
FORMATION PROFESSIONNELLE (DEP)	
Dessin de patron	79,8 %
Confection de vêtements (façon tailleur)	63,6 %
Confection sur mesure et retouche	65,3 %
Vente-conseil	82,4 %
TOTAL PROGRAMMES DEP CIBLÉS	81,1 %
TOTAL, TOUS PROGRAMMES DEP	76,2 %
FORMATION TECHNIQUE (DEC)	
Gestion de commerces	36,0 %
Techniques de design de présentation	50,7 %
Graphisme	55,4 %
Design de mode	34,7 %
Commercialisation de la mode	45,4 %
TOTAL PROGRAMMES DEC CIBLÉS	41,3 %
TOTAL, TOUS PROGRAMMES DEC	52,0 %
FORMATION UNIVERSITAIRE (BACCALAURÉAT)	
Administration des affaires	66,7 %
Gestion et design de la mode (commercialisation de la mode)	64,2 %
TOTAL BACCALAURÉATS CIBLÉS	66,5 %
TOTAL, TOUS BACCALAURÉATS	62,7 %

1. Données de diplomation : trois ans après la première inscription en formation professionnelle pour les programmes de DEP (cohortes 2009 à 2013), cinq ans après la première inscription en formation technique pour les programmes de DEC (cohortes 2006 à 2010) et six ans après la première inscription en formation universitaire pour les programmes de baccalauréat (cohortes 2004 à 2008). Il est toutefois impossible de calculer avec certitude le taux de diplomation pour les finissants des AEC¹⁰⁷.

2. Les données présentées pour les programmes sont pour l'ensemble du Québec et pour l'ensemble des secteurs (et non uniquement pour le secteur de la mode).

Source : traitement à partir d'une compilation spéciale du MÉES.

¹⁰⁷ Les taux de diplomation pour les AEC ne peuvent être obtenus, car le MÉES ne possède pas de base de données permettant de faire le suivi du cheminement collégial pour les inscrits aux AEC.

5.3 D'AUTRES PROGRAMMES DE FORMATION INITIALE

Il existe d'autres programmes de formation liés à l'industrie de la mode, mais qui n'ont pas été répertoriés précédemment. Ceux-ci n'ont pas été considérés notamment parce que le nombre d'inscrits et de diplômés était peu nombreux. Le Tableau 12 donne un aperçu de ces programmes. Certains jouissent d'une certaine popularité, tandis que d'autres pourraient disparaître de l'offre de formation dans les prochaines années, entre autres, faute d'inscriptions. On retrouve plusieurs programmes techniques (DEC et AEC). Au niveau universitaire, outre le baccalauréat en gestion et design de la mode, l'Université Laval offre un baccalauréat en administration des affaires ayant un cheminement mixte (qui permet de jumeler deux concentrations), dont le commerce de détail et le marketing numérique. Dans le domaine du textile, l'Université Concordia offre la majeure en arts (fibres et pratiques matérielles) qui offre un potentiel immense en matière d'innovation liée à la mode et au textile. Ailleurs au Canada, il existe des programmes similaires à ceux offerts au Québec; certains programmes se démarquent, tout particulièrement en Ontario et en Alberta¹⁰⁸.

LA FORMATION DANS LE DOMAINE DU TEXTILE

À l'heure actuelle, l'offre de formation initiale spécifique au domaine du textile est peu abondante au Québec. Depuis le début des années 2000, plusieurs programmes ont été retirés de l'offre de formation entre autres, parce que le nombre d'inscriptions était insuffisant et que le modèle d'adéquation formation-emploi du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur indiquait une faible demande de main-d'œuvre dans les professions liées à ces programmes. C'est le cas du DEC Technologie des matières textiles, du DEC Technologie de la production textile. Si l'absence d'inscriptions se maintient, le DEP Production textile (opérations) pourrait aussi être aboli. Cette situation s'explique également par les changements survenus dans le domaine du textile avec la chute du nombre d'établissements et d'emplois au Québec dans ce domaine depuis le début des années 2000. Des travaux d'optimisation des programmes du ministère de l'Éducation

et de l'Enseignement supérieur ont mené à la création d'une nouvelle version du DEP Opération d'équipement de production qui sera offert en 2017-2018. Ce programme offrira une certaine liberté aux établissements scolaires afin qu'ils concentrent le contenu de leurs programmes d'enseignement dans un secteur (comme le textile) en fonction des besoins de main-d'œuvre de la région où ils sont situés.

DE NOMBREUSES FORMATIONS CONNEXES

Enfin, il existe plusieurs programmes connexes qui peuvent mener à des emplois dont les applications peuvent avoir un impact sur le secteur de la mode. C'est le cas de programmes techniques et universitaires en mécanique industrielle et en électromécanique, en génie mécanique et électrique, en robotique, en design industriel ou en électronique. À cela, nous pouvons ajouter des formations en marketing, en technologies, en gestion de la production, de la logistique et de l'approvisionnement et en commerce électronique¹⁰⁹.

De plus, pour participer au développement et à la commercialisation de produits textiles à usage technique et à valeur ajoutée, divers programmes universitaires forment des chercheurs pour de la recherche de haut calibre. Il est toutefois difficile de chiffrer les besoins des entreprises pour ces professionnels. En l'absence d'un département en génie textile au Québec, ces expertises sont développées au sein de départements connexes que ce soit au niveau universitaire ou technique (par ex. : génie industriel, chimique, biomédical et électronique, etc.). Plusieurs chaires et groupes de recherche mènent des projets et des expérimentations dont les applications touchent le secteur de la mode, comme ceux en textiles innovants, en matériaux composites et en composantes électroniques intégrées aux vêtements. Il faut toutefois se rendre en Europe ou aux États-Unis pour avoir accès à des formations spécifiques en génie textile. La Tunisie et la France sont particulièrement avancées dans ce domaine, notamment grâce à une offre de cours en français diversifiée, disponible dans des écoles spécialisées, comme l'Institut français de l'habillement¹¹⁰, l'École supérieure des arts appliqués et du textile et à l'Institut textile et chimique.

108 Parmi ces programmes, mentionnons le baccalauréat en écologie humaine (majeure en textile et habillement) de l'Université d'Alberta, le baccalauréat en Fashion Design and Sustainable Production du Lethbridge College en Alberta, la maîtrise en International Fashion Management du George Brown College de Toronto et le Master of Arts in Fashion de l'Université Ryerson de Toronto.

109 Certains de ces programmes font d'ailleurs l'objet d'un financement d'Emploi-Québec pour les personnes sans emploi. Voir le répertoire des programmes de formation professionnelle et de formation technique d'Emploi-Québec, Document PDF.

110 Institut français de l'industrie du textile et de l'habillement, Page Web.

TABLEAU 12**Autres programmes d'études reliés à des professions du secteur de la mode, RMR de Montréal**

FORMATION UNIVERSITAIRE	
PROGRAMME	ÉTABLISSEMENT
Majeure en fibres et pratiques matérielle	→ Université Concordia

DIPLÔME D'ÉTUDES COLLÉGIALES (DEC)	
PROGRAMME	ÉTABLISSEMENT
Techniques de métiers d'art (création textile)	→ Cégep du Vieux-Montréal (Centre des textiles contemporains de Montréal)
Techniques de métiers d'art (impression textile)	
Techniques de métiers d'art (maroquinerie)	→ Cégep du Vieux-Montréal (Centre des métiers du cuir de Montréal)
Techniques de métiers d'art (joaillerie)	→ Cégep du Vieux-Montréal (École de joaillerie de Montréal)
Production de la mode	→ Cégep Marie-Victorin

ATTESTATION D'ÉTUDES COLLÉGIALES (AEC)	
PROGRAMME	ÉTABLISSEMENT
Commercialisation de la mode, profil acheteur	→ Collège LaSalle
Designer de vêtements techniques ¹¹¹	→ Collège LaSalle
Design de mode masculine	→ Collège LaSalle
Design de vêtements spécialisés	→ Collège LaSalle
Stylisme de mode	→ Collège LaSalle
Perfectionnement en techniques de vêtements ¹⁰⁶	→ Cégep Marie-Victorin

DIPLÔME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (DEP)¹	
PROGRAMME	ÉTABLISSEMENT
Bijouterie-joaillerie	→ CS de Montréal

1. Nous n'avons pas mentionné le DEP Production textile (opérations) puisque ce programme n'enregistre aucune inscription depuis quelques années.

Source : Compétences Québec, Info-Route FPT.

¹¹¹ Afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la mode, la Direction régionale de Services Québec Île-de-Montréal autorise, en 2017-2018, les références des personnes sans emploi possédant déjà un diplôme en design de mode vers les deux formations de spécialisation suivantes : Designer de vêtements techniques (Collège LaSalle) et Perfectionnement en techniques de vêtements (Cégep Marie-Victorin).

LES ENJEUX DE FORMATION

Certains intervenants sondés ont mentionné qu'il n'existait pas d'enjeu quant à la formation et à la disponibilité d'une main-d'œuvre pour des postes d'ingénieurs en R-D au sein des entreprises. Ce bassin serait alimenté par les stagiaires et les diplômés des programmes universitaires qui, dans certains cas, acquièrent l'expertise une fois en emploi dans une entreprise du secteur, et par des personnes formées à l'étranger. Plusieurs de ces chercheurs et experts se retrouvent également dans des chaires et organismes de recherche, comme le Groupe CTT et Vestechpro. Enfin, plusieurs professionnels sont issus de l'immigration, surtout européenne, où les formations en ingénierie textile sont plus développées. Toutefois, il y aurait une rareté de techniciens spécialisés en textile, d'où la création d'un programme de spécialisation textile par le CSMO Textile. Cela étant dit, il serait envisageable d'amorcer une réflexion en ce qui concerne la création d'un lieu pouvant centraliser les efforts de R-D et d'innovation dans le secteur du textile et de la mode, par exemple, sous la forme d'une école supérieure, d'un département universitaire ou d'un autre type d'organisme. Cet effort pourrait inclure un portrait chiffré des besoins de personnel en R-D et en innovation relié au secteur.

5.4 LA FORMATION CONTINUE ET L'ACCOMPAGNEMENT

La formation continue¹¹² permet de mettre à jour ces connaissances dans le contexte des besoins évolutifs sur le marché du travail et permet également de combler les besoins spécifiques du marché du travail auxquels ne répondent pas enseignés les programmes de formation initiale. Grâce aux services aux entreprises disponibles dans certaines maisons d'enseignement, la formation continue est souvent élaborée sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises et elle contribue directement à l'enjeu de l'adéquation formation-emploi. Or, dans le secteur de la mode, cette offre est peu abondante.

LES BESOINS DE FORMATION CONTINUE

Les besoins pour de la formation continue peuvent être liés aux développements technologiques et informatiques, à la gestion et au perfectionnement sur une tâche de travail ou sur un champ d'activité. Ce type de

formation permet aux personnes en emploi d'acquérir de nouvelles compétences au niveau des équipements, des outils ou des procédés de travail, comme de la machinerie, de l'équipement et des logiciels. Dans bien des cas, ces compétences sont intégrées dans la formation initiale ou la formation en entreprise et s'acquièrent par l'entraînement à la tâche. Par exemple, des entreprises consultées pour ce diagnostic ont mentionné l'absence de connaissances sur des outils technologiques dans le cadre de leur formation. Cette lacune est alors compensée par la formation en emploi. Selon l'industrie, ce n'est peut-être pas la solution idéale, mais cela permet de s'ajuster rapidement aux changements en cours dans le secteur.

L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE DANS LE RÉSEAU PUBLIC

Dans le réseau public, peu d'institutions d'enseignement offrent des formations courtes ou des cours à la carte en lien avec la mode et le textile. C'est une situation qui fait contraste avec d'autres secteurs d'emplois. Il existe quelques formations relatives au Big Data, au marketing électronique, au dessin par ordinateur, à la gestion de la chaîne logistique et à l'impression 3D. Le portail Web développé par la Fédération des cégeps, permet de faire une recherche sur l'offre de formations offertes aux entreprises dans plusieurs secteurs d'emploi, dont celui de la mode et du textile¹¹³. Notons toutefois que des institutions d'enseignement, comme le Cégep Marie-Victorin et le Collège LaSalle offrent la possibilité aux travailleurs en emploi de s'inscrire à un cours à la carte parmi l'offre de cours composant leurs programmes en mode. Cette option est toutefois peu populaire en raison des coûts impliqués.

Il faut toutefois reconnaître qu'il existe une variété de formations continues pour des compétences transversales dont les applications peuvent servir aux professionnels du secteur de la mode. Certaines institutions publiques et privées offrent des cours concernant les logiciels utilisés dans le cadre des professions ciblées, comme des logiciels de gestion intégrée, des logiciels de patronage 2D et 3D, des logiciels en design de produits et d'autres logiciels plus génériques, comme Photoshop et Illustrator. En général, l'utilisation de ces programmes est enseignée dans les programmes concernés de formation initiale en mode, mais des travailleurs en emploi peuvent également acquérir ces compétences via la formation continue. De même, il existe une offre de formations liées à l'administration,

¹¹² Par formation continue, nous entendons une formation courte cumulant moins de 100 heures, suivie à temps partiel par des travailleurs en emploi.

¹¹³ Cégeps & cles, Page Web, Formation aux entreprises.



à la vente, aux ressources humaines, au marketing, aux achats et aux technologies de l'information. Ces formations peuvent être offertes sous la formule présentielle (par ex. : formation d'un jour, atelier, etc.), mais également en ligne. Certains établissements sont également entrés dans l'ère de la formation 2.0 en offrant des cours en ligne ouverts à tous, mieux connus sous l'appellation anglaise de « Massive Open Online Course » ou MOOC.

L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE OFFERTE PAR D'AUTRES ORGANISMES

La formation continue se retrouve principalement du côté des comités sectoriels de main-d'œuvre. Pour le secteur du commerce de détail, Détail Québec pilote une mutuelle de formation qui offre un catalogue de formations et cours à la carte. Plusieurs thématiques de formation y sont offertes, par exemple des cours sur la vente, la présentation visuelle, le merchandising, la mobilisation du personnel, le recrutement, la prévention du vol et de la fraude, le commerce électronique, etc. Ces formations sont offertes sous forme de formations de courte durée, d'ateliers ou de formations en ligne. Un remboursement salarial est offert aux participants pour la majorité des cours¹¹⁴.

114 Détail-Québec, Page Web, section Mutuelle de formation / Ateliers de formation à la carte.

Le comité sectoriel dans le secteur des TIC (TECHNOCompétences) offre de la formation continue qui permet aux travailleurs en emploi d'acquérir des compétences en TIC. Pour le secteur de la mode, il existe quelques formations pertinentes, comme le programme de formation des formateurs en TIC qui permet d'outiller les formateurs et conseillers en implantation de solutions informatiques au sein des entreprises¹¹⁵ et celui en gestion de projets. Techno Compétence offre également des capsules de formation en ligne en gestion des ressources humaines qui abordent notamment le transfert des connaissances¹¹⁶.

Le CSMO Textile est très actif dans le domaine de la formation continue. Non seulement son offre de formation est-elle diversifiée, mais le Comité peut se vanter d'être près du marché du travail et des entreprises. La formation continue constitue un enjeu de taille pour cette industrie et un défi majeur, compte tenu du fait que 28 % de la main-d'œuvre n'a aucun diplôme ou certification, comparativement à 12 % dans l'ensemble des secteurs au Québec¹¹⁷. L'intérêt pour la formation continue s'est fait particulièrement sentir grâce à la popularité du nouveau

115 Techno Compétence, Page Web, section Formation / Formation des formateurs en TIC (interne & externe).

116 Techno Compétence, Page Web, Formation Web en ressources humaines.

117 CSMO Textile (2016), « Diagnostic sectoriel ».

programme de spécialisation technique en textile mis en place par le CSMO Textile en 2017. La clientèle visée : des travailleurs qui occupent l'une de ces fonctions ou qui pourraient obtenir une promotion, notamment dans les domaines de l'assurance qualité, de la R-D, de la vente, de la représentation et des achats¹¹⁸. Lancé en 2017, ce programme compte cinq modules (de 45 heures) en moyenne qui sont échelonnés sur une période de 12 à 14 mois. Les thématiques abordées sont les propriétés, les technologies, les procédés liés aux textiles ainsi que la gestion et le contrôle de la qualité et le développement des produits textiles. Une deuxième cohorte verra le jour à l'automne 2017. Au fil des années, l'organisme a mis en place de nombreux outils de formation et d'information (par ex. : une formation pour compagnon) et de courtes formations techniques en textile sous la forme de « formation d'un jour » ou de cours en ligne (par ex. : sur la fabrication des textiles, des fibres et des fils, de vêtements, sur la teinture, le finissage et l'impression sur tissus, etc.).

Connexion Vêtement offre des outils de formation en milieu de travail. Une série de six cédéroms vise à améliorer les compétences et les habiletés des travailleurs du secteur du vêtement dans les domaines suivants : design et matières premières, patronage et coupe, pressage, contrôle de la qualité, supervision de production et entreposage et expédition. L'organisme compte aussi un programme distinct de formation (sur cédérom) qui vise les opérateurs de machines à coudre.

En fonction des demandes ponctuelles, des formations peuvent être créées et offertes par les centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT), dont Vestechpro, le Centre de recherche appliquée et d'innovation en habillement du Cégep Marie-Victorin et le Groupe CTT, le Centre de transfert de technologie spécialisé dans la R&D et les essais des textiles techniques et matériaux avancés et géosynthétiques du Cégep de St-Hyacinthe. Il existe également d'autres CCTT connexes au secteur qui peuvent offrir des formations sur des sujets ayant des applications pratiques dans le secteur de la mode, par exemple dans le secteur de l'automatisation, de la robotique

industrielle, du design industriel, de la chimie, du graphisme et de l'impression¹¹⁹. À cela, ajoutons les centres de formation et de service-conseil aux entreprises (comme SYNOR) qui offrent des cours à la carte liés à la gestion, aux ressources humaines et au commerce de détail.

D'autres formations sont offertes par des organismes liés aux métiers d'art, comme l'Association des professionnels des arts de la scène du Québec (par ex. : chapellerie, maroquinerie), le Centre de design et impression textile (CDIT), le Centre des textiles contemporains de Montréal (CTCM), le Centre des métiers du cuir de Montréal, l'École de joaillerie de Montréal et l'École nationale de théâtre du Canada (par ex. : cordonnerie, confection de corset). Le Réseau Manufacturier Canadien (RMC) offre aussi des formations en ligne qui permettent d'acquérir des compétences en fabrication textile (par ex. : procédés de filage, fabrication de vêtements, teinture, finissage et impression des tissus, etc.). Un atelier d'introduction à l'impression 3D est également offert par la Société des arts technologiques de Montréal.

Finalement, il existe plusieurs organisations privées et organismes publics qui offrent des cours de perfectionnement et des programmes d'accompagnement destinés aux gestionnaires d'entreprise afin qu'elles améliorent leurs compétences, notamment en matière d'innovation. Parmi ces formations, mentionnons les activités de formation et de sensibilisation du ministère de l'Économie à l'égard des pratiques d'affaires et des stratégies d'entreprise¹²⁰ et par la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (par exemple, des ateliers de formation sur l'exportation, le commerce électronique et le marketing¹²¹). Le programme de partage d'expertises « Réseaux Performance » du Mouvement québécois de la qualité permet aux dirigeants d'organisations d'échanger sur les meilleures pratiques d'affaires, les problèmes vécus au quotidien et sur d'autres thèmes choisis, comme la créativité et l'innovation, la préparation de la relève, la gestion du savoir organisationnel et les stratégies clientèle¹²².

118 Plus précisément : des techniciens de laboratoire, des directeurs assurance qualité, technicien qualité, et des directeur R-D, coordonnateur R-D, chargé de projet au développement et à la R-D, superviseur contrôle qualité, ingénieur de produits, superviseur ou gérant maintenance, technicien en procédés chimiques, directeur de production ou d'usine, superviseur, contremaître, chef d'équipe, représentant, directeur des ventes, vendeurs et acheteurs. Les CNP : 0601, 0911, 1215, 2211, 2233, 6411, 9217.

119 Pour une liste complète des CCTT, voir : <http://reseaustranstech.qc.ca/cctt-par-secteur/>

120 Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, Page Web, section Formation et perfectionnement.

121 Chambre de commerce du Montréal métropolitain, Page Web, section Formation et événements.

122 Mouvement québécois de la qualité, Page Web, Section Nos services / Réseaux Performance.

5.5 LA FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Dans le secteur de la mode, une grande part de la formation est prise en charge par les employeurs, par l'intermédiaire de la formation à l'interne et en cours d'emploi. Cette situation ne s'explique pas uniquement par l'absence de programmes de formation initiale, mais surtout par la nature des tâches de travail et les particularités liées aux équipements disponibles dans chaque entreprise. Elle s'explique aussi par le fait que certains métiers exigent un long entraînement à la tâche. À l'heure actuelle, il semble que les programmes d'études initiales qui devraient former ces professionnels n'offrent pas une modalité d'enseignement qui favorise ce type d'apprentissage possible en raison du niveau de complexité et du nombre de compétences à acquérir pour ces professions. Les programmes disponibles en textile, par exemple, n'enregistrent aucune inscription depuis plusieurs années. La formation en entreprise est prise en charge par des organismes qui se spécialisent dans l'octroi de solutions de formations, comme les comités sectoriels, les centres et chaires de recherche, les firmes-conseils ou les entreprises d'économie sociale et de réinsertion professionnelle. Les stratégies proposées incluent la formation en alternance et basée sur le travail.

Pour le secteur du textile, le CSMO Textile est un joueur important en matière de formation et de développement des compétences pour les travailleurs du textile. Les programmes proposés sont élaborés en collaboration avec l'industrie textile et sont souvent offerts sous la forme d'alternance études-travail. Parmi les solutions de formation offertes, le Comité soutient les employeurs qui désirent implanter un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ou des démarches de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) au sein de leur entreprise (voir la section 5.6 sur les dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences). Outre cet accompagnement, le CSMO Textile a développé un programme de formation destiné à former des opérateurs de machines à coudre industrielles. En 2014, un projet pilote, sous la forme de stages en milieu de travail avec promesse d'embauche, a permis de former 12 personnes; une expérience qui s'est répétée depuis¹²³. Depuis 2017, ce programme a été implanté au sein d'entreprises du

123 CSMO Textile, Page Web, section Développement des compétences / Formation pour opérateurs de machines à coudre industrielles.

secteur du vêtement et de la mode. Enfin, un processus d'élaboration d'un programme court de formation pour les coupeurs de tissus basé sur la formule précédente a été amorcé. Une première cohorte verra le jour en 2018.

Les besoins de formation pour le domaine du textile et de la mode peuvent être également comblés par le réseau d'organismes communautaires et d'entreprises d'économie sociale. Ces organisations se distinguent par leur formule qui allie formation et insertion socioprofessionnelle. Les personnes visées par ces programmes sont celles pouvant présenter des difficultés d'intégration au marché du travail, comme les personnes immigrantes, les personnes présentant un handicap ou une déficience intellectuelle, les personnes judiciairisées et les femmes qui vivent des situations d'exclusion. Considérées comme des entreprises « passerelles », elles offrent à ces clientèles un parcours de formation rémunérée d'une durée moyenne de 26 semaines, une expérience qui leur permet d'accroître leur employabilité et leur intégration dans le milieu du travail. Au cours de leur formation, les participants-travailleurs effectuent différentes tâches et fonctions au sein d'une entreprise, ce qui leur permet d'avoir une vision globale du travail en secteur industriel et d'acquérir des compétences concrètes. Dans le domaine de la mode et du textile, on compte plusieurs entreprises-écoles qui offrent ce type de formation, principalement en ce qui concerne la couture industrielle, par exemple Textil'Art (Laval), l'Atelier Batifolerie (Montréal), l'Atelier Éclipse (Laurentides), La Maisonnée et Les Petites-mains (Montréal).

5.6. LES DISPOSITIFS DE RECONNAISSANCES

Afin d'améliorer l'adéquation formation-emploi dans le secteur de la mode, la reconnaissance des compétences constitue une voie très intéressante pour qualifier la main-d'œuvre. Elle est destinée principalement aux adultes désirant faire reconnaître les compétences qu'ils ont acquises grâce à des expériences de vie et de travail (bénévole et/ou rémunérée) en lien avec un programme d'études ou une norme professionnelle. De manière générale, il existe deux dispositifs de reconnaissance :

- 1 La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est une démarche d'évaluation du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur qui permet d'obtenir une reconnaissance officielle des

acquis scolaires et/ou extrascolaires en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation officiels émis par le Ministère concerné pour la formation professionnelle ou la formation technique;

- 2 La reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) est une démarche qui permet d'attester de la maîtrise de toutes les tâches nécessaires à l'exercice d'un métier en fonction d'une norme professionnelle. Elle évalue et sanctionne les compétences acquises grâce à l'expérience professionnelle. Cette démarche est encadrée par les comités sectoriels et mène à l'obtention d'un certificat ou d'une attestation de qualification professionnelle.

LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES (RAC)

La RAC a pour objectif de reconnaître des compétences professionnelles et de permettre aux travailleurs d'obtenir un diplôme d'État (diplôme d'études professionnelles ou attestation de spécialisation professionnelle) s'ils ont acquis les compétences liées à un programme d'études. Le service de RAC est offert pour tous les programmes d'études, soit à l'aide d'une instrumentation

locale ou ministérielle. Pour les programmes d'études ciblés par ce diagnostic, de l'instrumentation ministérielle de RAC (Tableau 13) a été développée spécifiquement. Il existe également une instrumentation RAC pour le DEP Production textile (opérations), mais ce programme n'est pas offert dans la RMR de Montréal et aucune inscription n'y est enregistrée depuis plusieurs années.

Une autre initiative d'élaboration d'instrumentation locale est en cours en ce qui concerne le métier de superviseur de plancher de premier niveau (lié à l'AEC Gestion de groupe et organisation du travail). Initié par le Chantier Main-d'œuvre de la Grappe mmode et le Cégep Marie-Victorin, ce projet pourrait être offert prochainement. De plus, le Cégep Marie-Victorin est à développer de l'instrumentation locale de RAC liée à l'AEC Techniques de vêtement; cette offre verra le jour en 2018. Enfin, le Cégep étudie également la possibilité d'offrir une formule hybride destinée aux entreprises qui permettrait aux travailleurs de réaliser une démarche de RAC dans le cadre de leur emploi.

TABLEAU 13

Démarches de reconnaissance d'acquis et de compétences, secteur de la mode, RMR de Montréal

INSTRUMENTATION LOCALE EXISTANTE DE RAC AU NIVEAU DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DEP)	
PROGRAMME	ÉTABLISSEMENT
Confection sur mesure et retouches Dessin de patron Confection de vêtement (façon tailleur)	→ Commission scolaire de Montréal – École des Métiers des Faubourgs-de-Montréal → Commission scolaire de Laval

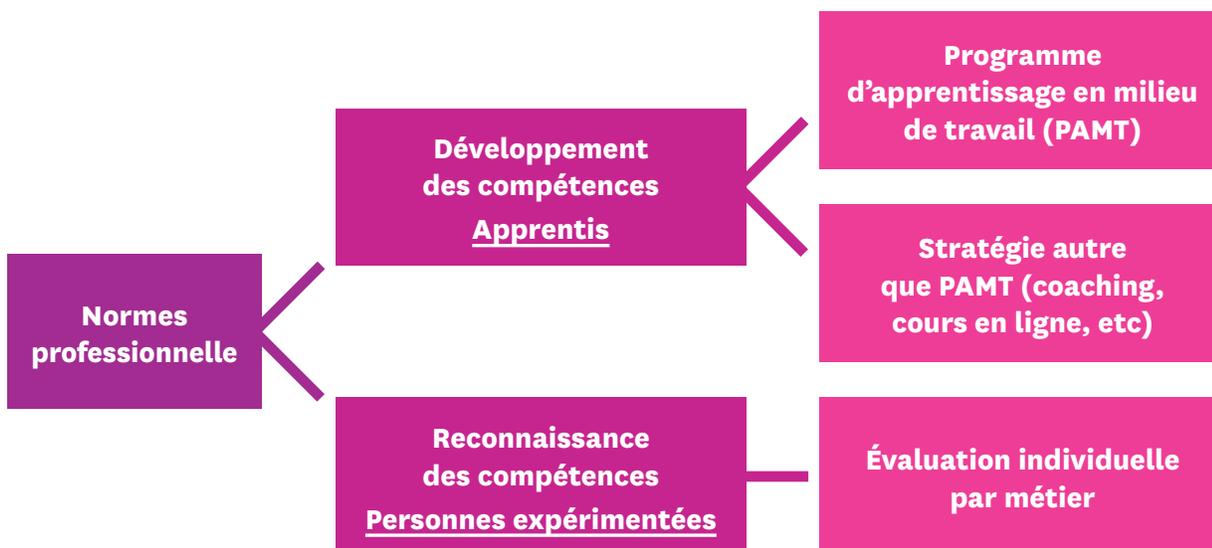
1. Ces programmes seront remplacés par le DEP Mode et confection de vêtements sur mesure.

INSTRUMENTATION EXISTANTE DE RAC AU NIVEAU DE LA FORMATION COLLÉGIALE (DEC ET AEC)	
PROGRAMME	ÉTABLISSEMENT
DEC - Design de mode	→ Cégep Marie-Victorin
DEC - Graphisme	→ Cégep Marie-Victorin
AEC - Superviseur de commerces	→ Cégep Gérard-Godin → Cégep Marie-Victorin

Source: MEES, «Reconnaissance des acquis et des compétences» et entretien téléphonique (Bureau de la reconnaissance des acquis et des compétences, Cégep Marie-Victorin), en date du 7 juillet 2017.

FIGURE 6

Dispositifs de qualification de la main-d'œuvre



LES DISPOSITIFS DE QUALIFICATION LIÉE AUX NORMES PROFESSIONNELLES

Il existe deux voies de qualification professionnelle : (1) le développement des compétences et (2) la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) qui sont basées sur une norme professionnelle (Figure 6). Dans le premier cas, les stratégies de développement visent principalement les personnes qui désirent s'engager dans une démarche d'apprentissage qui les mènera à l'acquisition des compétences liées à un métier. Généralement, ces personnes débutent dans l'exercice d'un métier. La stratégie la plus utilisée est le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). D'autres stratégies d'apprentissage sont mises en œuvre, par exemple l'autoapprentissage, l'apprentissage en ligne ou le mentorat. Dans le deuxième cas, la clientèle visée par la RCMO est celle des personnes en emploi qui ont de l'expérience dans un métier et qui estiment maîtriser les compétences correspondant à une norme professionnelle.

À la suite de ces démarches, les personnes peuvent obtenir un certificat de qualification professionnelle pour l'ensemble des compétences exigées par le métier visé ou encore une attestation de compétence (s'ils ont acquis des compétences, mais non l'ensemble des compétences exigées). Les candidats à la RCMO qui

n'ont pas acquis les compétences exigées peuvent choisir de compléter un PAMT si l'employeur offre cette possibilité ou une stratégie autre que le PAMT. Les compétences peuvent également être acquises grâce à des cours à la carte, mais l'offre varie en fonction des besoins.

Pour le secteur de la mode, cinq dispositifs de qualification disponibles touchent des professions qu'on retrouve dans le domaine du textile et du commerce de détail, mais qui peuvent également s'adresser à des travailleurs d'autres secteurs d'emploi. Détail-Québec a mis en place une stratégie pour le développement des compétences pour les personnes peu expérimentées connue sous le nom de « Mes compétences, Mon avenir » (MCMA). Des outils d'autoapprentissage servent aux conseillers-vendeurs¹²⁴ et aux superviseurs de premier niveau¹²⁵. Après environ deux mois d'apprentissage, les travailleurs de ces deux métiers sont aptes à se présenter à une évaluation pour obtenir un certificat de qualification professionnelle s'ils répondent aux

¹²⁴ Emploi-Québec, Page Web Emploi-Québec, section Qualification volontaire, Liste des métiers : Conseiller-vendeur ou conseillère-vendeuse – Commerce de détail.

¹²⁵ Emploi-Québec, Page Web Emploi-Québec, section Qualification volontaire, Liste des métiers : Superviseur ou superviseuse de premier niveau - Commerce de détail.

exigences du métier, définies dans la norme professionnelle. Détail Québec a également mis en place une stratégie de reconnaissance des compétences (RCMO) pour les métiers de conseillers-vendeurs et superviseurs de premier niveau pour les travailleurs expérimentés. Une année d'expérience est requise pour être admissible à la démarche. À ce jour, ces deux stratégies ont permis à plus de 1000 travailleurs du commerce de détail (pour l'ensemble des 19 sous-secteurs d'emploi) d'obtenir une certification de qualification professionnelle.

Pour le domaine du textile, il existe trois démarches de développement des compétences par l'intermédiaire des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Celles-ci visent les métiers (1) d'opérateur de métiers à filer, (2) d'opérateur de métiers à tisser et (3) d'opérateur de machines de préparation des fibres textiles et des filés. Les personnes visées par les PAMT suivent une démarche de développement des compétences par une formule de compagnonnage en entreprise, où, comme apprentis, ils acquièrent des compétences de référence pour le secteur et de l'expérience pour exercer un métier. En plus de ces trois PAMT, il existe une démarche de RCMO pour les personnes expérimentées, soit celui pour le métier d'opérateur de métiers à filer dont l'évaluation est confiée au CSMO Textile.

Enfin, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations du Québec offre également la possibilité d'acquérir une attestation de qualification pour les designers de mode (incluant le design textile), les designers graphistes et les patronnistes. Cette attestation permet d'être admissible au crédit d'impôt pour le design de produits fabriqués industriellement (volet design de mode)¹²⁶.

5.7 SYNTHÈSE : CONSTATS LIÉS À L'OFFRE DE FORMATION

Parce que les professions du secteur de la mode sont en constante évolution, on exige des professionnels qu'ils acquièrent des compétences et des connaissances qui collent à ces changements. Heureusement, les institutions d'enseignement et les comités sectoriels sont très proactifs en cette matière. Ce ne sont pas les seuls, puisque le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) révisé périodiquement l'offre de

programmes dans l'ensemble des secteurs de formation. Ce fut le cas en 2010, moment auquel ont débuté des travaux d'analyse sur les programmes d'études professionnelles du secteur de formation Cuir, textile et habillement. L'évaluation pour les programmes d'études techniques aura lieu également très prochainement. Malgré tout, ce dynamisme ne suffit pas. Des enjeux et des lacunes persistent en ce qui a trait à la formation.

LES BESOINS DE FORMATION INITIALE

Les besoins de formation divergent grandement d'une profession à l'autre. Pour quelques-unes des professions ciblées, la formation initiale est essentielle. On pense aux designers de mode, aux designers graphiques et aux patronnistes. Pour d'autres professions, l'expérience est plus importante, comme c'est le cas des professions basées sur un savoir-faire ou sur des compétences non techniques. L'apprentissage se fait alors par entraînement à la tâche, en cours d'emploi. Vu le nombre de professions pour lesquelles aucune formation initiale n'est demandée (et rendue disponible) par les employeurs, la formation initiale ministérielle répond-elle adéquatement aux besoins et à la réalité du marché du travail? Sinon, comment pourrait-elle y répondre? Il n'existe toutefois pas de réponse simple à cette question. La faible embauche de diplômés, même pour les professions où un programme d'études existe, peut signifier que les modalités d'enseignement sont inadéquates et/ou que les contenus ne correspondent pas au niveau de complexité des tâches par rapport aux besoins et à la réalité du secteur d'emploi; cela peut aussi dire que les employeurs ne connaissent pas les formations disponibles. Il ne faut pas oublier que les programmes d'études ministériels doivent répondre à des besoins qualitatifs et quantitatifs.

Pour les emplois spécialisés, on observe des besoins pour des travailleurs qualifiés dans un contexte où la fabrication de produits à valeur ajoutée est en croissance. D'autre part, on constate que le fort déclin dans le domaine de la fabrication industrielle a réduit l'offre de formation initiale spécialisée, comme c'est le cas tout particulièrement dans le domaine du textile. Actuellement, ces besoins sont comblés par la formation à l'interne et des solutions de formation octroyées par des organismes comme le CSMO Textile. Or, dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, les entreprises pourront difficilement se fier uniquement à l'entraînement à la tâche, puisque leurs employés expérimentés prendront leur retraite et ne pourront transmettre les connaissances et les compétences liées à

¹²⁶ Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, Page Web, section Financement / Design.

leurs postes de travail. De plus, le compagnonnage et le jumelage d'employés engendrent des défis de taille pour la gestion des ressources humaines, car elle accapare une ressource à l'interne pour enseigner un savoir-faire qui s'acquière sur plusieurs années. En effet, elle exige une planification et une allocation des ressources pour former les travailleurs expérimentés en emploi afin qu'ils assument la responsabilité d'enseigner et de superviser un apprenti, en plus de la charge de travail qu'on exige d'eux.

Certaines professions spécialisées, dont l'expertise doit être préservée, sont plus touchées que d'autres par cet enjeu. C'est le cas des tailleurs, mais aussi des cordonniers et autres travailleurs du cuir. Dans le cas des cordonniers et des fabricants de chaussures, 51,5 % de ces travailleurs étaient âgés de 55 ans et plus en 2011. Le seul programme de formation initiale en cordonnerie n'a enregistré aucune inscription depuis 2003-2004; le programme a été aboli en 2011. Le DEP Confection de vêtements et d'articles de cuir sera aboli en 2018. Le besoin pour des travailleurs du cuir, en maroquinerie, est pourtant important. Un programme comme le DEC Techniques des métiers d'art, avec spécialisation en maroquinerie, est une formation plus liée au côté artistique et moins aux tâches reliées à la production et à la réparation. Actuellement, des cordonneries de quartier offrent de la formation aux personnes désireuses d'intégrer ce domaine d'emploi. En ce qui concerne les maroquinières, en l'absence de formation, ce sont les entreprises qui doivent former des personnes à l'interne, avec tous les coûts que cela implique. La durée de la formation varie entre un et deux ans.

LA MÉCONNAISSANCE DES PROGRAMMES DE FORMATION DISPONIBLES

Bien qu'il existe une offre de formation initiale diversifiée, celle-ci est toutefois peu connue des employeurs, à deux exceptions près (soit le DEC Design de mode et le DEC Commercialisation de la mode). Les employeurs embauchent peu de diplômés issus des programmes d'AEC et de DEP au sein de leurs entreprises. Cette situation peut être attribuable à une méconnaissance de ces programmes, mais aussi au nombre élevé d'AEC et de DEP. La création d'un nouveau DEP qui regroupe trois de ces programmes pourrait changer la donne.

Un autre problème soulevé par les employeurs consultés concerne la confusion possible à l'égard des programmes aux appellations similaires. Selon les intervenants sondés lors des groupes de discussion, les entreprises arrivent mal à distinguer le DEC des AEC,

surtout celles ayant le même nom (Design de mode, Commercialisation de la mode). En effet, il semble que les objectifs de ces divers programmes ainsi que la clientèle visée soient méconnus des entreprises. Il en est de même de la formation universitaire: les employeurs connaissent parfois mal la valeur ajoutée de la formation en gestion et design de mode offerte à l'université comparativement aux formations collégiales.

DES PROGRAMMES D'ÉTUDES INITIALES QUI SUIVENT LES TENDANCES

Montréal compte un vaste réseau de maisons d'enseignement tant publiques que privées qui offrent des programmes d'études reconnus par l'industrie de la mode, que ce soit au niveau professionnel, technique ou universitaire. Montréal à elle seule rassemble trois des quatre principales écoles de mode au Québec (Cégep Marie-Victorin, Collège LaSalle et l'École supérieure de mode de l'UQAM), en plus des écoles professionnelles.

Malgré la qualité des programmes d'études, l'étude sectorielle publiée en 2010 par le ministère de l'Éducation sur le secteur de l'habillement a permis d'identifier différents éléments d'insatisfaction de la part des entreprises¹²⁷ à l'égard des principaux programmes d'études reliés à des professions du secteur de la mode. À la suite de ce processus, les institutions d'enseignement ont modifié leur programme afin de mieux refléter les besoins de l'industrie. Elles ont ajusté leur curriculum au fil des années pour refléter les changements du secteur: l'ajout de cours (par ex.: nouvelles matières, nouvelles expériences de vente, commerce électronique, etc.), l'intégration de nouveaux outils et logiciels, l'offre d'une formule travail-études et d'une formation bilingue, l'ajout de cours d'introduction aux différentes professions du secteur et de stages pratiques au Québec et à l'étranger (voir la section 5 sur l'offre et les besoins de formation). Il reste que suivre les tendances n'est pas chose facile, car les institutions doivent former les étudiants à des tâches et sur de l'équipement qui ne sont pas nécessairement utilisés dans l'ensemble des entreprises du secteur.

La réalisation de cette étude a également mené à des orientations dans l'élaboration du DEP Mode et confection de vêtements sur mesure qui remplacera trois DEP différents à partir de 2018-2019¹²⁸. Prochainement, le

¹²⁷ MELS (2010), « Étude sectorielle ».

¹²⁸ Les trois DEP remplacés sont: Dessin de patron, Confection de vêtements (façon tailleur) et Confection sur mesure et retouche.



MÉES procèdera à un exercice similaire pour la formation technique. Face aux demandes d'amélioration formulées dans le rapport de 2010, les maisons d'enseignement concernées ont procédé à des changements importants à leur structure de programme et aux notions enseignées dans les cours¹²⁹.

L'INTÉGRATION DE LA RÉALITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL À LA FORMATION INITIALE

Les participants aux groupes de discussion ont mentionné l'accent mis sur les activités de création dans les formations liées à la mode. Les entreprises sondées lors des rencontres déplorent l'accent mis sur le glamour relié au domaine de la mode, par exemple dans le marketing destiné au recrutement d'étudiants par les établissements scolaires. Selon celles-ci, cette représentation séductrice serait incompatible avec la réalité du marché de l'emploi puisqu'elle projette une image qui n'est pas toujours représentative des tâches de travail liées aux diverses professions du secteur. De leur côté, les intervenants sondés des maisons d'enseignement affirment que l'esprit de création développé dans ces programmes ne peut qu'être bénéfique pour le secteur de la mode. Même si le diplômé, une fois en emploi, n'aura pas à créer une collection personnelle, cette compétence cultivée durant sa formation permettrait tout de même de développer un sens critique chez le finissant. Toutefois, cette avenue peut également contribuer à faire miroiter une industrie où la création se trouverait au cœur des tâches au quotidien. Les entreprises s'inquiètent donc du choc brutal qu'auront à encaisser les finissants une fois en emploi. Elles souhaiteraient que les étudiants aient une meilleure connaissance de la diversité des options de carrières. Il y a lieu, selon eux, de réviser la stratégie pour attirer les personnes dans ces programmes. Ce débat n'est pas nouveau. De nombreuses études récentes font état de cette opposition : alors que les entreprises dénoncent un manque d'adaptation et de flexibilité de la formation, les institutions d'enseignement affirment adapter constamment la formation aux besoins des entreprises et du marché du travail¹³⁰. Dans le cas qui nous intéresse, déjà, des efforts ont déjà été déployés par les institutions d'enseignement pour sensibiliser leur clientèle aux diverses facettes de l'industrie par

¹²⁹ En 2016, le ministère de l'Éducation a déjà fait une demande de modification mineure sur les compétences enseignées afin d'intégrer des aspects relatifs au commerce électronique au DEC Commercialisation de la mode.

¹³⁰ Rapporté dans : Simon B. Simoneau (2017), *Adéquation formation-emploi : de quoi parle-t-on?*, Montréal : Observatoire compétences-emplois (OCE).

l'intermédiaire de journées en entreprises, de conférences, de cours obligatoires sur les carrières en mode et de stages en milieu de travail. Il est toutefois encore trop tôt pour mesurer l'impact de ces changements sur le marché du travail.

De plus, selon les employeurs sondés, on formerait beaucoup trop d'acheteurs pour les besoins du marché de l'emploi. Au sein des grandes entreprises, on compte seulement quelques postes d'acheteurs; ceux-ci sont d'ailleurs rarement accessibles à des personnes récemment diplômées.

La formule d'alternance travail-études disponible au Collège LaSalle semble être une voie intéressante. En plus du stage déjà inscrit à leur cursus, les étudiants effectuent deux autres stages pendant l'été, ceux-ci étant habituellement rémunérés. Toutefois, ces stages ne sont pas crédités. Malgré les bienfaits que peut apporter cette formule, peu d'étudiants optent pour l'alternance travail-études, notamment parce que ces stages ne sont pas nécessairement rémunérés. Pour améliorer cette situation, un travail de sensibilisation auprès des entreprises en ce qui concerne l'importance d'offrir des stages d'études en milieu de travail qui soient rémunérés sera à faire. Une réflexion pourrait également avoir lieu en ce qui concerne la création de programmes de subvention permettant d'offrir plus de stages rémunérés.

Enfin, la réalité du marché de travail de la mode exige aussi d'avoir une bonne maîtrise de l'anglais, oral et écrit. L'offre d'un cheminement bilingue est une option intéressante; elle est présentement disponible au Collège LaSalle. Après une période de popularité, le nombre de personnes inscrites dans ce cheminement a considérablement baissé, pour diverses raisons, dont le fait qu'il requiert de l'étudiant un certain niveau d'anglais à l'entrée.

UNE OFFRE DE FORMATION CONTINUE À BONIFIER ET À PROMOUVOIR DAVANTAGE

L'offre de formation continue destinée aux travailleurs du secteur de la mode est plutôt réduite dans le réseau public. Les institutions offrent la possibilité aux personnes en emploi de suivre des cours à la carte afin de se perfectionner sur certains aspects de leur travail. Les individus s'insèrent alors dans les cours crédités offerts aux étudiants du programme concerné. Cette

POUR LES EMPLOIS SPÉCIALISÉS, ON OBSERVE DES BESOINS POUR DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS DANS UN CONTEXTE OÙ LA FABRICATION DE PRODUITS À VALEUR AJOUTÉE EST EN CROISSANCE. D'AUTRE PART, ON CONSTATE QUE LE FORT DÉCLIN DANS LE DOMAINE DE LA FABRICATION INDUSTRIELLE A RÉDUIT L'OFFRE DE FORMATION INITIALE SPÉCIALISÉE, COMME C'EST LE CAS TOUT PARTICULIÈREMENT DANS LE DOMAINE DU TEXTILE.

option implique toutefois des coûts importants¹³¹, ce qui explique pourquoi peu de travailleurs optent pour cette voie sur une base individuelle. Il existe néanmoins des formations sur mesure offertes par certaines institutions d'enseignement pour les employeurs qui manifestent ce type de besoins. Le service aux entreprises développe alors un programme de formation et des modalités d'enseignement adaptées aux besoins exprimés. Cette formule est plus populaire dans certains secteurs d'emploi comme la santé et le service à la clientèle, mais moins dans le secteur de la mode. En ce sens, plus d'efforts devraient être déployés pour former et qualifier de manière adéquate la main-d'œuvre du secteur de la mode. Ces efforts pourraient passer par une meilleure connaissance des besoins des entreprises, par la diffusion d'informations synthétisées concernant les opportunités de formation, mais aussi par une veille de la formation continue (voir section 8, constat 5).

LES DÉMARCHES DE QUALIFICATION LIÉES AUX NORMES PROFESSIONNELLES : DE GRANDS ÉCARTS ENTRE LES DOMAINES D'EMPLOI

De manière générale, le rapport quinquennal 2008-2013 sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la Commission des partenaires du marché du travail trace un portrait positif de l'implantation des normes professionnelles. Cependant, il confirme que le degré d'utilisation des normes professionnelles varie de manière considérable en fonction des secteurs et des métiers.¹³² Les métiers du textile font partie de ceux pour lesquels des démarches comme les PAMT auraient peu de succès. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les normes professionnelles gagneraient à être mises à jour afin de refléter les changements dans le secteur, mais ce n'est pas le seul facteur. Les démarches qualifiantes qui concernent le textile, tant celles en développement des compétences qu'en reconnaissance, concernent un faible nombre de travailleurs, car les emplois dans ce secteur ont fortement diminué au cours des dernières décennies. La popularité des démarches de développement et de reconnaissance des compétences est plus palpable dans le secteur du commerce de détail. Cependant, le processus peut paraître laborieux pour

les entreprises de petite taille dans un secteur où une majorité de détaillants comptent moins de 10 employés. Ce mécanisme est d'ailleurs en cours de révision chez Détail-Québec afin d'améliorer et alléger la démarche.

UNE VISION GLOBALE ET DES COMPÉTENCES « CROISÉES »

Dans le domaine de la production, il serait bénéfique que l'employé ait une vision globale du fonctionnement de la machinerie ou des équipements avec lesquels il sera appelé à travailler afin d'améliorer la qualité des produits. Savoir les manœuvrer ne suffit pas toujours. Même constat chez les opérateurs de machines à coudre industrielles : il faudrait former le personnel concernant les matières et les tissus et la lecture des dessins afin qu'ils améliorent leur production. Pour cela, la « formation croisée » permettrait d'augmenter la polyvalence des travailleurs sur les différentes machines et faciliter ainsi la mobilité interprofessionnelle (et les enjeux de rareté de main-d'œuvre). Les compétences « croisées » ne touchent pas uniquement la production. Il existe un besoin pour une compréhension plus globale de l'industrie et des différentes tâches et fonctions liées à la chaîne d'approvisionnement et de valeur. Certains programmes de formation initiale en mode offrent déjà la possibilité à leurs étudiants de collaborer avec d'autres étudiants issus de départements connexes afin d'acquérir des compétences supplémentaires (par ex. : les liens entre le DEC Design de mode et Commercialisation de la mode).

DES COMPÉTENCES CONNEXES EN DEMANDE POUR L'INDUSTRIE DE LA MODE

De manière globale, les diagnostics et études produits sur le marché du travail indiquent des lacunes communes concernant des compétences en TIC, en gestion, en ressources humaines et en innovation. Il est toutefois difficile de savoir comment ces manques affectent précisément le secteur de la mode. De plus, les institutions d'enseignement qui offrent des programmes en mode (Design de mode et Commercialisation de la mode, par exemple) ont été très proactives au cours des dernières années et ont revu leur structure et contenu de cours pour intégrer un ensemble de nouvelles connaissances et compétences exigées par le marché du travail (par ex. : nouvelles matières et fibres, patrons 3D, commerce électronique, comptabilité spécifique à la mode, etc.). Comme ces changements sont nouveaux, leur impact ne sera visible que dans quelques années. Nous rappelons donc au lecteur que les compétences suivantes sont abordées de manière plus générale :

¹³¹ Cela s'explique par le fait que l'institution ne reçoit pas de subvention ministérielle lorsqu'un étudiant n'est pas inscrit dans un programme d'études.

