

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

Synthèse – Branche Maroquinerie

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



01

01. Objectifs et méthodologie

- 02. Segmentation de la branche 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

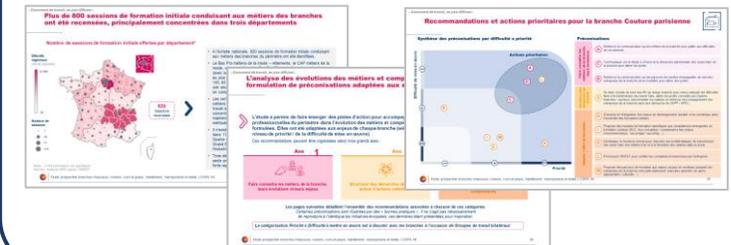
Objectifs de la phase 3 : la phase 3 a permis de dresser une cartographie des certifications conduisant aux métiers des branches et d'en identifier la répartition sur le territoire. Cette phase visait également à identifier les actions à mettre en œuvre pour répondre aux enjeux issus des phases 1 & 2.

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 de la branche et facteurs impactant l'activité

03. Scénarios prospectifs

04. Impacts métiers / compétences des scénarios

05. Cartographie de la formation

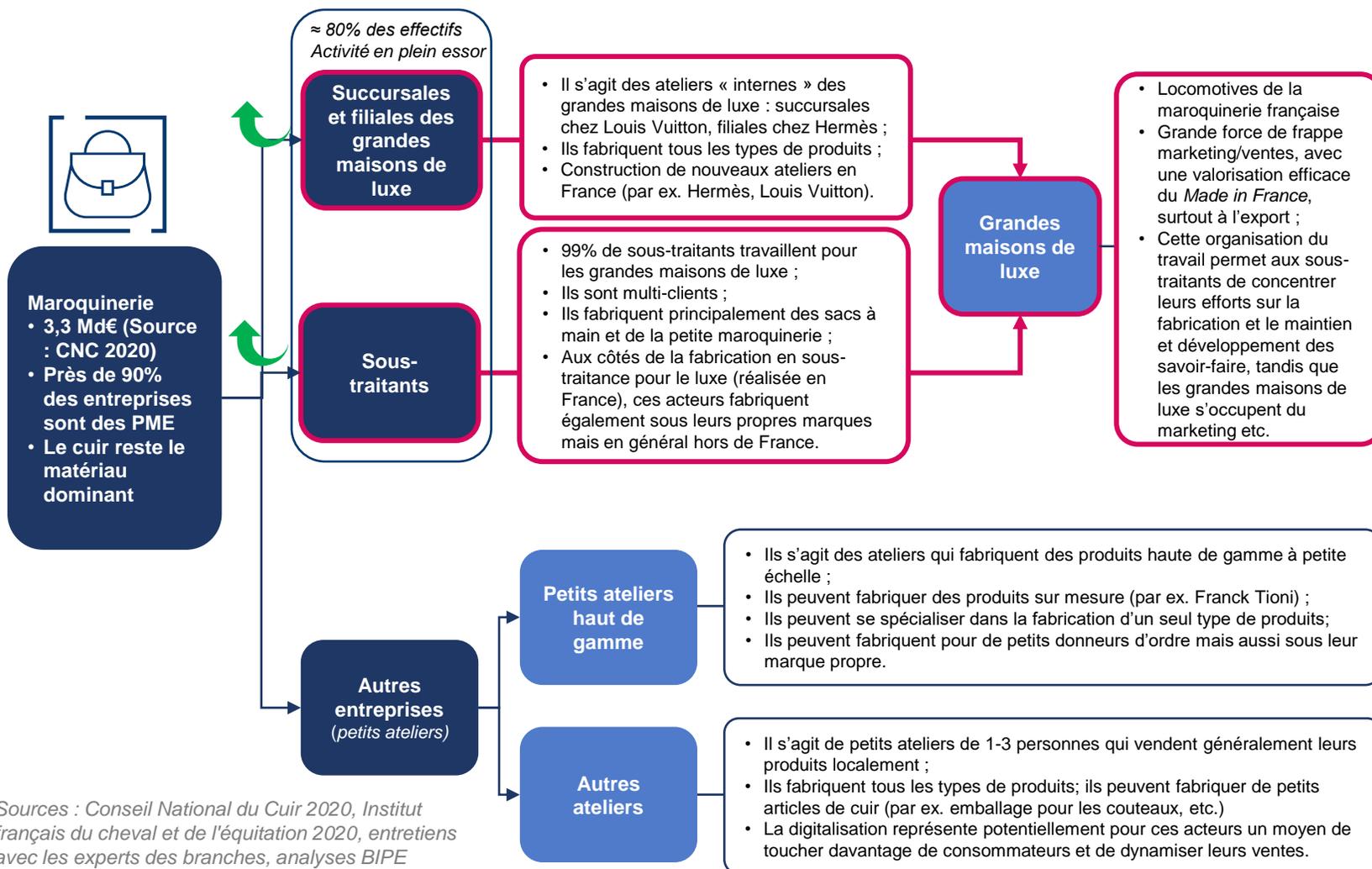
06. Préconisations et plan d'action



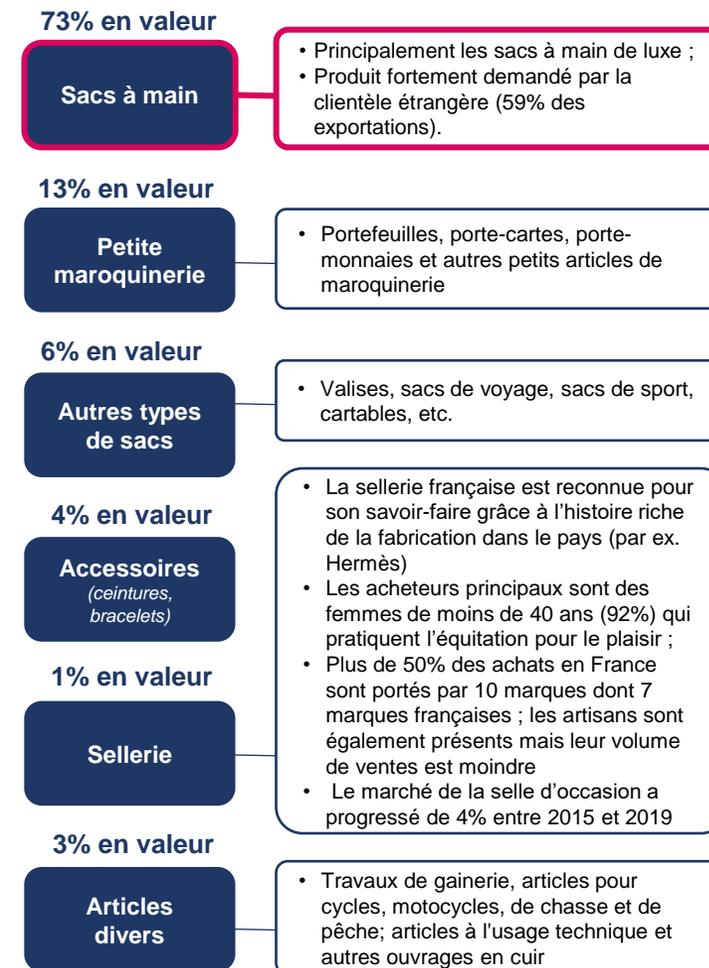
Segmentation de la branche professionnelle Maroquinerie

Une branche tirée par les sacs à main de luxe, « joyau » de la maroquinerie française

