

Identification des facteurs d'évolution des métiers et compétences des branches professionnelles chaussure, couture, cuirs et peaux, habillement, maroquinerie et textile

Synthèse – Branche Textile

**Cette étude a été réalisée
avec l'appui de :**



01

01. Objectifs et méthodologie

- 02. Segmentation des branches et facteurs impactant l'activité
- 03. Scénarios prospectifs
- 04. Impacts métiers / compétences des scénarios
- 05. Cartographie de la formation
- 06. Préconisations et plan d'action

Objectifs de la mission

Objectifs de la mission : six branches professionnelles ont sollicité OPCO 2i pour disposer d'une étude prospective portant sur l'évolution des métiers et compétences de la Couture parisienne, des Cuir et peaux, de l'Habillement, de l'Industrie de la chaussure et des articles chaussants, de la Maroquinerie et du Textile. Cette étude prospective est assortie de recommandations opérationnelles, notamment en matière de formation, pour préparer l'avenir.

La mission devait :

- Identifier les éléments impactant l'activité des branches à court et moyen terme
- Aboutir à la construction de scénarios prospectifs, balayant un large spectre de futurs possibles en termes d'activité pour les six branches professionnelles du périmètre
- Evaluer l'impact sur les métiers et compétences de ces évolutions, dans chacun des scénarios
- Proposer des recommandations et préconisations opérationnelles pour permettre aux branches professionnelles d'accompagner leurs entreprises et salariés dans les mutations à venir

La mission s'est articulée autour de trois étapes :

1 **Réalisation d'une segmentation de marché des branches et construction de scénarios prospectifs**
 Identification des facteurs de changement susceptibles d'impacter l'activité des entreprises des branches à 3-5 ans et scénarisation

2 **Impacts métiers / compétences des scénarios prospectifs**
 Identification des impacts RH des scénarios prospectifs de la phase 1
 Identification des métiers émergents / en obsolescence et des compétences clés

3 **Recommandations opérationnelles**
 Préconisations opérationnelles avec co-construction à partir des phases 1 & 2



Présentation de la méthodologie de l'étude

Phase 1 : Réalisation d'une segmentation de marché des branches et construction de scénarios prospectifs

Objectifs de la phase 1 : la phase 1 a permis de segmenter les marchés des 6 branches professionnelles du périmètre et d'identifier les facteurs susceptibles d'impacter chaque segment. Les facteurs d'impact ont ensuite été déclinés selon quatre scénarios contrastés.

Méthodologie

- Expertise BIPE, veille documentaire
- Entretiens d'experts
- Construction des scénarios par analyse morphologique
- Groupes de travail

Principaux livrables

- Segmentation de marché des branches
- Liste des facteurs d'impact
- Scénarios prospectifs



Phase 2 : identification des incidences Métiers / compétences des scénarios

Objectifs de la phase 2 : la phase 2 s'est attachée à décliner les impacts métiers / compétences de chacun des scénarios prospectifs pour les 6 branches du périmètre afin d'identifier les métiers / compétences émergents / en obsolescence. Cette phase s'est appuyée sur le référentiel de l'Observatoire Textile-Mode-Cuir.

Méthodologie

- Expertise BIPE, veille documentaire, analyse de données
- Entretiens
- Groupes de travail

Principaux livrables

- Evolution scénarisée des métiers des branches mettant en avant les compétences nouvelles / obsolètes et le degré d'impact attendu
- Liste des métiers en tension (incluant les facteurs de tension), en émergence en obsolescence



Phase 3 : réalisation d'une cartographie de la formation et construction de préconisations opérationnelles

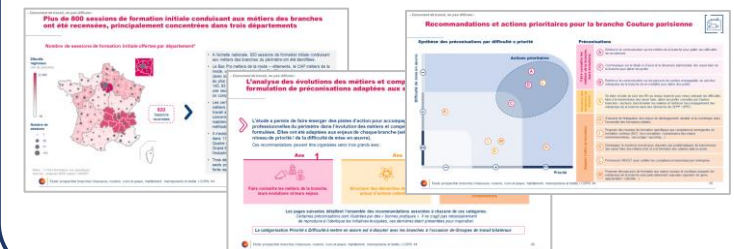
Objectifs de la phase 3 : la phase 3 a permis de dresser une cartographie des certifications conduisant aux métiers des branches et d'en identifier la répartition sur le territoire. Cette phase visait également à identifier les actions à mettre en œuvre pour répondre aux enjeux issus des phases 1 & 2.

Méthodologie

- Expertise BIPE à partir des résultats des phases 1 & 2, analyse de données
- Entretiens
- Groupe de travail

Principaux livrables

- Cartographie de la formation initiale et continue
- Plan d'action par branche



02

01. Objectifs et méthodologie

02. Segmentation des branches et facteurs impactant l'activité

03. Scénarios prospectifs

04. Impacts métiers / compétences des scénarios

05. Cartographie de la formation

06. Préconisations et plan d'action



Segmentation de la branche professionnelle Textile (1/3)

Une branche complexe, diverse et très ramifiée : introduction

Textile

Economie :

- CA de 13Md € en 2018*
- Plus de 95% des produits de textiles d'habillement et de linge de maison consommés en France sont importés
- 70% du CA de la filière textile française est destinée à l'export

Emplois

- 60 900 salariés en 2018* ;
- La structure des emplois a fortement évolué : aujourd'hui la part des ouvriers est de 52% et de 17% pour les ingénieurs (contre respectivement 60% et 9% il y a 20 ans) ;
- Les activités du tissage et du tricotage restent les plus implantées (55% des salariés de la branche en 2018).

Organisation de la branche

- Environ 90% des entreprises du segment sont des TPE et PME ;
- Le textile est une industrie de sous-traitance : très orientée B2B ou B2G et parfois B2C.

Organisation du travail, technologie et savoir-faire

- Peu de production de fibres en France à l'exception du lin ;
- Forte hausse des coûts des approvisionnements les dernières années (transports : +30%, matières premières: +10-15% et énergie, colorants et produits auxiliaires de teinture: +30%) que le segment doit répercuter sur ses clients, d'où des augmentations de prix ;
- 50% des tissus fabriqués en France sont à base de fibres synthétiques (polyester et polyamide) ;
- D'après une étude de 2006 de la DGE sur les textiles techniques, la filière textile technique dépose de nombreux brevets (relatifs notamment aux traitements chimiques des textiles et aux procédés de mise en œuvre des fils ou fibres)
- Enjeux de développement durable d'ici 5 ans : développement de matériaux biosourcés, recyclage des chutes pendant le process de fabrication et de la recyclabilité des produits. Le sourcing durable (développement du coton bio notamment) est un enjeu pour l'ensemble de la filière, qui se heurte à des difficultés d'approvisionnement.
- Si des structures de formation restent présentes en France*, beaucoup ont fermé au cours du temps, ce qui crée de grandes difficultés de transmission des savoir-faire. A l'heure actuelle, ce sont les entreprises qui ont le rôle le plus moteur.

*On peut citer l'IFM (au niveau national et international), la Fédération de la Maille et l'IFTH, qui a vocation à être redynamisé (tous deux opérant au niveau national), l'ENSAIT et Informa (région Hauts de France), et Maya Campus (région Auvergne Rhône-Alpes) qui regroupe trois organismes de la formation : Créatech, Cépitra et le CFA Textile régional.

*Chiffres 2018 du panorama de branche 2020, OPCO2i

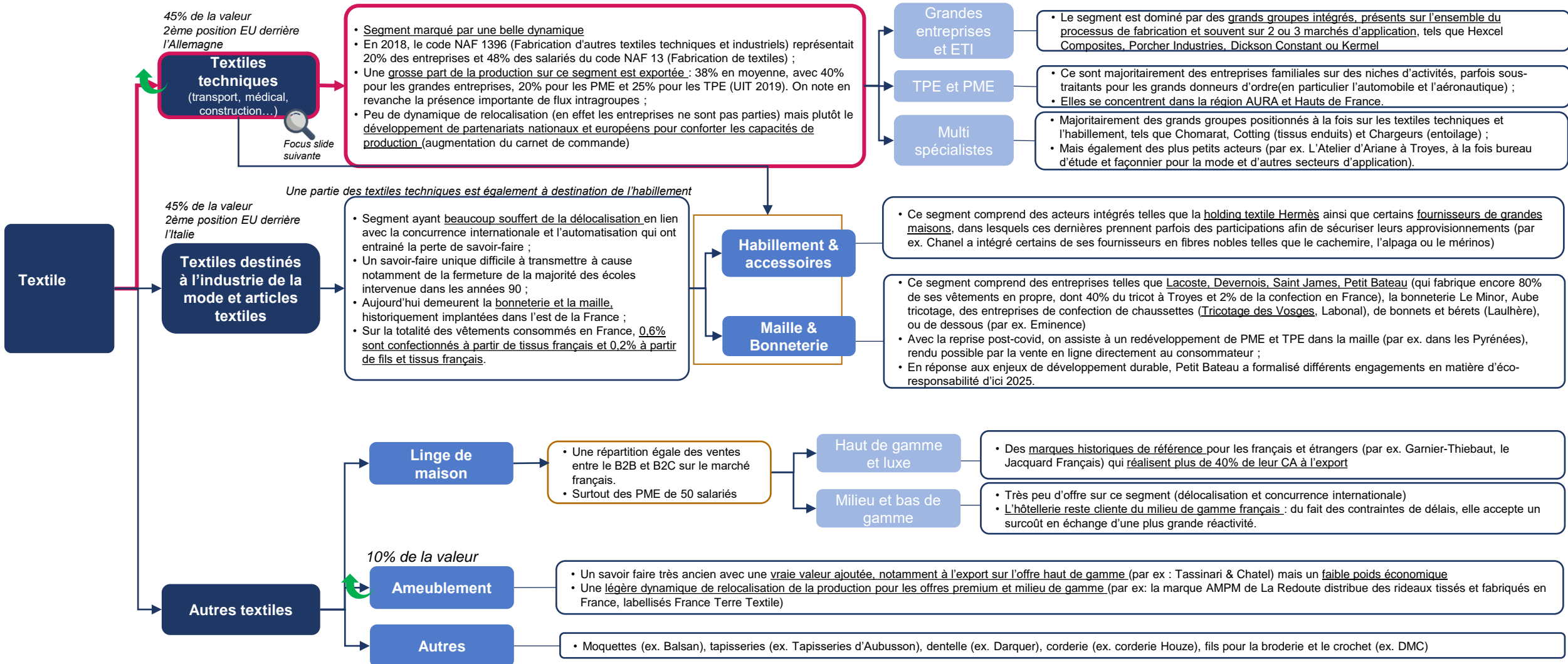
Sources : Panoramas 2020 des branches professionnelles par OPCO2i, publications de Techtera, rapport d'activité 2019 de l'UIT, publications de l'IFM, INSEE enquête ESANE 2018, presse, entretiens avec les experts des branches, analyses BIPE