¹³² Commission des partenaires du marché du travail (2013), Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, Rapport quinquennal 2008-2013, p. 113.

→ **Les compétences en TIC** : L'intégration des nouvelles technologies requiert une main-d'œuvre qualifiée. Les besoins sont souvent comblés par l'impartition des services dans des firmes externes, mais un besoin se fera sentir pour des professionnels à l'interne. Ces expertises incluent l'usage d'outils de gestion et de logistique, des logiciels permettant d'opérer des équipements dans le cadre de l'automatisation de la chaîne d'approvisionnement et de fabrication et le développement et l'intégration de la technologie numérique, par exemple, pour la vente ou la distribution des biens produits.

→ **Les compétences en innovation** : La place grandissante de l'innovation requiert du personnel hautement qualifié, notamment en recherche et développement (R-D), afin de développer de nouveaux produits et procédés de fabrication, mais aussi des stratégies de commercialisation, de distribution et de vente. La formation doit miser sur le développement de capacités de création et d'expérimentation, mais aussi de gestion (démarrage, gestion de lieux de création et recherche, commercialisation). L'innovation doit également tirer profit de la rencontre des disciplines et des expertises, comme les incubateurs et les accélérateurs d'idées et les laboratoires créatifs. On parle alors d'hybridation des expertises et des métiers. L'innovation doit également s'insérer dans le domaine de la gestion, car elle concerne l'ensemble des gestionnaires qui souhaitent transformer leurs entreprises afin de les rendre plus performantes et innovantes.

→ **Les compétences en gestion** : Selon une étude, les gestionnaires canadiens seraient moins formés que leurs homologues des États-Unis¹³³. Cette affirmation, bien qu'elle ne soit pas propre au secteur de la mode, indique toutefois des lacunes en ce qui concerne des compétences de gestion, que ce soit au niveau de la commercialisation, de la distribution, de la vente ou de l'adoption et de l'utilisation efficace des nouvelles technologies. Ces manques ont un impact sur la productivité. Pour la mode, une amélioration en ce sens pourrait faciliter la mobilité des travailleurs et l'adaptabilité des entreprises au contexte de concurrence accrue, surtout pour les PME qui cumulent différentes fonctions de la chaîne de valeur. De plus, des besoins spécifiques se feront de plus en plus sentir pour des compétences stratégiques comme l'intelligence

d'affaires. Enfin, les gestionnaires devront adopter une vision plus intégrale de l'innovation, c'est-à-dire une innovation qui s'insère dans toutes les activités de la chaîne de valeur, mais aussi dans le modèle et les stratégies d'affaires. Considérant que le secteur de la mode est en concurrence avec d'autres secteurs innovants pour les mêmes ressources, il gagnerait à miser sur l'innovation comme facteur de distinction et d'attraction.

→ **Les compétences en ressources humaines** : Le recrutement, la rétention, l'allocation des ressources de travail et la planification de la relève seront plus que jamais au cœur des préoccupations des entreprises et cela dans un contexte de vieillissement de la population active. Pourtant, plusieurs entreprises n'ont pas de direction des ressources humaines, ou un membre de leur personnel suffisamment outillé, capables de relever les défis reliés au recrutement, à la rétention et à la formation de la main-d'œuvre. C'est particulièrement le cas chez les PME. Cet enjeu avait d'ailleurs été identifié dans le rapport du Groupe de travail Mode & Vêtement en 2013.

133 CAC (2013), « L'état de la R-D industrielle au Canada », Points saillants. Rapport du comité d'experts.

ADÉQUATION FORMATION- EMPLOI

POUR LES PROFESSIONS DU SECTEUR DE LA MODE

L'un des principaux défis que le secteur de la mode aura à relever dans les prochaines années sera de former et (re)qualifier une main-d'œuvre pour qu'elle soit apte à répondre aux besoins du marché du travail. Il ne suffit pas toutefois d'améliorer les programmes d'études, mais d'apporter une réflexion globale sur l'ensemble des modalités d'enseignement et de formation permettant de répondre aux besoins de main-d'œuvre. En effet, comme nous l'avons constaté, le secteur de la mode est particulier parce qu'il fait appel à des travailleurs dont la formation ne s'acquiert pas nécessairement sur les bancs d'école, dans le cadre de programmes d'études initiales. Pour les professions qui reposent sur ce parcours, une analyse d'adéquation formation-emploi s'avère néanmoins utile. L'exercice d'adéquation formation-emploi a pour objectif de poser un diagnostic pour savoir s'il existe un équilibre entre le nombre de finissants et les besoins des entreprises du secteur pour ces finissants. Notons que les diplômés ne sont pas les seules personnes pouvant combler les besoins de main-d'œuvre du secteur; ceux-ci peuvent être comblés par d'autres groupes d'individus, comme

des personnes immigrantes ayant les compétences requises, des personnes sans emploi ou des personnes occupant d'autres postes de travail (voir le glossaire en Annexe 1).

L'objectif de cette section est de présenter les résultats issus du modèle d'adéquation formation-emploi, un outil qui permet d'évaluer si l'offre de formation existante à l'échelle de RMR de Montréal correspond de manière quantitative aux besoins des employeurs. Grâce aux résultats du modèle d'adéquation formation-emploi (présenté dans la section 6.1), nous présenterons des constats liés aux professions ciblées pour ce secteur, ainsi qu'un ensemble de nuances à prendre en considération à la lumière des diagnostics d'adéquation. Cette analyse nous a permis de dresser les observations suivantes :

→ L'outil d'adéquation formation-emploi fait état d'un équilibre entre le nombre de finissants et les besoins des employeurs du secteur pour des finissants pour les six professions ayant des programmes d'études liés.

→ Il existe un enjeu en ce qui a trait à la rétention des expertises et du savoir-faire pour des métiers qualifiés en fabrication.

6.1 PRÉSENTATION DE L'OUTIL DE VEILLE MÉTROPOLITAIN SUR L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

L'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail prend une place de plus en plus importante dans la planification des formations. Le nouveau cadre de gestion de l'offre de formation professionnelle et de l'offre de formation collégiale technique du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) et la consultation sur la priorisation des besoins du marché du travail, pilotée par la Commission des partenaires du marché du travail, en sont de bons exemples. Dans ce contexte, le CEM a développé un modèle d'adéquation formation-emploi représentatif du marché du travail dans la métropole. Cet outil permettra de suivre l'évolution du marché du travail, d'émettre des hypothèses sur les raisons d'une inadéquation et ainsi de prioriser certaines actions. Il permet également de formuler des recommandations quant à la priorisation des besoins de formation. Ainsi, pour chacune des professions ciblées, nous pouvons conclure si celle-ci affiche un déficit, un équilibre ou un surplus de diplômés pour répondre au besoin de débutants dans ce secteur du marché du travail.

6.2 CONSTATS D'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

Dans cette section, l'analyse des résultats de l'outil de veille métropolitain pour les six professions ciblées dans le secteur de la mode est présentée. Rappelons au lecteur que les résultats présentés sont basés sur la situation des diplômés du réseau public et privé (établissements agréés par le MÉES au titre de la subvention par élève) qui se dirigent vers le secteur de la mode dans la RMR de Montréal. Cette section inclut une analyse de l'évolution des données des enquêtes Relance faites par le MÉES pour les programmes de formation initiale concernés¹³⁴. Notons toutefois que les résultats des enquêtes Relance ne tiennent pas compte du secteur d'activité vers lequel se dirigent les diplômés à l'issue de leurs études. En d'autres

mots, les enquêtes Relance ne sont pas sectorielles, puisqu'elles concernent le placement des diplômés par programme d'études. Ainsi, les données des enquêtes Relance seront utilisées seulement à titre de complément à notre diagnostic. Un sommaire des résultats de l'exercice d'adéquation formation-emploi est disponible dans le Tableau 14.

VENDEURS - COMMERCE DE DÉTAIL (CNP 6421)

Le modèle n'indique pas d'enjeu d'adéquation formation-emploi pour cette profession. Il s'agit d'une profession qui se caractérise par un fort roulement et constitue une porte d'entrée pour plusieurs autres professions du secteur de la mode. Il n'existe pas d'enjeux particuliers liés à cette profession. D'intéressantes initiatives de formation et de perfectionnement ont déjà cours dans le secteur du commerce de détail, ainsi que des démarches de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO). Il serait bien toutefois de penser à faire la promotion de postes plus spécialisés en vente, notamment pour des produits à valeur ajoutée et de niche qui commencent à prendre plus de place au Québec.

TAILLEURS, COUTURIERS, FOURREURS ET MODISTES (CNP 6342)

Selon les données issues du modèle d'adéquation formation-emploi, il existe un équilibre entre le nombre de finissants des trois programmes liés à cette profession et les besoins de l'industrie pour ces postes. Si l'équilibre semble être constaté, cela ne signifie pas que les employeurs n'aient pas de besoins pour les finissants des programmes visés ou qu'il n'existe pas de difficultés de recrutement à l'égard de cette profession, mais que l'outil n'évalue pas correctement ces besoins en raison du faible nombre de répondants à l'Enquête Relance pour les programmes ciblés, entre autres. Selon l'évaluation qu'en faisaient les entreprises sondées par le MÉES à la fin des années 2000, ces programmes, tel qu'ils étaient donnés, ne convenaient pas à la réalité de la profession¹³⁵. Ainsi, les entreprises exigent plus de trois ans d'expérience pour combler le manque de finissants aptes à occuper un emploi. Des changements ont été apportés aux programmes depuis, à la suite d'une série de recommandations émise par le Ministère. Cela prendra encore un peu de temps avant de savoir si ces changements auront été bénéfiques pour l'industrie. À l'heure actuelle, les entreprises considèrent que le compagnonnage est la forme d'enseignement la plus appropriée. Cette formule risque toutefois de connaître

134 Voir à ce sujet le glossaire en Annexe 2.

135 MELS (2010), « Étude sectorielle ».

TABLEAU 14

Sommaire, constats d'adéquation formation-emploi (AFE), secteur de la mode

CNP (2011)	PROFESSIONS	NOMBRE D'EMPLOIS DANS LE SECTEUR¹	DEMANDE POUR DES FINISSANTS² %	PERSPECTIVES D'EMPLOI 2015-2019³	DIAGNOSTIC D'AFE
6421	Vendeurs – commerce de détail	14 531	65,1	Favorables	Équilibre
6342	Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	1 141	62,7	Acceptables	Équilibre
5243	Ensembleurs de théâtre, dessinateurs de mode, concepteurs d'exposition et autres concepteurs artistiques	1 073	17	Acceptables	Équilibre
6222	Acheteurs des commerces de détail et de gros	829	15,8	Favorables	Équilibre
5245	Patronniers de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure	346	0	Acceptables	Équilibre
5241	Designers graphiques et illustrateurs	259	31,2	Acceptables	Équilibre

1. Traitement des données d'emploi à partir des données de l'ENM 2011 (voir annexe 1).

2. Données tirées de l'outil de veille.

3. Emploi-Québec, Perspectives d'emploi par profession 2015-2019.

des limites, avec le vieillissement de la main-d'œuvre qualifiée. La perte des expertises touche l'ensemble de l'industrie, que ce soit pour le sur-mesure que pour les entreprises de production, car l'industrie de la fabrication industrielle a tout autant besoin d'employés qui connaissent la confection complète des produits de vêtement, notamment pour la confection d'échantillons, pour les essayages et pour le contrôle de la qualité. On peut donc dire que les besoins de main-d'œuvre pourront en partie être comblés par des diplômés, mais que les besoins devront également être comblés par d'autres bassins de main-d'œuvre, par exemple, les travailleurs expérimentés..

ENSEMBLIERS DE THÉÂTRE, DESSINATEURS DE MODE, CONCEPTEURS D'EXPOSITION ET AUTRES CONCEPTEURS ARTISTIQUES (CNP 5243)

La profession de designer de mode se retrouve au cœur des campagnes de publicité des maisons d'enseignement qui offrent des programmes en mode. Il ne fait pas de doute, c'est une profession qui jouit d'une grande popularité et qui attire beaucoup d'étudiants dans les

programmes d'études menant à cette profession. C'est le cas du DEC Design de mode et du baccalauréat en gestion et design de mode. Pour ces deux programmes, on comptait respectivement 138 et 15 diplômés pour la période 2007-2015 qui se dirigeaient dans cette profession (dans la RMR de Montréal). Ainsi, l'industrie intègre bien les finissants de ces programmes. Les indicateurs d'insertion sur le marché du travail corroborent cet état de fait. Selon la Relance, le taux de chômage des finissants du programme de DEC Design de mode en 2016 était de 10,5 % (pour la RMR de Montréal)¹³⁶. Par ailleurs, plus du quart des diplômés poursuivaient des études. De plus, l'intégration professionnelle pour les finissants du baccalauréat est bonne puisqu'en 2013, 84,1 % de ces diplômés étaient en emploi. Les employeurs ont mentionné avoir des besoins pour des personnes expérimentées, ce qui signifie qu'il s'agit d'une profession moins accessible aux finissants du

¹³⁶ IMT en ligne, Enquête sur la situation d'emploi de personnes diplômées dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, DEC Design de Mode.

DEC; ceux du baccalauréat sont plus enclins à accéder directement à la profession.

Si le modèle semble indiquer un équilibre entre le nombre de finissants et les besoins de l'industrie, une réflexion nécessite quand même d'être faite en ce qui concerne cette profession. Les entreprises sondées dans le cadre des groupes de discussion ont signalé que les maisons d'enseignement qui offrent ce programme tendent à promouvoir une image qui ne colle pas avec la réalité du marché du travail et l'exercice quotidien de la profession. Cette critique a été maintes fois entendue par les institutions d'enseignement et plusieurs d'entre elles déploient de véritables efforts pour y remédier.

ACHETEURS DES COMMERCES DE DÉTAIL ET DE GROS (CNP 6222)

Globalement, le modèle d'adéquation formation-emploi indique une situation d'équilibre entre le nombre de finissants des programmes liés à cette profession et la demande pour ces professionnels. C'est toutefois une profession peu accessible aux finissants, car elle exige très souvent plus de trois années d'expérience. Il n'est pas rare que les finissants doivent cheminer par d'autres postes au sein de l'entreprise avant de devenir acheteurs. En fait, il n'existe pas de parcours unique pour intégrer cette profession. On retrouve bien sûr des diplômés de programmes liés au monde des affaires et à la vente, mais aussi des personnes ayant un cumul d'expériences de travail dont la formation sera complétée à l'interne. Les employeurs iront aussi chercher des candidats du côté d'autres professions, pourvu que ceux-ci possèdent une habileté avec les chiffres et des traits de personnalité recherchés. Les employeurs vont aussi recruter les étudiants ayant réalisé un stage au sein de leur entreprise.

PATRONNIERS DE PRODUITS TEXTILES ET D'ARTICLES EN CUIR ET EN FOURRURE (CNP 5245)¹³⁷

Le modèle d'adéquation formation-emploi n'indique pas de déficit en ce qui a trait au nombre de finissants. Or, les intervenants sondés ont tout de même mentionné des besoins pour des patronnistes et ont évoqué des difficultés de recrutement. En fait, le besoin de main-d'œuvre est surtout évident pour des personnes ayant de l'expérience de travail. Ils ont également exprimé des difficultés en ce qui concerne la rétention du personnel. Malgré la délocalisation d'une

grande partie de la production vers l'étranger, les patrons sont encore souvent conçus localement, ce qui explique le besoin pour ces professionnels. Or, les finissants démontrent rapidement une perte d'intérêt pour la profession lorsque placés en contexte réel de travail, avec des tâches répétitives et moins créatives qu'ils ne l'auraient espéré. C'est surtout le cas des finissants ayant fait des études liées en design de mode, le principal bassin de main-d'œuvre pour cette profession. Les conditions de travail peuvent constituer un frein à l'attrait pour cette profession.

Le programme de formation directement lié à cette profession est le DEP Dessin de patron. Or, ce programme est peu connu des entreprises et des jeunes. Le faible nombre d'inscriptions a d'ailleurs été au nombre des raisons qui ont amené le MÉES à faire des travaux dans le secteur de formation «Cuir, textile et habillement», ce qui a mené à la création d'un nouveau DEP Mode et confection de vêtements sur mesure. Il faudra toutefois attendre quelques années avant de voir l'impact de cette nouvelle version de programme sur le marché de l'emploi.

Pour assurer un flot continu de diplômés vers cette profession, il sera probablement nécessaire d'ajuster les conditions de travail, revoir l'organisation des tâches et proposer des incitatifs à l'interne pour assurer une meilleure rétention et rendre la profession plus attrayante pour les finissants.

DESIGNERS GRAPHIQUES ET ILLUSTRATEURS (CNP 5241)

De manière générale, cette profession figure parmi celles qui connaîtront une des plus grandes demandes au Québec. Ce sera particulièrement vrai pour les personnes qui travaillent dans la publicité, dans le secteur de l'impression, dans l'industrie de l'information et l'industrie culturelle et dans la conception de matériel graphique et visuel, notamment les sites Web. Le secteur de la mode n'est pas spécifiquement touché par cette forte demande, puisque seulement 3,9% des designers graphiques et illustrateurs travaillaient dans ce secteur. Toutefois, les entreprises de l'industrie de la mode pourraient probablement procéder à plus d'embauches de ces professionnels à l'avenir. Le modèle d'adéquation formation-emploi indique quant à lui qu'il existe un nombre suffisant de finissants des programmes collégiaux et universitaires visés pour les besoins de main-d'œuvre pour cette profession dans les entreprises dont l'activité principale est liée à la mode.

¹³⁷ Dans le milieu de la mode, l'usage du terme «patronniste» est beaucoup plus répandu que celui de patronnier.

PROMOTION DU SECTEUR ET DES PROFESSIONS DE LA MODE

Il ne fait pas de doute que le secteur de la mode est actif en matière de promotion et de positionnement de son industrie. La création de la Grappe métropolitaine de la mode en mai 2015 a permis de rassembler et de structurer diverses initiatives, ce qui a grandement bénéficié à l'industrie de la mode. Dans cette section, un survol des principales organisations qui font la promotion du secteur et de ses professions sera présenté.

GRAPPE MÉTROPOLITAINE DE LA MODE (MMODE)

La Grappe mmode a pour mission d'améliorer la compétitivité et de contribuer à la croissance de l'industrie de la mode québécoise en agissant comme principale plateforme d'échange et de collaboration de l'écosystème¹³⁸. À travers ses quatre chantiers (image, innovation, main-d'œuvre et exportation), mmode propose des solutions pour faire face aux différents enjeux qui touchent ce secteur. Dans la dernière année, mmode a développé une plateforme Web interactive (qui sera lancée à l'automne 2017), a organisé le Forum main-d'œuvre, a été présente sur divers panels et à de nombreuses conférences, a appuyé

¹³⁸ Mmode, page Web.

la tenue de foires d'emploi et a participé à des missions exploratoires et commerciales à l'extérieur du Québec.

CONNEXION VÊTEMENT

Connexion Vêtement est une organisation nationale qui représente et sert les besoins des entreprises et des employés de l'industrie du vêtement dans les domaines du développement et de l'adaptation des ressources humaines. Son mandat consiste à appuyer la compétitivité à long terme de l'industrie au Canada et à répondre aux besoins de perfectionnement de sa main-d'œuvre. Parmi ses initiatives, mentionnons l'Expo carrière RH Mode qui a eu lieu en mars 2016 et 2017 et le programme « Objectif carrière du vêtement et du textile¹³⁹ » au niveau national et provincial, depuis 2014. Ce programme québécois a pour objectif de permettre aux PME du secteur de la mode de recruter les talents dont elles ont besoin. Jusqu'à maintenant, 127 jeunes diplômés québécois ont eu la possibilité d'acquérir de l'expérience en milieu de travail grâce à ce programme.

¹³⁹ Programme Objectif carrière du vêtement et du textile, page Web (pour le Québec)

CSMO TEXTILE

CSMO Textile fait partie du réseau des comités sectoriels de main-d'œuvre. Créé en 1996, il s'agit d'un organisme paritaire « qui a comme rôle de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre des entreprises du secteur textile et de soutenir le développement des compétences de celle-ci »¹⁴⁰. Au cours des dernières années, le Comité a élaboré un ensemble d'outils et de programmes de formation afin de faire la promotion des carrières dans le textile, mais aussi d'assurer le développement de cette industrie que ce soit au niveau des ressources humaines, du développement des compétences ou de la connaissance du secteur. Pour la promotion du secteur chez la relève, notons la création de fiches métiers, de trousseaux éducatifs de niveau primaire et secondaire, de la section « Jeunes » du site Web du CSMO et la présence du Comité sur la plateforme de jeu « Science en jeu ».

DÉTAIL QUÉBEC

Détail Québec est le comité sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail. Parmi ses membres, on retrouve plusieurs entreprises reliées au secteur de la mode. Outre son mandat de soutien au développement des compétences dans le commerce de détail, Détail Québec joue un rôle important au niveau de la promotion des métiers et carrières de ce secteur, notamment en créant des outils permettant de susciter un intérêt chez la relève. Parmi ses actions concrètes, mentionnons son programme de certification professionnelle « Mes compétences, mon avenir », ses ateliers de formation grâce à sa mutuelle de formation et ses outils RH¹⁴¹.

CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL (CQCD)

Le CQCD est le porte-parole du secteur du commerce de détail au Québec. Il représente plus de 5 000 établissements commerciaux¹⁴². Il a pour rôle de représenter, promouvoir et valoriser ce secteur en fonction de différents dossiers dont font partie la protection des consommateurs, l'équité salariale et le développement durable. Parmi ses événements, mentionnons le « e-commerce Québec » dont la quatrième édition se tiendra en octobre 2017. Cet événement se veut un lieu de réflexion sur des solutions en matière de nouvelles technologies en lien avec le commerce électronique.

140 CSMO Textile, page Web.

141 Détail Québec, page Web.

142 CQCD, page Web.

CONSEIL CANADIEN DU COMMERCE DE DÉTAIL (CCCD)

Le Conseil canadien du commerce de détail représente plus de 45 000 commerces de tous types partout au Canada. L'organisme propose à ses membres des services et des programmes, notamment dans les domaines de l'éducation et de la formation, des meilleures pratiques, du réseautage, de la représentation et de l'information relative à l'industrie. Parmi ses projets de promotion et de soutien à la relève, on retrouve un programme de bourses d'études postsecondaires, des outils de formation ainsi que plusieurs ateliers sur l'encadrement, le recrutement et la rétention du personnel dans toutes les régions du pays¹⁴³.

CONSEIL CANADIEN DE LA FOURRURE

Créé en 2014, le Conseil canadien de la fourrure représente et fait la promotion de l'industrie de la fourrure. Parmi ses projets, notons le StyleLab Montréal, un salon commercial de la mode haut de gamme et le portail Web « TruthAboutFur¹⁴⁴ » qui fournit des informations sur tous les secteurs de l'industrie de la fourrure en Amérique du Nord.

VÊTEMENT QUÉBEC

Fondé en 1974, cet organisme regroupe des entreprises québécoises du secteur du vêtement. Vêtement Québec offre des services d'accompagnement et de réseautage, organise des ateliers et séminaires thématiques (par ex. : sur le commerce électronique, le financement, etc.) en plus d'organiser des missions commerciales à l'étranger et des rencontres avec des acheteurs en collaboration avec Export-Québec (ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation).

CONSEIL DES CRÉATEURS DE MODE DU QUÉBEC

Ce conseil a pour mandat de représenter les créateurs de mode pour défendre leurs intérêts et leurs droits. Il contribue activement à la promotion et au développement de l'image de marque de la mode québécoise et de ses créateurs. Parmi ses projets, mentionnons le Cabinet éphémère, une boutique pop-up qui regroupe une vingtaine de créateurs québécois depuis le printemps 2017.

FÉDÉRATION CANADIENNE DU VÊTEMENT

La Fédération a pour mandat de s'assurer que les intérêts de l'industrie du vêtement soient pris en compte par les gouvernements, notamment en ce qui concerne les relations commerciales et les politiques

143 CCCQ, page Web.

144 Portail Web, « Truth about fur ».

de régulation du commerce. L'organisme offre des ressources pour ses membres, comme de l'information sur l'importation et exportation, un répertoire d'entreprises et de l'accompagnement pour les entreprises qui désirent pénétrer de nouveaux marchés¹⁴⁵.

ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE TEXTILE CANADIENNE

Établie en 2009, l'Association est un organisme national à but non lucratif visant à promouvoir le secteur textile canadien¹⁴⁶. Elle a pour mission de faire la promotion de l'industrie textile et d'influencer les gouvernements sur les questions se rapportant tout particulièrement au système d'approvisionnement et de commerce des produits textiles. Cette association favorise également le partage d'information entre les membres de cette industrie.

