



ALLIANCE DE COMPETENCES POUR L'INDUSTRIE DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT



WP2

BESOINS ET CONTRAINTES DANS LE DOMAINE DES TEXTILES ET DES VÊTEMENTS

e-Report

FOURNIR DES COMPETENCES POUR L'INDUSTRIE TEXTILES ET HABILLEMENT

Résumé

FOURNIR DES COMPETENCES POUR L'INDUSTRIE TEXTILES ET HABILLEMENT

Résumé

Rapport basé sur les résultats de la recherche menée en Février-Mars 2015

2

Document:	Fournir des compétences pour l'industrie du textile et de l'habillement
Work package:	2
Document ID	2.2
Partenaire Leader:	Partenaire 9 Romania -TUIASI
Niveau de diffusion:	Public
Statut:	Définitif
Date prévue d'achèvement:	30 Avril 2015
Date d'achèvement:	30 Avril 2015
Partenaire responsable:	Partenaire 9 Romania -TUIASI
Partenaire co-responsable:	Partenaire 8 Grecia - CRE.THI.DEV.

TABLE DES MATIERES

1.	Introduction.....	4
1.1	Le contexte du projet.....	4
1.2	Objectif du rapport.....	7
1.3	Méthodologie.....	7
1.4	Partenariat.....	10
2.	En résumé.....	111
2.1	Introduction.....	112
2.2	Aperçu du secteur du textile et de l'habillement.....	122
2.3.	Tendances prévues des nouvelles compétences de l'industrie textile et habillement d'avenir.....	135
2.4	Les principaux avantages pour les PME au co-investissement et à la participation dans les activités des établissements d'enseignement supérieur.....	155
2.5	La tendance et l'approche pour la construction de MOOCs efficaces et attrayants.....	177
2.6	Recherche sur le terrain - Planification et méthodologie.....	19
2.7	Conclusions.....	22
2.8	Annexes.....	23

1. INTRODUCTION

1.1 Le contexte du projet

Les industries de textiles et de vêtements dans l'UE sont caractérisées par une forte concurrence internationale. Les producteurs de l'UE font face à une rude concurrence des exportations des pays nouvellement industrialisés où les politiques de bas salaires et les brusques changements sociaux permettent un avantage concurrentiel considérable dans les domaines de la production et de la logistique. Toute tentative par l'industrie Européenne du textile et de l'habillement de survivre dans un tel cadre international exigerait une transformation de la culture de gestion et de commercialisation dans les entreprises, accompagnée d'une meilleure compréhension des processus et des transformations des marchés internationaux et leurs besoins.

Dans le même temps, la crise financière a durement touché les entreprises Européennes, en particulier les petites et moyennes qui ont été les plus gravement impactées. La possibilité de financement des entreprises par le système bancaire a été gravement compromise dans de nombreux pays et la possibilité d'expansion représente un risque que la plupart des entreprises ne peuvent se permettre.

Même les changements d'exigences existant au niveau des qualifications professionnelles requises ont influencé la croissance du secteur du textile et de l'habillement, en particulier le changement de mode de vie de la population. La préoccupation croissante sur des critères de type environnementaux et sur l'environnement durable n'a pas été vue et la formation au niveau du secteur n'a que peu été adaptée, générant un manque de qualification professionnelle, en particulier en ce qui concerne le management et les choix stratégiques.

Il semble que les petites et moyennes entreprises (PME) dans le domaine du textile et de l'habillement dans l'Union Européenne manquent de potentiel pour atteindre les marchés internationaux émergents les plus prometteurs, car elles manquent de projets de croissance et de capacité orientée vers l'exportation pour créer les conditions requises pour l'exportation.

Dans le même temps la stagnation globale du marché dans l'UE a pénalisé l'innovation, en particulier non-technologique, à savoir les méthodes de l'organisation, de la gestion et de la commercialisation. La culture de pensée innovatrice dans ces domaines est considérée comme vitale dans toute l'industrie et devrait être une partie intégrante de la formation au management. Néanmoins, dans les formation textiles et vêtements ces compétences sont négligées au sein de la formation.

Pendant ce temps, les développements au niveau de la compréhension et de la reconnaissance par le grand public des enjeux environnementaux majeurs effectués primordiale à tous les niveaux de la durabilité de la production, la production et les pratiques organisationnelles en harmonie avec l'environnement. Les gestionnaires, comme jamais auparavant, devront mettre l'accent sur l'efficacité énergétique et le contrôle des émissions, puisque les contrôles de qualité seront de plus en plus axés sur les normes environnementales.

Les compétences de gestion de base telle que le leadership, la communication, la collaboration, les compétences financières, la gestion de projet et la pensée critique seront de plus en plus à la pointe en matière de formation professionnelle.

Le contexte qui veut être favorisé par le projet Teclo est la création d'un cadre qui soit en mesure d'anticiper les compétences nécessaires pour se traduire en de meilleurs professionnels qualifiés. L'objectif principal est de combler le fossé entre l'enseignement et la production en vue d'encourager une plus forte synergie entre l'innovation, les compétences et l'emploi, dans un contexte global et en constante évolution.

Les facteurs les plus importants qui contribuent à la création de ce fossé entre l'enseignement et la production sont l'insuffisance de processus éducatifs actuels et leur détachement de la production, ce qui mène à une incapacité à répondre à la demande professionnelle, en particulier en ce qui concerne les pouvoirs des secteurs stratégiques et non technique (principalement en raison des changements rapides et totalement nouveaux au sein de l'UE et sur les marchés internationaux), ainsi que l'absence presque totale d'associations professionnelles et d'entrepreneurs ayant une expérience directe sur les besoins sectoriels, dans les processus de construction et de validation du programme d'études offert par les établissements d'enseignement.