Segmentation de la branche professionnelle Textile (2/3)

Une branche complexe, diverse et très ramifiée : panorama



Sources : Panoramas 2020 des branches professionnelles par OPCO2i, publications de Techtera, rapport d'activité 2019 de l'UIT, publications de l'IFM, INSEE enquête ESANE 2018, presse, entretiens avec les experts des branches, analyses BIPE



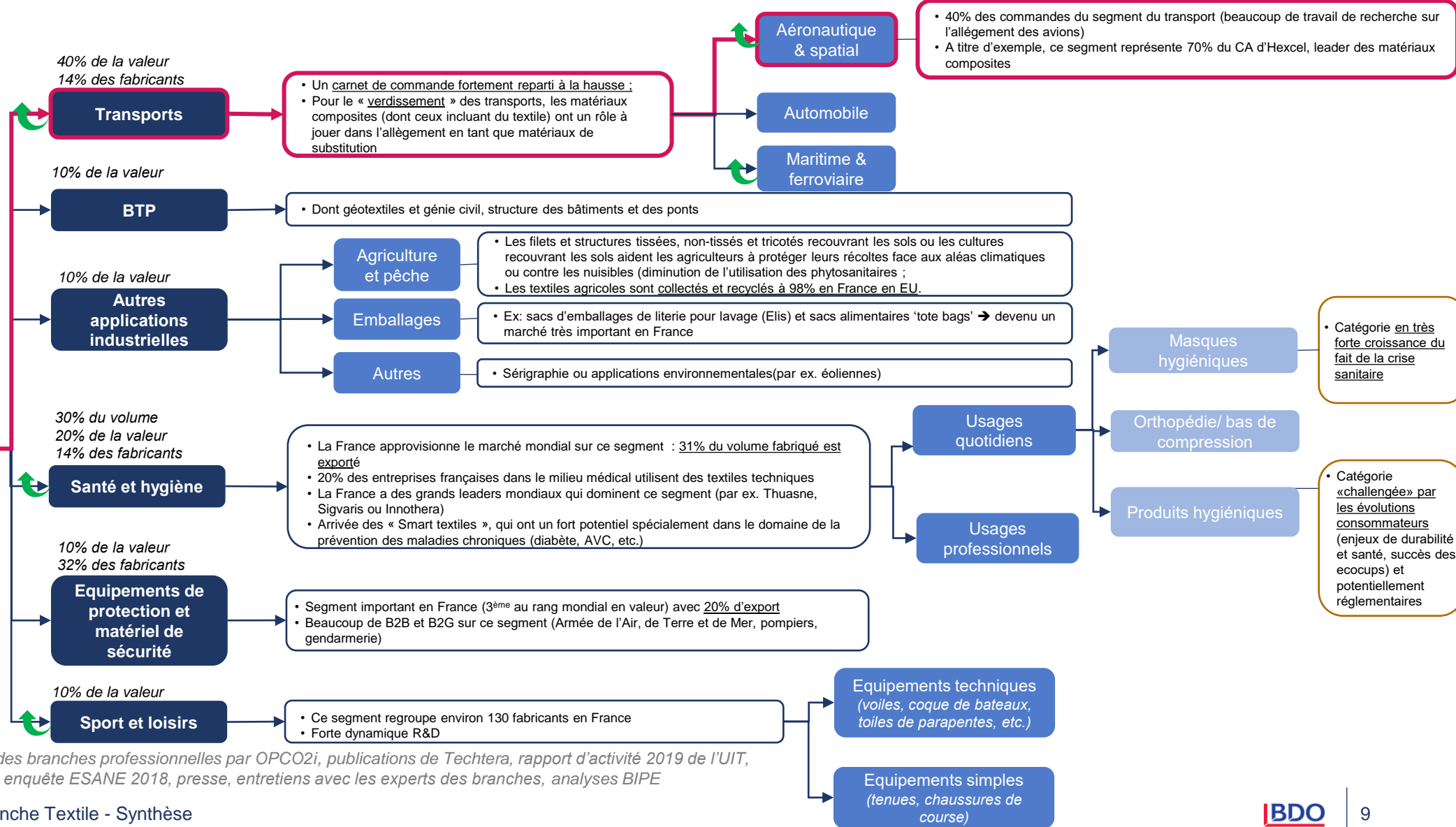


Segmentation de la branche professionnelle Textile (3/3)

Une branche complexe, diverse et très ramifiée : focus sur le segment des textiles techniques

Textiles techniques

- CA de 7Md €
- Représente 20% des entreprises de l'industrie du textile français (soit env. 500 entreprises)
- Les segments Santé et hygiène, Transports et sécurité, Equipements de protection individuelle sont considérés comme des secteurs stratégiques par l'Etat
- Une force de ce segment est la grande variété des domaines d'applications pour une même matière (simple ou transformée) : par ex : on trouve le même tissu dans un soutien-gorge et à l'intérieur de la voiture, ce qui permet une forte polyvalence
- R&D forte



Sources : Panoramas 2020 des branches professionnelles par OPCO2i, publications de Techtera, rapport d'activité 2019 de l'UIT, publications de l'IFM, INSEE enquête ESANE 2018, presse, entretiens avec les experts des branches, analyses BIPE



28 facteurs génériques susceptibles d'impacter l'activité des six branches professionnelles ont été identifiés

Ressources et modes de production & de travail

16. Relations entre les grandes maisons de luxe de l'amont
17. Accès aux matières premières vierges
18. Accès aux matières premières recyclées
19. Traçabilité, transparence et authenticité
20. Réglementation environnementale
21. Affichage environnemental
22. Automatisation de la production
23. Numérisation de la conception
24. Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE)
25. Attractivité des métiers, accès aux talents et rétention des employés
26. Formation initiale et continue
27. Innovation produit
28. Confection à la demande / personnalisation



Contexte économique et sanitaire

1. Contexte macro-économique mondial
2. Commerce extérieur – Importations
3. Evolution du taux de change
4. Evolution du pouvoir d'achat - France
5. Relations avec les partenaires de l'Union Européenne (UE)
6. Flux touristiques
7. Investissement et santé des entreprises
8. Contexte sanitaire

Demande et attentes clients

9. Appétence pour le *Made in France* (clientèle française)
10. Appétence pour le *Made in France* (clientèle étrangère)
11. Demande des clients professionnels (BtoB et BtoG)
12. Attentes des nouvelles générations – Mode éthique, durable et responsable
13. Attentes des nouvelles générations – style
14. Seconde vie, durabilité et circularité
15. Développement du télétravail



Synthèse des impacts potentiels

Des impacts principalement forts à modérés

Impact fort – 18 facteurs

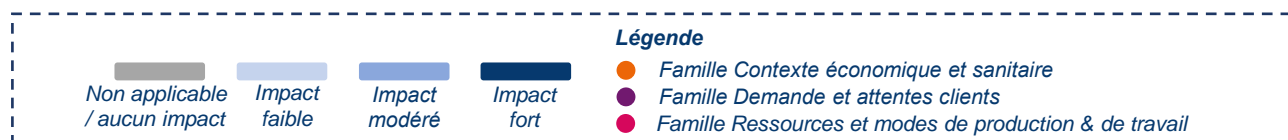
- Contexte macro-économique mondial
- Commerce extérieur - Importations
- Investissement et santé des entreprises (tous secteurs confondus) - France
- Contexte sanitaire
- Appétence pour le Made in France - Clientèle française
- Demande des clients professionnels (BtoB et BtoG)
- Attentes des nouvelles générations (génération Z) - Mode éthique et responsable
- Seconde vie, durabilité et circularité
- Relation entre les grandes maisons de luxe de l'amont
- Accès aux matières premières vierges
- Traçabilité, transparence et authenticité
- Réglementation environnementale
- Affichage environnemental
- Numérisation de la conception
- Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE)
- Attractivité des métiers, accès aux talents et rétention des employés
- Formation initiale et continue
- Innovation produits

Impact modéré – 7 facteurs

- Evolution du taux de change
- Evolution du pouvoir d'achat - France
- Appétence pour le Made in France - Clientèle étrangère
- Attentes des nouvelles générations (génération Z) - Style
- Développement du télétravail
- Accès aux matières premières recyclées
- Automatisation de la production

Impact faible – 3 facteurs

- Relations avec les partenaires de l'UE
- Flux touristiques
- Confection à la demande / personnalisation



03

01. Objectifs et méthodologie

02. Segmentation des branches et facteurs impactant l'activité

03. Scénarios prospectifs

04. Impacts métiers / compétences des scénarios

05. Cartographie de la formation

06. Préconisations et plan d'action

Quatre scénarios prospectifs ont été élaborés à partir des évolutions possibles des facteurs d'impact

Un monde en révolution écologique

Cet univers est marqué par une forte intensification des **attentes des parties prenantes en matière de durabilité et d'écologie** – renforcée par la crise du COVID et une volonté partagée de ne plus revenir au « monde d'avant ». Ce mouvement génère une dynamique économique de **croissance plutôt faible mais accompagnée d'investissements accélérés**, fortement orientés par la réglementation et les pouvoirs publics. Dans le même temps, cette « **révolution verte** » **ne va pas sans difficultés pour les entreprises**, contraintes de se transformer profondément pour répondre à ces nouvelles attentes et qui voient leurs **business modèles remis en question par certaines tendances sociétales**.

Un retour au... « monde d'avant »

Dans ce scénario « au fil de l'eau », on revient au monde qu'on a connu avant la crise du COVID-19, marqué par la **croissance économique, des flux de personnes et de biens libres et fluides, et une société qui reste globalement « consumériste »**. Dans cet univers, il existe un certain niveau de prise de conscience des enjeux de développement durable mais ils restent secondaires, et ce autant pour les consommateurs que pour les clients et les pouvoirs publics, qui continuent néanmoins à mettre en place des réglementations environnementales, à l'image de la dynamique enclenchée ces 5 à 10 dernières années. Les enjeux auxquels les entreprises faisaient face avant la crise du COVID-19 s'intensifient.



Un monde... en accélération technologique

Le monde est marqué par une croissance dynamique tirée par le **progrès technologique et une mobilité retrouvée et accélérée**. Grâce à de gros efforts de recherche, la pandémie a pu être maîtrisée, les échanges de personnes et de biens se redéveloppent à nouveau fortement. Face à une course à **l'innovation qui s'intensifie** avec d'autres pays/ zones géographiques comme la Chine et l'Asie du Sud et de l'Est, l'Union européenne se renforce : des moyens importants sont dévolus à **des projets de recherche et d'innovation transfrontaliers** (par exemple sur les textiles techniques, les nanomatériaux, le recyclage, etc.). Si certaines de ces évolutions technologiques ont des effets vertueux en termes d'écologie, cet univers reste marqué par une consommation forte et la massification d'un certain nombre de produits, **loin de toute forme de sobriété**.

