

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

Synthèse de l'étude – Branche Cuirs et peaux

**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

Rappel des 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 Cuirs 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

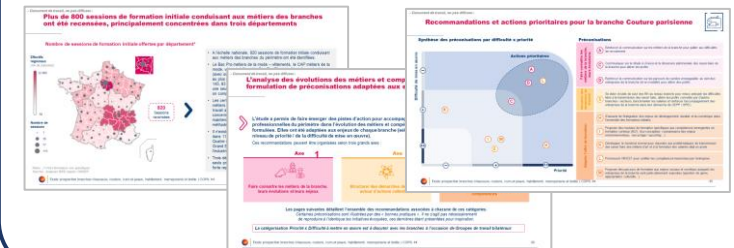
Objectifs de la phase 3 : la phase 3 a permis de dresser une cartographie des certifications conduisant aux métiers des branches et d'en identifier la répartition sur le territoire. Cette phase visait également à identifier les actions à mettre en œuvre pour répondre aux enjeux issus des phases 1 & 2.

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

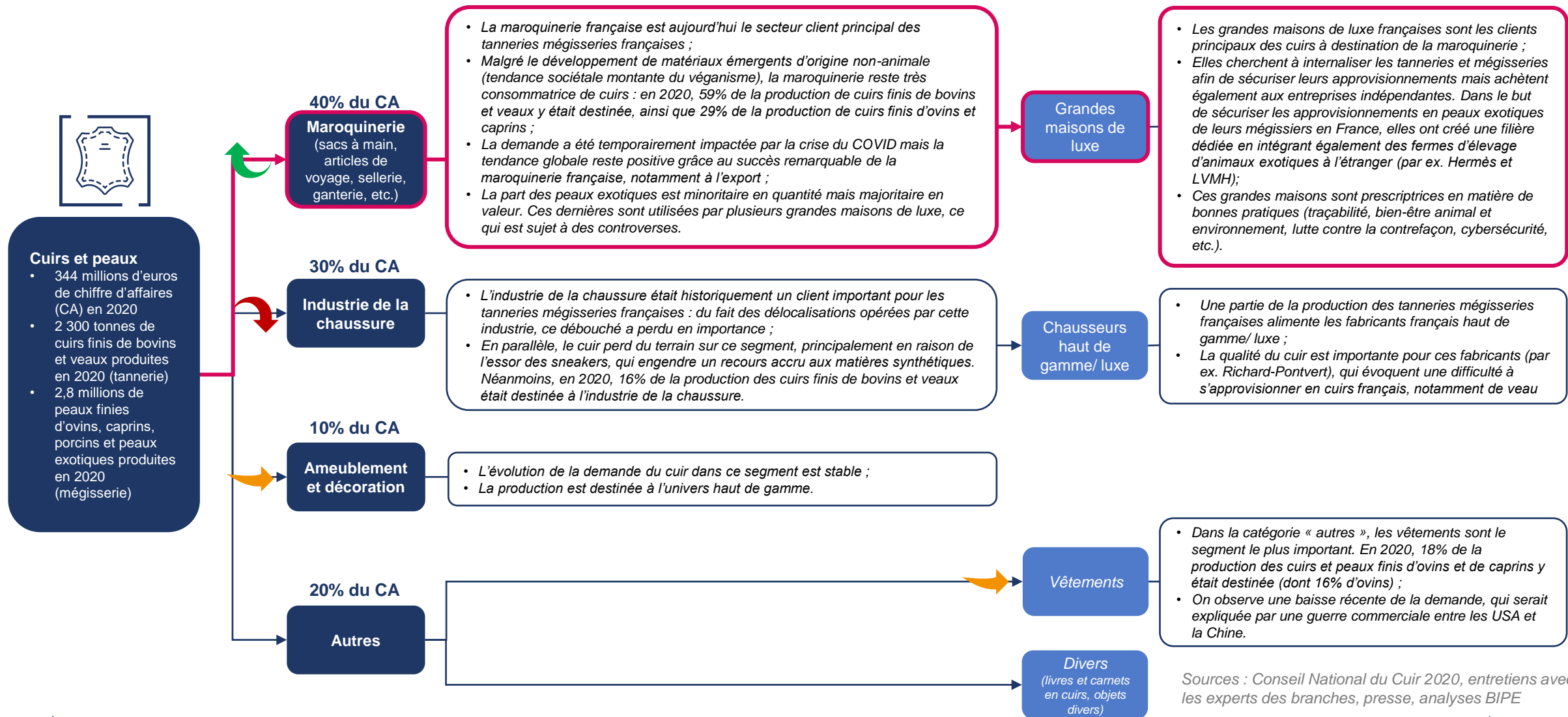
05. Cartographie de la formation

06. Préconisations et plan d'action



Segmentation de la branche professionnelle Cuir et peaux

La maroquinerie de luxe, débouché principal des tanneries mégisseries françaises



Sources : Conseil National du Cuir 2020, entretiens avec les experts des branches, presse, 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



Zoom sur la perception de la branche professionnelle Cuir et peaux

Perception du niveau d'impact par branche professionnelle

Impact fort – 27 facteurs

Impact modéré – 0 facteurs

Impact faible – 0 facteurs

- Contexte macro-économique mondial
- Commerce extérieur - Importations
- Evolution du taux de change
- Evolution du pouvoir d'achat - France
- Relations avec les partenaires de l'UE
- Flux touristiques
- Investissement et santé des entreprises (tous secteurs confondus) - France
- Contexte sanitaire
- Appétence pour le Made in France - Clientèle étrangère
- 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
- Attentes des nouvelles générations (génération Z) - Style
- Seconde vie, durabilité et circularité
- Développement du télétravail
- Relation entre les grandes maisons de luxe de l'amont
- Accès aux matières premières vierges
- Traçabilité, transparence et authenticité
- Réglementation environnementale
- Affichage environnemental
- Automatisation de la production
- 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
- Confection à la demande / personnalisation



