



Le marché de l'emploi

chapitre

2.1.

L'ÉPINEUSE TRANSITION ENTRE
LA THÉORIE ET LA PRATIQUE

Selon les termes utilisés par les designers d'intérieur fraîchement diplômés, la « marche est très haute » entre la fin de leurs études et leurs premiers pas dans la pratique. Bien que leur formation spécifique soit exhaustive et basée sur des projets, fictifs certes, mais cadrés dans des contextes les plus proches possibles de la réalité, il n'en demeure pas moins qu'ils comportent peu ou pas de contraintes budgétaires et, surtout, ils ne sont pas soumis aux inévitables imprévus des chantiers concrets ni aux changements de programme ou d'humeur d'un client réel.

Cette absence de projets concrets au cours de la formation est due à de multiples causes. D'abord, les implications budgétaires d'un projet de design : un client pourrait être tout à fait disposé à confier un petit projet de design à un étudiant, mais il ne le fera probablement pas s'il s'agit d'un projet de plus grande envergure dont les coûts s'élèveraient à plusieurs milliers de dollars. Ensuite, il y a la difficulté de mettre sur pied, de gérer et d'évaluer des périodes de formation pratique d'une durée substantielle et équivalente pour tous les participants dans les programmes, tant collégiaux qu'universitaires. Cette question des stages suscite toujours bien des débats dans les milieux académiques et professionnels. Les concepteurs et gestionnaires de programme désireux d'intégrer un stage dans leur offre de formation doivent pour ce faire retrancher des heures d'enseignement et trouver des lieux de stages de valeurs égales pour tous leurs élèves, ce qui relève souvent de la quadrature du cercle. Devant autant de difficultés et de solutions improbables, plusieurs établissements choisissent de ne pas offrir de stage dans leur programme de design.

Les programmes d'alternance travail-études (ATE) n'ont pas réussi davantage à s'implanter de façon large et durable dans les établissements. Quant à ceux qui incluent un stage, les contraintes citées plus haut en rendent la valeur nette variable, ce qui n'atténue en rien le difficile passage de la théorie à la pratique lors de la réalisation de projets de design. Force est de constater qu'il y a des limites à ce que peuvent faire les établissements d'enseignement pour faciliter l'insertion de leurs diplômés dans le marché du travail.

Dans un monde idéal, on peut imaginer qu'à la suite de la formation générale et spécialisée il y aurait des stages obligatoires dans des firmes de design durant lesquels les apprentis designers réaliseraient de véritables projets pour des clients en chair et en os, et ce, sous la supervision de praticiens chevronnés. Toujours dans ce monde idéal, voire utopique, un Ordre des designers d'intérieur du Québec¹ encouragerait les firmes de design à prendre sous leurs ailes des stagiaires pour une durée délimitée après laquelle ces derniers se soumettraient à l'examen de certification afin d'obtenir leur droit de pratique pleine et entière, comme cela se fait dans de nombreuses autres

1. Qui n'existe toujours pas, faut-il le rappeler...

professions. Cette période de stage pratique ne réduirait en rien les heures d'enseignement des collèges et universités. L'écart entre théorie et pratique s'en trouverait fort réduit, et tout irait pour le mieux dans le meilleur des mondes.

Malheureusement, nous n'en sommes pas là, et ce, pour plusieurs raisons. Malgré tous les efforts consentis par l'Association depuis des décennies pour l'obtention d'un ordre professionnel auprès de l'Office des professions, malgré aussi les demandes répétées d'augmentation d'heures de cours de la formation spécifique auprès du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)² de la part de plusieurs cégeps, le statu quo prévaut, et l'écart à franchir pour réussir son insertion professionnelle se perpétue.

Il ne faudrait pas faire l'erreur de croire qu'un ordre professionnel réglerait tout. Dans les professions réglementées par un ordre qui oblige les diplômés à effectuer un stage avant d'obtenir leur titre et le droit de pratique qui en découle, il est parfois très difficile de décrocher ce fameux stage obligatoire. Les firmes sont souvent réticentes, alléguant que le temps de supervision requis par un stagiaire est trop exigeant pour leur équipe, ou prétextant qu'un surplus de travail ne leur laisse pas assez de marge de manœuvre, ou que les types de projets de leur clientèle rendraient le stage inintéressant pour l'aspirant à la profession. Et même une fois toutes ces embûches franchies, le professionnel qui débute devra quand même travailler d'arrache-pied pour se tailler une clientèle ou se trouver un emploi. Les designers d'intérieur n'échappent pas à cette réalité.