Un monde... en crise économique et sanitaire longue

Marqué par une aggravation de la crise sanitaire et des risques géopolitiques, le monde connaît une croissance faible voire nulle ou négative dans certaines zones. **Le renchérissement du coût des matières premières** et les **difficultés d'approvisionnement, la contraction des échanges**, les difficultés de circulation des biens et des personnes (**recul du tourisme international** et des voyages d'affaires) et la baisse du pouvoir d'achat créent un climat de récession : sous l'effet d'une **sobriété non choisie**, la consommation baisse, même si certains segments résistent, et l'emploi recule. Dans ce contexte, les pouvoirs publics renoncent à mettre en place des réglementations (notamment environnementales) contraignantes. Pour autant, la **présence de leaders mondiaux du luxe et d'une culture de la nouveauté** dans les industries créatives renforce aussi leur résilience, les crises agissant comme un **accélérateur de la solidarité et des capacités d'innovation**.

Le détail des facteurs inclus dans les scénarios est présenté en annexe du rapport complet




Le détail des scénarios et des hypothèses retenues est disponible en annexe du rapport complet



Un monde en... Révolution écologique

<p>H3</p> <p>H4</p>	<p>H3</p> <p>H4</p>



Retour au... Monde d'avant

<p>H3</p> <p>H4</p>	<p>H3</p> <p>H4</p>



Un monde en... Accélération technologique

<p>H3</p> <p>H4</p>	<p>H3</p> <p>H4</p>



Un monde en... Crise économique et sanitaire longue

<p>H3</p> <p>H4</p>	<p>H3</p> <p>H4</p>



04

01. Objectifs et méthodologie

02. Segmentation des branches et facteurs impactant l'activité

03. Scénarios prospectifs

04. Impacts métiers / compétences des scénarios

05. Cartographie de la formation

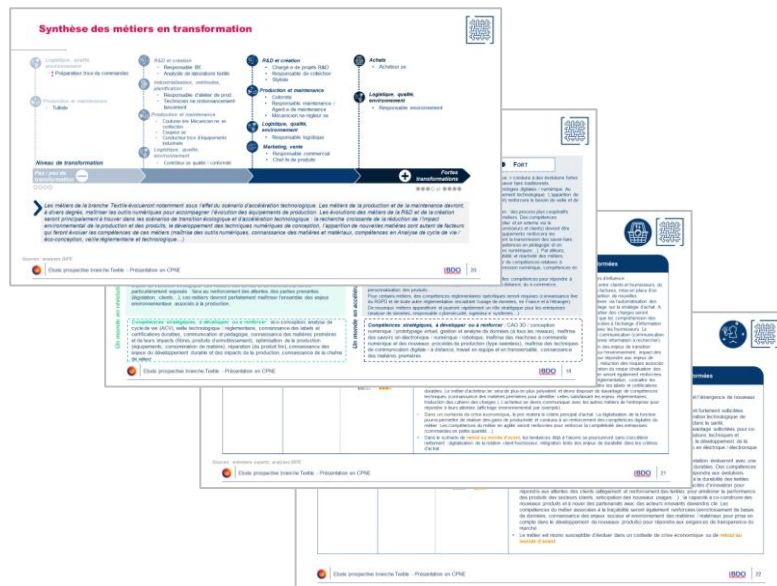
06. Préconisations et plan d'action

L'étude a permis d'identifier les impacts métiers / compétences par scénario, les métiers émergents ainsi que les métiers en tension

Impact métiers / compétences

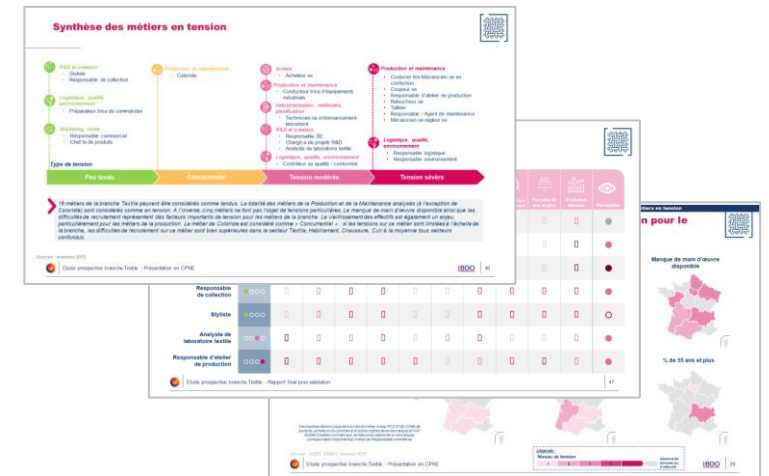
Métiers émergents

Métiers en tension



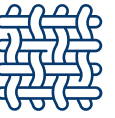
Dix métiers émergents principalement liés au scénario d'accélération technologique et de révolution écologique ont été identifiés (12)

Famille	Métier	Description	Probabilité d'apparition
Logiciel / Automatisation	Responsable éthique	Le responsable éthique assure, au sein d'une entreprise, la mise en œuvre de principes éthiques et de valeurs morales. Il veille à ce que les activités de l'entreprise soient conformes à ces principes et valeurs.	● ● ● ● ●
Analyse de données	Responsable RSE	Le responsable RSE assure la mise en œuvre de la politique de responsabilité sociale de l'entreprise. Il veille à ce que les activités de l'entreprise soient conformes à cette politique.	● ● ● ● ●
Expert en cybersécurité	Responsable RSE durable	Le responsable RSE durable assure la mise en œuvre de la politique de responsabilité sociale durable de l'entreprise. Il veille à ce que les activités de l'entreprise soient conformes à cette politique.	● ● ● ● ●
Ingénieur systèmes	Coordinateur des analyses de cycle de vie (ACV)	Le coordinateur des analyses de cycle de vie assure la mise en œuvre de la politique de responsabilité sociale de l'entreprise. Il veille à ce que les activités de l'entreprise soient conformes à cette politique.	● ● ● ● ●
Responsable vente à distance	Coordinateur des analyses de cycle de vie (ACV)	Le coordinateur des analyses de cycle de vie assure la mise en œuvre de la politique de responsabilité sociale de l'entreprise. Il veille à ce que les activités de l'entreprise soient conformes à cette politique.	● ● ● ● ●



➤ Le rapport final intègre une analyse détaillée des impacts métiers / compétences





Synthèse – Principaux impacts des scénarios (1/2)



Impact du scénario sur les métiers :

●●○ MOYEN / FORT

Principales évolutions : le scénario de « Révolution écologique » conduira à des évolutions importantes de compétences. La branche Textile, de par ses activités relevant de l'industrie lourde, sera particulièrement concernée.

Les métiers des méthodes et de la production devront prêter une attention particulière à l'optimisation des équipements et de la consommation de matières premières avec un nécessaire renforcement de la compréhension des impacts environnementaux associés à la production. La production textile étant particulièrement consommatrice d'énergie, d'eau et de matières premières, la maîtrise de ces enjeux sera clé pour les métiers de méthodes et de la R&D. Les métiers de la création / R&D seront particulièrement impactés avec une évolution importante de la logique de conception (éco-conception, analyse de cycle de vie, caractéristiques des nouvelles fibres et des nouvelles matières premières...). Des compétences en prototypage virtuel devront être acquises pour réduire les déchets associés à la phase de conception.

Une sensibilisation de l'ensemble des métiers aux impacts de la production sur l'environnement sera nécessaire pour s'assurer de leur prise en compte à tous les niveaux. Les métiers évolueront vers plus de transversalité avec des besoins en communication renforcés (achats ↔ marketing / commercial ; production ↔ QHSE...) pour répondre aux enjeux de transition écologique. Les métiers des achats et du commercial seront particulièrement exposés : face au renforcement des attentes des parties prenantes (législation, clients...), ces métiers devront parfaitement maîtriser l'ensemble des enjeux environnementaux associés à la production.

Compétences stratégiques, à développer ou à renforcer : éco-conception, analyse de cycle de vie (ACV), veille technologique / réglementaire, connaissance des labels et certifications durables, communication et pédagogie, connaissance des matières premières et de leurs impacts (fibres, produits d'ennoblissement), optimisation de la production (équipements, consommation de matière), réparation (du produit fini), connaissance des enjeux du développement durable et des impacts de la production, connaissance de la chaîne de valeur



Impact du scénario sur les métiers :

●●● FORT

Principales évolutions : le scénario d' « Accélération technologique » conduira à des évolutions fortes des compétences et gestes métier, sans disparition toutefois des savoir faire traditionnels.

L'ensemble des métiers devra monter en compétence sur les technologies digitales / numérique. Au niveau de la création / R&D, la CAO 3D représentera un bouleversement technologique. L'apparition de nouvelles matières / nouveaux matériaux (*smart textiles* notamment) renforcera le besoin de veille et de connaissance des matières premières.

Le numérique changera profondément les modes de communication : des process plus coopératifs seront mis en place et impliqueront de renforcer les *soft skills* des métiers. Des compétences spécifiques en communication digitale (au sein de l'équipe / de l'atelier et en externe via le développement de plateformes numériques d'échange avec les fournisseurs et clients) devront être acquises. La technologisation et la sophistication croissante des équipements renforcera les compétences de travail en équipe. Le numérique facilitera également la transmission des savoir-faire.

Les métiers de la production devront davantage maîtriser des compétences en pédagogie et en utilisation d'outils numériques le permettant cette transition (tablettes numériques...). Par ailleurs, l'essor de la production à la demande demandera une forte adaptabilité et réactivité des métiers.

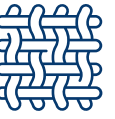
Les métiers de la production et de la maintenance devront disposer de compétences relatives à l'utilisation de machines numériques (utilisation de machines d'impression numérique, compétences en électronique / électricité...).

Les métiers du marketing / commercial devront maîtriser de nouvelles compétences pour répondre à l'évolution des canaux de vente : fort développement de la vente à distance, du e-commerce, personnalisation des produits...

Pour certains métiers, des compétences réglementaires spécifiques seront requises (connaissance fine du RGPD et de toute autre réglementation encadrant l'usage de données, en France et à l'étranger).

De nouveaux métiers apparaîtront et joueront rapidement un rôle stratégique pour les entreprises (analyse de données, responsable cybersécurité, ingénieur.e systèmes...)