Non applicable / aucun impact – 1 facteur
● Accès aux matières premières recyclées

Légende

				● Famille Contexte économique et sanitaire
Non applicable / aucun impact	Impact faible	Impact modéré	Impact fort	● Famille Demande et attentes clients
				● Famille Ressources et modes de production & de travail



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 de 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



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



Synthèse – Principaux impacts des scénarios (1/2)



Impact du scénario
sur les métiers :

●○○ MOYEN / FAIBLE

Principales évolutions : le scénario de « Révolution écologique » conduira à des évolutions limitées de compétences pour les métiers de la branche Cuirs et peaux.

Les métiers des Méthodes et de la Production devront, comme dans l'ensemble de l'industrie, s'assurer de l'optimisation de la consommation des équipements (en énergie et en matières premières). Les métiers de la création / R&D devront par ailleurs intégrer la notion d'analyse de cycle de vie et seront sollicités pour identifier de nouveaux process.

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 besoins en communication entre les métiers seront renforcés pour répondre aux enjeux de transition écologique (notamment entre les achats, la R&D et les métiers de la QHSE). Les métiers des achats seront davantage exposés face au renforcement des attentes des clients et du législateur. Ces métiers devront parfaitement maîtriser l'ensemble des enjeux environnementaux associés à la production (connaissance des impacts environnementaux de la production, traçabilité des matières premières utilisées...).

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, optimisation de la production (équipements, consommation de matière), connaissance des enjeux du développement durable et des impacts de la production, connaissance de la chaîne de valeur

Un monde en révolution écologique



Impact du scénario
sur les métiers :

●●○ MOYEN

Principales évolutions : le scénario d' « Accélération technologique » conduira à des évolutions moyennes des compétences et gestes métier dans la branche professionnelle Cuirs et peaux.