Le projet Teclo rassemble tous les acteurs du secteur du textile et de l'habillement pour travailler ensemble pour la validation des programmes éducatifs et des cours de formation qui répondent à la nouvelle demande des marchés intérieurs, des marchés internationaux et émergents, en augmentant l'efficacité et la compétitivité des petites et moyennes entreprises le secteur du textile et de l'habillement dans l'Union Européenne.

La collaboration entre les associations professionnelles, les employeurs et les établissements d'enseignement dans la formation des futurs cours est vitale pour la survie de l'industrie et sa croissance

Attirant l'attention sur la modernisation des systèmes éducatifs Européens et en gardant à l'esprit que le domaine des textiles et des vêtements est dominé par les PME, le projet vise à:

- Accroître l'innovation dans l'offre éducative de l'enseignement supérieur pour les textiles et les vêtements, à travers le développement conjoint de nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage, basé sur la résolution de problèmes, centrée sur l'apprenant, et qui soit en mesure de répondre aux défis et aux problèmes du secteur. L'accent sera mis sur la gestion axée sur l'exportation, l'innovation non technologique, l'innovation marketing, la réingénierie des processus sur une base durable, la responsabilité sociale des entreprises et la qualité.
- Encourager l'entrepreneuriat et des nouvelles compétences dans la nouvelle génération de gestionnaires de textiles et de vêtements, à travers des approches innovantes pour l'acquisition de compétences transversales avec des programmes éducatifs développés en collaboration avec l'industrie. L'accent sera mis sur les compétences commerciales telles que, la prise de risque, le leadership et la créativité.

En gardant en vue les exigences et les pressions pour le changement dans lesquelles la crise financière a mis les PME, la mise en place d'une collaboration efficace entre l'éducation et la production est primordiale, assurant l'encouragement et la consolidation des initiatives stratégiques et intégrant une orientation vers l'avenir et l'évaluation des risques dans le cadre nouveau du secteur de la production.

Le but ultime du projet Teclo est la conception, la création et la livraison d'un cours en ligne ouvert à tous (Massive Open Course en ligne - MOOC) qui soit capable de traduire et de donner une rétroaction aux résultats des recherches précédemment menées dans le projet et caractériser la collaboration et le partenariat entre l'éducation et la production.

1.2 Objectif du rapport

Parmi les objectifs généraux du projet Teclo, ceux du WP 2 - Besoins et contraintes dans le domaine des textiles et vêtements - sont d'évaluer les besoins des PME Européennes dans le secteur du textile et de l'habillement, en se concentrant sur la croissance, l'innovation et la durabilité. Cette phase du projet encourage l'échange de bonnes pratiques, l'apprentissage mutuel et le développement des résultats partagés entre les parties prenantes des États participants.

Ce rapport "fournir des compétences pour l'industrie textile et habillement" est l'un des résultats de l'ensemble des travaux WP2, dans lequel les bases sont d'atteindre les objectifs suivants pour ce projet:

- Développement de méthodes spécifiques pour anticiper les besoins en compétences du secteur textile et habillement;

- Identifier de nouvelles compétences pour les futurs gestionnaires textile et habillement;
- Conception et développement d'initiatives spécifiques qui encouragent les entrepreneurs à co-investir et participer aux activités des établissements d'enseignement, centres de recherche et les entreprises à être en mesure de répondre aux demandes de nouvelles compétences;
- Développement d'une approche d'apprentissage et de livraison de contenu éducatif pour le domaine des textiles et des vêtements qui soit nouvelle, flexible et innovante, capables de prendre en compte les barrières existantes entre les établissements d'enseignement et les PME, les petites entreprises et les environnements d'apprentissage basés sur l'expérience et les mises en situation.

1.3 Méthodologie

La méthodologie utilisée pour anticiper les besoins en compétences pour les nouveaux gestionnaires dans les PME du textile-habillement a été basée sur la recherche qualitative.

A ce stade du projet, l'approche qualitative principale utilisée dans l'anticipation des compétences était à une recherche documentaire pour la collecte et la synthèse des recherches et des rapports tels que des études sectorielles, des études existantes de communication et de statistiques internationales, Européennes, nationales et locales, des publications (livres, articles, livres blancs), des études de cas, des meilleures pratiques, etc.

La recherche a porté principalement sur une analyse qualitative du secteur textile et habillement, a enregistré des tendances et des particularités des industries du secteur au cours des huit dernières années. Les statistiques ont été tirées de sources fiables, avant d'être encore vérifiées et croisées au niveau national et international et axées sur les facteurs de changement et le besoin de compétences dans le secteur.

Les partenaires ont cherché de l'information en recueillant des données à travers les ressources existantes au niveau des organisations individuelles, aux niveaux national, Européen et mondial, avec des ressources web, des articles (ou d'autres publications), des manuels, des documents du gouvernement ou d'autres autorités nationales, des universités et organismes de recherche, d'autres sources de l'industrie.

Tous les partenaires ont cherché leurs sources au niveau national. Les sources de niveau international et Européen ont été réparties entre les partenaires. Il a créé une base de données avec les informations des parties prenantes et les groupes cibles de contact, pour être utilisé dans plusieurs autres lots de travaux du projet: WP2, WP3, WP5, WP6 et WP7.