FASHION TECH FESTIVAL

Le FashionTech Festival est « un événement international regroupant des designers de mode, ingénieurs, start-ups et compagnies du secteur des TI investis dans le développement du futur des vêtements et accessoires intelligents¹⁴⁷. » La première édition a eu lieu au Musée McCord de Montréal en mai 2017.

FESTIVAL MODE ET DESIGN DE MONTRÉAL

Ce festival annuel a pour mandat de faire rayonner la créativité québécoise (et canadienne) issue du travail de designers, fabricants et détaillants émergents et de renom. Cet événement est une plateforme pour connaître les tendances en mode, design, musique, beauté et magasinage¹⁴⁸.

VESTECHPRO

Le Centre de recherche et d'innovation en habillement (Vestechpro) fait partie du réseau des centres collégiaux de transfert de technologie (CCT). Il est affilié au Cégep Marie-Victorin. Parmi ses initiatives reliées à la promotion du secteur, mentionnons l'organisation de la seconde édition de Wear It Smart qui a eu lieu en octobre 2016. Cet événement avait pour but de rassembler la relève et les passionnés du design d'intégration technologique.

GROUPE CTT

Le Groupe CTT est le Centre de transfert de technologie spécialisé en recherche, développement et analyse des textiles techniques, des géosynthétiques et

des matériaux avancés à base de textile (aussi appelés « textiles intelligents »)¹⁴⁹. Depuis 15 ans, le Groupe CTT organise l'Expo Hightex, un salon dédié à l'industrie. Affilié au Cégep de Saint-Hyacinthe, il dispose également d'un service aux entreprises (SYNOR). En plus d'être une chaire de recherche, l'organisme offre aux entreprises des services en R-D et de l'expertise-conseil en technologie ainsi que des laboratoires d'essais.

ACADEMOS

Academos est un réseau social et une plateforme de mise en contact entre jeunes et mentors issus des milieux des affaires, scolaire et communautaire. Plus spécifique à la mode, l'initiative « Polychrome » d'Academos, en collaboration avec le Collège LaSalle, « vise à favoriser le développement de la relève dans l'industrie de la mode au Québec en démystifiant ses pratiques et en présentant des parcours non traditionnels et des profils inspirants¹⁵⁰ ».

FONDATION DE LA MODE DE MONTRÉAL

Cet organisme à but non lucratif a pour mandat d'encourager « la formation et la recherche dans le domaine de la mode afin de stimuler la créativité et mieux positionner Montréal dans la compétition mondiale ». Chaque année, elle offre la possibilité d'obtenir une bourse d'études supérieures afin d'étudier dans le domaine de la mode au Canada ou à l'étranger.

FEM INTERNATIONAL

FEM International est un organisme sans but lucratif qui accompagne les femmes dans la création et le développement de leur entreprise et de leur projet à travers la mise en réseau, le partage d'expériences et le développement des compétences entrepreneuriales, sociales et écologiques¹⁵¹. Cet accompagnement vise principalement les secteurs où les femmes sont nombreuses comme le textile, les arts et l'artisanat. Parmi les programmes offerts, on compte des formations comme celle du « Lancement d'entreprise socialement responsable », des ateliers sur des sujets divers (importation/exportation, techniques de mise en marché, ventes et marketing, etc.) ainsi que des séances de coaching personnalisé. En partenariat avec deux autres organisations, FEM International participe à l'élaboration d'un portrait de l'industrie canadienne de la mode éthique (Projet Ethika) qui devrait être disponible à la fin de l'année 2017.

145 Fédération canadienne du vêtement, page Web.

146 Association de l'industrie textile canadienne, page Web.

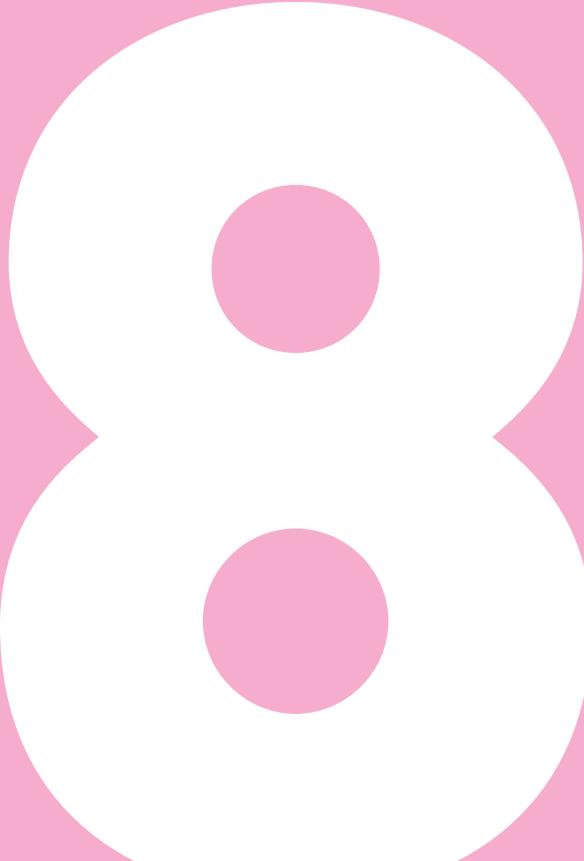
147 Festival FashionTech, Page Web.

148 Festival Mode & design, page Web.

149 Groupe CTT, Page Web.

150 Academos Page Web.

151 FEM International, Page Web.



CONSTATS ET PISTES DE SOLUTION

Le diagnostic des besoins en main-d'œuvre et de l'adéquation formation-emploi du secteur de la mode dresse un portrait global de la situation dans ce secteur, mais il soulève aussi les enjeux et les défis avec lesquels doivent composer les entreprises de ce secteur. L'analyse des données et des études disponibles, des propos recueillis lors des groupes de discussion et d'entretiens avec les membres de l'industrie et les maisons d'enseignement, ainsi que des discussions menées avec différents acteurs clés ont permis de cibler une certaine quantité d'enjeux pour le secteur de la mode. À partir de cet exercice, un ensemble de constats et de pistes de réflexion et de solution ont été émis. Ceux-ci se divisent en fonction des thématiques suivantes: (1) l'adéquation formation-emploi, (2) le recrutement et la rétention, (3) l'attractivité et (4) la formation continue et l'accompagnement.

L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI

CONSTAT 1 - LA VARIÉTÉ ET LA DIVERSITÉ DES SOURCES D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL NE REFLÈTENT PAS LES RÉELS BESOINS DES ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA MODE EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT.

Une problématique a été repérée dans l'analyse des sources d'informations sur le marché du travail. Celles-ci sont éparpillées et s'avèrent dans certains cas contradictoires. En effet, les observations faites par Statistique Canada, Emploi-Québec et le CSMO Textile diffèrent quant aux besoins pour des travailleurs dans le domaine de la production. C'est le cas notamment des opérateurs de machines à coudre industrielles (CNP 9446), des opérateurs de machines et travailleurs de traitement des fibres et des fils textiles, du cuir et des peaux (CNP 9441), des tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles (CNP 9442) et des manœuvres des produits du textile (CNP 9616). Selon les perspectives d'emploi émises par Emploi-Québec,

l'intégration en emploi dans ces professions est jugée acceptable pour la période 2015-2019. Pour Statistique Canada, certaines de ces professions auraient des perspectives d'emploi limitées (pour la période 2014-2018). Ces observations font contraste avec celles de la Grappe mode et du CSMO Textile pour qui il existerait des besoins criants et des difficultés de recrutement pour les opérateurs de machines à coudre industrielles, les manœuvres et les tisseurs et les tricoteurs¹⁵².

PISTES DE RÉFLEXION ET DE SOLUTION :

→ **Diffuser les informations recueillies dans le Diagnostic des besoins de main-d'œuvre et d'adéquation formation-emploi pour le secteur de la mode**, afin de mieux connaître et estimer les besoins de main-d'œuvre.

- Acheminer au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'aux organismes fédéraux correspondants les informations recueillies afin qu'ils puissent faire des modifications nécessaires aux informations déjà existantes sur le marché du travail concernant des professions reliées à la mode.
- Transmettre aux organismes spécialisés en employabilité le diagnostic afin qu'ils soient au fait des besoins des entreprises pour des professions en demande dans le secteur de la mode.
- Transmettre ce diagnostic aux maisons d'enseignement concernées, notamment à propos de l'information en ce qui a trait aux compétences et aux professions du futur.

CONSTAT 2 - LA FORMATION INITIALE PRÉSENTE CERTAINS MANQUES AFIN D'ÊTRE PLUS EN PHASE AVEC LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

En 2010, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) a déposé le rapport de l'étude sectorielle dans l'industrie de l'habillement. Plusieurs recommandations avaient alors été faites et adressées aux institutions d'enseignement collégial. À la suite de ce rapport, des changements importants ont été apportés aux programmes ciblés. Dans le cas des notions spécifiques jugées comme manquantes, plusieurs ont été ajoutées aux cursus. Malgré ces modifications, il y a encore place à l'amélioration dans ces programmes,

¹⁵² CSMO Textile (2016), « Diagnostic sectoriel », p. 46.

mais aussi dans l'ensemble de l'offre de formation dans le secteur de la mode.

PISTES DE RÉFLEXION ET DE SOLUTION :

→ **Émettre des recommandations au ministère de l'Éducation en ce qui a trait à la révision de programmes collégiaux qui sera effectuée dans les mois à venir.** Voici quelques exemples :

- Suggérer la création d'une spécialisation « cuir » au programme de DEC Design de mode; une option similaire à celle de la spécialisation en fourrure offerte par le Cégep Marie-Victorin.
- Suggérer le jumelage avec le marché du travail (entreprises et artisans professionnels) sous forme d'enseignement clinique, en complément au programme de DEC Techniques de métier d'art (maroquinerie) déjà en place, ce qui permettrait aux étudiants d'acquérir une expérience pratique en production et d'avoir une vision plus globale du domaine du cuir.
- Explorer les possibilités afin de trouver des solutions de formation du côté des AEC (formation technique) ou des AEP (formation professionnelle), puisque les modalités d'enseignement (qui sont assumées par les établissements) offrent plus de flexibilité afin de répondre aux besoins localisés de main-d'œuvre.

→ **Faire la promotion du programme de formation spécialisée destiné aux opérateurs de machines à coudre industrielles.**

- Diffuser l'information relative à la formation offerte aux entreprises du secteur de la mode, par exemple, celle offerte par le CSMO Textile pour les opérateurs de machines à coudre industrielles.
- Veiller à faire une évaluation de satisfaction (des entreprises et des apprenants) à l'égard de cette formation afin de connaître l'impact de celle-ci sur les besoins du marché de l'emploi.

→ **Évaluer la possibilité de créer d'autres formations courtes pour des métiers en demande pour le secteur de la mode.**

- Étudier la possibilité d'élaborer des programmes de formation destinés à d'autres métiers touchés par une rareté de main-d'œuvre ou des difficultés

de recrutement et de rétention. On pense notamment aux coupeurs de tissus, mais aussi aux réparateurs de machines à coudre.

- **Évaluer les besoins de main-d'œuvre pour des mécaniciens et des électromécaniciens industriels qui seraient capables de faire la réparation des machines à coudre utilisées dans ce secteur.** Au besoin, déployer plus d'efforts pour faire la promotion des débouchés dans le secteur de la mode pour des personnes ayant les qualifications nécessaires.
- **Sensibiliser les directions scolaires et les institutions d'enseignement aux formules de formation pratique, comme l'alternance travail-études et les stages en milieu de travail.**
- **Sensibiliser les entreprises à l'importance d'offrir des stages d'études en milieu de travail qui soient rémunérés et voir la possibilité de mettre en place des programmes de subvention pour offrir plus de stages rémunérés.**
- **Envisager la réalisation d'une étude stratégique sur les tendances, les professions, les technologies et les compétences du futur pour le secteur de la mode.**
 - Non seulement ce complément au diagnostic permettra de prendre connaissance des tendances qui ont cours dans d'autres pays, mais il permettra également d'identifier les compétences qui seront exigées pour intégrer ces technologies du futur dans les programmes d'études initiales et dans la formation continue.
- **Encourager tous les acteurs de l'industrie à trouver des solutions pour mieux communiquer la diversité des opportunités du secteur à la relève, y compris les possibilités d'emplois pour lesquels il y a une forte demande de la part des employeurs.**

LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION

CONSTAT 3 – IL EXISTE DES BESOINS DE RECRUTEMENT POUR DU PERSONNEL DE PRODUCTION.

Les informations présentées dans ce diagnostic permettent d'affirmer qu'il existe des besoins de recrutement et de rétention pour du personnel affecté à la

production (c'est-à-dire en fabrication et en confection) comme des opérateurs de machines à coudre industrielles, des manœuvres dans le textile, des tisseurs, tricoteurs et des coupeurs de tissus. Bien que l'industrie manufacturière¹⁵³ ait connu un réel déclin économique au cours des dernières décennies avec des pertes d'emploi importantes, une reprise semble toutefois s'annoncer par une spécialisation dans d'autres créneaux à forte valeur ajoutée et technique. Dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre active et d'un manque de relève et d'attrait pour ces professions, plusieurs emplois sont à combler dans le domaine de la production. Le recrutement de ces travailleurs présente plusieurs défis pour les employeurs, comme ceux liés à la formation et à l'accompagnement, aux conditions de travail et à la mobilisation des employés.

PISTES DE RÉFLEXION ET DE SOLUTION :

- **Sensibiliser et outiller les entreprises pour qu'elles mettent en place une stratégie de recrutement et de rétention des travailleurs, par exemple en explorant les opportunités de recrutement et de valorisation de personnes éloignées du marché de l'emploi.**
 - **Fournir de l'information aux entreprises qui souhaiteraient explorer les opportunités liées à l'emploi de personnes issues de la main-d'œuvre diversifiée**, comme les personnes immigrantes, les personnes judiciarisées et les personnes en situation de handicap et auprès des jeunes qui ont moins d'intérêt pour les études.
 - **Outiller les entreprises pour qu'elles soient préparées à intégrer ces personnes à l'emploi**, par exemple, en partageant les initiatives présentes dans le secteur de la mode (par ex. : le coffre à outils prévisionnel de la main-d'œuvre élaboré par le CSMO Textile).
- **Voir la possibilité d'élaborer une stratégie pour recruter des employés qualifiés qui ont quitté le secteur de la mode à la suite de la perte d'emplois.**
- **Mettre en place une campagne d'information et de promotion pour faire connaître le secteur de la production reliée à la mode ainsi que ses métiers et professions auprès de la relève et des personnes ayant précédemment perdu leur emploi dans le secteur.**

¹⁵³ En référence aux SCIAN 31-33 - Fabrication.

**CONSTAT 4 –
IL EXISTE UN ENJEU EN CE QUI A TRAIT
À LA RÉTENTION DES EXPERTISES ET DU
SAVOIR-FAIRE POUR DES MÉTIERS QUALIFIÉS
EN FABRICATION.**

On constate que dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre active et de délocalisation de la production à l'étranger (qui a occasionné une perte des expertises), le nombre de travailleurs aptes à transmettre leur savoir-faire sera grandement diminué dans les années à venir. Même s'il existe des programmes de formation initiale dans lesquels ces connaissances sont enseignées, cette offre ne comble pas actuellement l'ensemble des besoins de main-d'œuvre, et ce, pour diverses raisons (par ex. : des formations sont jugées inadéquates ou désuètes, un manque de formation dans certaines spécialités, la durée de la formation, les modalités d'enseignement, etc.). Le nouveau programme de DEP Mode et confection de vêtements sur mesure pourrait améliorer la situation pour certaines professions. En fait, les solutions ne devront pas être uniquement tournées vers l'apport en finissants. Il faut également que les employeurs revoient leur stratégie en matière de ressources humaines dans le but de faciliter le transfert des compétences et des connaissances des employés expérimentés vers les autres (et futurs) employés, mais aussi qu'elles améliorent la culture de formation au sein de leur entreprise.

PISTES DE RÉFLEXION ET DE SOLUTION :

- **Sensibiliser et outiller les entreprises pour qu'elles mettent en place une stratégie de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre au sein de leur entreprise.**
- **Explorer la possibilité de créer un programme de jumelage entre des personnes qualifiées (retraités ou séniors) et des travailleurs du secteur de la mode** pour qu'elles puissent transmettre ponctuellement leur savoir-faire à la relève en fonction de besoins exprimés par les entreprises.
- **Partager les stratégies et les bonnes pratiques de rétention utilisées dans l'industrie** afin de sensibiliser et inspirer d'autres employeurs.

**LA FORMATION CONTINUE ET
L'ACCOMPAGNEMENT**

**CONSTAT 5 –
IL EXISTE DES BESOINS AU NIVEAU DE LA
FORMATION CONTINUE ET LA QUALIFICATION
DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR DE LA
MODE, MAIS AUSSI DES BESOINS POUR LA
PROMOTION DES PROGRAMMES EXISTANTS.**

On constate un manque dans l'offre de formation continue et de courte durée destinée aux travailleurs du secteur de la mode tant dans le réseau public que privé. À l'heure actuelle, l'offre est peu abondante, incomplète et, dans certains cas, peu accessible. Cela peut s'expliquer par une demande faible pour ces formations, en raison des modalités d'enseignement mal adaptées ou peu flexibles ou d'un manque de souplesse des entreprises à libérer leurs employés pour suivre ces formations. L'offre gagnerait à être centralisée et, au besoin, bonifiée pour répondre aux besoins de formation des entreprises du secteur. Les programmes d'accompagnement ou de mentorat doivent viser le déploiement d'efforts afin de soutenir le transfert des connaissances et le développement des compétences de la main-d'œuvre dans ce secteur et aussi d'accroître la mobilité des travailleurs. Ces besoins sont tout particulièrement importants pour des entreprises qui souhaitent devenir plus innovantes.

PISTES DE RÉFLEXION ET DE SOLUTION :

- **Sonder (et chiffrer) les besoins concrets des employeurs en matière de formation.**
 - Sur une base régulière, sonder les entreprises afin de connaître leurs besoins en matière de formations de courtes durées ou de formations continues, notamment en regard de la gestion des ressources humaines, des compétences du futur et de l'innovation.
- **Informers les entreprises des programmes de financement de la formation et de développement de la main-d'œuvre.**
 - Répertorier les programmes qui financent les activités de développement des compétences et les transmettre aux entreprises du secteur.

→ **Faire une veille de la formation continue offerte dans le secteur de la mode.**

- Recenser l'offre de formation continue et de perfectionnement de la main-d'œuvre dans le réseau public et privé.

→ **Bonifier l'offre de formation continue pour le secteur de la mode.**

- Continuer le travail de la Grappe mode en ce qui a trait à la planification de cohortes de formation pour les gestionnaires du secteur de la mode.
- Créer un pont entre les entreprises et les institutions afin qu'il existe une meilleure adéquation entre les besoins de l'industrie et l'offre personnalisée de formation.
- Offrir des ateliers de formation en ce qui a trait à l'innovation intégrale (voir constat 7).

L'ATTRACTIVITÉ

CONSTAT 6 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE CERTAINES ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA MODE ET LES FERMETURES D'ENTREPRISES MINENT L'ATTRAIT DE LA RELÈVE POUR CERTAINES PROFESSIONS.

Bien que des efforts aient été déployés pour améliorer l'image du secteur de la mode, surtout celle des activités de production manufacturière, il reste encore beaucoup à faire pour attirer la main-d'œuvre (surtout jeune) vers ce secteur. Il arrive encore que des finissants qui intègrent le marché de l'emploi après leurs études soient déçus des conditions de travail et, par conséquent, réorientent leur carrière vers d'autres professions ou secteurs. Dans certaines situations, le manque d'attrait pour les emplois de ce secteur repose tout simplement sur une méconnaissance de la diversité des professions et métiers qui composent ce secteur. Certains passent ainsi à côté de belles opportunités de travail.

Si plusieurs employeurs réussissent à trouver des manières ingénieuses d'offrir de bonnes conditions de travail à leurs employés, d'autres tirent de l'arrière à cet égard. Pour améliorer ces conditions, des changements radicaux devront avoir lieu pour rompre avec les modèles d'affaires en vigueur. Il faut aussi que les employeurs repensent leur manière de rémunérer

leurs employés, qu'ils soient plus flexibles en ce qui concerne les horaires de travail et la conciliation travail-famille ou travail-études, qu'ils s'impliquent davantage pour résoudre les problèmes auxquels font face leurs employés, comme la mobilité, la langue, le savoir-être, etc. Ces changements impliquent une meilleure gestion des ressources humaines, non seulement à l'interne, mais aussi au niveau du recrutement de talents.

Il est faux de croire que l'enjeu de l'attractivité touche uniquement les emplois de la production, même si ce domaine est malheureusement la cible de préjugés tenaces. L'amélioration des conditions de travail concerne l'ensemble des professions qui s'exercent dans le secteur de la mode, comme celles en administration, en ressources humaines, en technologie et en innovation. Les conditions qu'offrent les entreprises du secteur pour ces ressources sont souvent moins concurrentielles comparativement à celles offertes par d'autres secteurs d'emploi, comme les technologies ou la finance. La lutte pour les talents étant féroce, le secteur de la mode doit tirer avantage de ce qui la distingue des autres secteurs: son dynamisme, sa diversité et son caractère innovant.

PISTES DE RÉFLEXION ET DE SOLUTION :

→ **Sensibiliser et outiller les employeurs au sujet du modèle d'affaires et de la structure de travail des entreprises dans le but qu'ils soient plus attrayants à l'égard de la relève.**

- Recenser les bonnes pratiques en matière de conditions de travail dans le secteur de la mode, mais aussi dans d'autres secteurs, que ce soit au niveau des structures salariales, des systèmes de prestations et d'indemnités, des cheminements de carrière à l'interne, des cours de perfectionnement, etc.
- Partager ces pratiques avec les employeurs du secteur afin qu'ils s'inspirent de ces stratégies et fassent des modifications au sein de leurs entreprises.
- Évaluer la possibilité d'offrir des solutions de formation pratique pour les dirigeants d'entreprises qui désirent intégrer l'innovation dans leur modèle et stratégie d'affaires.
- Effectuer un travail de réflexion spécifique sur les conditions de travail au sein des entreprises qui réalisent des activités de sous-traitance dans le domaine de la confection et, au besoin, élaborer

une campagne de sensibilisation à cet effet afin d'y améliorer les conditions de travail.

- Évaluer la possibilité de recourir au soutien d'organismes qui œuvrent pour l'intégration de la main-d'œuvre (par ex. : comités sectoriels, syndicats, organismes gouvernementaux, grappes, etc.) afin de promouvoir les bonnes pratiques à adopter en entreprise.

→ **Mettre en place une campagne d'information et de promotion pour faire connaître les métiers et les professions de la mode (ou connexes à la mode) auprès de la relève et des personnes ayant précédemment perdu leur emploi dans le secteur.**

- Faire connaître la variété des domaines d'emploi reliés à la mode, en incluant des domaines moins connus, comme le théâtre, le cirque, le cinéma, la recherche et développement, etc.
- Informer la relève des débouchés de carrière dans le secteur de la mode pour des finissants ayant fait des études non typiquement associées à la mode, comme celles en administration, en finance, en informatique, en ressources humaines, en gestion, en ingénierie, etc.
- Mandater la réalisation de fiches promotionnelles et éducatives destinées à la relève qui permettraient de savoir comment la mode s'insère dans différents domaines d'emploi, comme les TIC, la gestion, les ressources humaines, la R-D, la mécanique, le design industriel, les designers graphiques, les arts, etc.
- Valoriser les emplois en innovation dans des domaines prometteurs liés à la mode, comme ceux des textiles innovants, des matériaux avancés et des vêtements intelligents. Valoriser également les professions en technologie qui sont liées à la mode.
- Faire connaître les métiers en demande dans les activités de production et de fabrication du secteur de la mode.

CONSTAT 7 –

LE SECTEUR DE LA MODE EST EN CONCURRENCE AVEC D'AUTRES SECTEURS INNOVANTS POUR LES MÊMES RESSOURCES. IL GAGNERAIT À MISER SUR L'INNOVATION COMME FACTEUR DE DISTINCTION ET D'ATTRACTION.

Pour relever le défi de la concurrence, le secteur de la mode doit se démarquer des autres en misant sur ses atouts concurrentiels et devenant un leader en matière d'innovation. Il gagnerait à aborder ce défi de manière intégrale, notamment en valorisant l'innovation dans tous les aspects de la chaîne de valeur (la gestion, la production, la commercialisation, le marketing, la distribution, la vente et le service à la clientèle), mais aussi au niveau des valeurs sous-jacentes aux modèles et stratégies d'affaires. Ces changements concernent donc en grande partie les dirigeants pour qu'ils rendent leur entreprise (plus) innovante. L'intégration d'une culture d'innovation intégrale requiert une transformation profonde de l'organisation sur tous les plans : en innovation managériale, en innovation de production et en innovation de la commercialisation. En intégrant une vision d'innovation intégrale, le secteur sera en mesure de susciter plus d'attrait pour la relève, mais aussi pour les investisseurs. En effet, la mode pourrait grandement bénéficier de plus grands investissements en recherche et développement et en innovation, surtout avec les progrès récents dans le domaine des matériaux avancés et des technologies, comme les textiles innovants et les vêtements intelligents. Bien qu'il existe un ensemble de programmes de financement de la R-D et de l'innovation destinés aux entreprises, plusieurs obstacles découragent celles-ci à investir en innovation, surtout les PME.