Compétences stratégiques, à développer ou à renforcer : CAO 3D / conception numérique / prototypage virtuel, gestion et analyse de données (à tous les niveaux), maîtrise des savoirs en électronique / numérique / robotique, maîtrise des machines à commande numérique et des nouveaux procédés de production (type seamless), maîtrise des techniques de communication digitale / à distance, travail en équipe et en transversalité, connaissance des matières premières



Synthèse – Principaux impacts des scénarios (2/2)



Impact du scénario
sur les métiers :

●○○ MOYEN / FAIBLE

Principales évolutions : le scénario de « Retour au monde d'avant » poursuivra les tendances à l'œuvre avant la crise COVID (numérisation progressive de la conception / production, prise de conscience des enjeux de transition écologique) avec des impacts variés selon les métiers.

L'intensification modérée de la réglementation environnementale suscitera des besoins en compétences associées à la mesure et à la réduction de l'impact environnemental de la production (analyse de cycle de vie, éco-conception, connaissance des substituts chimiques...). Dans ce scénario, la mise en place de l'affichage environnemental génèrera des besoins en communication en interne (communication de l'ensemble des métiers pour identifier les différents impacts, remonter des indicateurs) et en externe (discours accompagnant le score environnemental, intégration des impacts environnementaux dans le discours des métiers du marketing et de la vente (sans que cet enjeu occupe toutefois une place centrale).

L'appétence pour le *Made in France* impliquera une robotisation / automatisation de certaines opérations. Par conséquent, les besoins en compétences associés (robotique, électronique...) seront renforcés. Les métiers de la maintenance sont susceptibles d'être fortement sollicités pour installer, maintenir et optimiser ces nouveaux équipements.

Les changements structurels des tendances de mode induits par le scénario auront globalement peu d'impact sur les métiers de la branche Textile, à l'exception de certains métiers de la R&D / création, dont les compétences en veille devront se renforcer.

Compétences stratégiques, à développer ou à renforcer : veille tendances, compétences numériques, maîtrise des savoirs en électronique / robotique, connaissance des enjeux environnementaux associés à la production, maîtrise de l'ACV



Impact du scénario
sur les métiers :

●○○ FAIBLE

Principales évolutions : le scénario de « crise économique et sanitaire longue » aura peu d'impacts sur les compétences des métiers de la branche Textile.

La production de la branche ne connaîtra pas de massification, faute d'un développement significatif du *Made in France*. La recherche de gains de productivité face à un contexte économique de plus en plus contraint sera le principal moteur des évolutions de compétences. Les métiers des achats devront faire preuve de flexibilité, de réactivité et de capacité à gérer des crises en lien avec la montée du protectionnisme et les difficultés d'approvisionnement croissantes.

Les métiers de la R&D / conception devront intégrer des compétences en éco-conception, non pas pour réduire l'impact environnemental de la production mais pour optimiser les coûts et proposer des produits plus durables et réparables.

Les compétences digitales se développeront peu (métiers des achats pour augmenter la productivité par exemple) : la faiblesse de l'investissement et des marges limitera les évolutions technologiques des outils de production. Le numérique sera toutefois mobilisé comme outil de conservation des savoir faire face aux difficultés de recrutement, au vieillissement de la pyramide des âges et à la faible capacité des entreprises à embaucher. Ce scénario est en effet assorti d'un risque de perte des savoir-faire traditionnels (non renouvellement des départs à la retraite face au faible dynamisme du marché).

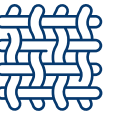
La faiblesse de la réglementation environnementale n'induirra pas de renforcement global des compétences associées à la transition écologique. Le diptyque prix / qualité continuera à primer. La réduction de la fréquence des collections sera susceptible de réduire la demande pour certains métiers de la création et des méthodes.

Compétences stratégiques, à développer ou à renforcer : éco-conception, savoir-faire traditionnels, compétences numériques pour transmission des savoir-faire

Retour au monde d'avant

Un monde en crise économique et sanitaire longue

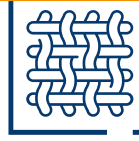





Synthèse des métiers en transformation



➤ Les métiers de la branche Textile évolueront notamment sous l'effet du scénario d'accélération technologique. Les métiers de la production et de la maintenance devront, à divers degrés, maîtriser les outils numériques pour accompagner l'évolution des équipements de production. Les évolutions des métiers de la R&D et de la création seront principalement à trouver dans les scénarios de transition écologique et d'accélération technologique : la recherche croissante de la réduction de l'impact environnemental de la production et des produits, le développement des techniques numériques de conception, l'apparition de nouvelles matières sont autant de facteurs qui feront évoluer les compétences de ces métiers (maîtrise des outils numériques, connaissance des matières et matériaux, compétences en Analyse de cycle de vie / éco-conception, veille réglementaire et technologique...)



Métiers des achats


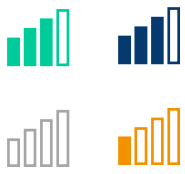
Métier	Niveau et facteurs de tension	Degré de transformation à 3-5 ans	Enjeux, motifs d'évolutions et compétences transformées
Acheteur.se	 <p>Tensions modérées</p> 	 	<p>Le métier d'Acheteur.se est susceptible d'être profondément transformé par divers facteurs d'influence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accélération technologique : la digitalisation du métier (digitalisation des échanges entre clients et fournisseurs, du reporting, des KPIs fournisseurs, analyse prédictive des besoins d'achat, contrôle des factures, mise en place d'un système de <i>Supplier Information Management</i>...) conduira au renforcement et à l'apparition de nouvelles compétences. Cette transition technologique réduira le poids des missions administratives via l'automatisation des tâches à faible valeur ajoutée, permettant ainsi aux acheteur.se de concentrer davantage sur la stratégie d'achat. A ce titre, les compétences en élaboration de politiques d'achats ou en rédaction d'un cahier des charges seront notamment transformées (intégration de la dimension digitale dans le process en tant que tel, compréhension des besoins métiers associés à la transition numérique). Les compétences du métier associées à l'échange d'information seront également transformées via l'automatisation et la digitalisation des échanges avec les fournisseurs. Le renforcement des exigences de traçabilité renforceront les compétences du métier en communication (communication interne avec les autres métiers, capacité à transmettre l'information et à identifier la bonne information à rechercher). • Transition écologique : le métier sera fortement impacté par la nécessaire intégration des enjeux de transition écologique dans les critères d'achat (impact de la production de la matière première sur l'environnement, impact des prestations de services achetées). Les politiques d'achat devront fortement évoluer pour répondre aux enjeux de transition écologique (réglementaires via le devoir de vigilance, des parties prenantes, réduction des risques associés au changement climatique...). Le métier gagnera notamment des compétences en gestion du risque (évaluation des informations communiquées par les fournisseurs). Les compétences en veille du métier seront également renforcées pour identifier et sélectionner des fournisseurs plus durables, suivre l'évolution de la réglementation, connaître les enjeux environnementaux associés aux produits et services achetés ou encore connaître les labels et certifications durables. Le métier d'acheteur.se sera de plus en plus polyvalent et devra disposer de davantage de compétences techniques (connaissance des matières premières pour identifier celles satisfaisant les enjeux réglementaires, traduction des cahiers des charges). L'acheteur.se devra communiquer avec les autres métiers de l'entreprise pour répondre à leurs attentes (affichage environnemental par exemple). • Dans un contexte de crise économique, le prix restera le critère principal d'achat. La digitalisation de la fonction pourra permettre de réaliser des gains de productivité et conduira à un renforcement des compétences digitales du métier. Les compétences du métier en agilité seront renforcées pour renforcer la compétitivité des entreprises (commandes en petite quantité...). • Dans le scénario de retour au monde d'avant, les tendances déjà à l'œuvre se poursuivront sans s'accélérer nettement : digitalisation de la relation client-fournisseur, intégration lente des enjeux de durabilité dans les critères d'achat...

Sources : entretiens experts, analyses BIPE





Métiers de la R&D et de la création

Métier	Niveau et facteurs de tension	Degré de transformation à 3-5 ans	Enjeux, motifs d'évolutions et compétences transformées
<p>Chargé.e de projets R&D</p>	<p>○ ○ ● ○</p> <p>Tensions modérées</p> 	<p>● ● ○ ○</p> 	<p>Ce métier sera significativement impacté par l'évolution des attentes des clients et l'émergence de nouveaux matériaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accélération technologique : les compétences en veille technologique seront fortement sollicitées (connaissance des nouvelles machines, des nouveaux procédés...). L'accélération technologique de l'ensemble de l'économie ouvrira un large champ pour les industries textiles (dans la santé, l'aéronautique...) : les compétences en construction de partenariats seront davantage sollicitées pour co-construire des réponses aux nouveaux besoins des clients et intégrer les évolutions techniques et technologiques. Ce métier s'occupant principalement de la R&D « matières », le développement de la CAO 3D sera peu impactant. Par ailleurs, le métier gagnera des compétences en électrique / électronique dans le cadre du développement des <i>smart textiles</i>. • Transition écologique : les compétences du métier en veille, test / expérimentation évolueront avec une nécessaire prise en compte du développement des matériaux écologiques et durables. Des compétences en analyse de cycle de vie et en éco-conception devront être acquises pour répondre aux évolutions réglementaires (affichage environnemental) et aux attentes des clients quant à la durabilité des textiles produits. Le/la chargé.e de projets R&D devra également démontrer ses capacités d'innovation pour répondre aux attentes des clients (allègement et renforcement des textiles pour améliorer la performance des produits des secteurs clients, anticipation des nouveaux usages...) : la capacité à co-construire des nouveaux produits et à nouer des partenariats avec des acteurs innovants deviendra clé. Les compétences du métier associées à la traçabilité seront également renforcées (enrichissement de bases de données, connaissance des enjeux sociaux et environnement des matières / matériaux pour prise en compte dans le développement de nouveaux produits) pour répondre aux exigences de transparence du marché. • Le métier est moins susceptible d'évoluer dans un contexte de crise économique ou de retour au monde d'avant.