Les métiers seront faiblement impactés par la conception numérique, peu pertinente pour les entreprises de la branche. La numérisation des tanneries (« Tanneries 4.0 ») conduira toutefois au développement de nouvelles techniques de production (digitalisation de la production, utilisation de tablettes numériques...). Cette évolution conduira au renforcement des compétences numériques pour les métiers de la production : ces derniers devront disposer de compétences relatives à l'utilisation de machines numériques (compétences en électronique / électricité, utilisation de machines numériques...).

Compétences stratégiques, à développer ou à renforcer : gestion et analyse de données (à tous les niveaux), robotique, maîtrise des machines à commande numérique, maîtrise des techniques de communication digitale / à distance, travail en équipe et en transversalité, connaissance des matières premières

Un monde en accélération technologique





Synthèse – Principaux impacts des scénarios (2/2)



Impact du scénario
sur les métiers :

●○○ FAIBLE

Principales évolutions : le scénario de « Retour au monde d'avant » poursuivra les tendances à l'œuvre avant la crise COVID et conduira à des évolutions limitées des métiers et des compétences.

L'intensification régulière de la réglementation environnementale suscitera des besoins en compétences associées à la mesure de l'impact environnemental de la production (analyse de cycle de vie, connaissance des impacts environnementaux associés à la production des matières premières, optimisation de la production...). Dans ce scénario, la mise en place de l'affichage environnemental générera des besoins en communication notamment en externe (communication des impacts environnementaux de la production aux clients des entreprises de la branche).

La robotisation des usines restera limitée dans ce scénario : les besoins en compétences associés (robotique, électronique...) seront faiblement renforcés.

Les changements structurels des tendances de mode induits par le scénario auront globalement peu d'impact sur les métiers de la branche.

Compétences stratégiques, à développer ou à renforcer : connaissance des enjeux environnementaux associés à la production, maîtrise de l'ACV

Retour au monde d'avant



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.

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 resteront toutefois très fortement manuels : le contexte économique morose limitera les capacités des entreprises de la branche à investir dans de nouveaux équipements fortement numérisés. 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.

La stabilisation de la réglementation environnementale n'induera pas de renforcement global des compétences associées à la transition écologique, la branche ayant par ailleurs déjà pris des mesures fortes pour réduire son impact environnemental.

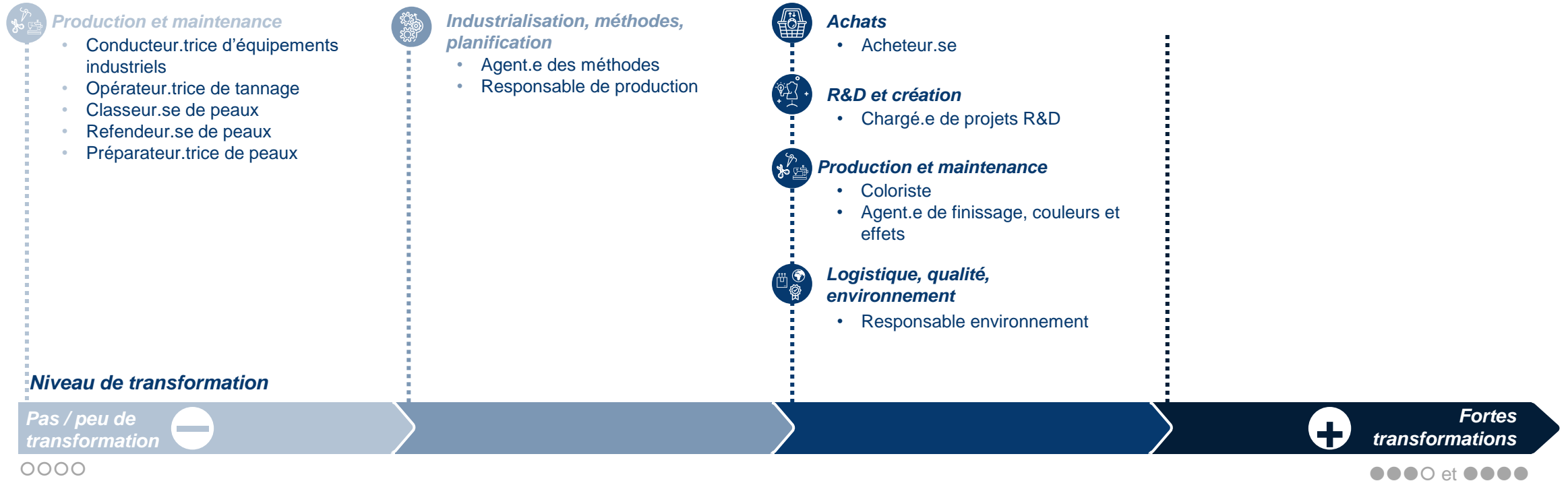
Compétences stratégiques, à développer ou à renforcer : savoir-faire traditionnels, agilité et flexibilité