2.1.1. ACQUÉRIR DE L'EXPÉRIENCE : COMMENT?

Un spécialiste de la recherche d'emploi³ peut aider les finissants à se préparer adéquatement à leur insertion professionnelle. Il soulignera qu'il faut d'abord se connaître soi-même, ensuite bien connaître le marché et surtout savoir comment mettre en valeur les compétences qu'ils possèdent déjà, c'est-à-dire tous les projets qu'ils ont réalisés ou auxquels ils ont contribué dans le cadre de leur formation. Il leur démontrera aussi comment les expériences acquises dans leurs emplois précédents peuvent s'avérer des compétences transférables dans la profession de designer d'intérieur.

Il va sans dire que tout emploi relié au monde du design constitue un apport en expérience non négligeable. Qu'il s'agisse d'un poste de conseiller en salle d'exposition ou chez un détaillant, ou d'un poste administratif dans une association professionnelle ou chez un organisateur d'exposition, ou encore dans une entreprise médiatique reliée au design, tous ces emplois renforcent considérablement la feuille de route du designer débutant et constituent des occasions d'enrichir son réseau de contacts. Il aura ainsi de meilleures chances de décrocher éventuellement un poste plus intéressant, ou d'obtenir des contrats à la pige pour le compte d'autres professionnels ou des mandats à la mesure de ses capacités qui lui permettront d'étoffer son portfolio.

2. Plusieurs cégeps ont demandé à maintes reprises l'ajout d'une quatrième année à la formation collégiale technique de trois ans, ce qui leur a été refusé.

3. Par exemple, les services offerts par Emploi Jeunesse. Site téléaccessible à l'adresse : <<http://emploi-jeunesse.org/>>

Dans son propre milieu de vie, un designer d'intérieur proactif peut devenir conférencier et ainsi ouvrir éventuellement la voie à un poste d'enseignant. Même le bénévolat professionnel peut créer des occasions de rencontres fructueuses. Dans mon propre cas, deux des postes les plus intéressants que j'ai occupés durant ma carrière ont été portés à mon attention grâce au travail bénévole que j'ai effectué pour ma profession.

2.2.

LES FIRMES DE DESIGN D'INTÉRIEUR ET D'ARCHITECTURE

Tous les étudiants à qui l'on demande quel genre d'emploi ils souhaitent décrocher une fois leur diplôme obtenu répondront : « dans une firme de design ou d'architecture ». Pour eux, c'est l'idéal à atteindre et en dehors duquel il n'est pas possible de véritablement pratiquer le design. La réalité est beaucoup plus nuancée, et les possibilités d'emploi beaucoup plus nombreuses.

