

HABILLEMENT



La branche professionnelle Habillement représente les entreprises de conception, production et distribution de vêtements et accessoires pour hommes, femmes ou enfants, tous types de segments confondus (vêtements élégants, de loisir, de sport, lingerie, vêtements professionnels, uniformes...). Elle suit, dans la chaîne de valeur, celle du textile ou de la couture.

À la fois innovante et créative, la branche réunit les marques et les fabricants de prêt-à-porter français, des sous-traitants façonniers et fabricants des maisons de luxe, des entreprises de création indépendantes et de fabrication typiquement françaises.

Une grande majorité des entreprises sont des PME et TPE indépendantes ou familiales à taille humaine. Quelques grands groupes existent également, réunissant plusieurs ateliers. Une part importante des entreprises et des salariés sont basés en Île-de-France.

Chaîne de valeur





Chiffres clés

Les données présentées dans ce rapport vous sont proposées par Komète, solution de data visualisation de données emploi-formation.

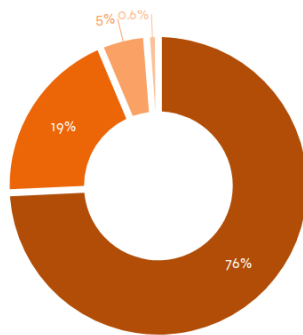
Entreprises

Entreprises



Répartition par taille en 2025

- Moins de 10 salariés
- 10-49 salariés
- 50-249 salariés
- 250 salariés et plus

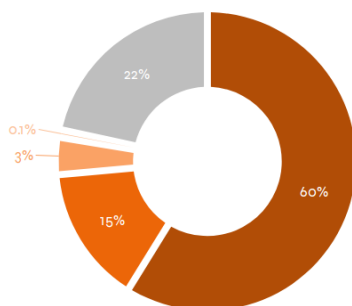


Établissements

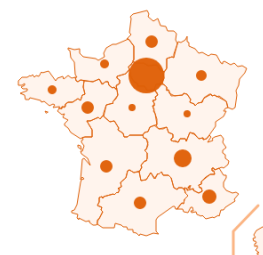


Répartition par taille en 2025

- Moins de 10 salariés
- 10-49 salariés
- 50-249 salariés
- 250 salariés et plus
- Non renseignée



Répartition par région en 2025



Les données PACA et Corse sont regroupées et visibles dans la bulle PACA.



Salariés

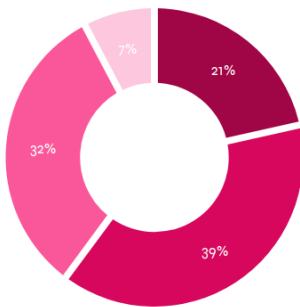
Salariés



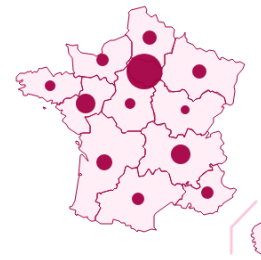
Répartition par taille d'établissement en 2022