La recherche a porté sur une analyse qualitative et quantitative, avec des statistiques fiables, traçant une description des aspects de l'industrie du textile et de l'habillement:

- Analyse de la situation actuelle du secteur du textile et de l'habillement dans les pays participants (et les régions voisines);
- Analyse des nouvelles compétences pour le secteur textile et habillement d'avenir sa relation à l'industrie Européenne (y compris celles relatives aux pays participants);
- Résumé des informations sur les observateurs / associations de l'industrie, les centres de recherche, les établissements d'enseignement à différents niveaux national et Européen pour enquêter sur le développement des compétences du secteur et l'anticipation des besoins de compétences;
- Analyse des initiatives existantes qui encouragent les entrepreneurs à co-investir et participer aux activités des établissements d'enseignement, centres de recherche et les entreprises à répondre aux demandes de nouvelles compétences;
- Analyse des tendances et des approches pour construire des MOOC efficaces et engageants en tant qu'approche éducative nouvelle et flexible pour le secteur textile et habillement, en prenant en compte les barrières qui existent entre les établissements d'enseignement et les PME, les petites entreprises et les contextes basés sur l'apprentissage expérientiel et basé sur la vie réelle;
- Création d'une base de données (avec les institutions / autorités nationales, les universités, les organismes techniques et les centres de recherche et des écoles de formation, les associations / organisations professionnelles, d'autres établissements d'enseignement importants, les entreprises).

Pour ce rapport et pour atteindre ses objectifs, l'information et les analyses nécessaires ont été conduites par le travail de tous les partenaires qui ont suivi les directives méthodologiques convenues en Janvier 2015 pour la recherche, l'exécution des tâches réparties comme suit:

- Vue d'ensemble du secteur du textile et de l'habillement au niveau national (partenaires impliqués: P10-responsable, P2, P5, P6, P8, P11, P12, P13, P14);
- Revue de littérature sur les nouvelles compétences nécessaires dans le secteur textiles et vêtements (partenaires impliqués: tous, P9-responsable);
- Principaux rapports sur de nouvelles compétences dans l'industrie Européenne pour l'avenir du secteur textile et habillement (partenaires impliqués: P2-responsable, P4, P13);
- Les principaux observatoires / associations, centres de recherche, les établissements d'enseignement à niveau International, Européen et National visant le développement des

compétences sectorielles et l'anticipation des besoins de compétences (partenaires impliqués: P5-responsable, P2, P3, P6, P9, P11, P12, P13, P14);

- Principaux avantages pour les PME dans le co-investir et la participation aux activités des établissements d'enseignement, centres de recherche et pour les entreprises à répondre aux nouveaux besoins de compétences (partenaires impliqués: P3- responsable, P4, P7);
- Tendances et approches pour construire un MOOC efficace et motivant pour soutenir une participation plus active dans l'éducation qui est à la fois une décentralisation d'apprentissage, de l'auto-apprentissage, avec une plus grande autonomie en termes de gestion du temps et de l'espace (Partenaires impliqués: P1-responsable, P9, P14).

1.4 Partenariat

Numérode partenaire	Nom de l'organisation
P1	Link Campus University
P2	Universiteit Gent/ Department of Textiles
P3	Material Connexion Italia Srl
P4	Associació Agrupació d'Empreses Innovadores Tèxtils
P5	Universitat Politècnica de Catalunya
P6	Technological Education Institute of Piraeus
P7	A Fotopoulou GLP
P8	Creative Thinking Development
P9	"Gheorghe Asachi" Technical University of Iasi
P10	Asociatia Absolventilor Facultatii de Textile-Pielarie din Iasi
P11	University of Ljubljana
P12	Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczosci
P13	CIAPE - Centro Italiano per l'Apprendimento Permanente
P14	Maison de la Promotion Sociale

2. EN RESUME

Le rapport "**Anticiper les besoins de formation du secteur du textile et de l'habillement**" a été préparé dans le cadre du projet "des futurs managers exportations textiles et vêtement, orientés vers le marketing, l'innovation, la durabilité et l'entrepreneuriat - Teclo" comme un livrable du WP2 - "Les besoins et contraintes du secteur du textile et de l'habillement".

Ce rapport présente les principales conclusions de la recherche documentaire menée pour compléter les activités prévues par la collecte d'informations provenant de différentes sources disponibles, et met en évidence les principales conclusions afin de fournir une image de la situation de l'industrie du textile et de l'habillement, les besoins de formations nouvelles requises par le secteur et le soutien nécessaire pour les PME seront fournies par les résultats du projet.

Les principaux aspects dans le rapport peuvent être résumés comme suit:

- Un bref aperçu du secteur du textile et de l'habillement en Europe;
- Présentation des principaux observatoires, associations, centres de recherche et universités de différents niveaux nationaux et au niveau européen;
- Une description des nouvelles compétences requises pour les futurs managers textiles et habillement;
- Les principaux rapports du secteur de l'industrie Européenne sur les nouveaux besoins de formation du secteur du textile et de l'habillement dans l'avenir;
- La définition des principaux avantages de co-investissement et de partage entre les entreprises, les universités, les centres de recherche et les entreprises à répondre aux exigences de nouvelles compétences; basé sur les données recueillies
- Les tendances et approches pour le développement d'une nouvelle méthode de formation innovante et flexible basée sur l'utilisation des TIC, qui peut être appliquée dans le domaine de l'enseignement supérieur dans le textile et l'habillement;
- Un aperçu documenté des avantages potentiels de l'utilisation de MOOC comme une méthode d'apprentissage et de livraison de contenus novateurs et flexibles;
- Les méthodologies et les outils nécessaires pour les enquêtes sur le terrain dans le but d'identifier, respectivement, les principaux besoins et le type de soutien nécessaire pour les PME du secteur textile et habillement à devenir «efficace et innovante", et les avantages de l'enseignement des compétences transversales grâce à l'utilisation de MOOC.