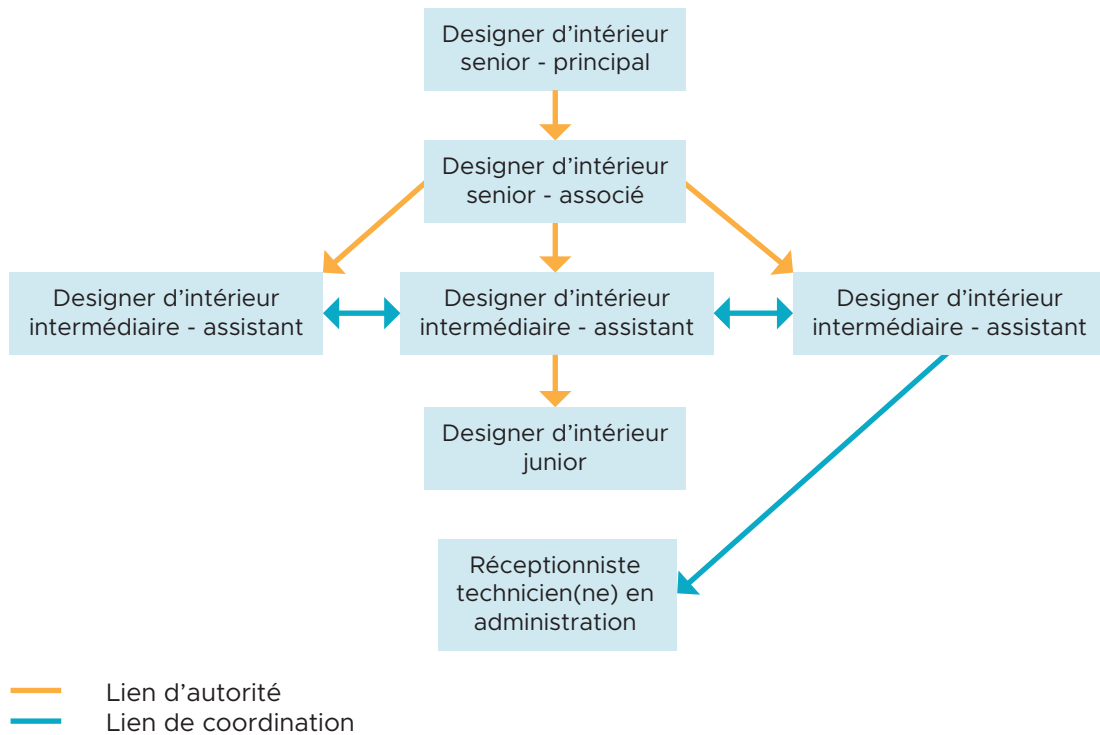
La première question que devrait se poser le diplômé de fraîche date qui entame son insertion professionnelle serait de savoir s'il souhaite intégrer le secteur du design résidentiel ou celui du design commercial, car la réponse à cette question l'orientera de façon précise dans sa carrière que ce soit au sein d'une firme ou à titre de travailleur autonome.

2.2.1. DES MODES DIVERSIFIÉS DE FONCTIONNEMENT

Pour être efficace dans sa recherche d'emploi, le designer débutant doit bien se connaître lui-même. Il pourra ainsi se demander s'il préfère intégrer une petite firme ayant un propriétaire unique, ou plutôt une société dirigée par plusieurs associés. La répartition des tâches et responsabilités, les conditions et l'ambiance de travail différeront beaucoup entre ces deux formules. Dans une firme de petite taille, les responsabilités sont plus grandes, car le junior pourra être impliqué à différentes étapes du projet, alors que dans une plus grande entreprise les tâches sont davantage morcelées, et le débutant peut n'avoir aucune vision d'ensemble du projet auquel il contribue.

À titre d'exemple, voyons l'organigramme⁴ d'une firme de petite taille :