PISTES DE RÉFLEXION ET DE SOLUTION :

→ **Dresser un portrait de l'intégration de l'innovation dans les différents sous-secteurs composant la mode.**

- Produire un document de référence concernant l'innovation dans le secteur de la mode. Par exemple, évaluer l'intégration du concept d'Industrie 4.0 et la maturité technologique des entreprises manufacturières du secteur de la mode. L'innovation concerne également les pratiques en matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre. Ce portrait pourra inclure les tendances à l'international.

- Informer les entreprises des tendances, des professions d'avenir et des compétences du futur pour le secteur de la mode.
- Sensibiliser et outiller les entreprises à intégrer une vision d'innovation intégrale.
- Produire de la documentation au sujet du concept d'innovation intégrale et démontrer les divers avantages d'adopter une culture d'innovation au sein des entreprises.
- Créer des ateliers de formation en ce qui concerne l'innovation intégrale.

→ **Informez les entreprises des moyens pour arriver à intégrer une culture d'innovation dans leur modèle et stratégie d'affaires.**

- Informer les entreprises, tout particulièrement les PME, des programmes de subventions et de crédits d'impôt et des programmes de mentorat et d'accompagnement disponibles pour les activités de R-D et d'innovation en entreprise. En ce sens, concevoir et diffuser une cartographie des programmes disponibles.
- Faire la promotion des opportunités d'accompagnement et la diffusion des bonnes pratiques des entreprises qui ont intégré l'innovation dans leur modèle d'affaires.

→ **Travailler à améliorer les moyens permettant l'adoption d'une culture d'innovation au sein des entreprises.**

- Positionner la mode comme un secteur pouvant bénéficier de plus d'investissements en matière de R-D et d'innovation.
- Suggérer au ministère concerné de faciliter l'accès aux programmes de financement en matière de R-D et d'innovation pour les entreprises du secteur de la mode. En effet, certains programmes ont des critères qui n'incluent pas toutes les facettes de l'innovation, comme les techniques et les procédés de fabrication au sein des entreprises manufacturières et des services de sous-traitance.

→ **Élaborer une stratégie de développement durable innovante pour le secteur de la mode.**

- Dresser un portrait des actions et pratiques mises en place par des entreprises du secteur de la mode à l'égard du développement durable.
- Proposer à la Grappe mmode de développer plus de travaux ou d'inclure un chantier spécifique au développement durable dans le secteur de la mode, par exemple en ce qui concerne la valorisation des déchets issus de l'industrie de la mode.

→ **Encourager le partage d'idées via la création, le soutien ou la gestion d'espaces de collaboration et de création (incubateurs et accélérateurs d'idées, foires et festivals technologiques, ateliers collaboratifs, Fab-lab, etc.)**

- Poursuivre en ce sens les efforts amorcés par la Grappe mmode en ce qui a trait à la création et la diffusion d'un répertoire des incubateurs et accélérateurs ainsi qu'à l'identification des opportunités que représentent ces espaces pour l'industrie de la mode.

→ **Amorcer une réflexion en ce qui concerne la création d'un lieu qui pourrait centraliser les efforts de R-D et d'innovation dans le secteur de la mode, par exemple sous la forme d'une école supérieure en mode et textile, d'un département universitaire en génie textile ou un autre type d'organisme.**

→ **Chiffrer les besoins de personnel de haut niveau en R-D et en innovation en lien avec la mode.**





LISTE
DES
RÉFÉRENCES

(2009) *The Global economic meltdown and its impact on Outsourcing*, Market Update.

Agence France-Presse (2016), *L'OMC s'inquiète de la lenteur des échanges mondiaux en 2016*, La Presse.

Banque du Canada (2013), *Cinq tendances qui changent la donne*.

Banque du Canada (2013), *Tendances de consommation émergentes des entrepreneurs*.

Bergeron, Ulysse (2008), *Délocalisation*, Les Affaires.

Bourdon, Sylvain (2006), Formation, apprentissage et compétences en littératie. Dans F. Bernèche et B. Perron (dir.), *Développer nos compétences en littératie: un défi porteur d'avenir*. Rapport québécois de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA), 2003. Montréal, Québec: Institut de la statistique du Québec.

Boyer, Marcel (2009), *La crise économique et ses conséquences sur l'emploi*, Montréal: Institut économique de Montréal.

Bretton, Claire (2017), *L'intelligence artificielle au service du prêt-à-porter et de la mode*, Le Magazine de l'innovation, FrenchWeb.

Canada's Big Data Consortium (2015), *Closing Canada's Big Data Talent Gap*, Toronto: Ryerson University.

CEFRIO (2011), *NetPME 2011: L'utilisation des TIC par les PME canadiennes et québécoises*, Montréal: Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations.

CEFRIO (2013), *Le numérique en effervescence. Portrait de l'utilisation des technologies de l'information et des communications dans l'industrie de la mode et du vêtement au Québec*, Montréal: Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations.

CEFRIO (2015), *L'état du Québec numérique en 2015*, Montréal: Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations.

CEFRIO (2015), *Tirer profit du numérique, point de vue d'entreprises: PME 2.0 secteur mode et vêtement*, Montréal: Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations.

CEFRIO (2017), *NetTendance 2016*, Montréal: Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations.

CEFRIO (2017), *PME 2.0. Le passage au numérique. Industrie 4.0: des pistes pour aborder l'ère du numérique et de la connectivité*. Montréal: Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations.

CEFRIO (s.d.), *Adoption des technologies de l'information et de la communication par les PME du secteur manufacturier. Les TIC dans le secteur manufacturier*. Montréal: Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations.

CEFRIO / Institut du Québec (2015), *L'indice du commerce électronique au Québec volet entreprises*.

Centre d'étude des niveaux de vie (2005), «What Explains the Canada-U.S. ICT Investment Intensity Gap?», Ottawa: Centre d'étude des niveaux de vie.

Charest, Mathieu (2015, février), *Les mille et une victoires des Confections Stroma*, Les Affaires.

Cheung, Calista et James Rossiter (2008), La délocalisation et son incidence sur le marché du travail et la productivité: une revue de la littérature récente, *Revue de la Banque du Canada*.

Commission des partenaires du marché du travail (2013), *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Rapport quinquennal 2008-2013.

Conference Board du Canada (2011), *Investment and Productivity: Why Is M&E Investment Important to Labour Productivity?*, Ottawa: Conference Board of Canada.

Conference Board du Canada (2014), *How Canada Performs*, Ottawa: Conference Board of Canada.

Conference Board of Canada (2013), *Investissement dans les technologies de l'information et des communications*, Ottawa: Conference Board of Canada.

Conference Board of Canada (2015), *Investissement dans les technologies de l'information et des communications*, Ottawa: Conference Board of Canada.

- Conseil des académies canadiennes (2009)**, *Innovation et stratégies d'entreprise: pourquoi le Canada n'est pas à la hauteur*, Faits saillants, Ottawa: Conseil des académies canadiennes.
- Conseil des académies canadiennes (2013)**, *L'état de la R-D industrielle au Canada*, Ottawa: Conseil des académies canadiennes.
- Conseil des ressources humaines de l'industrie du vêtement (Connexion vêtement) (2011)**, *Un autre pas vers l'avenir: transformation de l'industrie du vêtement au Canada* (préparé par Milstein et Cie. Conseil), Ottawa: Conseil des académies canadiennes.
- Couture, Lydia, Sydor, Aaron et Jianmin Tang (2015)**, *La productivité de l'industrie dans le secteur de la fabrication: le rôle de la délocalisation*, Ottawa: Statistique Canada.
- CSMO Textile (2016)**, *Diagnostic sectoriel de l'industrie du textile au Québec 2016-2019*, Drummondville: Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans le secteur du textile.
- CSMO Textile**, Fiche métier textile, *Manœuvre des produits du textile*, Drummondville: Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans le secteur du textile.
- Desjardins (2014)**, *Le secteur manufacturier québécois après les désillusions de la décennie 2000*, Études économiques, vol. 24.
- Détail Québec (2016)**, *Diagnostic de main-d'œuvre du commerce de détail au Québec 2016-2019*, Montréal: Comité sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail.
- Détail Québec (2017)**, *L'Enquête de rémunération globale dans le commerce de détail*, Montréal: Comité sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail.
- Dionne, Michel et Claude Émond (2016)**, *L'innovation intégrale 2.0*.
- ESG UQAM (2013)**, *Guide info domaine de la mode*, Montréal: Centre de carrières ESG (École des sciences de la gestion), UQAM.
- Forum économique mondial (2012)**, *The Future of Manufacturing: Opportunities to Drive Economic Growth*.
- Fournier, Marie-Ève (2017, 12 mai)**, «Le fondateur d'Aldo donne 25 millions à McGill», La Presse.
- Garric, Audrey (2013)**, *Les centres de données informatiques avalent des quantités croissantes d'énergie*, Le Monde.
- Greenpeace (2012)**, «Les dessous toxiques de la mode», Paris: Greenpeace.
- Grousson (2007, 19 novembre)**, *Textiles: la révolution technologique*, Page Web Banque des savoirs: le savoir partagé.
- Industrie Canada (2011)**, *Industrie Canada. Innovation et stratégies d'entreprise: Perspective canadienne*. Rapport fondé sur les résultats de l'enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise (EISE), Ottawa: Gouvernement du Canada.
- Institut de la statistique du Québec (2015)**, *Compendium d'indicateurs de l'activité scientifique et technologique au Québec*, Québec: Institut de la statistique du Québec.
- Institut de la statistique du Québec (2015)**, *Science, technologie et innovation*, Bulletin Savoir Stat, Vol. 16, no 1, Québec: Institut de la statistique du Québec.
- Institut du Québec (2015)**, *Le commerce en ligne au Québec, passer du retard à la croissance* (en partenariat avec le CEFRIQ), Québec: Institut de la statistique du Québec.
- Institut de la Statistique du Québec (2012)**, Les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques: des clefs pour relever les défis du XXI^e siècle. Rapport québécois du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes.
- Maan, Lehar et Marc Angrand (2015, 2 juin)**, «L'internet des objets» pèsent \$1.700 milliards en 2020-IDC, Reuters.
- Marchand, Julien (2017, 2 mai)**, *La réalité augmentée pour transformer le commerce de détail*, Info-presse.
- Markets and Markets (s.d.)**, *Smart Textiles Market worth 4.72 Billion USD by 2020*.

Marowits, Ross (2016), *Le secteur de la vente au détail de vêtements devrait ralentir*, La Presse.

Marowits, Ross (2016), *Vente au détail de vêtements : ralentissement prévu*, La Presse.

Martin et Milway (2007), *Accroître la productivité des petites et moyennes entreprises par une plus grande utilisation des technologies de l'information et des communications*, Toronto : Institute for Competitiveness and Prosperity.

Martin, Fernand (1992), L'impact régional de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) selon le paradigme régional-international, *Revue canadienne des sciences régionales*, Vol. 15, no 1.

McIlvrade, David et Roger Williams (2016), *River Blue* [documentaire], Canada : Paddle Productions ;

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2010), *Étude sectorielle de l'industrie de l'habillement*, Rapport final (document de travail, non publié), Québec : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Montréal International (2016, février), *Profil du Big Data au Québec*, Montréal : Montréal International.

Morgan, Andrew (2015), *The True Cost* [Documentaire], États-Unis : Life Is My Movie Entertainment Company / Untold Creative.

Munro, Daniel (2015), *Navigating and Managing Technology-Driven Change*, Ottawa : Conference Board of Canada.

Munro, Daniel et Jessica Edge (2014), *Improving Innovation Management Decision-Making : Thinking Like an Innovator*, résumé en français sous le titre : (2014) *Gérer l'innovation en prenant de meilleures décisions : penser comme un innovateur*, Ottawa : Conference Board of Canada.

OCDE (2010), Chap 4.5 : Investir dans l'innovation – Les technologies de l'information et de la communication, dans « Mesurer l'innovation : un nouveau regard », Paris : Organisation de coopération et de développement économiques.

Oracle HCM (2017), *Pourquoi le Big Data peut accroître l'importance des RH*, Business Insider France.

Pirotte, Jérémy (2016, 15 avril), *Quelles différences entre réalité augmentée, virtuelle et mixte ?*, *Réalité virtuelle.com : le magazine de la réalité virtuelle et augmentée*.

Radio-Canada (2016), *Biopterre veut décontaminer des sols avec des champignons*, Page Web Radio-Canada.

Recyc-Québec (2008), Les produits de textile et d'habillement, Fiches informatives, Québec : Recyc-Québec.

Remy, Nathalie, Speelman, Eveline et Steven Swart (s.d.), *Style that's sustainable : A new fast-fashion formula*, Site Web de McKinsey & Company.

Université McGill / Conference Board of Canada (2012), *Les PME manufacturières au Québec : ajouter des services pour améliorer la compétitivité et les résultats financiers*.

10

ANNEXES

ANNEXE 1

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

LA DÉFINITION DU SECTEUR DE LA MODE (section 2)

Pour ce Diagnostic, la définition du secteur de la mode inclut les sous-secteurs suivants : SCIAN 313, 315, 3162, 4141, 448, 4511 et 4521.

LES DONNÉES DU PIB (Tableau 1, Graphique 4)

Le produit intérieur brut (PIB) correspond à la valeur totale, sans double compte, des biens et services produits sur le territoire économique d'un pays ou d'une région au cours d'une période donnée. Il s'agit d'une mesure de l'activité économique axée sur les extrants qui est souvent désignée sous le nom de valeur ajoutée apportée par un secteur. Il mesure la production réalisée dans les frontières politiques du Canada¹⁵⁴.

Compte tenu de la disponibilité des données, les chiffres présentés dans le diagnostic sont une surestimation par rapport au PIB réel, car ils incluent des activités qui ne font pas partie de la définition du secteur de la mode (par exemple, le SCIAN 314 ou le SCIAN 316).

LES DONNÉES DE VENTES (Tableau 2, Graphique 5, Graphique 8)

VENTES POUR LA FABRICATION DE BIENS MANUFACTURIERS

Ces ventes correspondent aux ventes des usines de fabricants, aussi appelés «ventes manufacturières» ou «livraisons». Les ventes de biens fabriqués sont la somme des ventes de produits et services résultant de l'activité manufacturière. Ces données sont tirées de l'Enquête annuelle sur les industries manufacturières et de l'exploitation forestière (EAMEF). Notez que des changements ont été apportés par Statistique Canada à la méthodologie de l'Enquête annuelle sur les

industries manufacturières et de l'exploitation forestière. Les données de 2012 et les suivantes concernent les revenus de biens manufacturiers. Elles sont toutefois comparables avec les années antérieures.

VENTES POUR LE COMMERCE DE GROS

Les données de ventes pour le commerce de gros sont tirées de l'Enquête mensuelle sur le commerce de gros. Cette enquête fournit des estimations mensuelles des ventes et des stocks des marchands en gros pour le Canada dans son ensemble ainsi que pour chaque province et territoire¹⁵⁵.

VENTES DU COMMERCE DE DÉTAIL

Les données de ventes au détail sont tirées de l'Enquête mensuelle sur le commerce de détail qui recueille des informations sur les ventes, le commerce électronique et le nombre de points de vente au détail selon la province, le territoire et certaines régions métropolitaines de recensement (RMR) auprès d'un échantillon de détaillants, en fonction de la classification SCIAN¹⁵⁶.

Pour avoir une image plus juste du secteur de la mode, des estimations ont été produites par la firme de consultants Milstein & Cie Conseil Inc. au sujet des sous-secteurs SCIAN 4511 et 4521. Elles font référence aux ventes liées au secteur de la mode et non à l'ensemble des ventes dans les SCIAN ciblés. Les données pour 2016 sont des estimations.

LES DONNÉES D'EMPLOI (Tableaux 3 et 4, Graphiques 10 et 11)

Pour calculer le nombre d'emplois pour l'industrie de la mode, nous avons pu produire des estimations qui reflètent bien la réalité du secteur. Ces estimations sont fondées sur des hypothèses validées par les intervenants concernés du secteur.

154 Statistique Canada, Produit intérieur brut par industrie.

155 Statistique Canada, Enquête mensuelle sur le commerce de gros (EMCG).

156 Statistique Canada, Enquête sur le commerce de détail (mensuelle) (EMCD).

- 1** Pour les emplois dans les usines de textile (SCIAN 313) :
- Avec les changements qui ont eu cours à la fin des années 1990 et le début des années 2000, plusieurs usines de textile ont fermé leurs portes. Plusieurs activités ont été transférées dans des pays en développement ou émergents. C'est particulièrement le cas des activités liées au vêtement. Selon le Diagnostic de main-d'œuvre du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du textile du Québec (CSMO Textile) publié en 2016, 15 % des produits fabriqués au Québec par les entreprises concernaient le vêtement. Pour cette raison, CSMO Textile recommande de considérer 15 % des données d'emploi et d'établissements pour le SCIAN 313.
 - Pour le SCIAN 3169, étant donné que le nombre d'emplois en 2016 était à zéro (en raison de la non publication des données de l'EPA lorsque le nombre d'emplois est inférieur à 1500), nous avons utilisé les données du Recensement de 2011.

- 2** Pour les emplois dans les magasins de sport (SCIAN 4511) :
- Détail Québec estime à 73 % la proportion d'établissements du SCIAN 4511 vendant des biens liés à la mode. Dans ces commerces, 65,7 % du personnel était affecté à des tâches de vente. Les employés œuvrant dans les rayons liés à l'équipement (par ex. : vélos, hockey, camping, etc.) doivent vendre également des pièces de vêtements (par ex. : maillots, cuissards, collants, bas, vestes, etc.). Ces estimations sont basées sur l'Enquête de rémunération globale dans le commerce de détail menée

par Détail Québec en 2016. Pour cette raison, nous avons considéré 48 % des données d'emploi pour le SCIAN 4511 (soit 65,7 % de la main-d'œuvre des 73 % des établissements du SCIAN 4511).

- 3** Pour les Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires (SCIAN 448) et les Grands magasins (SCIAN 4521) :
- En 2011, le rapport Mode & Vêtements produit par la firme de consultants Milstein & Cie Conseil Inc. pour Connexion Vêtement a produit des estimations pour les emplois jugés pertinents pour ce secteur, soit les emplois de conception, d'élaboration de produits et de production chez les détaillants de l'industrie de la mode. La part de l'emploi attribué à ces catégories d'emploi avait alors été estimée à partir des données de Recensement de 2006. Pour ce diagnostic, nous avons répété la même méthodologie en nous basant toutefois sur les dernières données en date, soit celles du Recensement de 2011.
 - Deux catégories de professions avaient alors été retenues. Pour ce Diagnostic, nous avons décidé d'intégrer une troisième catégorie de professions, soit celle liée à la vente. Ces trois catégories sont donc :
 - Catégorie 5: Arts, culture, sport et loisir
 - Catégorie 6: Vente et service
 - Catégorie 9: Transformation, fabrication et services d'utilité publique

Ainsi, en 2011, l'emploi des catégories 5, 6 et 9 représentait les proportions suivantes :

	QUÉBEC		RMR DE MONTRÉAL	
	PART DU SCIAN 448	PART DU SCIAN 4521	PART DU SCIAN 448	PART DU SCIAN 4521
5: Arts, culture, sport et loisir	2,2 %	0,8 %	3,3 %	1 %
6: Vente et services	66,1 %	72,7 %	59,5 %	69,3 %
9: Transformation, fabrication et services d'utilité publique	0,9 %	1,4 %	1,3 %	1,3 %
TOTAL	69,2 %	75 %	64 %	71,6 %

Source: Données du Recensement de 2011.

Pour le SCIAN 4521 (Grands magasins), une deuxième estimation des emplois a été faite, basée sur les informations rendues disponibles par Détail Québec. Selon cette source, au moins la moitié des emplois dans le SCIAN 4521 concernent la mode. Nous avons donc retenu 50 % des emplois obtenus grâce à l'opération précédente.

MASSE SALARIALE (Graphique 3)

La masse salariale réfère à la rémunération totale pour tous les emplois. Cela inclut les salaires, les traitements et les cotisations sociales à la charge des employeurs, de même qu'une estimation du revenu du travail pour les travailleurs autonomes. Compte tenu de la disponibilité des données, les chiffres présentés dans le diagnostic sont une surestimation par rapport à la masse salariale pour les seules activités liées à la mode. En effet, ils tiennent compte d'emplois qui ne sont pas nécessairement directement liés à la mode.

EXPORTATIONS TOTALES

(Tableau 9, Graphique 9)

Les exportations totales comprennent tous les produits qui quittent le pays en passant par les douanes pour une destination étrangère. Elles se composent des exportations nationales et des réexportations. On entend par réexportations, l'exportation de produits qui sont déjà entrés au Canada ou aux États-Unis et qui en ressortent dans le même état qu'au moment de leur importation¹⁵⁷.

Les données d'exportations sont une sous-estimation du volume réel des échanges. En effet, la délocalisation de la production et l'internationalisation de la chaîne de valeur font en sorte que de nombreuses entreprises québécoises expédient maintenant directement aux États-Unis la marchandise qu'elles font fabriquer dans d'autres pays. Ces exportations ne sont cependant pas comptabilisées comme des exportations pour le Québec.

IMPORTATIONS TOTALES

(Tableau 9, Graphique 9)

Les importations totales comprennent tous les produits entrés au Canada en passant par les douanes soit pour une consommation intérieure immédiate, soit pour un entreposage dans des entrepôts de stockage sous douane. Pour le Canada, les réimportations sont incluses. On entend par réimportations, l'importation de produits qui reviennent au Canada après avoir été exportés à l'étranger sans avoir été modifiés matériellement et sans que leur valeur ait été augmentée sensiblement pendant leur séjour¹⁵⁸.

157 Statistique Canada, Données sur le commerce direct, Type d'échange - industrie.

158 *Idem*.

CIBLAGE DES PROFESSIONS (section 4)

Au total, 18 professions ont fait l'objet d'une analyse dans ce Diagnostic. Le choix des professions s'est basé sur un ensemble de critères :

- 1** Être représentative du secteur de la mode ou du moins, avoir une importance stratégique pour l'industrie et avoir fait l'objet de besoins exprimés par des intervenants du secteur de la mode :
 - Les professions sélectionnées devaient faire l'objet d'une demande de main-d'œuvre recensée dans des études ou des rapports produits, par exemple, par les comités sectoriels de main-d'œuvre, la Grappe mmode ou des intervenants des institutions d'enseignement public et privé. Ces constats ont été validés par la suite dans le cadre des groupes de discussion avec les membres de l'industrie et du milieu de l'éducation¹⁵⁹. Nous avons également évalué la représentativité de ces professions dans le secteur à l'aide des données d'emplois de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011 de Statistique Canada.
- 2** Présenter des enjeux au niveau de la formation ou du recrutement des travailleurs :
 - Les employeurs devaient avoir exprimé des difficultés concernant les besoins en formation ou le recrutement de travailleurs pour ces professions, selon les informations recueillies dans l'Enquête 2015 sur le recrutement, l'emploi et la formation au Québec (EREFQ) par Emploi-Québec¹⁶⁰.
- 3** Avoir fait l'objet de plusieurs embauches de travailleurs :
 - Les professions choisies devaient avoir fait l'objet d'un nombre assez élevé d'embauches au cours de la dernière année précédant l'Enquête 2015 sur le recrutement, l'emploi et la formation au Québec (EREFQ) par Emploi-Québec.

159 Trois groupes de discussions ont eu lieu dans le cadre des travaux pour la réalisation de ce document : les 27 avril, 2 mai et 3 mai 2017. Au total, 14 personnes ont participé à ces rencontres qui se sont tenues dans les locaux de la Grappe mmode. Les sujets abordés étaient les suivants : les besoins en main-d'œuvre et les difficultés de recrutement et de rétention, la formation de la main-d'œuvre et les défis et enjeux liés à la main-d'œuvre immigrante. De plus, nous avons présenté et discuté des résultats issus de l'outil de veille quant à l'adéquation formation-emploi.

160 Voir le glossaire en Annexe 2 à ce sujet. Notons que les données de l'EREFQ présentées dans ce document font référence à l'ensemble des secteurs et non uniquement celui de la mode.

4 Présenter une perspective d'emploi favorable ou acceptable :

- Les professions sélectionnées devaient présenter une perspective positive ou acceptable d'emploi selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec. Celles-ci sont établies sur une période de cinq ans (2015-2019) pour la RMR de Montréal. Cette information est tirée du site d'IMT en ligne produit par Emploi-Québec.

CIBLAGE DES PROGRAMMES D'ÉTUDES (section 5)

La sélection des programmes d'études s'est faite sur la base du nombre de diplômés dans le programme d'études lié à la profession. Ces données sont basées sur le nombre de répondants diplômés aux enquêtes Relance du MÉES¹⁶¹. Pour la formation collégiale, les données utilisées concernent la période 2012 à 2014 et pour la formation professionnelle, les données réfèrent à la période 2008 à 2010. Pour la formation universitaire, la période visée est de 2011 à 2015. Ces données sont recueillies auprès des diplômés de l'ensemble du Québec.