Un monde en crise économique et sanitaire longue















Synthèse des métiers en transformation



➤ *Les métiers de production de la branche Cuirs et Peaux sont susceptibles de connaître des évolutions de leurs compétences. La numérisation des tanneries (tanneries 4.0) conduira à des besoins en compétences numériques pour certains métiers. L'activité de tannerie / mégisserie devrait toutefois rester fortement manuelle. Dans ce contexte, les métiers de la production sont moins sensibles aux évolutions technologiques. Les métiers de la R&D, des achats ou encore de l'environnement – au cœur de ces problématiques et les accompagnant – vont connaître des changements, en lien avec l'évolution des attentes des parties prenantes et de la réglementation notamment européenne (sur les questions de transition écologique notamment) ou avec la digitalisation des process (digitalisation des process d'achat par exemple).*

A l'échelle des 6 branches de l'étude, dix métiers émergents ont été identifiés mais concernent peu la branche Cuirs et Peaux (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...).	



A l'échelle des 6 branches de l'étude, dix métiers émergents ont été identifiés mais concernent peu la branche Cuirs et Peaux (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).

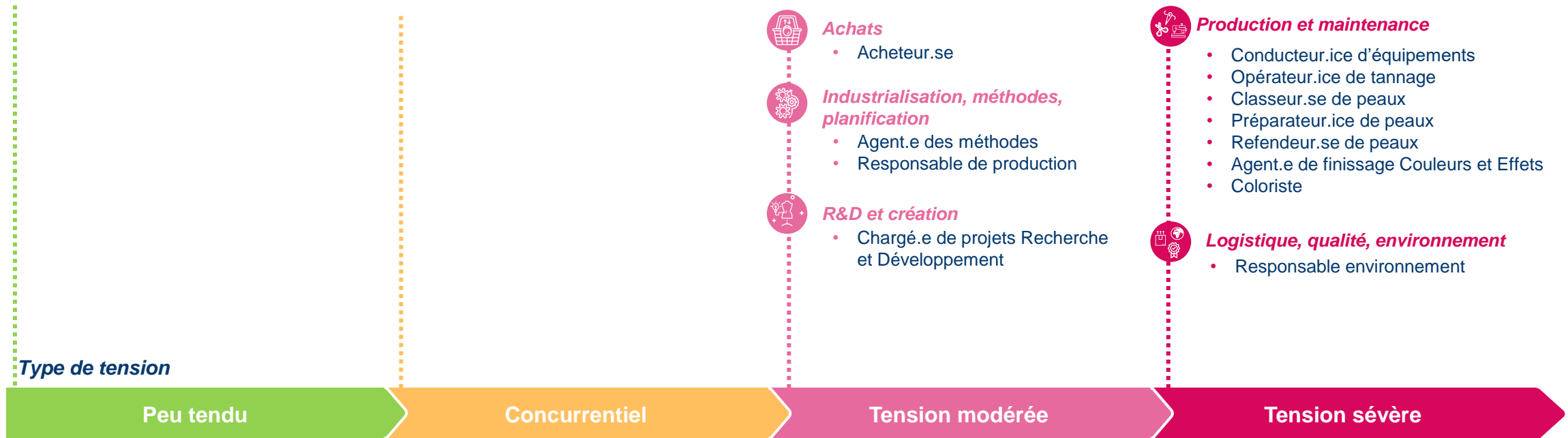


Pour chaque facteur, un niveau de tension (/5) est évalué :