2.1 Introduction

La **partie introductive** du rapport présente le contexte général du projet et ses objectifs, en soulignant la nécessité de créer un cadre qui peut anticiper les compétences nécessaires pour

diriger les professionnels les plus qualifiés, grâce à la collaboration de tous les intervenants dans l'industrie textile et habillement dans la validation des programmes d'apprentissage et de stages de formation qui peuvent répondre à la demande des marchés émergents locaux et internationaux, accroître l'efficacité et la compétitivité des PME Européennes dans le secteur du textile et de l'habillement.

Sont également mis en évidence les objectifs du WP2 - "Les besoins et contraintes du secteur textile et habillement", qui sont l'un des résultats de ce rapport, "Anticiper les besoins de formation du secteur du textile et de l'habillement", dont les résultats sont le point de départ pour atteindre les objectifs du projet.

2.2 Aperçu du secteur du textile et de l'habillement

L'objectif du deuxième chapitre est de fournir une analyse du secteur du textile et de l'habillement, des rapports de la performance de ses sous-secteurs, et d'identifier les opportunités qui s'offrent. Les statistiques ont été obtenues à partir de sources fiables, avant d'être consolidée et comparées à celles des rapports nationaux et internationaux axés sur les facteurs qui génèrent des changements et des compétences nécessaires comme spécifié dans ce domaine spécifique.

A l'intérieur du secteur textiles et vêtements Européens ont été identifiés cinq facteurs clés qui génèrent le changement: les produits des marchés industriels et les produits de consommation, la mondialisation, les connaissances et la technologie, les développements politiques et réglementaires et la crise financière. Les principaux résultats concernant les tendances et facteurs de changement mettent en évidence les besoins, les stratégies industrielles, les technologies, les ressources humaines et financières.

Ce chapitre comprend les résultats de la recherche documentaire concernant l'identification des institutions compétentes qui contrôlent le développement des compétences du secteur et anticipent les besoins éducatifs: institutions / autorités nationales, organismes, universités, instituts de recherche, les organisations / associations professionnelles, les entreprises, d'autres parties prenantes importante, etc...dans divers niveaux nationaux et Européens.

Les résultats constituent une base de données qui référence les principaux observatoires de l'industrie, des associations, des centres et instituts de recherche, de formations supérieures de différents niveaux au niveau national et Européen, et une liste de contacts pour chaque pays. La base de données comprend différents types de parties prenantes dans le textile et l'habillement, y compris les universités offrant des programmes d'études consacrés à ce sujet, les centres de recherche spécialisés dans ce domaine, les organismes gouvernementaux, les comités régionaux et nationaux, les entreprises et l'industrie du textile et de l'habillement et des ONG.

2.3. Tendances prévues des nouvelles compétences de l'industrie textile et habillement d'avenir

De même que d'autres secteurs de la fabrication, le secteur des textiles et des vêtements est très sensible aux défis de l'internationalisation, de la mondialisation et des marchés émergents. L'internationalisation est nécessaire à la croissance, mais suppose aussi que l'industrie devrait rester forte sur le marché national¹. Afin de répondre à la demande «éthique» et «écologique» des consommateurs, les entreprises Européennes sont de plus en plus intéressées à investir dans la responsabilité sociale et la durabilité dans leur entreprise. En outre, dans le domaine des textiles et des vêtements, il faut aller de l'avant, créer de la valeur en termes d'innovation de produits, de technologies et de procédés. Par exemple, de nombreuses entreprises Européennes ont déplacé leurs connaissances à des marchés à plus forte valeur ajoutée, tels que les textiles techniques. Dans le même temps, l'industrie a besoin pour maintenir ses avantages traditionnels, découlant de la mode et de marques, de la conception créative, de nouveaux modèles d'affaires et de bonnes pratiques. Tous ces défis exigent un personnel hautement qualifié et doté de compétences différentes.

De l'avis du Comité Européen de Coopération Economique et Sociale², la croissance du secteur du textile et de l'habillement devrait être SMART par la créativité, l'innovation et l'internationalisation. En outre, il doit être inclusif, par le développement de produits personnalisés. Dans le même temps, la croissance du secteur devrait être durable, promouvoir le développement de produits respectueux de l'environnement.

¹Opinion of the European Economic and Social Committee on "Growth Driver Technical Textiles", 2013

²Annual Report (2012). European Skills Council -- Textile, Clothing and Leather

Les compétences requises par le marché du travail de l'industrie du textile et de l'habillement en Europe a considérablement évolué selon la Commission Européenne³ et continuera d'évoluer rapidement de 2013 à 2025. Plus précisément, ce rapport montre que, dans le futur:

- 1) Les compétences techniques relatives à la production resteront centrales dans le recrutement, avec un accent sur la demande croissante de personnel polyvalent, qui peut travailler dans différents lieux de travail.
- 2) L'importance des compétences relatives à la gestion de l'approvisionnement et à l'expertise dans le domaine des ventes, du marketing et des affaires (y compris les compétences sur le commerce international) augmentera. Pour de nombreuses entreprises Européennes dans le secteur du textile et de l'habillement, "le commerce a pris la place de la production."
- 3) L'industrie du textile-habillement Européen nécessite également des compétences dans la technologie, l'innovation et la durabilité. Les principaux domaines technologiques d'importance

comprennent la personnalisation de masse, les mesures en 3D, les technologies avancées de CAO et de e-commerce, l'infrastructure Internet pour les vêtements sur mesure, et l'e-commerce "business to consumer" chez les détaillants.