FIGURE 2.1. ORGANIGRAMME A



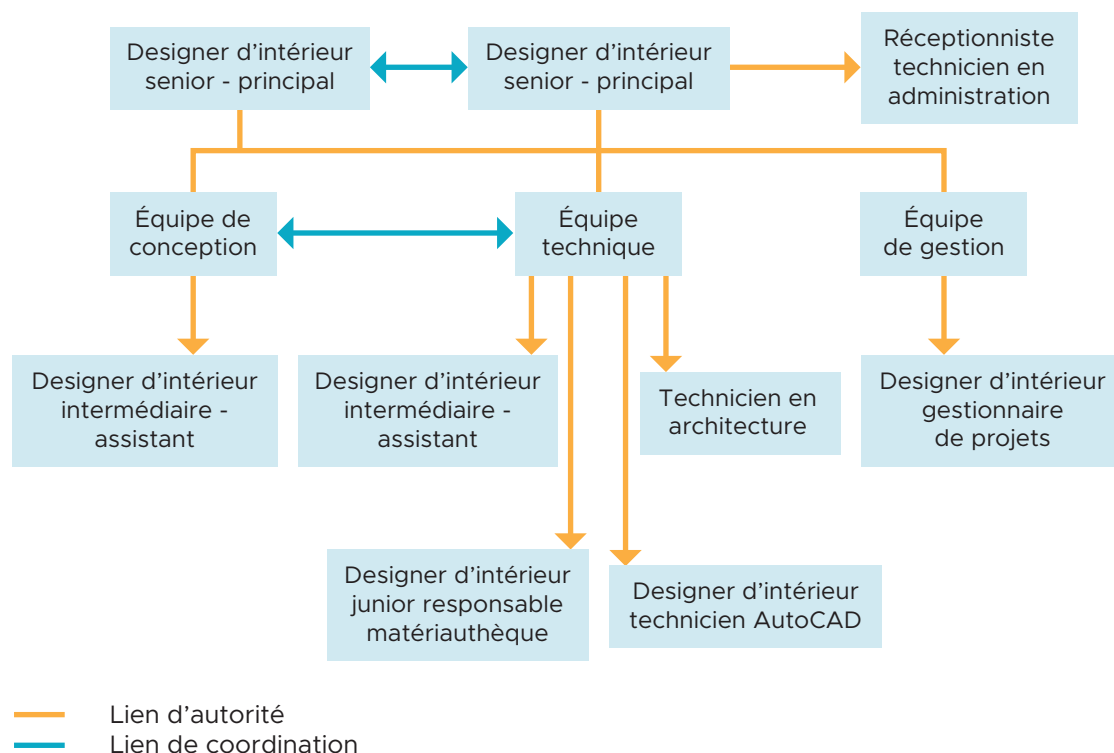
Dans ce type de firme, le rôle principal des deux associés serait de décrocher les contrats, d'en effectuer la phase conceptuelle et d'en assurer la gestion ainsi que le suivi avec le client. Les différents projets seraient répartis entre les designers intermédiaires – selon leurs forces et aptitudes respectives –, pour la phase de développement technique. Le designer junior se verrait confier des tâches de recherche et de dessin. Au fur et à mesure du développement de la firme et de l'expérience de chacun de ses membres, les responsabilités de chacun évolueraient et on confierait éventuellement au junior davantage de responsabilités.

C'est pourquoi le candidat ne doit pas limiter sa recherche d'un poste dans les grandes firmes seulement. Les plus petites sont tout aussi intéressantes, puisqu'elles ont de bonnes chances d'être en pleine croissance. La progression sera alors plus rapide pour un designer d'intérieur junior autonome et ambitieux. Les grandes firmes exigeront la plupart du temps un certain nombre d'années d'expérience ou n'offriront que des postes strictement techniques aux débutants, comme responsable de la matériauthèque, par exemple.

4. Bien que l'Office québécois de la langue française (OQLF) et la Banque de données terminologiques et linguistiques du gouvernement du Canada (TERMIUM) proscrivent l'usage des termes junior et senior, l'auteure a choisi de les conserver puisqu'ils font partie du langage usuel de la profession.

Voyons comment une firme de moyenne envergure pourrait partager les tâches et responsabilités entre les différentes équipes :

FIGURE 2.2. ORGANIGRAMME B



Il est évident que ce morcellement des tâches ralentira le cheminement professionnel du débutant, car sa participation au développement des projets sera partielle, et les occasions de se démarquer moins fréquentes. Toutefois, cette expérience offrira au néophyte une perspective de l'ensemble des rouages de la conception et la réalisation des projets.

Tout designer d'intérieur qui pratique seul ou au sein d'une firme est tenu de remplir une feuille de temps, et ce, idéalement sur une base quotidienne. Ces données sont ensuite compilées chaque semaine pour les besoins de la gestion du temps consacré à chaque projet et, éventuellement, pour la facturation. Dans le cas du travailleur autonome, ces feuilles de temps pourront servir ultérieurement à évaluer le temps requis pour un projet donné.

Au Canada, le plus grand nombre de firmes de design se retrouvent principalement en Ontario ainsi qu'en Colombie-Britannique et les plus importantes d'entre elles ont des succursales dans plusieurs grandes villes. Ce sont elles qui décrochent les plus gros contrats, localement et internationalement, car l'emplacement géographique d'une firme a un impact sur sa constitution et sur ses projets.