Les programmes d'études professionnelles et techniques sont développés à partir, entre autres, d'une analyse de la profession lors de rencontres avec des spécialistes qui exercent le métier. Les compétences du programme sont ensuite définies et le niveau de complexité de celles-ci détermine le niveau d'enseignement des programmes d'études. L'élaboration de ces programmes d'études est sous la responsabilité du MÉES; ceux-ci mènent à des diplômes ministériels. Ceux-ci doivent répondre à un besoin qualitatif et quantitatif déterminé et reconnu par le marché du travail. De plus, les établissements scolaires professionnels et techniques ont la possibilité de créer des programmes que l'on appelle des programmes d'établissement. Ceux-ci mènent à des attestations d'études professionnelles ou collégiales (AEP et AEC). Ces programmes, de plus courte durée, répondent à des besoins de formation particuliers pour certaines régions ou secteurs d'activité.

Au total, nous avons identifié quatre diplômes d'études professionnelles (DEP), cinq diplômes d'études collégiales (DEC), quatre attestations d'études collégiales (AEC) et deux programmes universitaires

(baccalauréat) pour six professions. Douze professions analysées précédemment (section 4) ne feront pas l'objet d'une analyse d'adéquation formation-emploi pour différentes raisons, notamment parce qu'aucun programme d'études n'était lié à la profession, que le nombre de diplômés y était trop peu élevé ou qu'elles ne constituaient pas une voie d'accès au marché du travail pour les finissants (en raison des exigences en matière d'expérience de travail).

MODÈLE D'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI (section 6)

Le modèle d'adéquation formation-emploi du MÉES est un modèle quantitatif permettant d'établir l'ordre de grandeur des besoins en main-d'œuvre issue du réseau scolaire pour l'ensemble du Québec. Ultimement, le modèle permet de répondre à la question suivante pour chacun des programmes de formation professionnelle et technique : combien faut-il de débutants dans un programme pour répondre aux besoins du marché du travail en nouveaux travailleurs? Le diagnostic porte donc sur les programmes d'études en formation professionnelle et technique. Les formations universitaires sont exclues de ce modèle.

Le modèle utilise le taux de demande de main-d'œuvre estimé par Emploi-Québec, pour déterminer le nombre de postes à pourvoir pour chaque profession en lien avec les programmes d'études considérés. Le nombre de diplômés d'un programme ou d'une discipline nécessaires pour combler ce besoin est ensuite évalué. De là, le nombre de débutants nécessaires peut être estimé, en ajustant le nombre de diplômés visés en fonction du taux de poursuite des études et du taux de diplomation pour le programme d'études concerné.

Ce modèle répond aux besoins de planification provinciale du MÉES et est basé sur des données recueillies pour l'ensemble du Québec. La régionalisation se fait au prorata des emplois visés par le programme d'études que l'on observe dans chaque région et non pas en fonction des caractéristiques régionales. À Montréal, des facteurs tels que l'apport de l'immigration au marché du travail, l'importance des formations collégiales courtes (AEC) et des formations universitaires sont incontournables, sans oublier que la croissance des secteurs industriels diffère d'une région à l'autre. De plus, le modèle du MÉES ne distingue pas les secteurs d'activités économiques dans lesquels les diplômés trouvent un emploi.

¹⁶¹ Voir définition des enquêtes Relance dans le glossaire en Annexe 2.

AJUSTEMENTS PROPOSÉS À L'OUTIL DE VEILLE MÉTROPOLITAIN SUR L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE ET LA FORMATION

L'UTILISATION DE DONNÉES MÉTROPOLITAINES

Dans le modèle des données métropolitaines sur la demande de main-d'œuvre, le taux de diplomation et le taux de poursuite des études ont été insérés, en ce qui a trait aux programmes d'études reliés au secteur de la mode.

L'AJOUT DE VARIABLES SPÉCIFIQUES

À LA RMR DE MONTRÉAL

Quatre variables d'importance pour le marché du travail métropolitain sont ajoutées :

- 1 L'intégration sur le marché du travail des personnes issues de l'immigration ;
- 2 La répartition selon l'expérience demandée pour les postes à combler ;
- 3 L'intégration des disciplines universitaires et des AEC ;
- 4 La proportion des diplômés de l'ensemble de la province se dirigeant vers la RMR de Montréal.

UNE ANALYSE PAR SECTEUR ÉCONOMIQUE

Étant donné le caractère transversal de certaines professions qui recourent plusieurs secteurs, il était nécessaire de développer un modèle représentatif d'un secteur en particulier. L'outil de veille est donc conçu afin de pouvoir analyser l'adéquation formation-emploi pour différents secteurs économiques. Il est alors possible d'analyser la situation d'une profession pour l'ensemble de l'économie ou dans un secteur économique précis (sur la base du code SCIAN). De cette façon, l'outil permet de cibler des secteurs problématiques en ce qui concerne l'emploi.

LA LECTURE FLEXIBLE DU DIAGNOSTIC

Les résultats de l'outil de veille métropolitain peuvent mener à deux types de diagnostics : l'un sur les programmes ou disciplines de formation et l'autre sur les professions (en fonction de la CNP). Cela rend le traitement des résultats plus flexible et ajustable aux partenaires auxquels ces résultats seront présentés. Cela permet également de mettre en évidence un lien plus concret entre les professions et les programmes ou disciplines d'études, et ainsi de cerner plus précisément les éventuelles causes d'inadéquation.

LES DONNÉES UTILISÉES DANS LE MODÈLE

→ L'outil de veille développé est principalement basé sur des séries d'observations statistiques et sur quelques données empiriques :

→ Le comportement des employeurs quant à l'embauche de main-d'œuvre à partir de l'Enquête sur le recrutement, l'emploi et la formation au Québec (EREFQ) réalisée en 2015 par Emploi-Québec (connue auparavant comme l'Enquête métropolitaine sur les besoins en main-d'œuvre). Dans le modèle, sont présentées les réponses de l'EREFQ en ce qui concerne le niveau de scolarité et d'expérience demandé pour les embauches effectuées au cours des douze mois précédant l'enquête. Notons qu'il s'agit d'une enquête qui porte sur l'ensemble des secteurs. Les données présentées ne concernent donc pas uniquement le secteur de la mode.

→ La répartition des emplois en fonction de la profession (par code CNP) et du secteur (par code SCIAN) selon l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011.

→ Les données du MÉES concernant les effectifs scolaires (nouveaux inscrits ou débutants) par programme pour l'ensemble de la province. Les années visées pour la formation professionnelle sont 2015-2016, celles pour la formation collégiale sont 2016-2017 et finalement celles pour la formation universitaire sont 2015-2016.

→ Les indicateurs du MÉES relatifs aux taux de diplomation pour les ordres d'enseignement visés (professionnel, collégial, universitaire). Pour la formation professionnelle, il s'agit de la moyenne de la somme des cohortes trois ans après le début de la formation, soit pour les cohortes de 2010-2011 à 2012-2013. Pour la formation technique, il s'agit de la moyenne de la somme des cohortes cinq ans après le début de la formation pour les anciens et nouveaux inscrits, pour les cohortes de 2007 à 2009. Pour la formation universitaire (seulement le baccalauréat), il s'agit de la moyenne de la somme des cohortes six ans après le début de la formation pour les cohortes de 2006 à 2008.

→ L'insertion des diplômés sur le marché du travail selon les données des enquêtes Relance faites par le MEES (par profession occupée [CNP] et par SCIAN pour les diplômés par programme). Cela inclut le taux de poursuite des études.

- Le taux de demande en main-d'œuvre et l'emploi à partir de l'exercice de prévisions sur les Perspectives d'emploi par profession 2015-2019 d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal.
- Le nombre de personnes immigrantes de 15 ans et plus, admises (ayant leur résidence) à Montréal, Laval et Longueuil, selon la profession déclarée à partir des données du MIDI (moyenne des années de 2011 à 2015). Nous considérons que l'intégration des immigrants au marché du travail est variable selon la profession. Lorsqu'il s'agit d'une profession requérant une certification professionnelle, les travailleurs immigrants déclarant appartenir à cette profession ne sont pas encore prêts à l'emploi, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent intégrer immédiatement la profession. Le taux estimé d'insertion est alors de 0 %, tandis que pour les professions d'entrée pour les travailleurs immigrants, ce taux a été estimé à 15 %. Ces informations ont été validées lors des groupes de discussion et entretiens avec les employeurs et acteurs du secteur.



ANNEXE 2

GLOSSAIRE

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) : Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est un système de classification qui a été conçu par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Le classement est basé sur l'activité principale¹⁶² de l'établissement, bien que celui-ci puisse être engagé dans plusieurs autres activités. Au fil des années, ce système a été révisé pour refléter la réalité changeante de l'économie. Pour ce Diagnostic, nous avons utilisé la version de 2011 en raison de la disponibilité des données. À la suite de consultations, des modifications ont mené à la création d'une version 2017. Cette nouvelle version tiendra compte des changements importants en ce qui concerne la sous-traitance et les télécommunications.

Classification nationale des professions (CNP) : La Classification nationale des professions est la taxonomie acceptée à l'échelle nationale pour la classification des professions du marché du travail canadien. La CNP a été conçue pour classer les données sur les professions tirées d'enquêtes statistiques. Elle est aussi utilisée dans de nombreux autres contextes, pour compiler, analyser et communiquer des renseignements sur les professions.

Banque de données du registre des entreprises (BDRE) : Le Registre des entreprises est le répertoire central de données de base de Statistique Canada sur les entreprises et les établissements ayant des activités au Canada.

Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) : L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail dresse un portrait mensuel des gains ainsi que du nombre d'emplois (c.-à-d. des postes occupés) et d'heures travaillées selon des catégories d'industries détaillées à l'échelle du pays,

des provinces et des territoires. Il s'agit d'une enquête menée auprès des entreprises. L'EERH vise toutes les entreprises du Canada qui ont au moins un employé et qui ont par conséquent émis au moins un relevé de retenue salariale durant le mois de référence.

Enquête nationale sur les ménages (ENM) : L'Enquête nationale auprès des ménages est un complément à la collecte de données du recensement et est conçue pour fournir des renseignements sur les caractéristiques démographiques, sociales et économiques des Canadiens ainsi que de l'information au sujet des logements qu'ils occupent. L'ENM vise l'ensemble de la population qui vit habituellement au Canada.

Enquête sur la population active (EPA) : L'EPA est une enquête menée auprès des ménages réalisée chaque mois par Statistique Canada. C'est la seule source de données ponctuelles d'estimations mensuelles de l'emploi total et du chômage. La population cible comprend la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus.

Enquête sur le recrutement, l'emploi et la formation au Québec (EREFQ) : En 2015, Emploi-Québec a réalisé une enquête auprès des établissements de 5 employés et plus dans l'ensemble des régions du Québec. Cette enquête avait pour but de dresser le portrait de la situation sur les caractéristiques et les besoins des établissements concernant la main-d'œuvre, la formation et la gestion des ressources humaines. Il s'agit d'une enquête menée auprès de l'ensemble des secteurs, alors les données présentées ne concernent pas uniquement le secteur de la mode.

Enquêtes Relance : Les données des enquêtes Relance (formation professionnelle, technique et universitaire) sont produites par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et sont collectées auprès des diplômés. Ces enquêtes fournissent des renseignements, selon le programme d'études suivi, sur les types de professions exercées par les nouveaux diplômés et sur les secteurs d'activité où ces personnes travaillent.

¹⁶² L'activité à laquelle est associée la plus grande part de la valeur ajoutée est considérée comme l'activité principale de l'établissement. Pour plus d'informations, consulter cette page Web : Statistique Canada, SCIAN Canada 2017 version 2.0 – Introduction.

ANNEXE 3

FICHE DES PROFESSIONS CIBLÉES

VENDEURS - COMMERCE DE DÉTAIL (CNP 6421)

Les vendeurs - commerce de détail vendent ou louent une gamme de produits et de services techniques et non techniques directement aux consommateurs. Ils travaillent dans des magasins et d'autres établissements de vente au détail ainsi que dans des commerces de gros ouverts au public pour la vente au détail. Pour le secteur de la mode, cette profession fait notamment référence aux commis-vendeur, aux conseillers en vente ou aux associés aux ventes¹⁶³.

QUELQUES STATISTIQUES¹⁶⁴

- En 2011, 18,3 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 14 531 personnes. Au Québec, cette proportion se situait à 18,3 %, soit 28 984 personnes.
- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 54,1 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 20,3 % des travailleurs de cette profession en 2011¹⁶⁵.
- Le taux horaire médian estimé se situe à 12,00 \$¹⁶⁶.

163 Par souci d'allègement du texte, les descriptions ont été réduites et adaptées au secteur de la mode. La source est Statistique Canada et IMT en ligne.

164 Pour cette section, les sources sont : Statistique Canada, Enquête nationale sur les ménages 2011. Les autres sources utilisées dans les sections sont : Service Canada, Emploi-Avenir Québec (guichet-emplois) ; Emploi-Québec, Perspectives d'emploi par profession 2015-2019. Pour ce qui est des taux horaires, il s'agit d'une donnée estimée (2014-2016) qui est disponible sur le site Web d'IMT en ligne.

165 Par personne immigrante, nous faisons référence aux personnes qui sont nées à l'extérieur du Canada.

166 Une autre donnée est disponible à ce sujet. Selon les données de l'Enquête de rémunération globale dans le commerce de détail produite par Détail Québec en 2017, le salaire horaire médian pour le personnel à temps plein serait de 13,37 \$ pour les commis-vendeur, de 16,39 \$ pour les vendeurs et de 17,11 \$ pour les vendeurs spécialisés (travailleurs à temps plein, rémunération totale en espèces payée).

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES¹⁶⁷

Après être demeuré assez stable pendant la majeure partie des années 1990, le nombre de vendeurs et commis-vendeurs dans le secteur du commerce de détail a connu un bon taux de croissance jusqu'en 2003 et est demeuré assez stable depuis. Ces mouvements s'expliquent à la fois par les tendances qui influencent le commerce de détail et par l'évolution du comportement des consommateurs. Selon les perspectives d'emploi produites par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est élevé¹⁶⁸. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront favorables pour les chercheurs d'emploi. Compte tenu de ces tendances, leur nombre devrait augmenter légèrement au cours des prochaines années.

Les postes disponibles proviendront du fort taux de roulement dans cette profession. Beaucoup d'étudiants occupent en effet un emploi à temps partiel dans cette profession et le quittent à la fin de leurs études pour des emplois dans des professions reliées à leur domaine d'études ou même avant, pour diversifier leur expérience de travail et accéder à des emplois qui offrent de meilleures conditions de travail. D'autres jeunes se servent de leur expérience dans cette profession comme tremplin pour accéder à des postes plus stables et mieux rémunérés. On retrouvait d'ailleurs en 2011 dans cette profession plus de jeunes âgés de moins de 25 ans (41,7 % par rapport à 12,9 % dans l'ensemble des professions) et de personnes travaillant à temps partiel (44 % par rapport à 19 %).

D'autres opportunités proviendront des postes qui seront libérés par les vendeurs et commis-vendeurs

167 Pour cette section (et celle de la demande de main-d'œuvre), les sources utilisées sont : Service Canada, Emploi-Avenir Québec (guichet-emplois) ; Emploi-Québec, Perspectives d'emploi par profession 2015-2019 ; IMT en ligne ; résultats des groupes de discussion et des entretiens téléphoniques avec des intervenants du secteur (voir liste en Annexe 3).

168 Les perspectives d'emploi réalisées par Emploi-Québec sont des tendances du marché du travail, sur un horizon de cinq ans, pour une profession. Pour plus de détails sur la terminologie (perspectives favorables, acceptables, restreintes), voir le site d'Emploi-Québec, IMT en ligne.

qui prendront leur retraite, qui obtiendront des promotions à des postes de supervision ou de direction ou qui ouvriront leur propre commerce et, dans une moindre mesure, de l'augmentation de l'emploi. En effet, des besoins pourraient se faire sentir pour des vendeurs spécialisés.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

La demande de main-d'œuvre pour cette profession est soutenue, entre autres, par la croissance démographique, la diversité des produits offerts et l'intérêt croissant des consommateurs pour les produits spécialisés. Le roulement de la main-d'œuvre dans cette profession est élevé. L'accession des vendeurs à des postes de niveau hiérarchique supérieur (promotion) crée également une demande. Les conditions de travail parfois jugées peu attrayantes (salaires faibles, horaires irréguliers, fluctuations saisonnières, temps partiel) contribuent à expliquer cette situation.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Le DES peut être demandé. Un diplôme d'études professionnelles (DEP) spécialisé en ventes est parfois exigé. Plusieurs employeurs offrent de la formation à l'interne, surtout en lien avec les caractéristiques des produits offerts. Selon les données de l'EREFQ pour l'ensemble des secteurs, dans plus de la moitié des cas (54 %), les employeurs n'ont demandé aucun diplôme particulier à l'embauche. Dans près du tiers des cas (32 %), ils ont demandé un diplôme d'études secondaires. À défaut d'avoir une formation reconnue dans le domaine, l'expérience peut constituer un atout de taille.

Des compétences en techniques de vente, une maîtrise d'outils informatiques liés à la vente, des aptitudes pour la communication et le service à la clientèle, de l'entregent et une présentation soignée sont des qualités recherchées. La connaissance des produits et des services proposés par l'entreprise est un atout. Le bilinguisme peut souvent être requis.

FORMATION CONTINUE

En 2010, Détail Québec a mis en place deux processus de reconnaissance des compétences avec le programme « Mes compétences, mon avenir » pour les conseillers-vendeurs et les superviseurs de premier niveau. Ces démarches permettent aux travailleurs de faire reconnaître gratuitement leur expertise et expérience acquise en milieu de travail et de recevoir un certificat de qualification professionnelle émise par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

OPÉRATEURS DE MACHINES À COUDRE INDUSTRIELLES (CNP 9446)

Les opérateurs de machines à coudre industrielles cousent à la machine des tissus, du cuir, de la fourrure ou des matières synthétiques afin de fabriquer ou de réparer des vêtements et d'autres articles. Ils travaillent dans des entreprises de fabrication de vêtements, de chaussures, de produits textiles et de fourrures, dans d'autres entreprises de fabrication et pour des fourreurs. Pour le secteur de la mode, cette profession fait notamment référence aux couseurs, aux assembleurs et aux raccommodeurs.

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 68,6 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 3 655 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 68,9 %, soit 6 382 personnes.
- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 88,1 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 73,4 % des travailleurs de cette profession en 2011.
- Le taux horaire médian estimé se situe à 13 \$.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Le nombre d'opérateurs de machines à coudre industrielles a diminué fortement lors de la récession du début des années 1990. Une hausse a été ensuite enregistrée jusqu'au début des années 2000 suivi par une chute brutale des emplois par la suite. Ces mouvements dépendent principalement des tendances dans l'industrie de la fabrication de vêtements, comme la perte d'emplois résultant du transfert des emplois dans des pays à bas salaires et des changements technologiques. Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. Ces données font contraste avec celles de la Grappe mode et du CSMO Textile (417 embauches totales étaient estimées dans les trois prochaines années) pour qui il existerait des besoins criants et des difficultés de recrutement pour les opérateurs de machines à coudre industrielles¹⁶⁹.

¹⁶⁹ CSMO Textile (2016), « Diagnostic sectoriel », p. 46.

De plus, des experts du secteur croient que la production délocalisée, par exemple en Asie, sera réintroduite progressivement au Québec et qu'avec ce changement, des besoins pour les opérateurs se feront sentir. Selon eux, les raisons à la base de ce transfert de production seraient les suivantes : les pays d'Asie arrivent à un point de saturation dans leur production, les coûts de transport augmentent, les délais de livraison et les coûts de production sont à la hausse, la qualité de la confection est inégale et les imperfections obligent les manufacturiers à corriger des séries de vêtements au Québec, ce qui entraîne des coûts importants. Il existe également une tendance croissante pour la création de biens produits localement, par exemple dans le haut de gamme et les vêtements techniques

Les débouchés proviendront en premier lieu des postes qui seront libérés par les personnes qui partiront à la retraite. Pour cette profession, le taux de personnes âgées de 55 ans et plus y était en 2011 plus de deux fois plus élevé que pour l'ensemble des professions (35,3 % par rapport à 16,8 % pour la RMR de Montréal). D'autres débouchés découleront des postes qui seront libérés par ceux qui obtiendront des promotions à des postes de contremaîtres ou qui accéderont à des postes d'échantillonneurs, de couturiers ou de tailleurs et, avec la formation adéquate, de patronniers et de designers. Ces débouchés proviendront donc du roulement de la main-d'œuvre.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Selon les réponses recueillies dans l'EREFQ, les employeurs ont engagé 785 opérateurs de machines à coudre industrielles à l'échelle de la RMR de Montréal pour l'ensemble des secteurs dans l'année précédant le moment de la collecte des données.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les postes seront accessibles à des personnes qui possèdent de l'expérience dans la couture. Aussi, une grande partie des postes seront pourvus par des travailleurs d'origine immigrante. D'ailleurs, les personnes immigrantes occupaient 73,4 % des emplois de cette profession en 2011 dans la RMR de Montréal (comparativement à 24,4 % dans l'ensemble des professions). Cette profession représente une des principales possibilités d'emploi pour les personnes immigrantes.

Le bassin comprend également les quelques titulaires du DEP en confection de vêtements et d'articles de cuir ; un programme qui a toutefois été retiré de l'offre de formation professionnelle avec l'implantation en 2016 du DEP Mode et confection de vêtements sur mesure.

L'embauche de diplômés est toutefois très rare dans cette profession. En 2011, plus des trois quarts des opérateurs de machines à coudre avaient une scolarité inférieure ou égale à un diplôme d'études secondaires (par rapport à 30,1 % pour l'ensemble des professions, dans la RMR de Montréal). Tout cela confirme que l'apprentissage en milieu de travail de personnes qui possèdent les qualités recherchées par les employeurs (dextérité, précision, rapidité et coordination visuelle manuelle) est le mode d'accès à la profession le plus répandu.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Actuellement, il n'existe aucun programme de formation initiale offert au Québec qui prépare les personnes à occuper la fonction d'opérateur de machines à coudre industrielles, tel que mentionné précédemment. Les personnes sont habituellement formées en entreprise par un entraînement à la tâche. Depuis 2014, le CSMO Textile a développé un programme court de formation pour ces opérateurs, en partenariat avec des entreprises (avec promesse d'embauche) et Emploi-Québec. Ces personnes sont formées sous la formule d'alternance travail-études puis, à la fin du programme, obtiennent une attestation de formation délivrée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Cette formule est désormais présente dans des entreprises du secteur de la mode. D'autres formules d'apprentissage sont également offertes par des organismes d'intégration et formations socioprofessionnelles (voir section 5.5).

TAILLEURS, COUTURIERS, FOURREURS ET MODISTES (CNP 6342)

Les tailleurs, les couturiers et les fourreurs confectionnent, transforment et réparent des vêtements ajustés, des robes, des manteaux et d'autres vêtements sur mesure. Les modistes confectionnent, transforment et réparent les chapeaux. Ce groupe de base comprend également les retoucheurs qui ajustent, transforment et réparent les vêtements sur demande. Ils travaillent pour des détaillants de vêtements, des ateliers de réparation de vêtements, des entreprises de nettoyage à sec, des entreprises de fabrication de vêtements et ils peuvent aussi être des travailleurs autonomes. Pour le secteur de la mode, cette profession fait surtout référence aux couturiers sur mesure, tailleurs sur mesure, assembleurs, retoucheurs de vêtements et confectionneurs d'échantillons de vêtements¹⁷⁰.

¹⁷⁰ À ne pas confondre avec le CNP 9444 : Contrôleurs de la qualité, trieurs et échantillonneurs de produits textiles.

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 43 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 1 141 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 39,8 %, soit 1 709 personnes.
- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 77,8 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 63,7 % des travailleurs de cette profession en 2011.
- Le taux horaire médian estimé se situe à 12,86 \$.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. Les débouchés proviendront en grande partie des départs à la retraite. La proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus s'élevait à 44,6 % pour cette profession, une proportion beaucoup plus élevée que pour l'ensemble des professions dans la RMR de Montréal (16,8 %). Des postes pourront également être disponibles en raison de la demande croissante pour la confection sur mesure, par exemple la confection de petites séries ou de petites quantités.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Selon les réponses recueillies dans l'EREFQ, les employeurs ont engagé 157 tailleurs, couturiers et fourreurs à l'échelle de la RMR de Montréal dans l'ensemble des secteurs, durant l'année précédant le moment de la collecte des données. Les informations recueillies par mmode permettent d'affirmer qu'il existe des besoins pour cette profession, surtout dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre. Les entreprises mentionnent des difficultés de recrutement de main-d'œuvre¹⁷¹. Ce besoin est renforcé par le type de formation que requiert cette profession, soit l'entraînement à la tâche basé sur un transfert des compétences sur le long terme. Les besoins se font également sentir pour des couturiers spécialisés, par exemple dans le cuir, la broderie et les vêtements structurés (par ex. : des vestes, des manteaux, des chaussures, etc.), mais aussi pour des couturiers sous-traitants pour la confection de petites quantités et de produits personnalisés.