Le développement de l'industrie va obliger les entreprises à compléter un processus de réorganisation réussie et souvent à changer leur modèle d'affaires.

Le principal objectif de ce rapport est d'**anticiper les nouvelles compétences requises par le secteur du textile et de l'habillement**, selon la façon dont évoluer rapidement le marché du travail dans ce domaine et de ses besoins en compétences et en fonction de la demande du mixage de connaissances, compétences et qualifications exigées par les emplois de l'avenir. Dans ce contexte, les dirigeants de PME dans le textile et l'habillement acquerront des compétences clés de plus en plus diversifiée et transversales, et développeront de nouvelles compétences pour s'adapter aux différentes tâches.

Les informations sur ce sujet, incluses dans le chapitre 3 du rapport ont été obtenues grâce à une recherche documentaire comprend une revue de littérature et une analyse des rapports sectoriels sur les nouvelles compétences dans le domaine des textiles et des vêtements.

La revue de littérature sur les nouvelles compétences requises par l'avenir du secteur du textile et de l'habillement, met en évidence la nécessité de réorganiser les processus et de changer le modèle d'organisation des entreprises du secteur textile et vêtements, ainsi que les facteurs clés de nouvelle demande de compétences dans l'industrie.

Les compétences de management sont de plus en plus nécessaires dans le secteur textile et vêtement. Il y a une grande demande d'employés qui ont à la fois les compétences techniques et managériales, complétés par des compétences comportementales (par exemple, La communication et la capacité de relation avec les autres), et en particulier l'esprit d'entreprise. Comme il ressort de nombreuses projections économiques, la demande des marchés émergents est de plus en plus dirigée vers une stratégie à l'exportation, ce qui nécessitera des gestionnaires, une combinaison de compétences en "branding", "marketing" et distribution. L'innovation a été identifiée comme un facteur clé de longévité et de croissance du secteur textile et habillement.

Dans ces entreprises l'innovation consiste non seulement dans le développement et l'adoption de nouvelles technologies, mais aussi dans la transformation efficace de nouvelles idées et de nouvelles occasions d'affaires, dans les succès du marché et la réorganisation des habitudes de l'entreprise, des relations publiques et du marketing. Dans les entreprises les plus performantes au sein de l'innovation textile, le management a acquis des compétences en ce qui concerne la

personnalisation de masse, la gestion de projet, la gestion de la propriété intellectuelle et les relations avec les centres de recherche.

Face à une concurrence mondiale intense, les entreprises Européennes se déplacent de plus en plus vers la recherche et l'innovation pour assurer une compétitivité durable. Dans ce procédé, le domaine de l'application des fibres et des matériaux et la technologie à base de textile continue à être développé. Dans de nombreux grands marchés finaux, tels que les transports, la construction, l'énergie, la santé ou l'environnement, les solutions textiles souvent remplacent les matériaux traditionnels et technologies grâce à leur performance et leur durabilité.

Ceux sont en plus de grands et attrayants marchés de la mode et du design d'intérieur, offrant un potentiel de croissance intéressant pour les entreprises Européennes sur leur marché et à travers le monde grâce à leur créativité, leur qualité et la durabilité des modèles ou grâce à de nouveaux modèles tels que la personnalisation de masse.

2.4 Les principaux avantages pour les PME au co-investissement et à la participation dans les activités des établissements d'enseignement supérieur, basés sur les données recueillies

Dans ce chapitre, nous présentons les différents types de coopération existant entre les universités et les industries, avec une analyse de ceux considérés comme les plus stratégiques pour la réalisation du projet Teclo. En outre, sont mis en évidence à la fois les avantages et les obstacles à ce type de collaboration et une analyse des obstacles pour une meilleure coopération est proposée. L'objectif est d'identifier les avantages qui peuvent pousser les employeurs à co-investir et participer dans les activités des institutions d'enseignement supérieur, des centres de recherche et des entreprises afin de répondre à la demande de nouvelles compétences. Les résultats de cette recherche fourniront aux PME de l'UE du secteur textile et habillement, aux associations d'employeurs et aux syndicats, un outil (un décalogue) qui peut les motiver à l'avenir à s'impliquer dans le système éducatif de l'industrie textile, comme institutions partenaires de l'enseignement supérieur, pour la définition et la validation des programmes, en s'alignant sur les besoins actuels du marché émergent, en éliminant les frontières entre les disciplines technique, commerciales, sociales et la conception, et en tenant compte des «soft skills» connexes en tant que processus d'innovation qui sont particulièrement importants pour les micro, petites et moyennes entreprises, afin de combler l'écart de productivité.

Le rapport sur cette question devrait inclure des résultats mesurables sur les liens entre les universités et l'industrie, et leurs politiques dans ces relations, afin de maximiser le transfert des connaissances et le potentiel d'apprentissage, pour combler le manque de connaissances, stimuler l'esprit d'entreprise parmi les étudiants, etc. Le rapport devrait également mettre en évidence les obstacles spécifiques et des incitations qui pourraient motiver les PME à coopérer avec les universités pour combler l'écart de productivité.

La revue littéraire sur ces questions met en évidence les avantages d'une relation étroite entre l'industrie et les institutions d'enseignement supérieur, en insistant sur les formes de coopération et leur efficacité, et les opportunités pour les PME et les universités à travailler ensemble sur les avantages quantifiables pour les deux parties.