FIGURE 2.3. NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS AU CANADA

Par catégorie d'effectif et par province/territoire : décembre 2014 ⁵ Services de design d'intérieur (SCIAN 54141)				
Province ou territoire	Catégorie d'effectif (nombre d'employés)			
	Micro 1-4	Petites 5-99	Moyennes 100-499	Grandes 500+
Alberta	191	37	0	0
Colombie-Britannique	219	61	0	0
Manitoba	27	12	0	0
Nouveau-Brunswick	8	4	0	0
Terre-Neuve-et-Labrador	8	0	0	0
Territoires du Nord-Ouest	0	1	0	0
Nouvelle-Écosse	9	6	0	0
Nunavut	0	0	0	0
Ontario	568	163	0	0
Île-du-Prince-Édouard	3	0	0	0
Québec	218	73	1	0
Saskatchewan	13	2	0	0
Yukon	0	0	0	0
CANADA	1 264	359	1	0
Répartition en pourcentage	77,8 %	22,1 %	0,1 %	0,0 %

À la lecture des données qui précèdent, il est clair qu'un chercheur d'emploi devra donc garder un esprit ouvert et ne pas hésiter à solliciter des firmes de toutes tailles. Leur *modus operandi* variera, ainsi que le type de projets réalisés, car le marché diffère beaucoup selon qu'on se trouve dans un grand centre, ou en région, ou dans des villes de plus petite taille.

Ces données portent uniquement sur les firmes de design d'intérieur, mais il y a également un bon nombre de firmes d'architecture qui comptent désormais dans leurs rangs un ou plusieurs designers d'intérieur. Il y a quelques années, les firmes d'architecture et de design d'intérieur suivaient des chemins parallèles, et leurs pratiques respectives étaient parfois concurrentes sur des projets d'aménagement ou de réaménagement d'espaces intérieurs. Mais la situation a évolué; les architectes sont de plus en plus nombreux à comprendre la nature spécifique du design d'intérieur et ils

5. Site téléaccessible à l'adresse : <<https://www.ic.gc.ca/app/scr/sbms/sbb/cis/etablissements.html?code=54141&lang=fra>>. Consulté le 9 janvier 2017.

perçoivent désormais cette spécificité comme une valeur ajoutée pour leurs propres projets. Pour le chercheur d'emploi, ce sont autant de possibilités qui s'ajoutent. Comme les firmes d'architecture n'ont pas toutes des designers d'intérieur au sein de leur équipe, on ne peut que conclure qu'il y a encore place au développement, donc à l'embauche de designers d'intérieur.

2.2.2. LES TYPES DE POSTES

Une fois obtenu le diplôme professionnel en design d'intérieur, différentes aptitudes et compétences particulières seront requises selon le poste à combler. Les expériences antérieures de travail d'un candidat pourront constituer des compétences transférables, ses habiletés personnelles, un atout. En début de carrière, le designer d'intérieur doit faire flèche de tout bois pour décrocher dès que possible un emploi approprié à sa formation. Il doit également planifier la poursuite de son développement professionnel, car outre le cumul de ses années d'expérience, la formation continue et la préparation en vue de l'examen de certification NCIDQ feront de lui un candidat de choix pour un employeur qui vise le long terme.

Pour illustrer ce qui précède, voici ce qu'une firme de design d'intérieur exigera des candidats selon les divers postes :

- **designer d'intérieur de niveau junior** : DEC ou BAC en design d'intérieur, certification NCIDQ en préparation, un atout;
- **designer d'intérieur de niveau intermédiaire ou senior** : DEC ou BAC en design d'intérieur, certification NCIDQ, 5 ans d'expérience pour un designer intermédiaire, 10 ans pour un designer senior, bonne connaissance d'AutoCAD et des logiciels de présentation 3D, connaissance de REVIT, un atout, expérience comme chargé de projets, expertise en planification de l'espace, connaissance de la tarification des services et de la gestion de l'équipe de design, habile communicateur avec orientation service à la clientèle, esprit d'équipe et leadership;
- **technicien AutoCAD** : DEC en design d'intérieur ou en technique d'architecture, bonne connaissance d'AutoCAD, REVIT, un atout;
- **technicien à la matériauthèque** : DEC ou BAC en design d'intérieur.

La firme de design qui vise à embaucher un junior tentera de choisir une personne capable de s'intégrer facilement à l'équipe déjà en place. On choisira également un candidat qui a un potentiel de croissance évident et qui sera capable avec le temps d'assumer des responsabilités accrues. Bref, l'embauche d'un nouveau membre de l'équipe n'est pas un geste anodin, car il s'agit bel et bien pour l'employeur d'un investissement à long terme.