Segmentation 1 : par type d'acteur



Segmentation 2 : par type de produit



Sources : Conseil National du Cuir 2020, Institut français du cheval et de l'équitation 2020, 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 (entreprises – B2B ou publics – B2G)
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 Maroquinerie

Des enjeux aux impacts variés

Impact fort – 13 facteurs

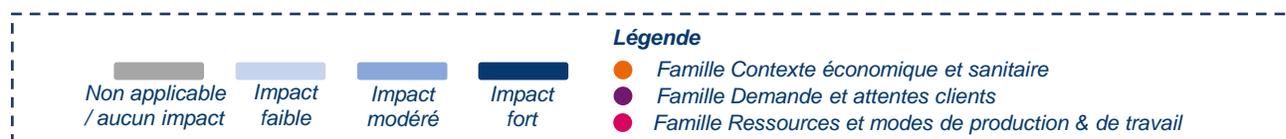
- Contexte macro-économique mondial
- Flux touristiques
- Investissement et santé des entreprises (tous secteurs confondus) - France
- Appétence pour le Made in France - Clientèle étrangère
- Appétence pour le Made in France - Clientèle française
- Attentes des nouvelles générations (génération Z) - Mode éthique et responsable
- Seconde vie, durabilité et circularité
- Accès aux matières premières vierges
- Accès aux matières premières recyclées
- Traçabilité, transparence et authenticité
- Affichage environnemental
- Automatisation de la production
- Innovation produits