Les principaux avantages des partenariats entre les entreprises, les universités et les instituts de recherche consistent en l'innovation et le transfert de connaissances.

Beaucoup d'auteurs (Perkmann 2007 Bonaccorsi et Piccaluga, 1994, Blumenthal et al. 1996, Webster, 1994 Urayaa 2010 Etzkowitz 2008) mettent l'accent sur le rôle des institutions d'enseignement supérieur et leur influence dans l'économie et la société, la nécessité d'une approche proactive et la réflexion stratégique dans le développement de plans à long terme. Les universités évoluent vers une troisième fonction par rapport à l'enseignement de base et la recherche, c'est la phase de commercialisation, à l'égard de laquelle le partenariat avec les entreprises est un élément clé.

Le nombre de partenariats de recherche entre entreprises, centres de recherche et universités a augmenté de façon exponentielle au cours des 20 dernières années. Ce qui a été décisif était la nécessité pour les entreprises de rester compétitives par l'externalisation des projets de recherche spécifiques aux universités et centres de recherche. Pour rester compétitives dans l'économie mondiale, il est impératif que les entreprises accélèrent leurs processus d'innovation.

Les meilleures pratiques collectées et les meilleures études ont été axées sur une collection de quinze exemples montrant la coopération existant actuellement entre les institutions d'enseignement supérieur et les PME, et leurs objectifs.

Les universités peuvent être une ressource clé dans les stratégies d'innovation des entreprises et les sociétés peuvent représenter pour les universités une source de recherche appliquée et des résultats tangibles. L'élément clé de ce partenariat est le type de connaissance de ce type de coopération et la façon dont chaque partie peut contribuer et améliorer ses performances et ses résultats.

Plus précisément, l'apprentissage continu peut être fourni par les institutions d'enseignement supérieur, mais ce genre de coopération devrait être décliné en une forme qui peut répondre aux besoins des PME. La déclinaison dans les programmes de formation doit surmonter les obstacles rencontrés par les PME, tels que le manque de temps. Par exemple, les programmes de formation peuvent être faits en cours au sein de l'organisation, mais par des formateurs externes ou même en e-learning.

2.5 La tendance et l'approche pour la construction de MOOCs efficaces et attrayants

Le scénario d'avenir pour l'industrie textile et habillement accordera une attention particulière aux dirigeants de PME, ce qui nécessite des compétences spécifiques. Les compétences émergent pour les tâches de haut niveau portent principalement sur les moyens à mettre en œuvre les stratégies axées sur l'exportation, l'innovation non-technologique et la commercialisation, la réingénierie des processus afin de favoriser le développement durable, la RSE et la qualité et - le plus important - l'entrepreneuriat, pour être en mesure de s'adapter à un environnement changeant, en plus d'un enseignement de haute qualité.

Il faut, par conséquent, au niveau Européen, une approche de formation novatrice pour les gestionnaires du secteur textiles et vêtements, ce qui leur permet d'acquérir des compétences nécessaires pour constamment mettre à jour (1), mettre en œuvre des stratégies axées sur l'exportation; (2) mettre en œuvre l'innovation non-technologique et la commercialisation; (3) les processus de re-engineer, la promotion de la durabilité, la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et la qualité; (4) poursuivre le changement et l'efficacité grâce à des compétences commerciales novatrices.

Dans la dernière décennie, l'un des principaux développements dans la formation était représenté par des Cours en ligne ouverts massifs (Mooc). Dans ce contexte, l'objectif de ce rapport est de fournir une vue d'ensemble et documentée des avantages potentiels à l'utilisation de MOOC comme nouvel outil flexible de formation.

17

Pour construire un MOOC efficace et engageant en tant que nouveau modèle de l'offre de formation à l'Université pour le secteur du textile et de l'habillement, sur la base de l'apprentissage expérientiel et utiliser des scénarios réalistes où les étudiants sont plus activement impliqués dans leur éducation, en tenant compte tenu des difficultés des petites et micro-entreprises, il faut une solide documentation.

La recherche documentaire, se référant aux tendances et approches pour construire un MOOC attrayant et efficace, vise à soulever les questions et les solutions pour la production d'outils TIC visant les futurs cadres de l'industrie, offrant les contenus sous une forme pratique et orienté vers l'emploi, avec une forte utilisation de la simulation et des situations réalistes.

La formation ouverte crée de nouvelles opportunités pour l'innovation dans l'enseignement universitaire qui permettront aux institutions universitaires d'explorer de nouveaux modèles d'apprentissage en ligne et des pratiques novatrices en matière d'éducation et d'enseignement. Par conséquent, l'une des principales activités prévues dans le projet Teclo était une recherche sur les tendances et les approches pour construire un MOOC efficace et engageant.

L'information recueillie a été organisée en différentes sections, inclus dans le **chapitre 5** de ce rapport:

- Revue littéraire se référant aux MOOCs qui comprend une approche historique, l'état des lieux, y compris une taxonomie des MOOCs, la liste des principales plates-formes qui sont utilisés pour fournir des MOOCs et les différents profils d'utilisateurs.
- Des études de cas sur l'utilisation des MOOCs, dans lesquelles on identifie les caractéristiques générales de chaque type de cours pour définir les facteurs qui rendent le MOOC attrayant mais aussi engageant. L'objectif principal est une analyse de la structure du cours et de l'organisation des programmes d'études en fonction du type.
- Une base de données de formation MOOC. L'évaluation de "l'efficacité d'un MOOC" (basé sur les statistiques disponibles sur la fréquence). L' "Examen des méthodes de vérification et de certification montre que la majorité des utilisateurs du MOOC ne vient pas pour obtenir une certification, mais suit les cours de façon anonyme".
- Les méthodes d'enseignement qui peuvent être mises en œuvre au sein d'un MOOC. À cette fin, sont pris en compte la gamification et le "Game Based Learning", afin de transférer leurs prestations au MOOC.
- La dernière section de ce chapitre contient les indications qui doivent être gardés à l'esprit lorsque vous envisagez de mettre en œuvre un MOOC. Elle donne une liste de décisions à prendre et une infographie qui résume les principales limites d'un MOOC.