2.2.3. LES SALAIRES

Bien que ce ne soit pas le seul facteur déterminant, la rémunération est un élément très important dans le choix d'une profession. En design d'intérieur, les salaires offerts à ceux qui débutent sont bas pour une profession qui exige une formation collégiale ou universitaire. D'ailleurs, habituellement, aucune distinction salariale ne sera faite eu égard au diplôme du débutant : les deux types de diplômés, collégiaux et universitaires, se verront proposer a priori le même taux horaire. C'est à moyen et à long terme que la différence de rémunération se fera sentir. Cet état de fait est dû à la formation et à l'encadrement que requerra le designer d'intérieur dans ses premières années de pratique. Le diplômé de fraîche date doit envisager ce début de carrière comme un stage, mal rémunéré peut-être, mais essentiel à son développement professionnel. Le junior qui performera bien se verra offrir rapidement une augmentation de salaire, car la firme tiendra pour sa part à profiter de son investissement en temps et en encadrement.

La figure qui suit⁶ montre les salaires médians payés dans les provinces canadiennes pour différents titres d'emploi en design d'intérieur. Une fois un certain nombre d'années d'expérience accumulées, le salaire annuel d'un designer d'intérieur variera généralement entre 45 000 et 65 000 \$ pour un poste à temps complet. On constate une variation importante d'une province à l'autre, car ces chiffres fluctuent selon le contexte économique de chaque région du pays ainsi que dans le temps. La nature même du marché des projets de design d'intérieur rend d'ailleurs l'emploi directement tributaire de ces variations, ce qui peut amener certaines personnes à réorienter leur carrière. Les données statistiques indiquent aussi qu'il y a habituellement plus de chercheurs de postes que de postes disponibles, ce qui fait du milieu du design d'intérieur un secteur hautement compétitif pour les chercheurs d'emploi.

6. Site téléaccessible à l'adresse : <<http://www.livingin-canada.com/salaries-for-interior-designers.html>>. Consulté le 19 février 2019.

FIGURE 2.4. DONNÉES SUR LES SALAIRES AU CANADA

Localisation	Taux horaire de base	Taux horaire moyen	Taux horaire supérieur	Année
Calgary – Alberta	18,38 \$	30,14 \$	45,67 \$	2017
Edmonton – Alberta	18,38 \$	30,14 \$	50,38 \$	2017
Vancouver – Vallée du Bas-Fraser – Sud-Ouest – Colombie-Britannique	11,54 \$	22,00 \$	31,49 \$	2016
Winnipeg – Manitoba	16,00 \$	20,59 \$	30,00 \$	2016
Fredericton – Oromocto – Nouveau-Brunswick	11,00 \$	18,00 \$	25,08 \$	2016
Halifax – Nouvelle-Écosse	–	–	–	–
Toronto – Ontario	11,59 \$	24,62 \$	37,49 \$	2016
Ottawa – Ontario	11,60 \$	20,00 \$	37,49 \$	2016
Hamilton – Péninsule du Niagara – Ontario	13,00 \$	20,46 \$	35,32 \$	2016
Kitchener– Waterloo – Barrie – Ontario	11,60 \$	20,00 \$	37,49 \$	2016
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–	–
Montréal – Québec	11,50 \$	16,00 \$	33,00 \$	2016
Saskatoon – Biggar – Saskatchewan	–	–	–	–

Preuve que les taux horaires de la profession sont tributaires de la localisation et des conditions économiques : les statistiques de Living in Canada pour 2015 indiquaient pour la ville de Calgary 21,81 \$ comme taux horaire de base, 34,11 \$ comme taux moyen et 53,32 \$ comme taux supérieur. Ils ont baissé en 2017 à cause des difficultés rencontrées par l'industrie pétrolière depuis cette année-là et des répercussions économiques négatives qu'elles ont suscitées dans cette province. À Montréal, les taux horaires n'ont pas bougé durant la même période.