- Moins de 10 salariés
- 10-49 salariés
- 50-249 salariés
- 250 salariés et plus

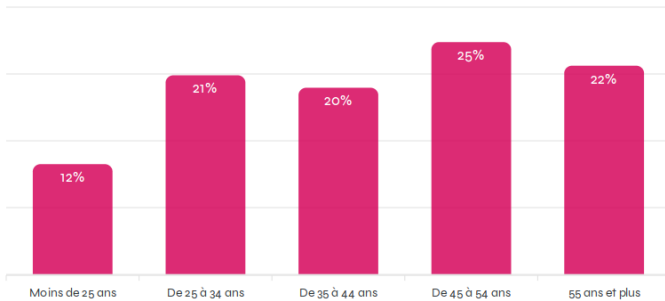


Répartition par région en 2024

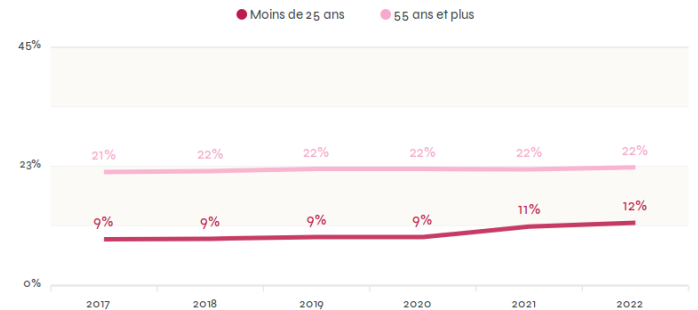


Les données PACA et Corse sont regroupées et visibles dans la bulle PACA.

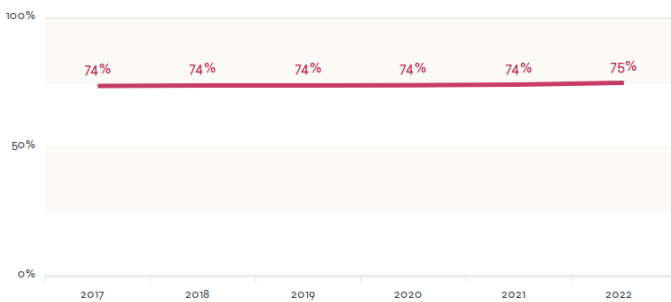
Répartition par tranche d'âge en 2022



Évolution de la part des salariés de moins de 25 ans et des salariés de plus de 55 ans entre 2017 et 2022



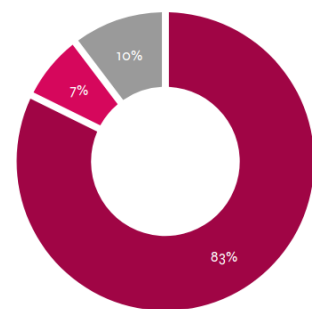
Évolution de la part des femmes entre 2017 et 2022