Dix métiers émergents principalement liés au scénario d'accélération technologique et de révolution écologique ont été identifiés (1/2)



Famille	Métier	Description	Probabilité d'apparition
	Ingénieur.e robotique / automatismes	La robotisation croissante des ateliers (baisse des coûts, réponse à l'appétence pour le MIF, ruptures technologiques...) entrainera des besoins de spécialistes en robotique / automatismes. Ce métier sera chargé de concevoir et programmer les robots et automates de production. Outre des compétences en robotique / électronique / automatisme, il devra connaître les gestes techniques spécifiques de chacune des branches pour identifier les réponses les plus adaptées.	
	Analyste de données	L'analyste de données sera en charge de valoriser les données produites à diverses étapes de la chaîne de valeur pour optimiser la création (identification des grandes tendances), les process industriels (analyse des données transmises par les équipements de production) et les ventes (analyse des données de vente pour optimiser le ciblage des clients).	
	Expert.e cybersécurité	L'expert.e cybersécurité devra s'assurer de la sécurité des systèmes d'information pour éviter toute cyberattaque susceptible d'interrompre la production et / ou de conduire à la divulgation de secrets industriels. Avec la numérisation de l'ensemble des étapes de production (recettes, prototypes, plans...), la cybersécurité deviendra un enjeu stratégique pour les entreprises. Par ailleurs, l'expert.e sera également en charge de garantir l'infalsifiabilité des mécanismes permettant de garantir la traçabilité des matières premières et produits finis.	
	Ingénieur.e systèmes	Dans un contexte de robotisation et d'automatisation des ateliers l'ingénieur.e systèmes devra s'assurer de l'interopérabilité et l'intégration des systèmes d'informations et en optimiser le fonctionnement. Ce métier devra disposer de compétences techniques spécifiques (gestion d'interface, résolution de problèmes, gestion de projet, langages de programmation...)	
	Responsable vente à distance	Le développement des canaux de vente à distance (métaverse, e-commerce) créera des besoins spécifiques. Le responsable vente à distance / e-commerce maîtrisera les codes de la communication à distance, l'analyse de données pour exploiter les CRM et faire des recommandations personnalisées, les enjeux de la vente à distance et les solutions techniques disponibles (réalité virtuelle, TIC, nouveaux médias...).	



Dix métiers émergents principalement liés au scénario d'accélération technologique et de révolution écologique ont été identifiés (2/2)



Famille	Métier	Description	Probabilité d'apparition
	Responsable éthique, diversité, inclusion, respect des cultures	Le / la responsable éthique, diversité, inclusion est en charge d'identifier et d'analyser les enjeux éthiques et culturels émergents dans la société (appropriation culturelle, respect de l'identité de genre, sexisme, représentation des corps...). Ce métier disposera de compétences en anthropologie / ethnologie / sociologie et de compétences juridiques. Le responsable éthique aura une posture de conseil et sera en interaction forte avec un grand nombre de fonctions de l'entreprise (création, juridique, marketing / commercial...). Il devra notamment gérer les risques réputationnels des marques.	
	Responsable Rétro-logistique	Les compétences du / de la Responsable Rétro-logistique seront très proches de celles du / de la Responsable Logistique. Ce métier aura à charge de gérer les produits retournés par les clients (et non la partie expéditions). Ce métier sera amené à se développer en parallèle du e-commerce. Il accompagnera également le développement de la seconde main et l'intégration de l'activité par les entreprises (réception des produits de seconde main revendus par les clients).	
	Responsable RSE / Développement durable	Ce métier clé sera amené à se développer en lien avec le renforcement des attentes des parties prenantes (clients, fournisseurs, régulateur). Il sera chargé d'assurer le dialogue avec ces dernières et de mettre en œuvre la politique Développement durable de l'entreprise.	
	Opérateur.trice de tri textile / cuir	Ce métier se développera dans un contexte d'internalisation du recyclage par les entreprises. Il sera chargé de trier les textiles et cuirs à recycler (par matériau, type...).	
	Coordinateur.trice Analyse de Cycle de Vie (ACV)	Ce métier sera issu de la spécialisation d'un.e ingénieur.es R&D / responsable BE sur le sujet des ACV (Analyse de cycle de vie). Pour les entreprises externalisant la réalisation d'ACV, il aura en charge la communication avec le prestataire choisi.	



Les 11 indicateurs retenus permettent d'avoir une vision 360 des facteurs de tension

Liste des indicateurs et définition :



Tension composite : indicateur composite regroupant

- Le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi de catégorie A ;
- Le taux d'écoulement de la demande d'emploi ;
- La part de projets de recrutement difficiles



Intensité d'embauches : cet indicateur rapporte le nombre d'offres d'emploi / de projets de recrutement à l'emploi moyen par métier. Une intensité d'embauches forte peut être source de tensions (volume de recrutement fort, difficulté à trouver des candidats).



Lien formation-emploi : cet indicateur mesure le décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les employés. Cet indicateur est calculé à partir d'une estimation de la spécificité des métiers (l'exercice du métier requiert-il une formation particulière ?).



Disponibilité de la main d'œuvre : cet indicateur est calculé à partir du nombre moyen de demandeurs d'emploi par métier. Une main d'œuvre disponible en faible quantité (peu de demandeurs d'emploi pour un métier donné) accentue les tensions.



Durabilité de l'emploi : cet indicateur mesure la durabilité de l'emploi (part des offres en CDI / CDD de plus de 6 mois, part des offres à temps complet, part des recrutements non saisonniers). Un emploi non-durable peut être plus difficile à pourvoir.



Inadéquation géographique : cet indicateur mesure l'écart entre l'offre et la demande d'emploi au niveau d'une zone d'emploi.



Conditions de travail : cet indicateur mesure le degré de contrainte associé à chaque métier (contraintes physiques, de rythme, répétitivité du métier, part de salariés limités par un problème de santé associé à leur profession, travail le weekend, morcellement de la journée de travail). Un métier dont les conditions d'exercice sont contraignantes est susceptible d'être plus tendu.



Difficultés de recrutement : cet indicateur représente la part de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs dans le total du nombre de projets de recrutement.



Part des 55 ans et plus : la part des 55 ans et plus dans les effectifs est indicative de difficultés de recrutement à venir (volume d'emploi à pourvoir important). Elle révèle également un risque potentiel de perte des savoir faire.



Evolution de l'indicateur de tension composite : différence entre les indicateurs de tension composite en 2015 et en 2019. Une augmentation des tensions témoigne d'une dégradation de la situation.

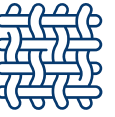


Tension perçue : niveau de tension perçue sur les métiers (remonté lors des entretiens).

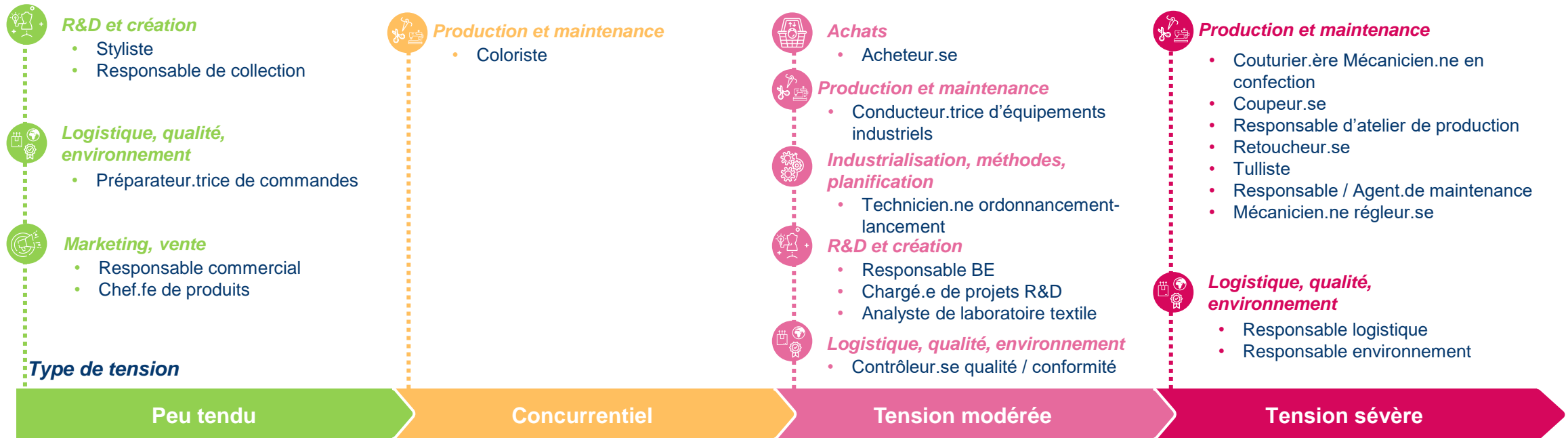


Pour chaque facteur, un niveau de tension (/5) est évalué :

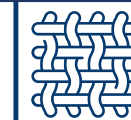




Synthèse des métiers en tension



16 métiers de la branche Textile peuvent être considérés comme tendus. La totalité des métiers de la Production et de la Maintenance analysés (à l'exception de Coloriste) sont considérés comme en tension. A l'inverse, cinq métiers ne font pas l'objet de tensions particulières. Le manque de main d'œuvre disponible ainsi que les difficultés de recrutement représentent des facteurs importants de tension pour les métiers de la branche. Le vieillissement des effectifs est également un enjeu, particulièrement pour les métiers de la production. Le métier de Coloriste est considéré comme « Concurrentiel » : si les tensions sur ce métier sont limitées à l'échelle de la branche, les difficultés de recrutement sur ce métier sont bien supérieures dans le secteur Textile, Habillement, Chaussure, Cuir à la moyenne tous secteurs confondus.



Détail des motifs de tension (1/3)

Légende

Niveau de tension (/5) 1 2 3 4 5 n.a.

- Peu de tensions
- Concurrence forte
- Tensions modérées
- Tensions sévères

Motifs de tension

Catégorie	Motifs de tension										
	Tension	Intensité embauche	Formation-emploi	Manque de main d'oeuvre	Non-durabilité	Conditions de travail	Difficultés recrutement	Inadéquation géographique	Part des 55 ans et plus	Evolution tension	Perception
Acheteur.se	○○●○	●	●	●	●	○	●	○	●	●	●
Chargé.e de projets R&D	○○●○	●	●	●	●	○	○	○	●	●	●
Responsable bureau d'études	○○●○	●	●	●	●	○	○	○	●	●	●
Responsable de collection	●○○○	●	●	●	○	●	○	○	○	○	●
Styliste	●○○○	●	●	●	○	●	○	○	○	○	○
Analyste de laboratoire textile	○○●○	●	●	●	●	●	○	●	●	●	●
Responsable d'atelier de production	○○○●	●	○	●	●	○	●	●	●	●	●

05

01. Objectifs et méthodologie
02. Segmentation des branches et facteurs impactant l'activité
03. Scénarios prospectifs
04. Impacts métiers / compétences des scénarios
- 05. Cartographie de la formation**
06. Préconisations et plan d'action

Plus des ¾ des certifications menant aux métiers de la branche Textile sont accessibles via la formation continue ou la VAE



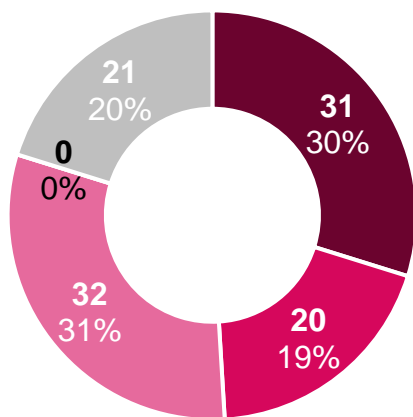
➤ **104 certifications menant aux métiers de la branche Textile ont été identifiées.** Les CQP / CQPi représentent un tiers de ces certifications conduisant aux métiers de la branche. Le niveau de qualification moyen des certifications est plutôt élevé : hors certifications de niveau « 0 », les certifications de niveau 6 à 8 représentent 40% du total.