Synthèse des métiers en tension



Tous les métiers analysés de la branche Cuirs et peaux peuvent être considérés comme tendus. 8 métiers sont considérés comme sévèrement tendus. La totalité des métiers de la Production et de la Maintenance analysés sont considérés comme en tension forte. Le manque de main d'œuvre disponible, les difficultés de recrutement et l'apprentissage terrain des métiers de production 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. En perception, seuls quatre métiers sont toutefois considérés comme modérément tendus par les entreprises de la branche.

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

La quasi-totalité des certifications permettant de mener aux métiers de la branche Cuirs et Peaux est accessible via formation continue



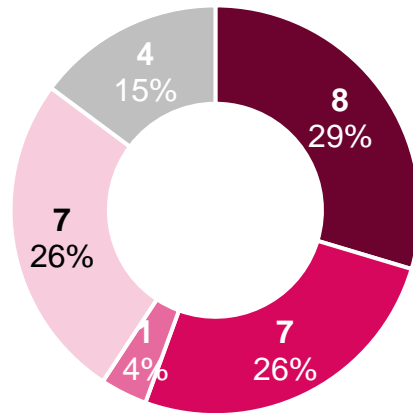
➤ **27 certifications permettent d'accéder aux métiers de la branche Cuirs et Peaux.** Les CQP / CQPi représentent environ un tiers de cette liste. Hors formation de niveau 0, les formations de niveau Bac et inférieur représentent près de la moitié de l'ensemble des certifications.

Le contrat d'apprentissage et la formation initiale constituent les voies d'accès les moins représentées pour accéder aux certifications menant aux métiers de la branche. A l'inverse, la formation continue, les contrats pro ou la VAE concernent la quasi-totalité des certifications.

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

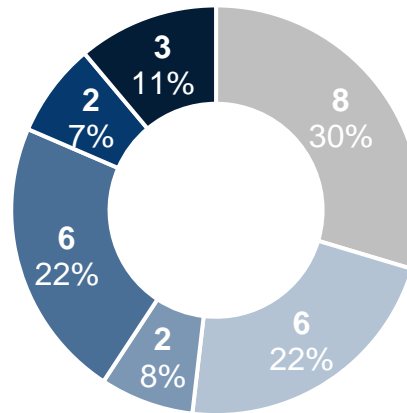
Nombre et % du total



- 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

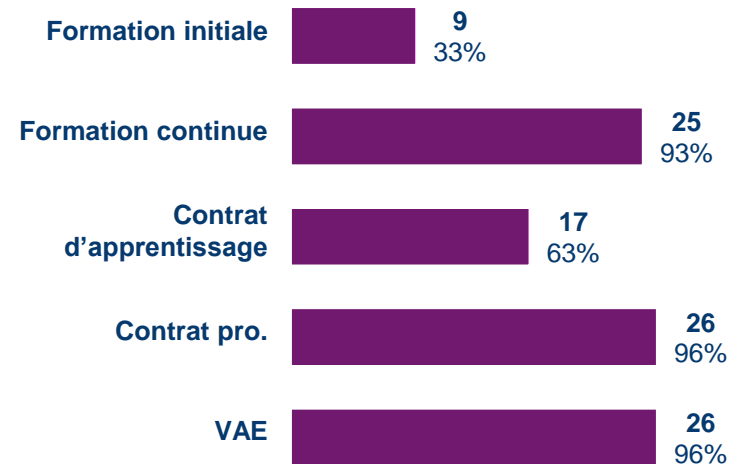
Nombre et % du total



- 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 Certifinfo, Observatoire TMC et entretiens experts – données extraites en juillet 2022



186 sessions de formation initiale aux certifications permettant de conduire aux métiers des Cuirs et Peaux sont disponibles sur l'ensemble du territoire