171 Vêtement Québec (2011), «Un autre pas vers l'avenir», p. 116.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Pour cette profession, peu de postes disponibles seront pourvus par des diplômés. D'une part, parce qu'il existe peu de personnes inscrites dans les programmes liés à cette profession et d'autre part, parce que traditionnellement, cette profession s'enseigne principalement par l'entraînement à la tâche. Cette situation pourrait toutefois changer au cours des prochaines années en raison de la création en 2016 du programme de DEP Mode et confection de vêtements sur mesure. Pour l'instant, les postes continuent d'être pourvus par des travailleurs ayant des habiletés démontrées requises ou un savoir-faire technique nécessaire en couture et ajustement. Par ailleurs, on retrouve plusieurs personnes immigrantes dans cette profession. En 2011, on comptait 63,7 % de travailleurs immigrants dans cette profession par rapport à 24,4 % pour l'ensemble des professions dans la RMR de Montréal. Enfin, des débouchés pourront être pourvus par des travailleurs au chômage ayant les habiletés et l'expérience requises.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Un diplôme d'études secondaires suffit souvent pour exercer cette profession. Toutefois, les entreprises exigent de ces professionnels des compétences en confection, création et ajustement. Ces compétences s'acquièrent pendant de nombreuses années, sous la forme d'un long compagnonnage et par l'entraînement à la tâche en commençant par des réalisations modestes, jusqu'à la confection complète d'un vêtement. Une grande part de ces apprentissages se fait aussi de manière autodidacte. On peut compter de cinq à dix ans pour passer du statut d'apprenti à celui de professionnel. L'expérience constitue d'ailleurs l'une des principales difficultés de recrutement liées à la profession : trouver du personnel ayant un minimum d'expérience s'avère difficile. Une difficulté qui s'accroît avec les départs prochains à la retraite de plusieurs travailleurs de cette profession.

Outre la formation et l'expérience, les employeurs recherchent avant tout des candidats dotés d'une grande polyvalence, car ils doivent réaliser l'équivalent des tâches liées à plusieurs professions. Il faut aussi qu'ils possèdent une bonne dextérité dans l'exécution des tâches et qu'ils soient appliqués. Cette profession ne devrait pas changer beaucoup sur le plan des tâches, car elle se réalise dans un contexte qu'on dit «artisanal».

FORMATION CONTINUE

Pour certaines tâches, des habiletés spécifiques doivent être démontrées, par exemple pour les retoucheurs, les modistes ou les fourreurs. Ces habiletés peuvent être acquises via plusieurs années d'expérience et par des cours ou des ateliers de formation continue qui sont offerts par différentes associations liées aux métiers d'art. De plus, des besoins pourraient se faire sentir pour la maîtrise de logiciels électroniques spécialisés pour les machines à coudre et pour le dessin, puisque ceux-ci sont de plus en plus utilisés, de même que des logiciels pour la gradation.

ENSEMBLIERS DE THÉÂTRE, DESSINATEURS DE MODE, CONCEPTEURS D'EXPOSITIONS ET AUTRES CONCEPTEURS ARTISTIQUES (CNP 5243)

Les membres de ce groupe de base créent et réalisent des concepts de décors et de costumes pour des productions cinématographiques, télévisées, théâtrales et vidéo, des modèles de vêtements et de tissus, des expositions et des étalages et d'autres objets de création tels que des bijoux. Les dessinateurs de mode travaillent dans les entreprises de vêtements et de tissus et ils peuvent aussi être des travailleurs autonomes. Les autres concepteurs artistiques de ce groupe de base travaillent dans des entreprises de fabrication et ils peuvent aussi être des travailleurs autonomes. Pour le secteur de la mode, cette profession est beaucoup plus connue sous l'appellation « designer de mode ».

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 35,7 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 1 073 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 37,2 %, soit 1 294 personnes.
- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 76,7 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 25,6 % des travailleurs de cette profession en 2011.
- Le taux horaire médian estimé se situe à 24,04 \$.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Au cours des dernières années, le nombre de designers de mode est demeuré relativement stable. Selon les données d'EPA, ces emplois sont passés de 3000 en 2011 à 2900 en 2016. Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre

entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. Les postes disponibles le seraient pour des besoins de remplacement des designers de mode qui prendront leur retraite et, dans une moindre mesure, de l'augmentation de l'emploi. D'autres débouchés s'ajouteront en raison des besoins de remplacement de ceux qui quitteront la profession pour occuper des postes dans d'autres professions, ou pour obtenir une promotion à des postes de gestion dans l'industrie où ils travaillent. Une partie du cheminement de carrière peut également se faire à l'intérieur même de la profession. Ainsi, certains candidats à cette profession commencent leur carrière comme dessinateur avant d'obtenir un poste de designer ou de styliste, ou de s'établir à leur compte. D'autres finissants des programmes de formation initiale en design de mode décident de lancer leur propre ligne de vêtement après (ou pendant) leurs études.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Malgré les contrecoups subis par l'industrie du vêtement, la profession de designer de mode continue de jouir d'une grande popularité et d'attirer beaucoup de candidats, ce qui rend la concurrence féroce. Les débouchés seront accessibles en premier lieu aux titulaires de diplômes universitaires et collégiaux qui mènent à cette spécialité. Selon les données du MÉES, les diplômés qui se dirigent dans cette profession provenaient principalement du DEC Design de mode et DEC Commercialisation de la mode. On dénombre 249 diplômés pour ces deux programmes au Québec entre 2007 et 2014. Les finissants du baccalauréat en gestion et design de mode accèdent également à cette profession : 15 diplômés se sont dirigés vers cette profession entre 2007 et 2015. Les employeurs embauchent souvent des candidats plus matures.

Quelques débouchés pourront être comblés par des travailleurs immigrants qui satisfont aux exigences de la profession. D'autres postes pourront être pourvus par des autodidactes qui possèdent de l'expérience dans d'autres professions de l'industrie de la mode.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Les principaux programmes de formation liés sont le DEC Design de mode et le baccalauréat en gestion et design de mode. Le DEC Commercialisation de la mode peut également être une voie d'accès. On peut demander de ces travailleurs qu'ils possèdent des

compétences connexes, comme des habiletés en couture, en dessin de patron, en ajustement et en manie- ment d'équipements de coupe. Cela s'explique notam- ment par le fait que dans les petites et moyennes entreprises, les designers occupent souvent plusieurs fonctions, comme ceux de designer, de patronniste et de couturier. La connaissance des nouvelles techno- logies utilisées dans la fabrication des produits d'ha- billage (par ex. : coupe et confection numérisées, impression 3D, patronage 3D, etc.) est importante, mais plusieurs de ces notions sont déjà enseignées dans le cadre des programmes mentionnés précédemment. Enfin, le bilinguisme est aussi recherché.

ACHETEURS DES COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS (CNP 6222)

Les acheteurs des commerces de détail et de gros achètent des marchandises pour la revente dans un commerce de gros ou de détail et sont généralement responsables des techniques marchandes des établis- sements de commerce de détail ou de gros. Les ache- teurs des commerces de détail et de gros qui occupent des postes de supervision et les acheteurs adjoints sont inclus dans ce groupe de base. Les titres reliés à cette profession sont gérants des achats ou approvisionneurs.

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 16,9 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 829 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 14,2 %, soit 1 106 personnes.
- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 52,7 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 20,6 % des travailleurs de cette profession en 2011.
- Le taux horaire médian estimé se situe à 19,23 \$.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Em- ploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant faible, les perspec- tives pour la RMR de Montréal seront favorables pour les chercheurs d'emploi. Les postes disponibles pro- viendront essentiellement de la croissance de l'em- ploi. Notons que le nombre de retraites prévues dans cette profession est moins élevé que pour l'ensemble des professions; 14,8 % des acheteurs étaient âgés de

55 ans et plus en 2011, comparativement à 16,8 % pour l'ensemble des professions dans la RMR de Montréal. Certains postes deviendront aussi disponibles en rai- son de la mobilité interprofessionnelle et des promo- tions à des postes de direction en commerce de détail, en vente, en marketing ou en publicité.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Selon l'EREFQ, on estime l'embauche d'acheteurs des commerces de gros et de détail dans la RMR de Montréal à 2 356 pour l'ensemble des secteurs.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les postes à combler pour cette profession pourront l'être par des diplômés issus du DEC Commercialisation de la mode. Il existe également une AEC Commercialisation de la mode, profil acheteur. En ce qui concerne le DEC, on comptait 11 finissants s'étant dirigés vers cette pro- fession dans la RMR de Montréal entre 2011 et 2014. En fait, de plus en plus d'employeurs embauchent des per- sonnes issues d'autres secteurs d'emploi et qui sont ensuite formées en entreprise. Les débouchés pour- ront aussi être comblés par les chercheurs d'emploi ou des chômeurs ayant de l'expérience dans le secteur du commerce de détail ou de gros.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Un DES est requis pour exercer cette profession, mais l'obtention d'un diplôme d'études collégiales ou uni- versitaires en administration des affaires, en marke- ting ou dans une discipline connexe est souvent exigée. Dans plus du tiers des cas (36,3%), les employeurs son- dés lors de l'EREFQ ont exigé des candidats qu'ils aient un diplôme d'études collégiales, dans 19,6 % des cas un diplôme d'études universitaire et dans 25,1 % des cas, aucun diplôme particulier. L'expérience semble toutefois plus importante: dans 54 % des cas, les employeurs ont exigé plus de trois années d'expérience. Les finissants de la formation initiale qui intègrent cette profession le font généralement en étant stagiaires puis assistants-acheteurs.

L'entregent et la personnalité, ainsi qu'une bonne connaissance des chiffres ont également une grande importance pour faire sa place dans cette profession. Cette profession exige également des candidats des déplacements fréquents.

FORMATION CONTINUE

Une formation supplémentaire permet d'accéder à des postes de direction en commerce de détail, en ventes,

en marketing ou en publicité. Les employeurs peuvent aussi exiger des acheteurs qu'ils acquièrent une spécialisation relativement à un produit ou une gamme de produits en particulier.

DIRECTEURS DE LA FABRICATION (CNP 0911)

Les directeurs de la fabrication planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent les activités des usines de fabrication, ou des services de l'exploitation ou de la production à l'intérieur des usines de fabrication, sous la direction d'un directeur général ou d'un autre cadre supérieur. Ils travaillent dans des entreprises de fabrication.

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 7,9 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 669 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 5,3 %, soit 853 personnes.
- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 23,5 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 27,9 % des travailleurs de cette profession en 2011.
- Le taux horaire médian estimé se situe à 36,54 \$.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant faible, les perspectives pour la RMR de Montréal seront favorables pour les chercheurs d'emploi. Au Québec, ces perspectives seront plutôt acceptables. Les débouchés proviendront des postes laissés vacants par les personnes quittant le marché du travail pour prendre leur retraite. Dans la RMR de Montréal, la proportion de personnes âgées de 55 ans et plus est élevée : 20,1 % des directeurs de la fabrication, un niveau un peu plus élevé que la moyenne pour l'ensemble des secteurs de la RMR de Montréal (16,8 %).

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Selon les réponses recueillies dans l'EREFQ, les employeurs ont engagé 123 directeurs de la fabrication à l'échelle de la RMR de Montréal pour l'ensemble des secteurs dans l'année précédant le moment de la collecte des données.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les postes disponibles pourront être pourvus par des travailleurs expérimentés ayant occupé des postes liés à cette profession, dans le secteur de la fabrication. Ils pourront l'être aussi par des personnes d'origine immigrante qui satisfont aux exigences de la profession. En effet, la forte proportion de travailleurs immigrants dans cette profession en 2011 (27,9 %) indique que celle-ci leur est accessible, pourvu qu'ils aient les compétences et l'expérience exigées.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS

SOUVENT REQUISES

Selon les résultats de l'EREFQ, les employeurs qui ont procédé à des embauches au cours des 12 mois précédant la collecte ont exigé un DEC dans 79 % des cas et un diplôme universitaire dans 21 % des cas. Cinq à dix ans d'expérience en supervision dans un centre de fabrication sont souvent exigés.

FORMATION CONTINUE

Des compétences en gestion du personnel et des ressources humaines, en formation, en service à la clientèle sont quelques-uns des éléments que les employeurs ont cités parmi les besoins de formation dans le cadre de l'EREFQ.

COUPEURS DE TISSU, DE FOURRURE ET DE CUIR (CNP 9445)

Les coupeurs de tissu taillent le tissu pour en faire des pièces de vêtements, du linge et d'autres articles. Les coupeurs de fourrure taillent les peaux pour en faire des pièces de vêtements ou d'autres articles en fourrure. Les coupeurs de cuir taillent le cuir pour fabriquer des pièces de chaussures, de vêtements ou d'autres articles en cuir. Les coupeurs de tissu travaillent dans l'industrie du textile et des vêtements et pour des fabricants d'autres produits en tissu. Les coupeurs de fourrure travaillent pour des fourreurs et des fabricants de produits en fourrure, tandis que les coupeurs de cuir travaillent dans des fabriques de chaussures et d'autres produits du cuir. Pour le secteur de la mode, cette profession fait également référence aux traceurs, aux marqueurs de vêtements et aux ouvriers aux diverses machines à découper.

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 64,2 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 485 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 60,8 %, 599 personnes.

- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 28,5 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 58,3 % des travailleurs de cette profession en 2011.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Les progrès technologiques, comme l'arrivée des machines à couper à commande numérique par ordinateur, ont nuï à la création d'emplois dans cette profession. De nombreuses entreprises utilisent maintenant des dispositifs informatiques et des logiciels pour concevoir, produire et couper le tissu, la fourrure et le cuir, ce qui accroît la productivité, mais diminue la demande pour ces travailleurs. La plupart des postes vacants sont donc attribuables au taux de roulement du personnel, en raison des conditions de travail qui peuvent stimuler les départs. Les connaissances et l'expérience relativement aux systèmes de coupe et à la machinerie pourraient améliorer les perspectives d'intégration en emploi. Les compétences en matière de coupe du tissu, de la fourrure et du cuir peuvent être aussi recherchées auprès de professions comme les rembourreurs (CNP 6345), les fabricants de chaussures (CNP 6343) et les tailleurs et couturiers (CNP 6342).

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. Les postes disponibles proviendront essentiellement des personnes qui quitteront pour la retraite. En effet, 36,4 % des travailleurs de cette profession étaient âgés de 55 ans et plus en 2011, comparativement à 16,8 % pour l'ensemble des professions de la RMR de Montréal. Quelques postes pourront être rendus disponibles par les personnes qui accèdent à des postes de supervision.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Selon les réponses recueillies dans l'EREFQ, les employeurs ont engagé 32 coupeurs de tissu, de fourrure et de cuir à l'échelle de la RMR de Montréal dans l'ensemble des secteurs. Lors de groupes de discussion auprès d'employeurs de l'industrie, ceux-ci ont mentionné des besoins pour cette profession, soulignant au passage la problématique liée à la formation pour ce poste de travail.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les postes disponibles pourront être pourvus par des personnes ayant les habiletés et l'expérience

recherchées par les employeurs. De l'expérience dans la coupe des tissus, des fourrures ou du cuir est exigée des coupeurs d'échantillons de tissu, de fourrure et de cuir. Selon l'EREFQ, la totalité des employeurs sondés a indiqué ne pas exiger de diplôme particulier à l'embauche. Toutefois, dans près de la moitié des cas (47 %), ils ont exigé plus d'une année d'expérience. L'expérience permet également d'accéder à des postes de supervision.

La forte proportion de travailleurs d'origine immigrante dans cette profession (58,3 %, par rapport à 24,4 % pour l'ensemble des professions de la RMR de Montréal) indique que les immigrants ayant les compétences et l'expérience requises intègrent bien la profession.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

La formation se fait habituellement en cours d'emploi et la durée varie selon les tâches à exécuter et l'équipement à utiliser. Une demande pourrait être faite pour des coupeurs ayant des connaissances avec des outils technologiques et de l'équipement robotisé utilisés dans ce domaine. Il s'agit d'un poste qui exige une bonne force physique.

CONTRÔLEURS ET TRIEURS DANS LA FABRICATION DE PRODUITS TEXTILES, DE TISSUS, DE FOURRURE ET DE CUIR (CNP 9447)

Les contrôleurs et les trieurs de ce groupe de base contrôlent et trient des produits textiles, de tissus, de fourrure et de cuir. Ils travaillent dans des filatures de produits textiles, des tanneries et des entreprises d'apprêtage de fourrure, ainsi que dans des établissements de fabrication de vêtements et de produits de fourrure et de cuir. Pour le secteur de la mode, cette profession fait notamment référence aux échantillonneurs et aux contrôleurs de la qualité des produits.

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 59,4 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 478 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 51,1 %, soit 748 personnes.
- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 60,9 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 63,4 % des travailleurs de cette profession en 2011.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. Les postes disponibles proviendront tout d'abord des travailleurs qui quitteront la profession pour la retraite. En 2011, 36 % de ces travailleurs étaient âgés de 55 ans et plus, contre 16,8 % pour l'ensemble des professions dans la RMR de Montréal.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Selon les réponses recueillies dans l'EREFQ de 2015, les employeurs ont engagé 26 contrôleurs et trieurs dans la fabrication de produits textiles, de tissu, de fourrure et de cuir à l'échelle de la RMR de Montréal pour l'ensemble des secteurs. Les entreprises sondées lors des groupes de discussion et dans le cadre de rencontres individuelles ont exprimé avoir des besoins pour des contrôleurs/superviseurs de la qualité et des échantillonneurs.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les postes seront pourvus principalement par des personnes ayant les habiletés et l'expérience exigées par les employeurs. Comme plusieurs professions techniques dans la production textile, l'embauche de diplômés est plutôt rare dans cette profession. Les statistiques illustrent bien cette situation : en 2011, 61,5 % des travailleurs de cette profession avaient une scolarité égale ou inférieure à un diplôme d'études secondaires (par rapport à 30,1 % pour l'ensemble des professions de la RMR de Montréal). La forte proportion de personnes immigrantes travaillant dans cette profession (63,4 %, par rapport à 24,4 % pour l'ensemble des professions, dans la RMR de Montréal) indique que cette profession est accessible aux immigrants.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Un diplôme d'études secondaires suffit pour accéder à cette profession. Une formation en cours d'emploi est offerte par l'employeur. De l'expérience de travail reliée à la fabrication des produits dans ce groupe de base est habituellement exigée. Selon l'EREFQ, les employeurs sondés n'ont exigé aucun diplôme à l'embauche dans près du trois quarts des cas (74 %).

SURVEILLANTS DANS LA TRANSFORMATION ET LA FABRICATION DE PRODUITS TEXTILES, DE TISSUS, DE FOURRURE ET DE CUIR (CNP 9217)

Les surveillants de ce groupe de base supervisent et coordonnent les activités des ouvriers qui travaillent à la transformation et la fabrication de produits textiles, de tissus, de fourrure et de cuir. Ils travaillent dans des usines de fabrication de textiles, des tanneries, et chez d'autres fabricants de produits en tissu, en fourrure et en cuir. Pour le secteur de la mode, cette profession fait notamment référence aux contremaîtres à la confection, à la production et au contrôle de la qualité, aux superviseurs des couturiers et des opérateurs de machines à coudre et aux surveillants d'ateliers.

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 66 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 416 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 61,8 %, soit 612 personnes.
- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 42,1 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 54,8 % des travailleurs de cette profession en 2011.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. Les postes proviendront essentiellement des personnes qui quitteront pour la retraite, puisqu'en 2011, 38,1 % des travailleurs étaient âgés de 55 ans et plus, comparativement à 16,8 % pour l'ensemble des professions de la RMR de Montréal. Enfin, des postes seront disponibles par les surveillants qui acquerront de l'expérience et accéderont à des postes de gestion. Le CSMO Textile estime à 38 le nombre total d'embauches à prévoir pour ces surveillants au cours des trois prochaines années au Québec¹⁷².

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Peu de postes disponibles seront pourvus par des diplômés, car il s'agit d'une profession qui exige de l'expérience. Les travailleurs visés sont ceux ayant plusieurs années d'expérience en tant que travailleur dans

¹⁷² CSMO Textile (2016), « Diagnostic sectoriel », p. 45.

la profession surveillée ou de l'expérience dans un procédé particulier ou dans l'utilisation d'un produit ou d'un certain type d'équipement.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Un diplôme d'études secondaires est suffisant pour accéder à cette profession, mais une formation au collégial peut constituer un atout. La profession requiert surtout de l'expérience de travail. Selon les données fournies par le CSMO Textile, l'AEC Supervision d'une équipe d'employés et l'AEC Gestion de groupe et organisation du travail peuvent mener à cette profession.

Les compétences les plus souvent requises selon le CSMO Textile sont l'habileté à communiquer, le sens de l'organisation, la capacité à travailler en équipe, un esprit d'analyse, la capacité à gérer des équipes de travail, à prendre des décisions et à résoudre des problèmes.

SUPERVISEURS DU PERSONNEL DE COORDINATION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT, DU SUIVI ET DES HORAIRES (CNP 1215)

Les superviseurs de ce groupe de base supervisent et coordonnent le travail du personnel des groupes de base suivants: expéditeurs et réceptionnaires (CNP 1521), magasiniers et commis aux pièces (CNP 1522), coordonnateurs de la logistique de la production (CNP 1523), commis aux achats et à l'inventaire (CNP 1524), répartiteurs (CNP 1525) et horairistes de trajets et préposés à l'affectation des équipages (CNP 1526). Pour le secteur de la mode, cette profession peut faire référence aux responsables ou superviseurs de la distribution, aux superviseurs d'entrepôt et aux responsables ou coordonnateurs de la gestion des stocks et des achats.

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 6,6 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 390 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 5,6 %, soit 498 personnes.
- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 33,6 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 24,5 % des travailleurs de cette profession en 2011.
- Le taux horaire médian estimé se situe à 22,50 \$.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. La majorité des postes disponibles seront générés par la croissance de l'emploi et le remplacement causé par le roulement de la main-d'œuvre qui évoluera au même rythme que celle de l'ensemble des professions.

La croissance des emplois pour cette profession dépendra de l'évolution de l'emploi dans les secteurs liés à la mode, comme la fabrication, le commerce de gros, ainsi que le commerce au détail. Plus spécifiquement, dans le secteur de la fabrication, mentionnons l'influence de la valeur du dollar canadien et de la croissance aux États-Unis, ainsi que la concurrence avec les pays où les salaires sont plus bas. Cette croissance aux États-Unis et la faiblesse du dollar canadien devraient aussi avantager le commerce de gros et de détail.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les postes disponibles pourront être pourvus par des travailleurs expérimentés ayant occupé des emplois subalternes dans le secteur. D'autres devront avoir un parcours de formation en administration, comme le baccalauréat en administration des affaires. Les postes pourront être pourvus aussi par des personnes immigrantes qui satisfont aux exigences de la profession.

BIJOUTIERS, RÉPARATEURS DE BIJOUX, HORLOGERS-RHABILLEURS ET PERSONNEL ASSIMILÉ (CNP 6344)

Les bijoutiers et le personnel assimilé fabriquent, montent, réparent et évaluent les bijoux de qualité. Les horlogers-rhailleurs et le personnel assimilé réparent, nettoient, règlent et fabriquent des pièces d'horlogerie. Ils travaillent dans des fabriques de bijoux, d'horloges et de montres, des commerces de vente au détail ainsi que dans des ateliers de réparation de bijoux et de montres et ils peuvent aussi être des travailleurs autonomes.

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 35,3 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 381 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 38,8 %, soit 640 personnes.

→ Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 33,8 % de l'emploi dans cette profession en 2011.

→ Les personnes immigrantes représentaient 57,4 % des travailleurs de cette profession en 2011.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Au cours des dernières années, le nombre de bijoutiers, horlogers-rhabilleurs et personnel assimilé a diminué de façon notable, ce qui peut s'expliquer par l'impartition de la production et des services d'entretien et réparation à l'étranger. Cette tendance à la baisse de l'emploi devrait se maintenir au cours des prochaines années.

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est faible. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront restreintes pour les chercheurs d'emploi. Les débouchés proviendront essentiellement des départs à la retraite, puisqu'en 2011, 30,6 % des travailleurs étaient âgés de 55 ans et plus, comparativement à 16,8 % pour l'ensemble des professions de la RMR de Montréal. Cette profession compte ainsi beaucoup plus de travailleurs âgés de 55 ans et plus que dans l'ensemble des professions. Ces données reflètent l'attachement des bijoutiers et des horlogers-rhabilleurs à leur profession et, possiblement, un manque de relève.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Le bassin de personnes aptes à pourvoir ces postes est composé en premier lieu des personnes qui auront bénéficié d'un apprentissage auprès d'un bijoutier ou d'un horloger-rhabilleur expérimenté et d'une formation en cours d'emploi, ou qui possèdent de l'expérience dans des professions reliées à la vente ou à la fabrication de bijoux ou d'horloges, comme des commis-vendeurs de bijouterie (CNP 6421) et des horlogers-monteurs (CNP 9498). L'immigration fournit une autre part importante de ce bassin de main-d'œuvre. En effet, 57,4 % des postes de cette profession étaient occupés par des personnes d'origine immigrante en 2011 (comparativement à 24,4 % pour l'ensemble des professions). Enfin, quelques postes pourront être pourvus par des diplômés du DEC Techniques de métiers d'art (joaillerie). Toutefois, les diplômés y sont peu nombreux : on compte 6 diplômés pour la période de 2011 à 2014 pour l'ensemble du Québec. L'apprentissage auprès d'un bijoutier ou d'un horloger-rhabilleur expérimenté et la formation en cours d'emploi représentent les principaux modes d'accès à cette profession.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Il est possible d'accéder à cette profession sans formation spécifique. L'apprentissage par un entraînement à la tâche auprès d'un bijoutier ou d'un horloger-rhabilleur expérimenté représente le mode d'accès à cette profession le plus répandu. L'obtention du DEC Techniques des métiers d'arts (joaillerie) peut être une voie d'accès, mais la formation est principalement centrée sur l'aspect artistique et moins sur la production et la gestion d'une entreprise, des compétences nécessaires pour gérer un commerce. En effet, plusieurs travailleurs de ce domaine reprennent les ateliers et magasins de travailleurs partant à la retraite. Il faut donc qu'ils soient dotés d'une grande polyvalence.