La formation continue et la validation des acquis de l'expérience représentent les deux principales voies d'accès aux certifications identifiées : plus des trois quarts des certifications identifiées sont accessibles par ces canaux.

L'identification des certifications pertinentes s'est appuyée sur les données disponibles dans l'observatoire Textile-Mode-Cuir complétées par un travail de sélection des Formacodes. Ces choix ont été validés en Groupe de Travail avec les branches. Les certifications génériques, ne conduisant pas spécifiquement aux métiers des branches n'ont pas été retenues, sauf cas particulier.

Répartition des certifications menant aux métiers de la branche par type

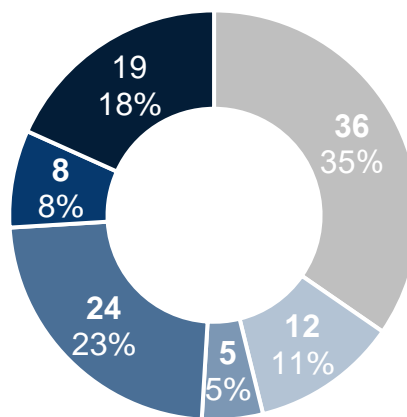
Nombre et % du total



- CQP / CQPi*
- Diplômes de l'Educ. Nat.
- Diplômes du Ministère de l'Enseignement supérieur
- Titre pro.
- Autres

Répartition des certifications menant aux métiers de la branche par niveau européen

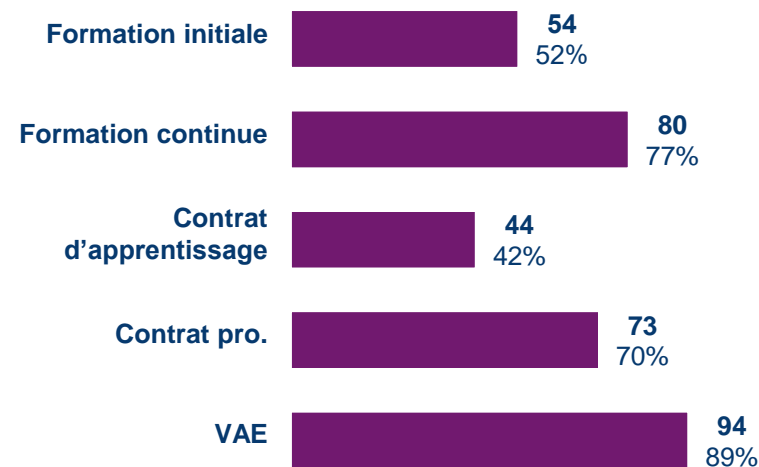
Nombre et % du total



- 0 (sans niveau)
- 3 (CAP, BEP)
- 4 (Bac.)
- 5 (Bac + 2)
- 6 (Bac + 3 / 4)
- 7-8 (master, doctorat)

Répartition des certifications par voie d'accès

Nombre et % du total – les certifications peuvent être accessibles par plusieurs voies



Note : pour certaines certifications, l'information sur l'accessibilité potentielle par une voie ou par une autre n'est pas disponible

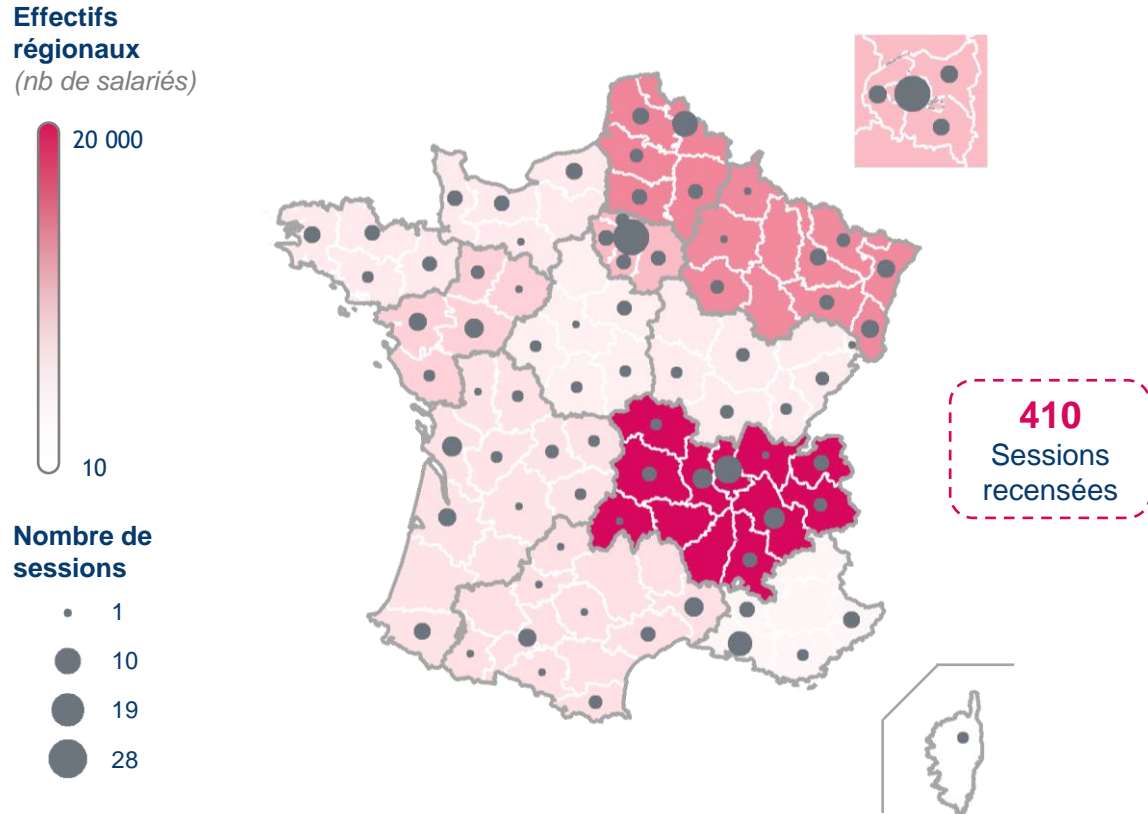
Sources : analyses BIPE d'après base Certinfin, Observatoire TMC et entretiens experts – Données extraites en juillet 2022



La quasi-totalité des certifications conduisant aux métiers de la branche est associée à au moins une session de formation



Nombre de sessions de formation initiale offertes par département*



- Des formations initiales aux métiers du textile sont disponibles dans l'ensemble des régions métropolitaines, notamment dans les régions présentant les effectifs les plus importants (Hauts-de-France, Grand Est, Auvergne-Rhône-Alpes). A l'échelle locale, les sessions de formation sont concentrées dans les départements « historiques » de l'industrie textile et en Ile-de-France (59 et 69 notamment)
- La quasi-totalité des certifications identifiées accessibles en formation initiale disposent d'au moins une session de formation sur le territoire. Deux certifications très directement liées aux activités de la branche ne disposent toutefois d'aucune session de formation (CAP arts de la dentelle, MC décors textiles permanents et éphémères).
- Les CAP, BTS et Bac Pro Métiers de la mode – vêtements sont les trois certifications les plus représentées en nombre de sessions de formation initiale (respectivement 145, 83 et 35)

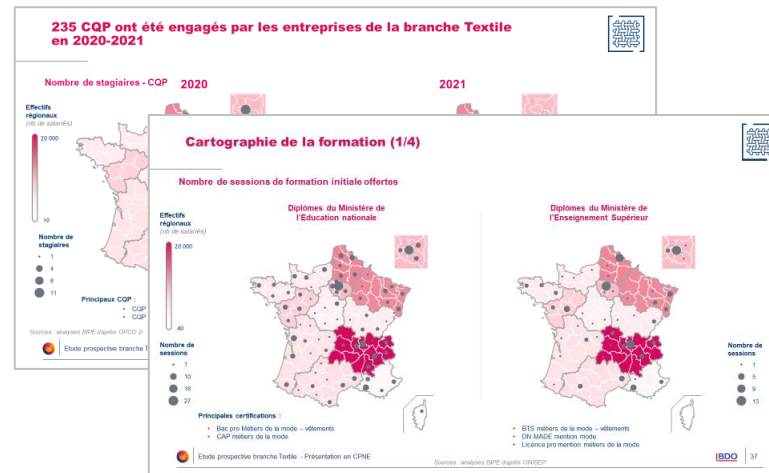
Notes : (*) Hors formations non spécifiques (c.f. liste en annexe) ; hors Bac Pro Pilote de ligne de production et CAP Conducteur d'installations de production

Sources : analyses BIPE d'après ONISEP

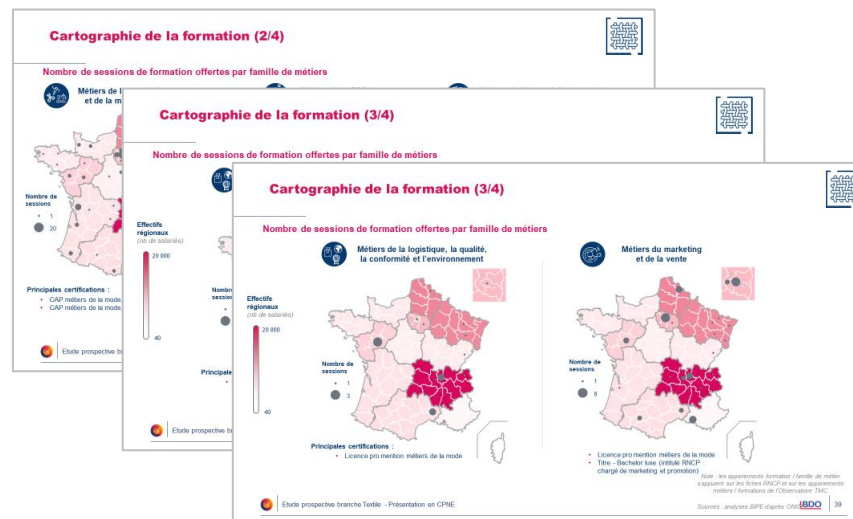


La cartographie de la formation initiale est déclinée selon le type de diplôme et les familles de métiers

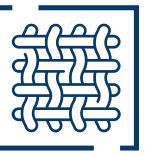
Type de diplôme



Famille de métiers



En dépit de quelques ajustements nécessaires, l'offre de formation répond globalement bien aux évolutions des métiers en mutation du Textile