Répartition par type de contrat en 2022

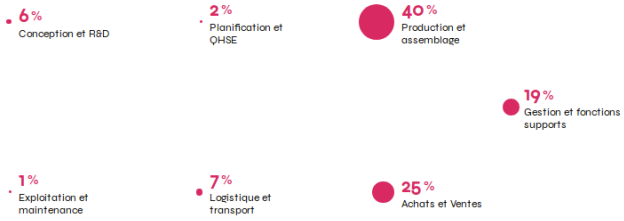


- CDI
- CDD
- Autres contrats de travail

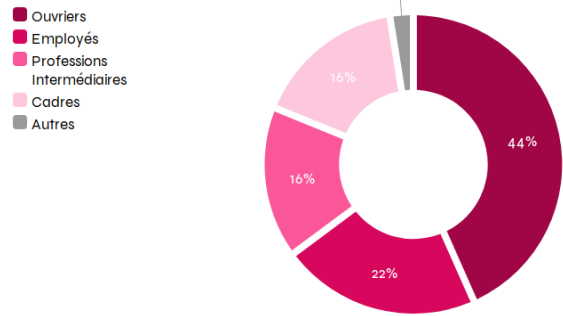




Répartition par famille de métier en 2022



Répartition par catégorie socioprofessionnelle en 2022



Contrats d'alternance

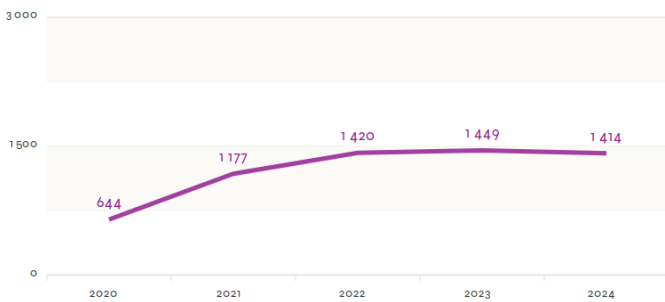
Contrats d'apprentissage



1 414

alternants en contrat d'apprentissage présents en entreprise au 31/12/2024

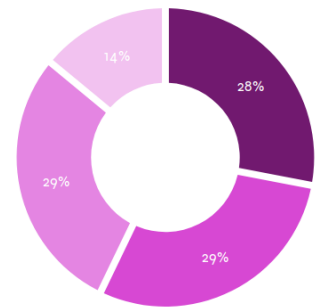
Évolution du nombre d'alternants en contrat d'apprentissage entre 2020 et 2024



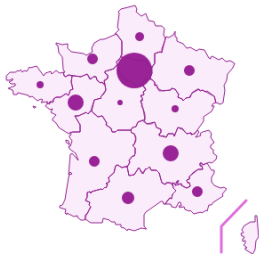
Répartition par taille d'entreprise en 2024



- Moins de 10 salariés
- 10-49 salariés
- 50-249 salariés
- 250 salariés et plus

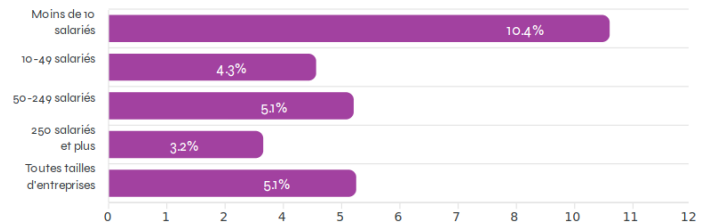


Répartition par région en 2024



Les données PACA et Corse sont regroupées et visibles dans la bulle PACA.

Taux d'apprentis sur la population salariée par taille d'entreprise en 2024



Note de lecture : En 2024, les salariés en contrat d'apprentissage représentaient 10.4% des salariés des entreprises de moins de 10 salariés de la branche Habillement.

Contrats de professionnalisation

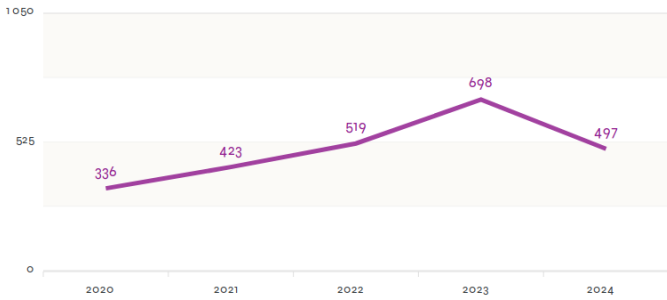


497

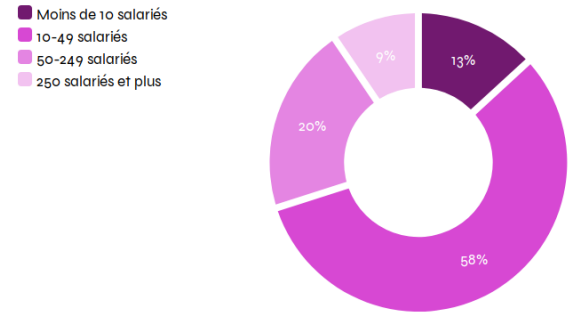
alternants en contrat de professionnalisation présents en entreprise au 31/12/2024



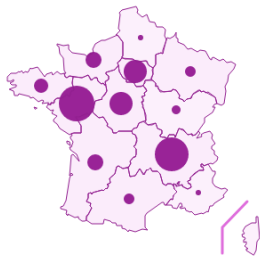
Évolution du nombre d'alternants en contrats de professionnalisation entre 2020 et 2024



Répartition par taille d'entreprise en 2024

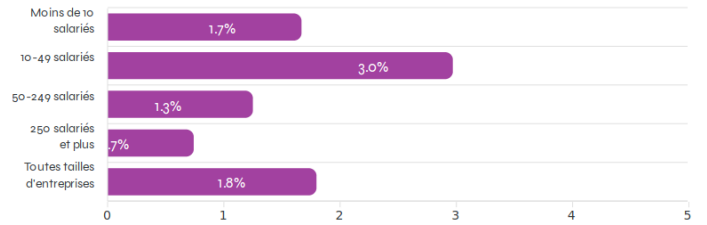


Répartition par région en 2024



Les données PACA et Corse sont regroupées et visibles dans la bulle PACA.