Impact modéré – 11 facteurs

- Commerce extérieur - Importations
- Evolution du pouvoir d'achat - France
- Contexte sanitaire
- Demande des clients professionnels (BtoB et BtoG)
- Attentes des nouvelles générations (génération Z) - Style
- Relation entre les grandes maisons de luxe de l'amont
- Réglementation environnementale
- Numérisation de la conception
- Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE)
- Attractivité des métiers, accès aux talents et rétention des employés
- Formation initiale et continue

Impact faible – 4 facteurs

- Evolution du taux de change
- Relations avec les partenaires de l'UE
- Développement du télétravail
- Confection à la demande / personnalisation



03

01. Objectifs et méthodologie

02. Segmentation de la branche 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, des vagues de défaillances d'entreprises s'enchaînent, 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 final**



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



Un monde en... Révolution écologique

H3	H4	H3	H4
<p>Conseil de la M&T - Le report des consommateurs sur les produits éco-citoyens est en partie lié au regain de popularité de la marque. Le dynamisme de la M&T s'accroît et se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>		<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>	
<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>		<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>	



Retour au... Monde d'avant

H3	H4	H3	H4
<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>		<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>	
<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>		<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>	



Un monde en... Accélération technologique

H3	H4	H3	H4
<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>		<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>	
<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>		<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>	



Un monde en... Crise économique et sanitaire longue

H3	H4	H3	H4
<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>		<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>	
<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>		<p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p> <p>Impact réglementaire - Le développement de l'IFM se traduit par une augmentation de la consommation de produits éco-citoyens.</p>	

04

01. Objectifs et méthodologie
02. Segmentation de la branche 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 des compétences des métiers de la branche.

Les métiers de la création / R&D seront impactés avec une évolution forte de la logique de conception (éco-conception, analyse de cycle de vie, caractéristiques des nouveaux matériaux et enjeux environnementaux associés...), en lien notamment avec le développement de l'affichage environnemental. Le prototypage virtuel / la CAO 3D se développeront très marginalement dans les entreprises de la branche.

L'appétence au Made in France associée à ce scénario pourra conduire à un regain de demande sur certains marchés de niche (gants fabriqués en France par exemple). L'importance accordée au « *fabriqué main* » expliquera la faible automatisation de la production dans la branche.

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 (entre les achats et le marketing / commercial par exemple) pour répondre aux attentes des clients en matière de transition écologique. Les métiers des achats 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. La question de la traçabilité des matières premières sera clé mais n'impliquera toutefois pas d'évolution majeure des compétences.

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 (cuir vierge, cuir recyclé, matériaux synthétiques), optimisation de la production (découpe), réparation, connaissance des enjeux du développement durable et des impacts de la production, connaissance de la chaîne de valeur et traçabilité des matières premières



Impact du scénario sur les métiers :

●●○ MOYEN

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

La numérisation de la conception et de la production se fera de façon très hétérogène selon les ateliers. Cette évolution différenciée créera des besoins de polyvalence pour les métiers de la production (connaissance parfaite des gestes techniques / maîtrise des machines à commande numérique et autres). A la différence des autres branches, la CAO 3D ne se développera pas de façon marquée. Le développement de nouveaux produits connectés créera toutefois des besoins en électrique / électronique pour certains métiers de la production et de la R&D.

L'accélération de la production liée à la forte demande (hausse de la consommation à l'export, intensification des flux touristiques...) créera des besoins d'optimisation de l'organisation des ateliers. La composante « Gestion RH » des métiers des méthodes / de la planification se renforcera pour accompagner l'évolution de l'organisation de l'atelier (pilotage d'équipe pour respecter les délais de livraison de plus en plus serrés). La numérisation de l'ensemble de la chaîne de valeur permettra à ces métiers de disposer de données en temps réel pour identifier les inefficacités et optimiser la production.

Compétences stratégiques, à développer ou à renforcer : maîtrise des savoirs en électronique / numérique / robotique, maîtrise des machines à commande numérique et des nouveaux procédés de production, maîtrise des techniques de communication digitale / à distance, travail en équipe et en transversalité, gestion des équipes



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 (forte demande, numérisation modérée 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 matières premières alternatives...). Dans ce scénario, la mise en place de l'affichage environnemental générera des besoins en communication en interne (communication de l'ensemble des métiers pour identifier les différents impacts, remonter des indicateurs) et en externe.