2.6 Recherche sur le terrain - Planification et méthodologie

18

Le dernier chapitre du rapport traite de la méthodologie et des outils utilisés pour la recherche sur le terrain, ce qui se traduira par la cartographie des compétences et la définition de la gamme de nouvelles compétences à acquérir par le nouveau directeur et qui sera la base pour la conception des programmes UE pour de nouveaux profils professionnels TECLOM, enrichi avec des compétences entrepreneuriales et managériales plus avancées.

Les outils utilisés pour mener des recherches sur le terrain sont représentés par le questionnaire pour les PME et les universités dans le secteur, qui vise à identifier, respectivement, les principaux besoins et le type de soutien dont ont besoin les PME pour devenir «efficace et innovante" et les principaux avantages de l'enseignement des compétences transversales, notamment entrepreneuriales, à travers le MOOC.

Le but de la recherche sur le terrain est de fournir des informations cruciales sur:

- Les principaux problèmes rencontrés par les micro, petites et moyennes entreprises dans le secteur du textile et de l'habillement: (1) la mise en œuvre des stratégies axées sur l'exportation; (2) mettre en œuvre l'innovation non-technologique et la commercialisation; (3)

les processus re-engineer, de manière à promouvoir le développement durable, la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et la qualité; (4) poursuivre le changement et l'efficacité grâce à des compétences commerciales novatrices; et le support clé nécessaire pour ce faire;

- Les principaux obstacles / incitations rencontrés par les PME et les universités à introduire des MOOCs innovants;
- Les principaux avantages, selon les données recueillies, en ce qui concerne l'enseignement de compétences non techniques, en particulier l'esprit d'entreprise.

Une attention particulière sera accordée aux enjeux et défis considérés comme essentiels pour le secteur du textile et de l'habillement en Europe:

- L'importance de **stratégies visant à l'exportation**, qui nécessitent une combinaison de compétences des gestionnaires en terme de stratégie de marque, de marketing et de distribution, mais aussi la possibilité de créer les conditions pour les exportations, tels que la protection des droits de propriété intellectuelle, l'accès au crédit à l'exportation et des instruments financiers qui peuvent permettre l'industrialisation et la commercialisation des fruits de l'innovation.
- L'extension de la notion d'innovation à partir d'un concept technologique dans une **innovation non technologique**, l'introduction de nouvelles méthodes de gestion et de marketing. Cela nécessite une bonne communication avec le consommateur final et une meilleure connaissance des problèmes liés à «l'innovation marketing (placement de produit, la promotion de produits et prix) et la capacité de personnalisation de masse, la gestion de projet et la gestion des droits de propriété intellectuelle et les relations avec des centres de recherche.
- Les sujets sur la durabilité en termes de protection de l'environnement et de responsabilité sociale à l'échelle mondiale. Les gestionnaires devront se concentrer sur «*l'efficacité énergétique et le contrôle des émissions* (en mettant l'accent sur les contrôles de qualité des normes environnementales) et l'amélioration de leur capacité à *restructurer les processus selon une RSE et la qualité*, ainsi que jeter les bases pour induire la confiance des clients dans le fait que les produits sont fabriqués en réduisant *l'impact négatif sur l'environnement*.
- La prévalence du leadership et des **compétences entrepreneuriales**, comme la capacité de prendre des décisions basées sur l'évaluation des risques (*prise de risque*), la capacité à reconnaître et mettre en œuvre les opportunités de croissance pour l'entreprise (*la créativité et la pensée critique*) et d'autres compétences non techniques comme *la communication, la collaboration, la gestion des coûts, la gestion de projet, la gestion du temps, gestion de la qualité*.

Dans ce contexte, l'enquête adressée aux établissements d'enseignement supérieur se concentre à la fois sur les nouvelles compétences que les gestionnaires de l'industrie auront à acquérir en formation et sur la mise au point de produits innovants d'apprentissage basés sur des cours en

ligne qui sont disponibles gratuitement sur le web et qui utilisent des simulations et des situations tirées de contextes réels. C'est considéré **comme l'apprentissage mixte** et en ligne dans divers formats, dans lesquels le plus grand intérêt est donnée aux **Cours en ligne ouverts et massifs (MOOCs)** et à l'expérience / intérêt et les besoins de la personne interrogée dans le développement de ces cours en ligne.

Les résultats font émerger les obstacles et les incitations rencontrés par l'industrie et par les universités dans l'introduction de MOOC.

Les résultats de la recherche sur le terrain mèneront à une cartographie des compétences et à la structuration des matrices de nouvelles compétences à acquérir par le nouveau manager et qui sont la base de la mise en place de programmes Européens pour le nouveau profil professionnel TECLOM, enrichi avec des compétences entrepreneuriales et managériales.