Taux de contrat de professionnalisation sur la population salariée par taille d'entreprise en 2024



Note de lecture : En 2024, les salariés en contrat de professionnalisation représentaient 1.7% des salariés des entreprises de moins de 10 salariés de la branche Habillement.

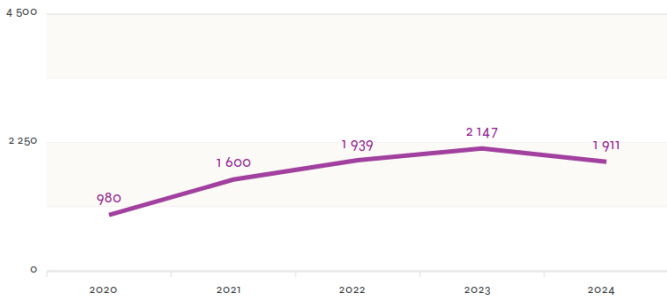
Total alternance



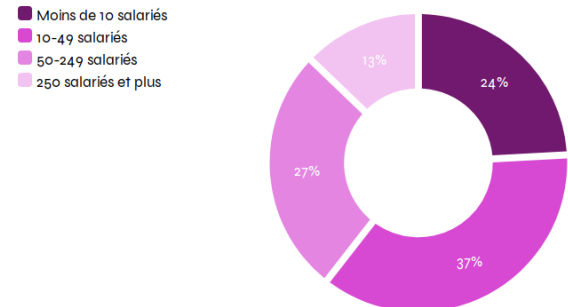
1 911

alternants présents en entreprise au 31/12/2024

Évolution du nombre d'alternants entre 2020 et 2024

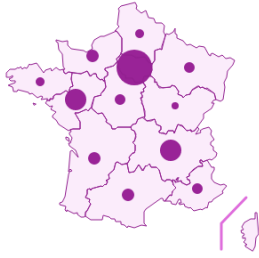


Répartition par taille d'entreprise en 2024





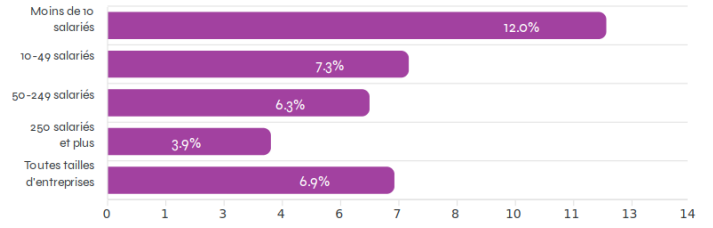
Répartition par région en 2024



Les données PACA et Corse sont regroupées et visibles dans la bulle PACA.



Taux d'alternants sur la population salariée par taille d'entreprise en 2024



Note de lecture : En 2024, les salariés en contrat d'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) représentaient 12,0% des salariés des entreprises de moins de 10 salariés de la branche Habillement.