PATRONNIERS DE PRODUITS TEXTILES ET D'ARTICLES EN CUIR ET EN FOURRURE (CNP 5245)

Les patronniers de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure dessinent les premiers patrons pour la confection de vêtements, de chaussures et d'autres articles en textile, en cuir et en fourrure. Ils travaillent pour des fabricants de patrons, d'articles en textile, en cuir ou en fourrure, et ils peuvent aussi être des travailleurs autonomes. Pour le secteur de la mode, cette profession fait surtout référence aux patronnistes, gradeurs de patron, traceurs de patrons, modificateurs de patrons et marqueurs.

QUELQUES STATISTIQUES¹⁷³

→ En 2011, 65,9 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 346 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 60,5 %, soit 424 personnes.

→ Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 81,1 % de l'emploi dans cette profession en 2011.

→ Les personnes immigrantes représentaient 28,3 % des travailleurs de cette profession en 2011.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Le nombre de patronniers de produits textiles, d'articles en cuir et en fourrure a augmenté fortement jusqu'en 2001 et a diminué quelque peu par la suite. Ces mouvements s'expliquent principalement par les tendances qui influencent l'industrie de la fabrication de vêtements et par l'importance des activités de

¹⁷³ Le taux horaire médian n'est pas publié pour cette profession source : Emploi-Québec, IMT en ligne.

conception de vêtements et de patrons. On prévoit que leur nombre augmentera légèrement au cours des prochaines années. Cette augmentation pourrait être liée aussi au fait que malgré une externalisation des activités de production à l'étranger, les patrons, eux, continuent d'être faits localement¹⁷⁴.

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. Quelques postes seront disponibles en raison des départs à la retraite. En effet, 17,9 % des travailleurs de cette profession avaient 55 ans et plus, comparativement à 16,8 % pour l'ensemble des professions dans la RMR de Montréal. Ils proviendront également des patronniers qui quitteront la profession pour obtenir des emplois dans d'autres professions ou une promotion à des postes de designers de mode (CNP 5243) ou de supervision dans l'industrie du vêtement. En effet, dans de plus petites entreprises, des patronniers peuvent accéder à un poste de création, de contrôle de la qualité ou de vente. Quelques opportunités s'ajouteront en raison de l'augmentation de l'emploi. Prendre note qu'une partie du cheminement de carrière peut se faire à l'intérieur même de la profession. Dans les grandes entreprises, les candidats à cette profession commencent leur carrière comme gradeur ou assistant patronniste, avant d'occuper un poste de patronniste, puis de chef patronniste. Dans de plus petites entreprises, les patronnistes cumulent plusieurs fonctions. Ils ont parfois la possibilité d'accéder à un poste de création, de contrôle de la qualité ou de vente. Des postes pourront être laissés vacants par des patronniers qui deviendront travailleurs autonomes et offriront des services de développement et de gradation de patrons aux fabricants de produits d'habillement, une spécialité recherchée par l'industrie.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Selon les réponses recueillies dans l'EREFQ, les employeurs ont engagé 37 patronniers de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure à l'échelle de la RMR de Montréal pour l'ensemble des secteurs dans l'année précédant le moment de la collecte des données. Les employeurs sondés lors des groupes de discussion ont d'ailleurs exprimé avoir de la difficulté

à recruter des patronnistes qualifiés et à les retenir en emploi, en raison de la monotonie liée aux tâches de travail et des conditions peu attrayantes (par ex. : salaire peu élevé). Il existe également une demande spécifique pour des gradeurs (de vêtements, mais également de chaussures) et des spécialistes en ajustement (connus sous le nom de fit technicien ou «fit and specs»), dont les tâches sont connexes à celles de patronniste. Une demande également est en hausse pour des patronniers spécialisés dans des matériaux comme le cuir et la fourrure.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les postes sont actuellement accessibles aux titulaires du DEP Dessin de patron et du DEC Design de mode (et son AEC liée). Entre 2007 et 2010, on comptait 11 diplômés de ce DEP qui se sont dirigés vers cette profession dans l'ensemble du Québec. Pour le DEC mentionné (et l'AEC reliée), le nombre de finissants se chiffrait à 31 pour la période 2007 à 2014 au Québec. Ce portrait pourrait changer avec l'implantation du nouveau DEP Mode et confection de vêtements sur mesure créé en 2016 et qui regroupe trois programmes¹⁷⁵, dont le DEP Dessin de patron. Il est toutefois encore trop tôt pour analyser des données de diplomation, mais on comptait déjà 99 nouveaux inscrits en 2015-2016 à l'un des DEP qui seront remplacés par ce nouveau programme (dans la RMR de Montréal).

D'autres postes pourront être pourvus par des personnes immigrantes qui satisfont aux exigences de la profession. En effet, la proportion d'immigrants dans cette profession se situait à 28,3 % en 2011, par rapport à 16,8 % dans l'ensemble des professions.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

L'obtention d'un DEC ou d'un DEP liés au domaine est recherchée par les employeurs. Le DEC est le plus souvent préféré au DEP. Selon les résultats de l'EREFQ, les employeurs qui ont procédé à des embauches au cours des 12 mois précédant la collecte ont exigé un DEC dans 82 % des cas et une AEC dans 18 % des cas. Dans tous les cas, les employeurs ont exigé d'une à trois années d'expérience. Avant d'atteindre ce niveau, les employés occupent généralement un poste d'assistant patronniste. L'expérience permet également d'accéder à des postes de supervision.

174 Service Canada, Emploi-Avenir Québec (guichet-emplois), Patronniers/patronnières de produits textiles, d'articles en cuir et en fourrure.

175 Le nouveau programme regroupe les trois DEP suivants : 5218 - Dessin de patron, 5219 - Confection de vêtements (façon tailleur) et 5239 - Confection sur mesure et retouche.

Fréquemment, les employeurs sondés ont déclaré vouloir des candidats ayant des compétences informatiques et une connaissance des technologies numériques, comme la conception de patrons assistée par ordinateur. La facilité à travailler en équipe et la capacité de raisonner ont aussi été identifiées comme des compétences recherchées à l'embauche. On demande également de ces professionnels qu'ils aient une grande polyvalence et une compréhension globale du vêtement. Enfin, le sens de l'observation, la capacité à réaliser des dessins techniques de façon précise et rigoureuse, la capacité à résoudre des problèmes et la minutie sont aussi des qualités recherchées.

DESIGNERS GRAPHIQUES ET ILLUSTRATEURS (CNP 5241)¹⁷⁶

Les designers graphiques conçoivent et produisent du matériel graphique et visuel pour communiquer efficacement des renseignements pour des imprimés, de la publicité, des films, des emballages, des affiches, des panneaux indicateurs et des produits médias interactifs. Ils travaillent dans des entreprises de graphisme et de publicité, des établissements qui ont un service de publicité ou de communications et des centres de production multimédia et ils peuvent aussi être des travailleurs autonomes. Pour le secteur de la mode, cette profession fait notamment référence aux illustrateurs de mode, concepteurs multimédias, aux concepteurs publicitaires et aux infographistes.

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 3,2 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 259 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 2,9 %, soit 360 personnes.
- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 46,8 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 21,6 % des travailleurs de cette profession en 2011.
- Le taux horaire médian estimé se situe à 21 \$.

¹⁷⁶ Outre les sources d'information mentionnées ultérieurement, les informations tirées du Guide info domaine de la mode, de l'ESG-UQAM ont également été utilisées. Source : ESG UQAM (2013), Guide info domaine de la mode, Montréal : Centre de carrières ESG (École des sciences de la gestion, UQAM.)

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. Les principaux débouchés proviendront des postes créés par la croissance de l'emploi. De plus, des postes seront libérés par des designers qui s'établiront à leur compte comme travailleur autonome ou par ceux qui accéderont à des postes de direction ou de gestion du design. Comme c'est une profession dans laquelle la moyenne d'âge est assez jeune (6,5 % avait 55 ans et plus en 2011 contre 17,6 % pour l'ensemble des professions), il y aura proportionnellement moins de postes disponibles en raison des départs à la retraite que dans les autres professions.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Selon les réponses recueillies dans l'EREFQ, les employeurs ont engagé 268 designers graphiques et illustrateurs à l'échelle de la RMR de Montréal pour l'ensemble des secteurs dans l'année précédant le moment de la collecte des données. Très peu de difficultés de recrutement ont été recensées pour cette profession.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les postes disponibles pourront surtout être pourvus par les diplômés. Selon les données du MÉES, les principaux programmes de formation liés à cette profession pour le secteur de la mode sont le DEC Graphisme et le DEC Design de mode. Pour ces deux programmes collégiaux, on compte un total de 342 finissants pour la période de 2007 à 2012 dans l'ensemble du Québec.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

La formation initiale est importante pour cette profession, par exemple un diplôme universitaire ou un diplôme d'études collégiales technique dans un établissement public ou dans un institut technique. L'expérience permet d'accéder à des postes de direction ou de gestion du design.

La principale compétence exigée à l'embauche était d'être à l'aise avec les nouvelles technologies numériques et d'avoir de fortes aptitudes en organisation, planification et communication. Être bilingue et avoir des connaissances liées à des logiciels spécifiques (par ex. : Illustrator, Photoshop, Excel, MS Office) étaient aussi requis. Plus spécifiquement, on note qu'il pourrait y avoir une demande pour des travailleurs ayant

des compétences hybrides, alliant marketing Web et design de mode.

MANŒUVRES DES PRODUITS DU TEXTILE (CNP 9616)

Les manœuvres des produits du textile exécutent manuellement divers travaux liés à la transformation des fibres en filés ou en fils, au tissage, au tricotage, au blanchissage, à la teinture ou à la finition de matières ou d'autres produits textiles. Ils travaillent dans des usines de fabrication de textiles. Pour le secteur de la mode, cette profession fait notamment référence aux manutentionnaires et préposés à la réception et à l'expédition.

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 51,9 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 236 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 34,5 %, soit 322 personnes.
- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 49,5 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 67 % des travailleurs de cette profession en 2011.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 sera modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. Les postes seront disponibles en raison du roulement de la main-d'œuvre puisque cette profession peut constituer une porte d'entrée vers d'autres professions dans le secteur du textile. Ils proviendront également de la mobilité interprofessionnelle et des personnes qui accéderont à des promotions, par exemple pour des postes d'opérateurs de machines. Selon les prévisions du CSMO Textile, il existe une demande pour les manœuvres des produits textiles; l'estimation du nombre total d'embauches au cours des trois prochaines années se situe à 295 employés¹⁷⁷.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Comme tous les postes de manœuvres, un DES suffit pour accéder à cette profession. Selon l'ENM, en 2011, 72,5 % des travailleurs de cette profession avaient

une scolarité égale ou inférieure à un diplôme d'études secondaires (par rapport à 30,1 % pour l'ensemble des professions de la RMR de Montréal). Le taux de personnes immigrantes travaillant dans cette profession (67 %, par rapport à 24,4 % pour l'ensemble des professions, dans la RMR de Montréal) laisse croire que les immigrants ayant les habiletés et la certification requises intègrent bien la profession.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Une formation en cours d'emploi est offerte par l'employeur. Selon les informations compilées par le CSMO Textile, les employeurs recherchent des candidats qui font preuve de patience et d'autonomie, qui sont polyvalents et qui ont une bonne dextérité et forme physique¹⁷⁸.

OPÉRATEURS DE MACHINES ET TRAVAILLEURS DE TRAITEMENT DES FIBRES ET DES FILS TEXTILES, DU CUIR ET DES PEAUX (CNP 9441)

Les opérateurs de machines et travailleurs de traitement des fibres et des fils textiles font fonctionner des machines servant à préparer les fibres textiles; filer, tordre les fils et les filés et blanchir, teindre ou finir les filés, les fils, les tissus ou d'autres produits textiles. Ils travaillent dans des usines de fabrication de textiles. Les opérateurs de machines et les travailleurs de traitement du cuir et des peaux traitent, taillent, dépoilent, nettoient, tannent, lissent et teignent les peaux d'animaux afin d'en faire du cuir et des fourrures finies. Ils travaillent dans des tanneries et des établissements d'apprêt des fourrures et de teinture du cuir et de la fourrure. Pour le secteur de la mode, cette profession fait notamment référence aux coupeurs de fibres, aux coloristes en textile, aux finisseurs, aux imprimeurs de textiles, aux teinturiers, etc.

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 33,3 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 226 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 24,2 %, soit 315 personnes.
- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 32,8 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 67,9 % des travailleurs de cette profession en 2011.

¹⁷⁷ CSMO Textile (2016), « Diagnostic sectoriel », p. 45.

¹⁷⁸ CSMO Textile, Fiche métier textile, Manœuvre des produits du textile.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. Les opportunités d'emploi proviendront des personnes qui quitteront pour la retraite. En effet, 20,4 % des travailleurs étaient âgés de 55 ans et plus en 2011, comparativement à 16,8 % pour l'ensemble des professions de la RMR de Montréal. Des postes seront rendus disponibles en raison d'une mobilité interprofessionnelle, notamment des postes plus exigeants comme ceux de teinturier en continu et opérateur de machines à imprimer le tissu. Ils seront également rendus disponibles par des professionnels accédant à des postes de supervision.

Selon le diagnostic de main-d'œuvre produit par le CSMO Textile en 2016, le poste d'opérateur constitue une des professions ciblées par le Comité sectoriel qui nécessitera des embauches au cours des trois prochaines années (239 postes) pour l'ensemble du Québec¹⁷⁹.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Peu de finissants de la formation initiale composent le bassin de candidats pour cette profession. Les débouchés pour cette profession sont habituellement pourvus par des travailleurs formés en cours d'emploi. D'autres personnes sont formées dans le cadre des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Cette profession est visée par deux démarches de développement des compétences, soit le PAMT pour le métier d'opérateur de métiers à filer et celui pour le métier d'opérateur de machines de préparation de fibres textiles et de filés. Il existe également une démarche de reconnaissance des compétences pour les personnes expérimentées qui visent le métier d'opérateur de métiers à filer. Selon les chiffres fournis par le CSMO Textile, pour la période 2005-2006 à 2016-2017, 136 et 135 certificats de compétences ont été délivrés respectivement pour ces deux programmes.

La forte proportion de travailleurs d'origine immigrante dans cette profession (67,9 %, comparativement à 24,4 % pour l'ensemble des professions de la RMR de Montréal) démontre que celle-ci leur est accessible.

¹⁷⁹ CSMO Textile (2016), « Diagnostic sectoriel », p. 45.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS

SOUVENT REQUISES

Un diplôme d'études secondaires suffit généralement pour occuper ce poste. Une formation en cours d'emploi de plusieurs mois est fournie par l'employeur, la durée variant selon la complexité du procédé et le nombre de machines à faire fonctionner.

Selon les informations du CSMO Textile, les programmes de DEP Opération d'équipements de production et de DEP Mise en œuvre de matériaux composites mènent également à cette profession, mais le nombre de finissants est très faible.

Les compétences recherchées par les employeurs pour ce poste, selon le CSMO Textile, sont la minutie, la dextérité, le sens de l'organisation et de la planification, ainsi que la connaissance de programmes informatiques de base. Il est aussi important de savoir lire, écrire, compter, prendre des mesures et pouvoir distinguer les formes et les couleurs.

COORDONNATEURS DE LA LOGISTIQUE DE LA PRODUCTION (CNP 1523)

Les coordonnateurs de la logistique de la production coordonnent et répartissent les tâches, les travaux et les matériaux sur leur lieu de travail, préparent les horaires de travail et de production et surveillent l'avancement des projets de production et de construction. Dans le secteur de la mode, ils travaillent surtout dans des usines de fabrication ou dans d'autres établissements industriels. Pour le secteur de la mode, cette profession fait notamment référence aux commis ou contrôleurs de la production ou de l'approvisionnement et aux commis ou aux coordonnateurs de la production ou de la chaîne d'approvisionnement.

Cette profession fait également référence au poste de répartiteur et d'analyste de la planification et de l'allocation. Celui-ci a pour responsabilités d'analyser et d'évaluer les mouvements de marchandises en magasin, de coordonner les transferts, la distribution et le réapprovisionnement des boutiques et de faire des recommandations quant à la stratégie à adopter en matière d'assortiments de vêtements et de gestion des inventaires.

QUELQUES STATISTIQUES

→ En 2011, 8,5 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 192 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 6,4 %, soit 249 personnes.

- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 47,4 % de l'emploi dans cette profession en 2011, par rapport à 52,4 % pour l'ensemble des professions ciblées du secteur.
- Les personnes immigrantes représentaient 22,5 % des travailleurs de cette profession en 2011.
- Le taux horaire médian estimé se situe à 23,08 \$.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. Des postes seront libérés par des coordonnateurs qui accéderont à des postes de supervision.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Une formation collégiale ou universitaire peut également être exigée. Savoir communiquer oralement, avoir une bonne capacité de raisonnement et avoir des compétences informatiques et/ou numériques sont également des habiletés mentionnées par les employeurs.

TISSEURS, TRICOTEURS ET AUTRES OPÉRATEURS DE MACHINES TEXTILES (CNP 9442)

Les opérateurs de ce groupe de base font fonctionner des machines qui servent à transformer les filés et les fils en produits tissés, non tissés et tricotés tels que des étoffes, des dentelles, des tapis, des cordes, des tissus industriels, des articles de bonneterie, des tricots ou des tissus à piquer et à broder. Ce groupe de base comprend également les travailleurs qui s'occupent du matériel servant à reproduire des patrons, à rentrer et à nouer les fils de chaîne ainsi que ceux qui montent les métiers à tisser. Ils travaillent pour des filatures de textiles et des entreprises de fabrication de vêtements et de matelas. Pour le secteur de la mode, cette profession fait également référence aux conducteurs, ouvriers et opérateurs de métiers à tisser, à tricoter et à broder.

QUELQUES STATISTIQUES

- En 2011, 38,1 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 173 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 25 %, soit 317 personnes.

- Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 33,7 % de l'emploi dans cette profession en 2011.
- Les personnes immigrantes représentaient 63 % des travailleurs de cette profession en 2011.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 est modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. Les postes disponibles proviendront essentiellement des personnes qui quitteront pour la retraite, puisque le quart (25 %) des travailleurs de cette profession étaient âgés de 55 ans et plus en 2011, comparativement à 16,8 % pour l'ensemble des professions de la RMR de Montréal. Un nombre de postes sera rendu disponible en raison de la promotion de travailleurs à des postes de supervision.

Le poste de tisseur, tricoteur et autre opérateur de machines textiles est une des professions ciblées par le CSMO comme présentant des besoins de main-d'œuvre. Selon leurs estimations, 269 embauches seront à prévoir au cours des trois prochaines années pour l'ensemble du Québec¹⁸⁰.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Selon les réponses recueillies dans l'EREFQ, les employeurs ont engagé 25 tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles à l'échelle de la RMR de Montréal dans l'année précédant le moment de la collecte des données.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les opportunités d'emploi pour cette profession sont habituellement pourvues par des travailleurs formés en cours d'emploi. Peu de finissants de la formation initiale composent le bassin de candidats pour cette profession, car il n'existe que peu de programmes spécialisés dans le textile et ceux-ci attirent une faible quantité d'étudiants. Il existe un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier d'opérateur de métiers à tisser¹⁸¹. Entre 2005-2006 et 2016-2017, 48 certificats ont été délivrés pour ces opérateurs dans l'ensemble du Québec. Ce programme concerne un petit nombre de travailleurs et est peu populaire en

¹⁸⁰ CSMO Textile (2016), « Diagnostic sectoriel », p. 45.

¹⁸¹ Emploi Québec, Page Web, section Qualification volontaire / Apprentissage en milieu de travail.

raison de la norme professionnelle qui gagnerait à être mise à jour. Toutefois, il est peu probable que cela se produise, car le nombre d'utilisateurs potentiels y est très restreint. Enfin, la forte proportion de travailleurs d'origine immigrante dans cette profession (67,9 %, comparativement à 24,4 % pour l'ensemble des professions de la RMR de Montréal) laisse croire que celle-ci est accessible.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Un DES suffit généralement pour occuper ce poste. Une formation en cours d'emploi est offerte et peut durer de plusieurs mois jusqu'à deux ans, selon la complexité du produit à fabriquer et le nombre de machines à manœuvrer. La durée de la formation dépend également de la responsabilité de l'opérateur quant au réglage et à l'entretien des métiers à tisser.

De manière générale, l'expérience n'est pas nécessaire pour exercer ce poste, mais elle peut être exigée de certains opérateurs. Selon l'EREFQ, près des trois quarts des employeurs sondés n'ont exigé aucune année d'expérience et seulement 28 % ont exigé d'une à trois années d'expérience.

Les compétences recherchées par les employeurs pour ce poste, selon le CSMO Textile, sont la minutie, la dextérité, la capacité à travailler en équipe, le sens de l'organisation et de la planification ainsi que la connaissance de programmes informatiques de base.

CORDONNIERS ET FABRICANTS DE CHAUSSURES (CNP 6343)

Les cordonniers réparent les chaussures et les fabricants de chaussures fabriquent des bottes et des souliers spéciaux ou sur mesure. Ils travaillent dans des ateliers de réparation de chaussures, des établissements de fabrication de chaussures sur mesure et ils peuvent aussi être des travailleurs autonomes.

QUELQUES STATISTIQUES

→ En 2011, 34,5 % de ces professionnels dans la RMR de Montréal travaillaient dans le secteur de la mode, soit 114 personnes. Au Québec, cette proportion s'élevait à 38,8 %, soit 307 personnes.

→ Dans la RMR de Montréal, les femmes représentaient 27,3 % de l'emploi dans cette profession en 2011, par rapport à 52,4 % pour l'ensemble des professions ciblées du secteur.

→ Les personnes immigrantes représentaient 42,4 % des travailleurs de cette profession en 2011.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la RMR de Montréal, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2015 et 2019 sera modéré. Le taux de chômage étant modéré, les perspectives pour la RMR de Montréal seront acceptables pour les chercheurs d'emploi. Les postes disponibles proviendront surtout des nombreux départs à la retraite. En effet, près de la moitié (51,5 %) des emplois dans cette profession était occupée en 2011 par des personnes de 55 ans et plus, comparativement à 16,8 % pour l'ensemble des professions. Certains postes seront libérés par des cordonniers qui accèderont à des postes de fabricants de chaussures. Enfin, des postes seront disponibles suite au départ de travailleurs décidant de s'établir à leur compte.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Aucun établissement québécois n'offre actuellement de formation pour devenir cordonnier. La formation s'acquiert comme apprenti auprès d'un cordonnier expérimenté. Outre les personnes formées en cours d'emploi, des postes pourront être pourvus par des personnes d'origine immigrante. En effet, la forte proportion de personnes immigrantes dans cette profession en 2011 (42,4 %) montre que celle-ci est accessible.

FORMATION INITIALE ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Aucun diplôme spécifique n'est requis pour exercer cette profession. Plusieurs mois de formation en cours d'emploi de type compagnonnage sont fournis aux cordonniers et une formation plus approfondie, aussi en cours d'emploi, peut être exigée des fabricants de chaussures. Le DEP Cordonnerie n'existe plus depuis plusieurs années. Certaines cordonneries offrent des cours de formation.

ANNEXE 4

LISTE DES PERSONNES AYANT COLLABORÉ À CE DIAGNOSTIC

Anne Fafard-Blais, Of Sharks and Men

Claire Kusy, Centre du cuir de Montréal

Daniel St-Laurent, Qualification Montréal

Debbie Zakaib, Grappe mmode

Denise Tétreault, Cirque du Soleil

Dominique Duchesne, Logistik Unicorp

Elizabeth Stefanka, Stefanka

France St-Amour, Cégep Marie-Victorin

François-Xavier Michaud, FX Michaud

Helen Brunet, Cégep Marie-Victorin

Jocelyne Poulin, Royer

Karl Gierlinger, Économiste, Direction de l'adéquation formation-emploi, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Katie Liberta, Mark Edwards

Line Raymond, La Vie en Rose

Louis Arseneault, Peerless Clothing

Louis Dagenais, Against Nudity Clothing

Louis Gits, Analyse du marché du travail, Direction régionale de Montréal, Emploi-Québec

Louis-Charles Plante, SurMesure

Marco Roy, Cégep Marie-Victorin

Maria Dagostino, Confections Stroma

Marie-Ève Faust, École supérieure de Mode, UQAM

Marilyne Baril, MARIGOLD

Mark Forget, Lole

Mireille Bédard, Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation

Rachel Fortin, Lowell Mtl

Roberto de Palma, Confections Stroma

Zulma Martinez, Connexion Vêtement

www.emploi-metropole.org