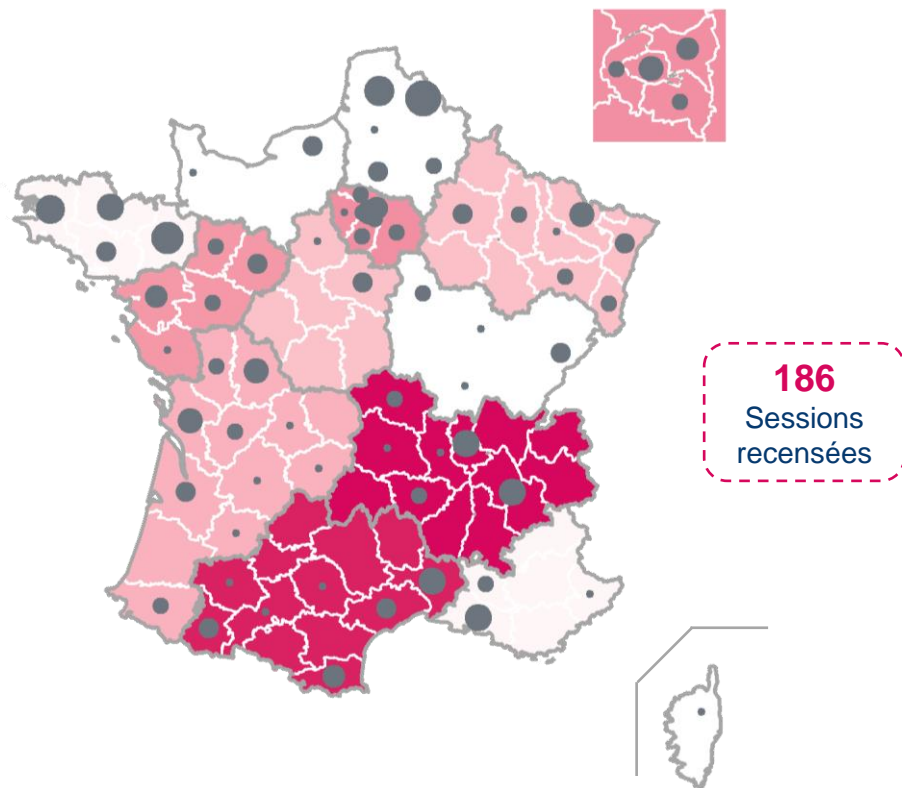
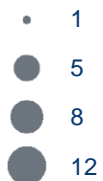
Nombre de sessions de formation initiale offertes par département*

Effectifs régionaux

(nb de salariés)



Nombre de sessions



- Les sessions de formation initiale aux certifications permettant de conduire aux métiers des Cuirs et Peaux sont réparties de façon globalement homogène sur l'ensemble du territoire. Dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie qui concentrent la majorité des effectifs de la branche, moins de la moitié des départements disposent d'une session de formation aux métiers des Cuirs et Peaux.
- L'offre de formation aux certifications spécifiques des métiers des Cuirs et Peaux est relativement restreinte. La Licence pro mention QHSE, le BTS Métiers de la chimie et le TP préparateur de commandes en entrepôt sont les trois certifications les plus proposées (respectivement 53, 33 et 23 sessions). A l'inverse, le BTS *Industries du cuir-tannerie, mégisserie* ne dispose plus d'aucune session de formation.

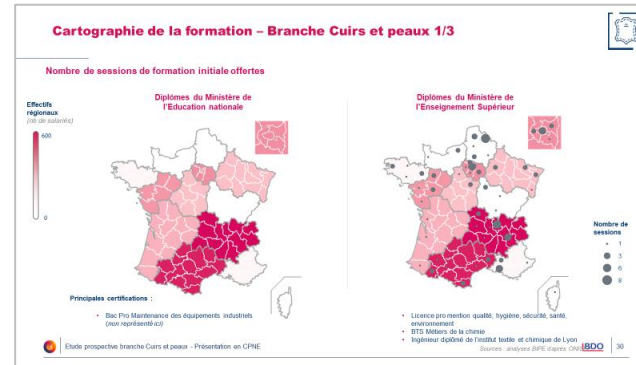
Notes : (*) Hors formations non spécifiques (c.f. liste en annexe)