Enjeux et perspectives

Activité économique

Principaux enjeux

- Continuer à valoriser le savoir-faire français en matière d'habillement
- Développer la fabrication de vêtements à haute valeur ajoutée, de qualité et durables
- Accompagner la transformation numérique de l'industrie

Les politiques gouvernementales, telles que le plan de relance, ont favorisé la relocalisation et la réindustrialisation du secteur, notamment sur des produits à haute valeur ajoutée. Des filières comme le lin (Normandie/Hauts-de-France), le chanvre (Pays de la Loire) ou la laine (Occitanie) sont en cours de redynamisation depuis plusieurs années. La branche professionnelle Habillement est portée par une hausse de la demande du luxe et du « Made in France » au cours de la dernière décennie, ainsi que par une forte croissance du marché des vêtements techniques, où la France est leader, au niveau mondial. Les entreprises de la branche veillent à promouvoir et développer le savoir-faire français, afin d'encourager l'innovation et préserver sa renommée. Les vêtements techniques constituent une grande part du marché de la branche. Un enjeu primordial pour les entreprises du secteur est de renforcer et promouvoir l'innovation, afin de proposer des produits toujours plus attractifs pour les clients. L'Union Française des Industries Mode et Habillement participe à la promotion d'initiatives visant à mettre en lumière le savoir-faire de la branche, telles que la Grande Exposition 2023 du Fabriqué en France¹.

Les entreprises de la branche sont directement impactées par les évolutions réglementaires récentes dans le domaine du développement durable. En 2022, deux grandes lois ont vu le jour dans ce domaine : les lois AGEC et Climat et résilience, qui introduisent de nouvelles exigences en matière de transparence pour les consommateurs. L'affichage environnemental français et le Product Environmental Footprint européen sont obligatoires sur tous les produits d'habillement depuis janvier 2023. Au-delà de la réglementation, les entreprises de la branche œuvrent pour une production plus durable et suivent de près aux évolutions des modes de consommation des clients et donneurs d'ordre, afin de répondre à leurs nouvelles attentes en matière de RSE et de développement durable. Les entreprises travaillent ainsi à développer l'écoconception, la circularité, la traçabilité des matières, l'approvisionnement local et responsable, la qualité et la durabilité de leurs produits finis. À propos de la traçabilité, l'UFIMH est partenaire de l'association ProFrance, porteuse du label Origine France Garantie, qui a pour objectif de

valoriser la production des entreprises françaises et de donner aux consommateurs des informations transparentes sur l'origine du produit².

Le numérique transforme le secteur depuis déjà plusieurs années : l'automatisation et la robotisation sont de plus en plus présentes, de la confection à la fabrication (logiciel de CFAO, découpe laser, chaînes automatisées...) ; de plus en plus de technologies s'intègrent aux vêtements lors de la confection (puce RFID, puce NFC, textile intelligent...) ; la conception numérique 3D et virtuelle va profondément bouleverser l'ensemble de la chaîne de valeur dans ses relations et sa capacité créative ; les réseaux sociaux ont accéléré les effets de modes et renforcé la fréquence des collections. De plus, les entreprises ont ainsi entamé la transformation de leurs industries vers l'usine du futur, comme en témoigne notamment le démonstrateur Innofabmod[/efn_note]Source : Ibid.[/efn_note].

1. Source : UFIMH
2. Source : Ibid.

Emploi

Principaux enjeux

- Soutenir la dynamique de recrutement dans la branche
- Promouvoir l'apprentissage dans les métiers techniques et de production
- Favoriser la mixité dans les métiers

Les entreprises de la branche Habillement ont le défi d'accroître leurs capacités de production. Les tendances d'évolution des effectifs salariés varient selon les régions, mais à terme, le mouvement de relocalisation en cours impulsera des chantiers de recrutement, de management des organisations et de digitalisation au sein des entreprises du secteur. D'autant que les ces dernières font face à des tensions dans de nombreux métiers techniques : modélistes, coupeur, couturier, repasseur, agent de méthode ou encore technicien de maintenance.

Les entreprises de la branche font face à un défi de renouvellement de sa population salarié (dans un contexte de vieillissement des effectifs). Elles comptent sur l'alternance pour permettre la transmission des compétences, mais rencontrent des difficultés pour recruter des jeunes issus de la formation initiale compte tenu de l'évolution des compétences nécessaires et d'une offre de formation qui ne s'est pas adaptée à la même vitesse. La branche professionnelle Habillement, comme d'autres branches de la filière Mode et luxe, est très féminisée (près de trois quarts de femmes). Un enjeu clé pour la branche est de promouvoir les métiers de l'Habillement auprès de publics masculins afin de favoriser la mixité dans le secteur et combler les besoins en recrutement.