Métier	Adéquation	Commentaire
Acheteur.se		Plusieurs formations menant au métier existent de niveau Bac +3 à Bac +5. Les formations conduisant au métier d'acheteur.se intègrent les évolutions de compétences identifiées (formation aux enjeux environnementaux, à la connaissance de la chaîne logistique, aux outils digitaux...). Les formations n'étant pas spécifiques au métier, elles n'incluent toutefois pas de formation aux outils type SIM.
Chargé.e de projets R&D		Des formations de niveau Bac +3 ou Bac +5 conduisent à ce métier. Les formations n'intègrent pas la compétence ACV. Elles intègrent en revanche les compétences en éco-conception et en communication / gestion de projet / créativité nécessaires à la co-construction de produits avec les clients.
Styliste		Les formations identifiées n'intègrent pas la CAO 3D, en fort développement dans le cadre du scénario d'accélération technologique. Les compétences en veille de tendances ne sont pas systématiquement enseignées, bien qu'elles soient à renforcer significativement pour ce métier. L'enseignement des enjeux environnementaux de la branche Textile est également peu présent dans les programmes de formation. Ce dernier devra être pleinement intégré, notamment en lien avec la mise en œuvre de stratégies marketing ou de communication / valorisation des collections.
Coloriste		Les certifications identifiées ne sont pas spécifiques au métier de Coloriste. Elles n'intègrent pas les compétences en colorimétrie numérique par exemple mais intègrent des compétences plus transverses, nécessaires à l'évolution du métier de Coloriste (numérique, développement durable...). Les connaissances en chimie, la réglementation spécifique (REACH), les compétences en rédaction de documents techniques de suivi ne sont pas explicitement mentionnées dans tous les référentiels.
Responsable commercial		Les certifications de niveau Bac +5 sont globalement en adéquation avec les évolutions du métier recensées. Ces formations ne sont toutefois pas spécifiques aux métiers du commercial et n'intègrent pas les compétences particulières de ce métier destinées à évoluer (vente à distance, communication avec les acheteurs des clients sur les problématiques environnementales...). Le CQPI n'intègre pas de formation aux enjeux de développement durable de la branche : ces éléments sont clés pour être en capacité de répondre aux demandes croissantes des clients.
Chef.fe de produits		Les certifications menant au métier de chef.fe de produits sont globalement en adéquation avec les évolutions du métier recensées. Les enjeux environnementaux de la branche textile sont toutefois plus ou moins enseignés. Ils devront dans tous les cas être intégrés à l'ensemble des formations.

Légende : Adaptation de l'offre de formation aux mutations du métier : Bonne Moyenne Insuffisante

Note : les métiers de Responsable de Collection, responsable logistique, responsable de maintenance ne sont associés à aucune certification inscrite au RNCP



06

01. Objectifs et méthodologie
02. Segmentation des branches et facteurs impactant l'activité
03. Scénarios prospectifs
04. Impacts métiers / compétences des scénarios
05. Cartographie de la formation
- 06. Préconisations et plan d'action**

L'analyse des évolutions des métiers et compétences a conduit à la formulation de préconisations adaptées aux enjeux des branches



L'étude a permis de faire émerger des pistes d'action pour accompagner les salariés et les entreprises des branches professionnelles du périmètre dans l'évolution des métiers et compétences. Des préconisations transverses ont été formulées. Elles ont été adaptées aux enjeux de chaque branche (sélection des préconisations appropriées, adaptation du niveau de priorité / de la difficulté de mise en œuvre).

Ces recommandations peuvent être organisées selon trois grands axes :

Axe 1



Faire connaître les métiers de la branche, leurs évolutions et leurs enjeux

Axe 2



Structurer des démarches de branche autour d'actions collectives

Axe 3



Adapter l'offre de formation pour répondre aux mutations des métiers et des compétences

Les pages suivantes détaillent l'ensemble des recommandations associées à chacune de ces catégories.

Certaines préconisations sont illustrées par des « bonnes pratiques ». Il ne s'agit pas nécessairement de reproduire à l'identique les initiatives évoquées, ces dernières étant présentées pour inspiration.

Faire connaître les métiers des branches, un enjeu clé pour assurer la pérennité des savoir-faire

Axe 1



Faire connaître les métiers des branches, leurs évolutions et leurs enjeux

Axe 2



Structurer des démarches de branche autour d'actions collectives

Axe 3



Adapter l'offre de formation pour répondre aux mutations des métiers et des compétences



Alors que la France est associée à des savoir-faire d'excellence dans les branches étudiées, certains métiers des entreprises – notamment les plus industriels - et leur réalité sont peu connus. L'évolution naturelle de la pyramide des âges dans certaines branches va conduire à de nombreux départs à la retraite dans les années à venir. Les savoir-faire patrimoniaux détenus par les entreprises françaises requièrent des temps de formation importants. Attirer de nouveaux profils, en sortie d'étude ou en reconversion professionnelle, est un enjeu clé pour assurer la pérennité de l'activité des entreprises des branches à moyen et long terme.

A Renforcer la communication sur les métiers de la branche pour les faire connaître et pallier les difficultés de recrutement

B Faire apparaître les métiers émergents dans les référentiels métiers et mettre à jour les compétences des métiers en forte évolution

C Communiquer sur les enjeux du *Made in France* et ses aspects positifs, la dimension patrimoniale des savoir-faire pour attirer des profils vers les entreprises des branches

Agir collectivement pour répondre aux enjeux des branches

Axe 1



Faire connaître les métiers des branches, leurs évolutions et leurs enjeux

Axe 2



Structurer des démarches de branche autour d'actions collectives

Axe 3



Adapter l'offre de formation pour répondre aux mutations des métiers et des compétences

➤ *Des actions collectives, au niveau des branches, permettront d'apporter une réponse efficace aux nombreux enjeux des entreprises (transition écologique et numérique notamment). A l'échelle individuelle, les plus petites entreprises des branches ne disposent en effet pas toutes des moyens humains, techniques et financiers pour identifier les enjeux et tirer les bénéfices des transitions numérique et écologique.*

Ⓔ Se doter d'outils de suivi des RH au niveau branche pour mieux piloter les évolutions de la pyramide des âges, des salaires, anticiper les difficultés liées à la transmission des savoir faire et renforcer l'accompagnement des entreprises de la branche dans leur démarche de GEPP / GPEC

Faire évoluer l'offre de formation pour permettre la montée en compétences des salariés sur les sujets clés pour les entreprises des branches

Axe 1



Faire connaître les métiers des branches, leurs évolutions et leurs enjeux

Axe 2



Structurer des démarches de branche autour d'actions collectives

Axe 3



Adapter l'offre de formation pour répondre aux mutations des métiers et des compétences

➤ Les métiers et compétences des salariés des branches sont amenés à évoluer pour suivre les évolutions écologiques, numériques, sociétales. L'offre de formation – tant dans son contenu que dans ses modalités pédagogiques – doit évoluer pour répondre à ces enjeux.

- G** Proposer la certification CléA numérique à l'ensemble des salariés
- H** Promouvoir et participer à l'intégration des enjeux de transition écologique, du numérique et de management dans l'ensemble des formations initiales
- I** Proposer des modules de formation spécifiques aux compétences émergentes en formation continue (ACV, éco-conception, connaissance des enjeux environnementaux, cybersécurité, analyse de données...)
- J** Développer la formation initiale, notamment via les FCIL, pour répondre aux besoins spécifiques des territoires connaissant des tensions particulières
- K** Développer le *mentorat inversé* pour répondre aux problématiques de transmission des savoir faire, au vieillissement de la pyramide des âges et à la formation des salariés déjà en poste
- L** Continuer à promouvoir l'AFEST pour transmettre les savoir-faire manuels de la branche tout en limitant les interruptions de production

Le livrable final intègre une présentation détaillée des pistes d'actions identifiées pour la branche Textile

Axe 1



Faire connaître les métiers de la branche, leurs évolutions et leurs enjeux

Axe 2



Structurer des démarches de branche autour d'actions collectives

Axe 3



Adapter l'offre de formation pour répondre aux mutations des métiers et des compétences

Détail des préconisations de l'Axe 1 (14)

Axe 1 : Faire connaître les métiers de la branche, leurs évolutions

Exemples de bonnes pratiques

Axe 1 : Faire connaître les métiers de la branche, leurs évolutions

Exemples de bonnes pratiques

Axe 1 : Faire connaître les métiers de la branche, leurs évolutions

Exemples de bonnes pratiques

Axe 1 : Faire connaître les métiers de la branche, leurs évolutions

Renforcer la communication sur les parcours de carrière envisageables au sein des entreprises de la branche (et en mobilité) pour attirer des profils

Intégration des passerelles métiers dans les référentiels permet de donner de la visibilité aux candidats sur les évolutions possibles.

Les référentiels peuvent distinguer les passerelles « horizontales » (montées en grade, pouvant être assorties d'un titre indicatif) et « thématiques » (changement de métier).

Ces passerelles peuvent être accompagnées de témoignages de salariés pour donner une dimension plus « concrète » aux évolutions possibles.

Étude prospective branche Culture Patrimoine - Présentation en CPNE

Détail des préconisations de l'Axe 2 (13)

Axe 2 : Structurer des démarches de branche

Se doter d'outils de suivi des RH au niveau branche pour mieux piloter les évolutions de la pyramide des âges, des salaires, anticiper les difficultés liées à la transmission des savoir-faire et renforcer l'accompagnement des entreprises de la branche dans leur démarche de GPEC / QPEC.

La transmission des savoir-faire est un enjeu pour la plupart des branches, notamment en raison d'une pyramide des âges conduisant à de nombreux départs dans un futur proche. Certains entreprises font état de besoins de recrutement importants. Certains profils sont fortement concurrentiels et les entreprises peinent à les attirer, en partie pour des questions salariales.

La mise en place d'un outil de suivi dynamique des RH au niveau branche (au-delà des effectifs, de la pyramide des âges, des salaires moyens...) faciliterait les démarches de GPEC de branche. Un tel outil permettrait par ailleurs de suivre et de localiser les besoins de recrutement pour apporter des réponses ciblées en matière de formation (individualisation des formations entre branches lorsque pertinent, mise en place de sessions de formations locales...)

La mise à disposition pour les entreprises d'outils de benchmarking, notamment sur les salaires, permettrait également de les aider à identifier des leviers d'attractivité (tableau de bord sectoriel, analyse des DDN des entreprises...)

Publics cibles : Entreprises, Fédérations

Étude prospective branche Culture Patrimoine - Présentation en CPNE

Détail des préconisations de l'Axe 3 (27)

Axe 3 : Adapter l'offre de formation

Promouvoir et participer à l'intégration des enjeux de transition écologique, de numérique et de management dans l'ensemble des formations initiales

Détail des préconisations de l'Axe 3 (27)

Axe 3 : Adapter l'offre de formation

Développer le mentorat inversé pour répondre aux problématiques de transmission des savoir-faire, au vieillissement de la pyramide des âges et à la formation des salariés déjà en poste.