En outre, la recherche sur le terrain va conduire à l'obtention de **rapports de recherche comparatifs**, soulignant les éléments à prendre en considération dans la planification du projet, en donnant les informations nécessaires pour déterminer **la stratégie pour la connaissance avenir des PME innovantes du secteur textile et habillement.**

La recherche sur le terrain est basée sur des questionnaires d'enquête qui est structuré suivant la méthodologie de recherche standard en utilisant les résultats de la recherche documentaire. Elle mettra l'accent sur les gestionnaires de micro, petites et moyennes entreprises dans le secteur du textile et de l'habillement et les principales parties prenantes des universités appartenant au même secteur. Cet outil peut également être appliqué à d'autres experts, intervenants et autorités locales / nationales.

La recherche sur le terrain vise à identifier les obstacles/ incitations rencontrés par les universités à introduire des MOOCs innovants, ainsi que les principaux avantages, selon les données recueillies, résultant de l'enseignement de compétences non techniques, notamment l'esprit d'entreprise pour les PME. Le résultat final de la recherche sur le terrain sera un rapport de recherche comparatif, qui mettra en évidence les principaux éléments à prendre en compte pour établir la stratégie pour l'avenir sur les connaissances et l'innovation dans les PME du secteur T&C.

Pour identifier les besoins et l'état d'esprit actuel des micros, petites et moyennes entreprises dans le secteur et des universités Européennes, 400 questionnaires ont été utilisés menées dans chacun des pays partenaires (50 par pays). Les répondants sélectionnés appartiennent à deux profils différents:

- gestionnaire (et autres rôles de gestion) appartenant à des micros, petites et moyennes entreprises dans l'industrie, actifs actuellement (environ 40 personnes par pays);
- intervenants appartenant à des instituts d'enseignement supérieur en Europe appartenant au secteur (personnes ayant un rôle de gestion, enseignants, etc.), actuellement en service (environ 10 répondants par pays).

2.7 Conclusions

Le projet Teclo a été créé pour améliorer l'identification et l'anticipation des besoins de compétences et leur intégration ultérieure dans les programmes d'enseignement de l'Université; pour développer les compétences managériales nécessaires compte tenu de l'évolution du marché du travail Européen; pour aider les universités à élaborer des programmes qui soient pertinents et capable de répondre aux besoins du secteur, fournissant des diplômés possédant les bonnes compétences et l'état d'esprit adapté au marché du travail et pour promouvoir une coopération étroite dans le domaine des textiles et des vêtements.

L'objectif est de moderniser le système universitaire Européen dans l'industrie grâce à une meilleure prévision des compétences nécessaire en se fondant sur le développement d'un partenariat durable entre l'éducation et le monde du travail, dont ils ont grand besoin.

Le dernier chapitre résume les principaux points et fournit des pistes de recherche et de réflexion. Il évalue les besoins des PME Européennes du secteur, en mettant l'accent sur la croissance, l'innovation et la durabilité, à travers un cadre qui permettra d'anticiper les compétences nécessaires et cela débouchera sur plus de professionnels qualifiés. La collaboration entre les associations professionnelles, les employeurs et les établissements d'enseignement supérieur pour le développement de futurs cours est vitale pour la survie et la croissance de l'industrie.

Le résultat final de la recherche sur le terrain est un rapport de recherche comparatif, qui met en évidence les principaux éléments à prendre en compte pour déterminer la future stratégie de formation pour des PME qui sont intensives et innovantes.

Les bénéficiaires potentiels de ce rapport sont: les autorités publiques (chambre de commerce, les gouvernements locaux, associations professionnelles) et les utilisateurs (étudiants des établissements de formation (universités, instituts de technologie), les entreprises (PME, fournisseurs, recherche et développement, etc.), entreprises manufacturières, des entreprises créatives, enseignants, chercheurs, concepteurs, gestionnaires de projets) au niveau régional, national et européen.

2.8 Annexes

Les six annexes incluses dans le Rapport fournissent des renseignements supplémentaires sur le matériel présenté. Plus précisément, l'annexe 1 contient une liste des principaux observateurs, associations, centres internationaux de recherche et instituts de l'enseignement supérieur, tant au niveau National qu'Européen. L'annexe 2 présente des publications utiles concernant la nécessité de nouvelles compétences dans le domaine textiles et vêtements. Dans l'annexe 3 le rapport fournit l'importance pour l'industrie Européenne des compétences nouvelles pour le domaine du textile et de l'habillement d'avenir. L'annexe 4 inclut les meilleures pratiques et études de cas sur la collaboration entre les PME et instituts d'enseignement supérieur. L'annexe 5 les tendances et approches pour la construction de MOOCs efficaces et engageants. Cette recherche procède à un examen complet de l'environnement d'utilisation de 76 cours de Mooc. L'annexe 5 indique également une liste des études de cas / bonne pratique sur l'utilisation des MOOC pour l'enseignement des compétences transversales. Enfin, l'annexe 6 contient deux questionnaires, l'un rapporté aux entreprises et l'autre pour les Instituts d'enseignement supérieur. Les questionnaires ont été élaborés suivant la méthodologie de recherche standard, en utilisant les résultats de la recherche de bureau, fournies dans le présent rapport. Ils sont destinés en particulier aux gestionnaires de micro, petites et moyennes entreprises dans le secteur du textile et de l'habillement et aux intervenants clés des établissements d'enseignement supérieur de l'industrie T&C. La recherche sur le terrain vise à identifier les obstacles/incitations rencontrés par les Instituts de l'enseignement supérieur dans l'introduction de Mooc et les principaux avantages, selon les données recueillies, résultant de l'enseignement de compétences non techniques, notamment l'esprit d'entreprise pour les PME.