Sources : analyses BIPE d'après ONISEP

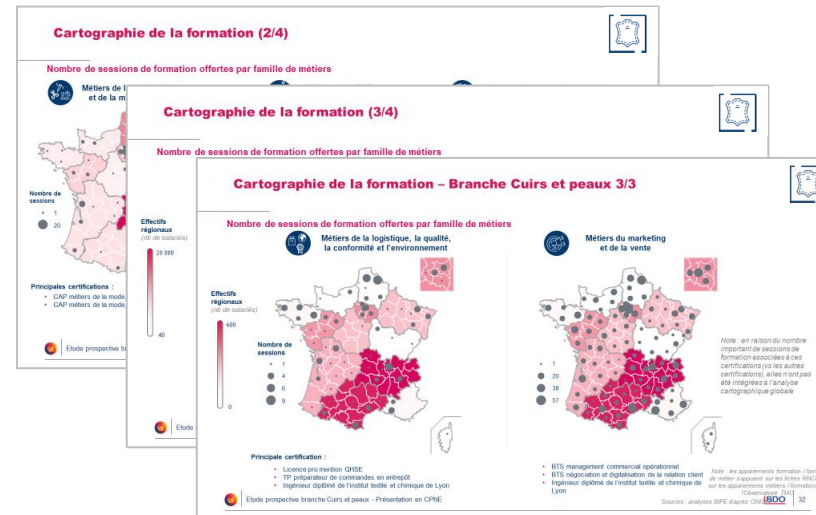


La cartographie de la formation initiale est déclinée selon le type de diplôme et les familles de métiers

Type de diplôme



Famille de métiers



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.

Le plan d'action pour la branche Cuirs et Peaux est issu de la sélection des préconisations pertinentes, applicables aux enjeux de la branche.

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 aux 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.*

F Soutenir des démarches d'accompagnement territorial (accompagnement du conjoint, aide au logement...), en partenariat éventuel avec d'autres branches et d'autres organismes (CCI, Pôle emploi...), pour attirer les profils dans les territoires moins attractifs

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 (analyse de cycle de vie, éco-conception, connaissance des enjeux environnementaux, cybersécurité, analyse de données...)
- J** Développer la formation initiale, notamment via les FCIL (formation complémentaire d'initiative locale), 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** Promouvoir l'AFEST (action de formation en situation de travail) 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 Cuirs et Peaux

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

Exemples de bonnes pratiques

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 Cuirs et Peaux - 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 au CPNE/ OPEC.

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 CPNE 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 (immédiatement, des formations entre branches lorsque pertinent, mise en place de associations 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 Cuirs et Peaux - 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