Le mentorat inversé (reverse mentoring) est une pratique de formation associant un salarié débutant (mentor) et un salarié confirmé (mentore). Ce mode de transmission des savoir-faire est particulièrement adapté pour les enjeux de la transition numérique. Il permet par ailleurs d'enrichir les compétences du mentor et du mentore (transmission des savoir-faire traditionnels par le mentor, transmission des savoir-faire numériques ou « nouveaux » par le mentore).

Cette pratique permet à deux collaborateurs d'échanger rapidement, favorise le dialogue en entreprise et présente l'avantage d'être une solution de formation peu coûteuse pour l'entreprise.

Proposer aux entreprises la mise en place du mentorat inversé en partageant via un livret de bonnes pratiques (avantages, rôles du mentor et du mentore, calendrier, axes de formation, modalités de constitution des binômes...)

Identifier les entreprises ayant eu recours à cette démarche et partager leur retour d'expérience avec d'autres entreprises

Publics cibles : Salariés (pour expérimentation / tests expérimentés), Entreprises, avec l'aide des fédérations

Étude prospective branche Culture Patrimoine - Présentation en CPNE

Détail des préconisations de l'Axe 1 (1/3)

AXE 1 : Faire connaître les métiers de la branche, leurs évolutions

A Renforcer la communication sur les métiers de la branche pour les faire connaître et pallier les difficultés de recrutement

Constats

- Les entreprises des branches du périmètre font face à de fortes difficultés de recrutement (volumes de recrutement importants, difficultés à trouver de la main d'œuvre qualifiée...)
- Certains secteurs souffrent d'une image négative (impacts environnementaux, méconnaissance de certains segments innovants, image d'industrie déclinante...)
- Les métiers de certaines branches sont peu connus, et donc peu attractifs

Objectifs et modalités

- Dans le prolongement des initiatives déjà lancées (« Savoir pour faire », guide des métiers ONISEP...), il est nécessaire de communiquer sur les métiers des branches pour les faire connaître et susciter des vocations
- Mettre en place des kits et des actions de communication (vidéos, serious gaming, campagne dans la presse papier, visites d'usine, travail avec des influenceurs / influenceuses, « usine mobile » type Fabrique 4.0 lancée par l'UIMM dans les Hauts-de-France, lancement d'olympiades type Worldskills à Lyon 2024...) à diffuser auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi pour promouvoir les métiers de la branche. Ces actions doivent faire connaître les métiers, les parcours de carrière associés
- Une campagne visant à déminer les clichés pourrait également permettre d'attirer des profils (dynamisme de l'industrie, amélioration des conditions de travail via la baisse massive des troubles musculosquelettiques dans les branches les plus concernées, prise en compte des enjeux de transition écologique...)
- Initier des démarches type « marque employeur » pour attirer et fidéliser les collaborateurs
- Moderniser les formations pour rendre de façon incidente les métiers plus attractifs

Publics cible

- Salariés
- Demandeurs d'emploi
- Entreprises
- Jeunes
- Organismes de formation du secondaire

Pilotes

- Fédérations
- OPCO 2i



Exemples de bonnes pratiques

AXE 1 : Faire connaître les métiers de la branche, leurs évolutions

A Renforcer la communication sur les métiers de la branche pour les faire connaître et pallier aux difficultés de recrutement

Avec la Fabrique 4.0, (re)découvrez les métiers de l'industrie !



S'ils souffrent encore d'une image négative, les métiers de l'industrie ont beaucoup changé. Pour vous le prouver la Région s'associe à l'UIMM Hauts-de-France pour le déploiement de la Fabrique 4.0, une usine itinérante de découverte et de sensibilisation à ces métiers peu connus et qui recrutent !



L'UIMM Hauts-de-France a lancé le projet « Fabrique 4.0 » pour faire connaître les métiers de l'industrie et des demandeurs d'emploi. Un camion embarque une ligne de production automatisée et connectée et permet aux visiteurs (jeunes et demandeurs d'emploi) de fabriquer des objets personnalisés (support de smartphone...).

Le camion sillonne les routes des Hauts de France pour faire découvrir les métiers de la métallurgie aux jeunes et aux demandeurs d'emploi et casser l'image « sale, fatigante » de l'industrie.



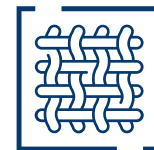
https://www.youtube.com/watch?v=aHsdtZNRhak&ab_channel=CAPEBCharente

La CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) organise des séances d'information sur les métiers de l'artisanat du bâtiment dans les écoles et les collèges. Des « Artisans messagers » animent ces séances au cours desquelles les élèves sont sensibilisés aux métiers du secteur à travers la construction d'une maquette de maison. Les Artisans messagers montrent aux élèves les métiers du gros et du second œuvre ainsi que les savoir faire, les compétences techniques et artistiques (le cas échéant) des métiers du secteur. L'animation est adaptée à l'âge du public (plus ludique au primaire, intégration des questions d'orientation / d'emploi dans le secondaire) et s'inscrit dans le prolongement des programmes scolaires (de technologie notamment). 25 000 jeunes sont sensibilisés chaque année.

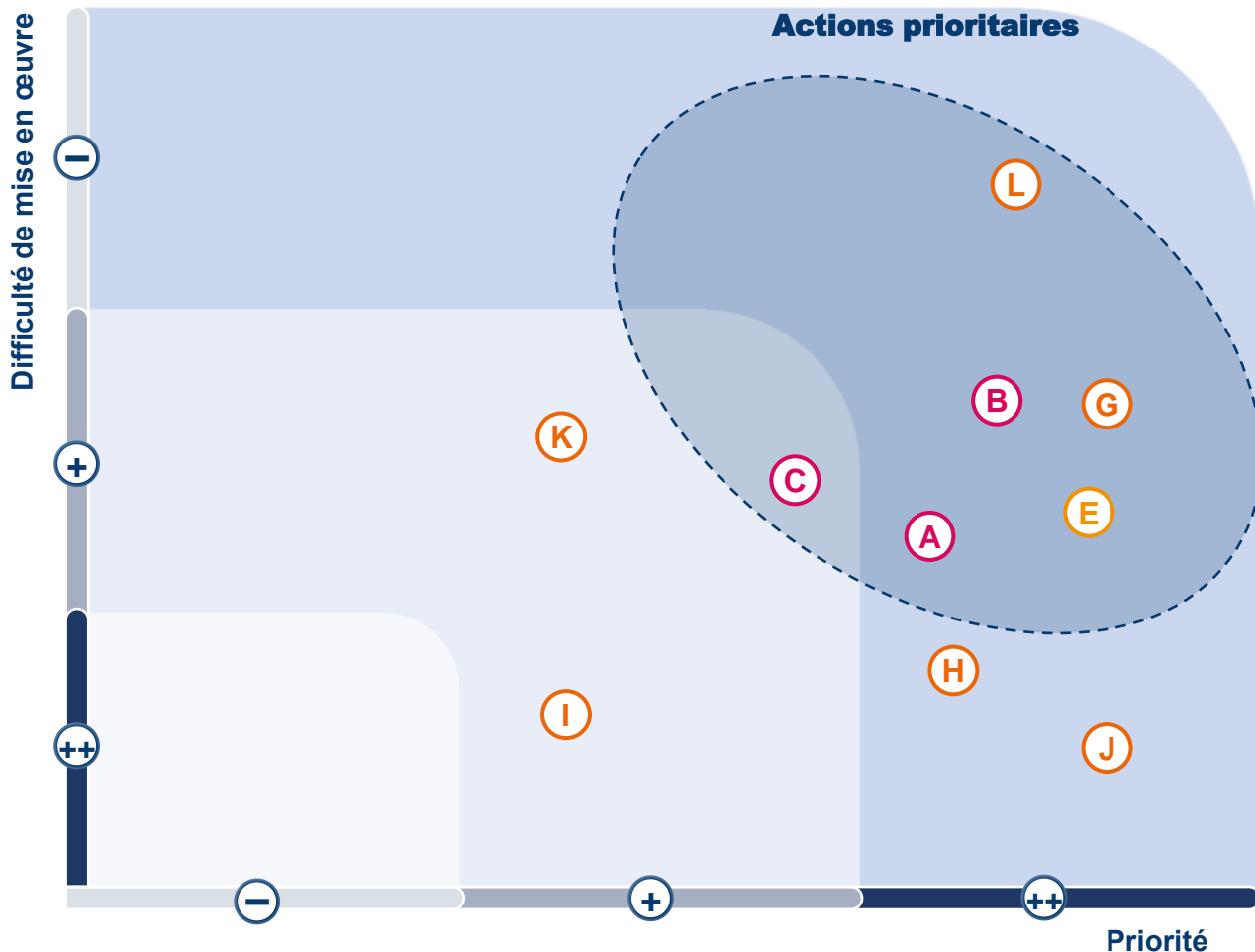
Sources : UIMM, France bleu, CAPEB, BIPE



Recommandations et actions prioritaires pour la branche Textile



Synthèse des préconisations par difficulté x priorité



Préconisations retenues pour la branche

Faire connaître les métiers de la branche, leurs évolutions	<p>A Renforcer la communication sur les métiers de la branche pour les faire connaître et pallier les difficultés de recrutement</p> <p>B Faire apparaître les métiers émergents dans les référentiels métiers et mettre à jour les compétences des métiers en forte évolution</p> <p>C Communiquer sur les enjeux du <i>Made in France</i> et ses aspects positifs, la dimension patrimoniale des savoir-faire pour attirer des profils les profils</p>
Structurer des démarches de branche	<p>E Se doter d'outils de suivi des RH au niveau branche pour mieux piloter les évolutions de la pyramide des âges, des salaires, anticiper les difficultés liées à la transmission des savoir faire et renforcer l'accompagnement des entreprises de la branche dans leur démarche de GEPP / GPEC</p>
Adapter l'offre de formation	<p>G Proposer la certification CléA numérique à l'ensemble des salariés</p> <p>H Promouvoir et participer à l'intégration des enjeux de transition écologique, du numérique et de management dans l'ensemble des formations initiales</p> <p>I Proposer des modules de formation spécifiques aux compétences émergentes en formation continue (ACV, éco-conception, connaissance des enjeux environnementaux)</p> <p>J Développer la formation initiale, notamment via les FCIL, pour répondre aux besoins spécifiques des territoires connaissant des tensions particulières</p> <p>K Développer le <i>mentorat inversé</i> pour répondre aux problématiques de transmission des savoir faire, au vieillissement de la pyramide des âges et à la formation des salariés déjà en poste</p> <p>L Continuer à promouvoir l'AFEST pour transmettre les savoir-faire manuels de la branche tout en limitant les interruptions de production</p>





observatoire-competences-industries.fr