La promotion des métiers de l'industrie de l'Habillement est donc essentielle, notamment pour les métiers techniques et de production, afin d'attirer davantage de jeunes dans les entreprises. En ce sens la branche a participé à la campagne « *Savoir pour faire* » lancée par le Comité Stratégique de Filière Mode & Luxe (CSF) qui a édité un guide d'orientation interactif, destiné aux internautes et disponible en ligne, incluant des vidéos et des podcasts, sur les opportunités de carrière dans l'ensemble des branches de la filière de la Mode et du Luxe.

Compétences

Principaux enjeux

- Développer des formations techniques sur les nouveaux types de produits
- Renforcer les compétences dans le numérique
- Créer des formations en lien avec les enjeux de développement durable

Le manque de formations adaptées aux besoins des entreprises (évolution des produits et des techniques de production) crée une pénurie importante de main-d'œuvre qualifiée. Les entreprises comblent ce manque en mettant en place des formations en interne, que la branche soutient et développe ¹. La branche participe à l'élaboration, à la gestion et à la promotion de ses 9 Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP) ³.

Un des enjeux clés porte sur l'adaptation de la formation initiale aux besoins des entreprises, dont les évolutions technologiques (découpage laser, automatisation/robotisation, puces RFID, solutions de traçabilité, utilisation de logiciels de conception type 3D, et de fabrication CFAO ...) impliquent un fort besoin en compétences techniques et numériques pour les métiers de la production. Les entreprises doivent maîtriser l'usage de la vente en ligne, en forte croissance depuis la crise sanitaire. Les besoins en compétences sur les métiers en lien avec le e-commerce sont en forte croissance (gestionnaire compte marketplace, e-marchandiser, webdesigner, fonctions de support en informatique...).

Les entreprises de la branche Habillement connaissent une hausse des besoins en compétences liées aux enjeux de développement durable sur les différentes thématiques de la RSE (écoconception, réglementation, sourcing responsable, circularité...) pour permettre aux entreprises de la branche de répondre aux attentes de leurs clients et des collectivités en matière de transition écologique.

1. Source : [UFIMH](#).

2. (source : *Observatoire des textiles techniques*)



études associées

— Habillement

Bilan et évolution de l'alternance dans l'interindustrie – Infographie Habillement

décembre 2025

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/bilan-et-evolution-de-lalternance-dans-linterindustrie-infographie-habillement/>

— Textile

Les industries de la Mode et du Luxe : les formations en lien avec les transitions écologique et numérique

septembre 2025

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/formations-existantes-au-titre-des-transitions-ecologique-et-numerique-pour-les-branches-mode-et-luxe/>

— Habillement

Identification des facteurs d'évolution des métiers et compétences dans la branche Habillement

juillet 2023

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/identification-des-facteurs-devolution-des-metiers-et-competences-dans-la-branche-habillement/>

— Industrie de la chaussure et des articles chaussants

Identification des facteurs d'évolution des métiers et compétences des branches Industrie de la chaussure, Couture parisienne, Cuirs et peaux, Habillement, Maroquinerie et Textile

juillet 2023

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/identification-des-facteurs-devolution-des-metiers-et-competences/>

— Interindustrie

**Enquête portant sur le devenir
des certifiés des branches professionnelles d'OPCO 2i (2022-2024)**

février 2026

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/enquete-devenir-cqp/>

— Interindustrie

Panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Grand Est

décembre 2025

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-formation-interindustrie-grand-est/>

Liens utiles

- L'union française des industries mode et habillement | lamodefrancaise.org
- Savoir pour faire | savoirdesavoir.fr