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

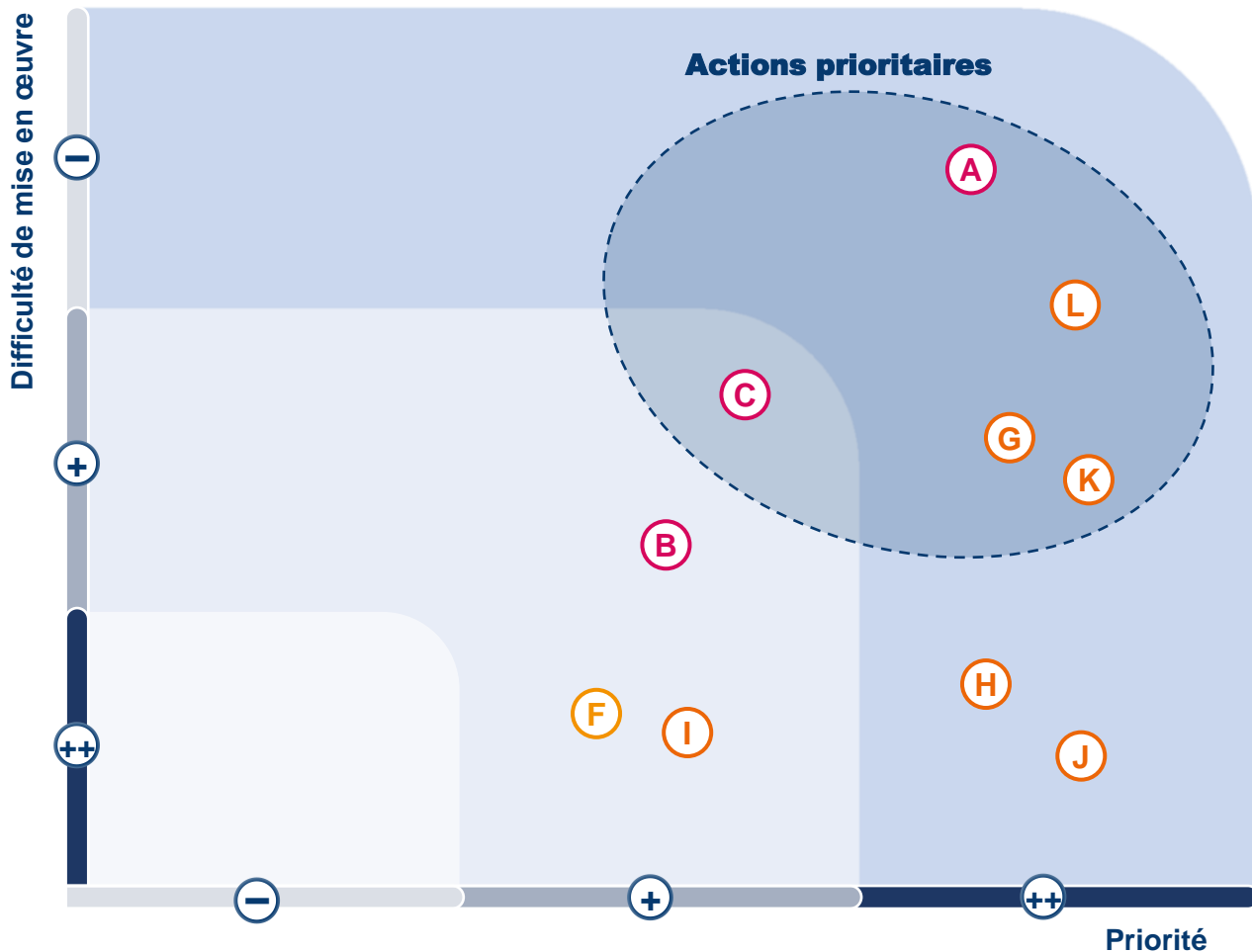
Publics cibles : Salariés (pour expérimentation / tests expérimentés), Entreprises, avec l'aide des fédérations

Étude prospective branche Cuirs et Peaux - Présentation en CPNE

Recommandations et actions prioritaires pour la branche Cuirs et peaux



Synthèse des préconisations par difficulté x priorité



Préconisations

Faire connaître les métiers de la branche, leurs évolutions	A Renforcer la communication sur les métiers de la branche pour pallier aux 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 le <i>Made in France</i> et sur la dimension patrimoniale des savoir-faire de la branche pour attirer les profils
Structurer des démarches de branche	F Soutenir des démarches d'accompagnement territorial (accompagnement du conjoint, aide au logement...), en partenariat éventuel avec d'autres branches et d'autres organismes (CCI, Pôle emploi...), pour attirer les profils vers les lieux d'implantation des tanneries-mégisseries
	G Proposer la certification CléA numérique à l'ensemble des salariés
Adapter l'offre de formation	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 de la transition écologique en formation continue
	J Développer la formation initiale, notamment via les FCIL, pour répondre aux besoins spécifiques des territoires connaissant des tensions particulières
	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
	L Promouvoir l'AFEST pour transmettre les savoir-faire manuels de la branche tout en limitant les interruptions de production





observatoire-competences-industries.fr