Un designer d'intérieur débutant sera surpris de l'écart entre le salaire horaire qui lui est versé par son employeur et le taux facturé au client pour son travail. Cette différence est basée sur des données financières précises que doit connaître et comprendre le néophyte. La facturation d'une firme de professionnels inclut les charges sociales et les frais généraux encourus par tout employeur, comme présenté dans la figure suivante :

FIGURE 2.5. DONNÉES FINANCIÈRES À PRÉVOIR – FIRME DE DESIGN

Charges sociales	Frais généraux
Facteur de multiplication du salaire de l'employé : de 1,20 à 1,30	Facteur de multiplication du salaire de l'employé : de 2,25 à 3,50
<p>Payé par l'employé (déductions à la source)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurance emploi • Assurance parentale • Régime des rentes du Québec <p>Payé par l'employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vacances • Jours fériés • CNESST • Assurance emploi • Assurance parentale • Régime des rentes du Québec • Fonds des services de santé • Fonds de développement et reconnaissance de la main- d'œuvre • Commission des normes du travail 	<p>Payé par l'employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loyer (incluant électricité, climatisation, chauffage, etc.) • Taxe professionnelle (taxe d'affaires) • Mobilier et équipements • Téléphone et Internet • Assurance responsabilité civile • Assurance professionnelle • Ordinateurs et licences de logiciels • Fournitures de bureau • Entretien des équipements • Tenue de livres et comptabilité • Frais professionnels – comptabilité • Frais professionnels – juridiques • Intérêts et frais bancaires • Frais d'associations professionnelles • Frais de déplacement et de représentation • Vacances et jours fériés (excédant ce qui est établi par les normes du travail) • Formation continue • Profit de l'entreprise
12 \$ × 1,20 = 14,40 \$	14,40 \$ × 2,25 = 32,40 \$ 14,40 \$ × 3,50 = 50,40 \$
12 \$ × 1,30 = 15,60 \$	15,60 \$ × 2,25 = 35,10 \$ 15,60 \$ × 3,50 = 54,60 \$

Si une firme retient les services d'un designer d'intérieur débutant à un taux horaire de 12 \$ l'heure, elle devra payer pour le compte de ce nouvel employé sa part des charges sociales, part qui variera entre 2,40 \$ (14,40 \$ - 12 \$) et 3,60 \$ de l'heure. S'ajouteront à cette quote-part les frais généraux de l'entreprise, soit de 18 \$ (32,40 \$ - 14,40 \$) à 39 \$ de l'heure. Cela explique que cette firme de design facturera au client le travail de cet employé à un tarif horaire de plus de 50 \$, alors que l'employé ne reçoit que 12 \$. Le novice qui constate l'écart entre le taux horaire qu'il reçoit et celui qui est facturé au client doit comprendre que la différence entre ces deux montants ne constitue pas le profit de la firme, mais bien les dépenses qu'elle doit encourir pour être en affaires. Voici une simulation de la façon d'établir un facteur de facturation du salaire horaire des designers d'intérieur d'une petite entreprise :

FIGURE 2.6. SIMULATION BUDGÉTAIRE D'UNE PETITE FIRME DE DESIGN⁷

Masse salariale annuelle	100 000,00 \$
Avantages sociaux	20 000,00 \$
Frais généraux de l'entreprise	32 000,00 \$
Total des dépenses	152 000,00 \$
Objectif annuel de revenus	190 000,00 \$
Objectif de profit (20 % des revenus)	38 000,00 \$
Portion (70 %) de salaires facturables	70 000,00 \$
Coûts indirects	
Portion (30 %) de salaires non facturables	30 000,00 \$
Avantages sociaux	20 000,00 \$
Frais généraux	32 000,00 \$
Total des coûts indirects	82 000,00 \$
Salaires directs et coûts indirects	152 000,00 \$
Détermination du multiplicateur de salaires	
Salaire facturable divisé par salaire facturable	1
Coûts indirects divisés par salaire facturable	1,17
Ajoutant le profit budgété (20 % des revenus)	
Divisé par le salaire facturable	0,54
Total du multiplicateur des salaires facturables	2,71

7. PIOTROWSKI, Christine M., *Professional Practice for Interior Designers*, 3^e éd., New York, John Wiley & Sons, Inc., 2002, p. 245.