L'appétence pour le *Made in France* conduira à une robotisation / automatisation limitée à certains ateliers. Par conséquent, les besoins en compétences associés (robotique, électronique...) seront renforcés dans ces derniers.

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

Compétences stratégiques, à développer ou à renforcer : compétences numériques, 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 Maroquinerie.

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 de façon très limitée (métiers des achats par exemple) : la faiblesse de l'investissement et des marges limitera les évolutions technologiques des outils de production. Par ailleurs, les clients continueront à chercher des produits « faits main ». Le numérique sera toutefois mobilisé comme outil de conservation de certains savoir faire (ganterie par exemple). Ce scénario est en effet assorti d'un risque de perte des savoir-faire traditionnels (non renouvellement des départs à la retraite face à un marché peu dynamique sur certaines niches).

La faiblesse de la réglementation environnementale n'induit pas de renforcement global des compétences associées à la transition écologique.

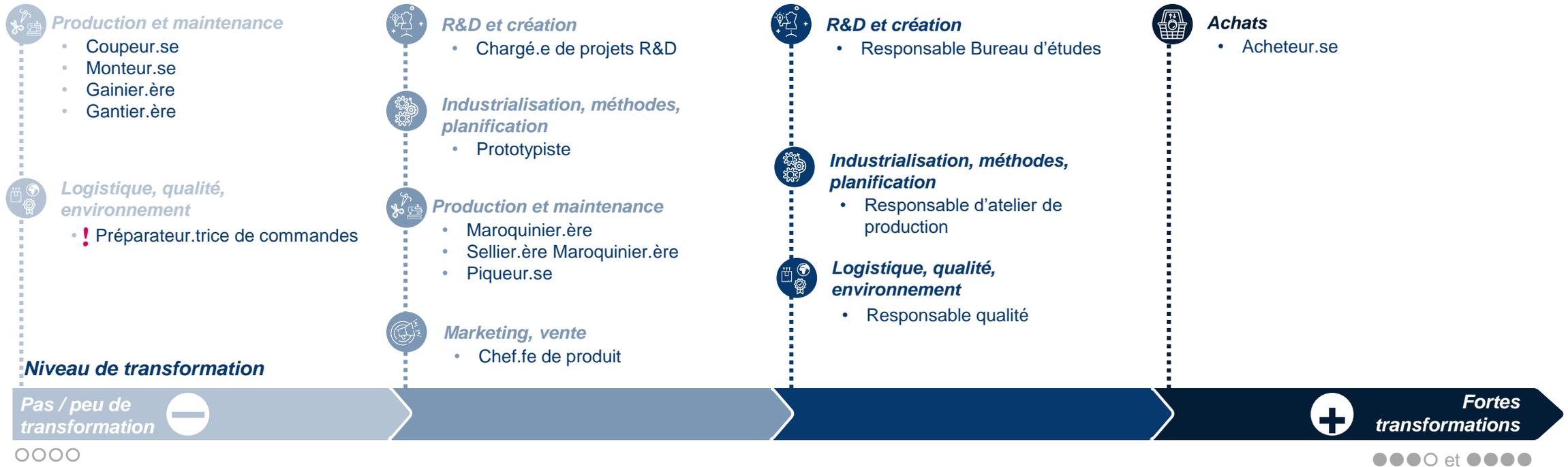
Compétences stratégiques, à développer ou à renforcer : savoir-faire traditionnels, transmission des savoir-faire grâce au numérique

Un monde en crise économique et sanitaire longue





Synthèse des métiers en transformation



Les métiers de la branche Maroquinerie sont peu susceptibles de connaître des évolutions majeures. Le développement du lean management impactera les métiers de la production, sans toutefois conduire à des changements profonds des gestes métier. La numérisation de la production aura peu de prise sur la branche : les clients resteront attachés à l'idée de produits « faits main » dans tous les scénarios. A l'image des autres branches, le métier d'acheteur.se comptera parmi les plus impactés, et ce dans tous les scénarios. Le métier de Préparateur.trice de commandes est le seul métier à risque d'obsolescence ayant identifié (dans le scénario d'accélération technologique uniquement toutefois).



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 principalement exercé chez les donneurs d'ordre de la branche : les sous-traitants ne disposent pas (ou très peu) d'acheteurs. La traçabilité des matières premières est un enjeu clé pour les Acheteur.se de la branche. Ce métier est susceptible d'être 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 transformées (intégration de la dimension digitale dans le process en tant que tel, compréhension des besoins 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, en externe avec les fournisseurs). • Transition écologique : le métier sera impacté par la nécessaire intégration des enjeux de transition écologique dans les critères d'achat (impact de la production du cuir et des autres matières premières achetées 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...). 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, des labels et des certifications. 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 principal critère 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



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.