FIGURE 2.6. SUITE

Salaire horaire d'un designer junior	15,00 \$
Salaire facturé au client	40,71 \$
Arrondi à	40,00 \$
Salaire horaire d'un designer senior	25,00 \$
Salaire facturé au client	67,86 \$
Arrondi à	70,00 \$

Ce tableau met également en lumière le fait qu'un designer d'intérieur qui œuvre à titre de travailleur autonome, lorsqu'il travaille à la pige pour un professionnel ou pour des clients, devra facturer un taux horaire approprié qui tient compte des charges sociales et des frais généraux qu'il doit assumer étant à la fois employeur et employé.

Autre aspect non négligeable à considérer sous l'aspect de la rémunération est la certification NCIDQ. Celle-ci aura une retombée importante sur les revenus d'un designer d'intérieur selon le site américain QPractice⁸. Les données indiquées sur ce site montrent l'impact de la certification NCIDQ en Ontario et dans quelques États américains et les revenus du designer certifié passent du simple au double. Par conséquent, on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'impact de la certification NCIDQ se fasse également sentir au Québec dans les années à venir, d'autant plus que celle-ci est désormais obligatoire pour se prévaloir de la marque de certification APDIQ.

2.3.

LES FOURNISSEURS DE PRODUITS

Outre les postes existant dans les firmes de design et d'architecture, de nombreuses autres opportunités s'offrent aux candidats qui ont l'esprit et l'œil ouverts chez, par exemple, les détaillants, distributeurs et manufacturiers de produits de design. Il ne faut surtout pas voir que le seul côté mercantile de ces organisations. Pour un designer débutant, ce sont des sources d'apprentissages complémentaires de grandes valeurs, des occasions de raffiner ses techniques de présentation, d'étendre ses aptitudes en matière de service à la clientèle, de développer son réseau de contacts et de comprendre le fonctionnement des affaires.

8. Site téléaccessible à l'adresse : <<https://www.qpractice.com/what-you-earn-with-ncidq-certificate/>>. Données mises à jour le 30 mai 2018.

2.3.1. LES SALLES D'EXPOSITION ET LES DISTRIBUTEURS

Être à l'emploi d'un distributeur de systèmes de mobilier de bureau, par exemple, donnera au designer d'intérieur junior l'occasion de collaborer avec le chargé de projets de la firme qui a obtenu le contrat de design. En travaillant étroitement avec ceux qui ont spécifié tel ou tel produit, le designer-conseil bâtit des relations d'affaires qui pourront lui être très utiles dans le futur. C'est également l'occasion d'apprendre à composer avec tous les facteurs qui entrent en ligne de compte lors du choix d'un produit : la qualité, la performance, la disponibilité, les délais de livraison, les mises à jour fréquentes, etc. Le designer peut orienter ses recherches chez les fournisseurs de produits suivants :

- armoires de cuisine et salle de bain;
- appareils sanitaires et robinetterie;
- carreaux de céramique, porcelaine, etc.;
- pierres, granit, marbre, ardoise, etc.;
- revêtements de sol souples;
- tissus et papiers peints;
- peinture;
- systèmes et appareils d'éclairage;
- systèmes et mobilier de bureau;
- habillage de fenêtres;
- accessoires et équipements de toutes sortes.

Un designer d'intérieur qui agit comme représentant manufacturier aura ses entrées dans des firmes d'architecture et de design et sera à même de connaître tant les chargés de projets que leurs clients. C'est l'occasion de bâtir une relation de confiance, et si une ouverture de poste survient dans une firme de design, on pensera d'abord aux personnes qui font partie du réseau avant d'aller en embauche à l'externe. Plusieurs designers ont amorcé leur carrière chez un distributeur de systèmes de mobilier pour être embauchés par la suite par une firme de professionnels qui utilisait fréquemment ces mêmes systèmes de mobilier.

Les qualifications requises chez un candidat s'apparenteront à ce qui suit⁹ : un DEC ou BAC en design d'intérieur, la maîtrise du français parlé et écrit, la maîtrise fonctionnelle de l'anglais, une bonne connaissance d'AutoCAD et de l'expérience en aménagement de bureaux seront des atouts. Le niveau d'expertise spécifique qu'acquerra un designer d'intérieur dans ce genre de poste constituera un plus pour toute firme qui œuvre dans les secteurs concernés.

9. Description de tâches fournie gracieusement par Laurence Delisle du Groupe Focus.