- 

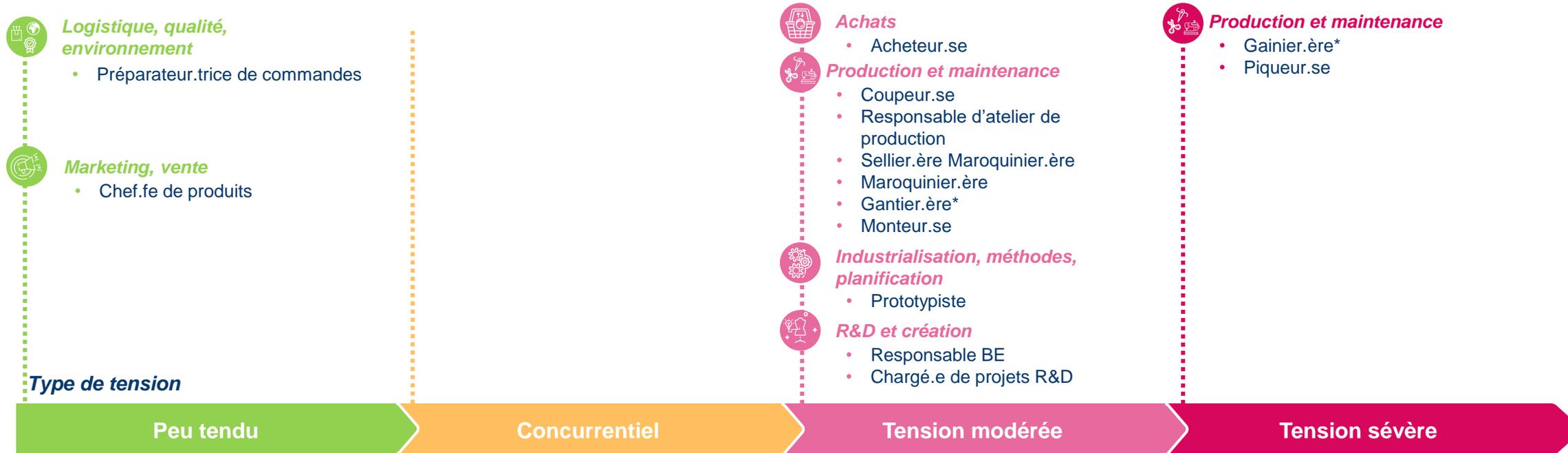
Tension perçue : niveau de tension perçue sur les métiers (remonté lors des entretiens).



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



Synthèse des métiers en tension



10 métiers de la branche Maroquinerie affichent des tensions modérées. Il s'agit notamment de métiers de la production et de la maintenance. L'inadéquation géographique entre l'offre et la demande de travail est un des principaux facteurs de tension pour les métiers de la branche. La pyramide des âges est en revanche globalement favorable, peu de métiers affichent une part élevée de salariés de plus de 55 ans. De la même manière, le niveau de tension s'est globalement renforcé depuis 2015 sans que cette progression ne constitue un facteur majeur de tensions toutefois.

Notes : (*) Ces métiers étant des métiers d'art à faibles effectifs, la notion de « tension » est à interpréter avec précaution

Sources : analyses BIPE



05

01. Objectifs et méthodologie
02. Segmentation de la branche 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

Les CQP et les diplômes de l'Education Nationale représentent les 2/3 des certifications menant aux métiers de la branche Maroquinerie



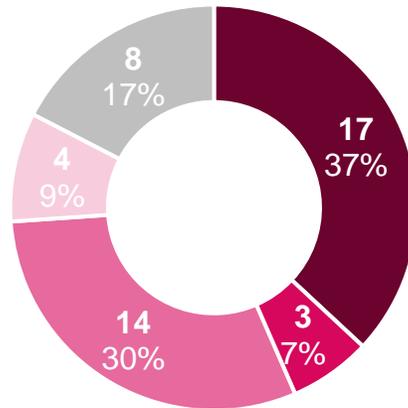
➤ **48 certifications conduisant aux métiers de la branche ont été identifiées.** Les CQP représentent 37% de l'ensemble des certifications tandis que les Diplômes de l'Education Nationale représentent un tiers du total. Hors niveau « 0 », les certifications de niveau 3 et 4 (bac et infra bac) représentent la moitié du total.

L'intégralité des certifications est accessible via VAE, la quasi intégralité (94%) via contrat professionnel ou via la formation continue. La formation initiale ne représente une voie d'accès que pour 39% des certifications du périmètre.

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

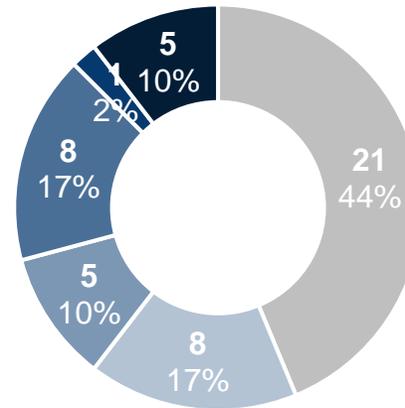
Nombre et % du total



- 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

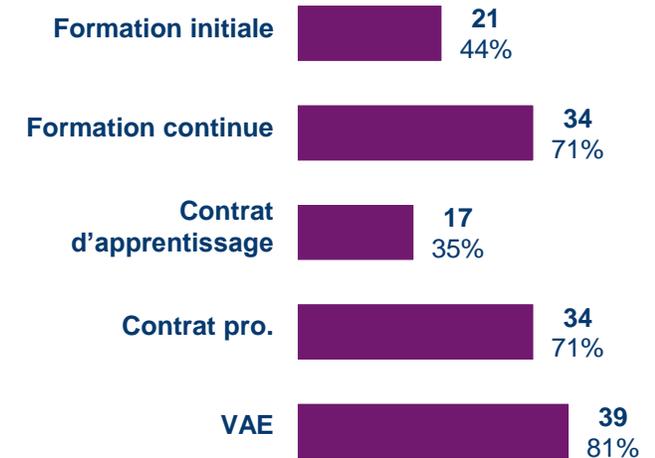
Nombre et % du total



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



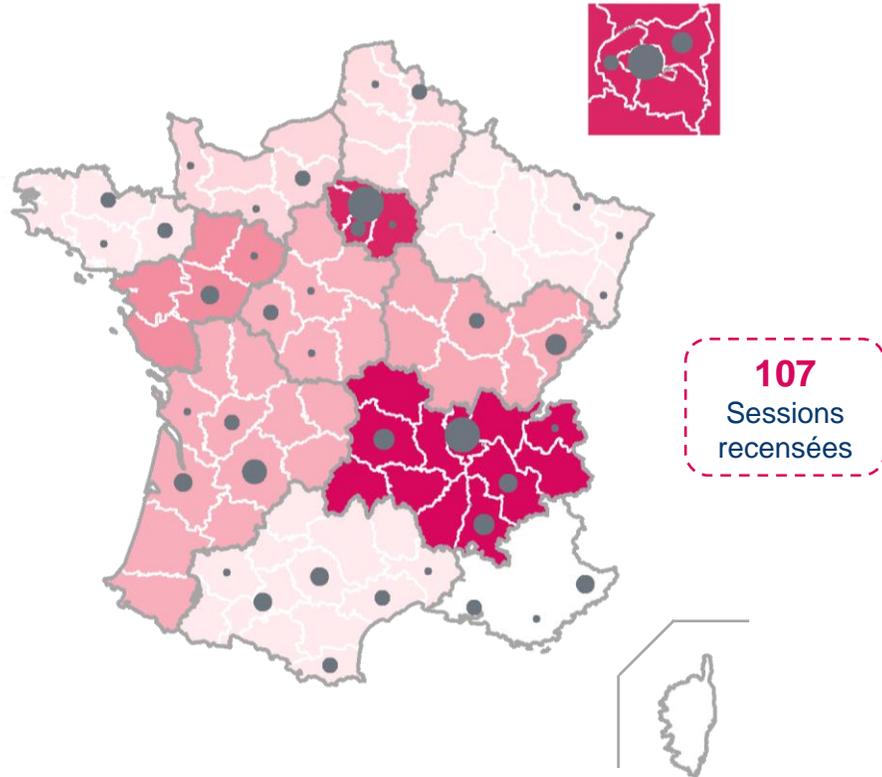
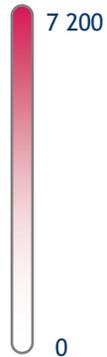
Trois certifications concentrent près de 60% de l'offre de formation aux métiers de la Maroquinerie



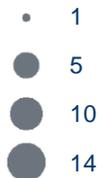
Nombre de sessions de formation initiale offertes par département*

Effectifs régionaux
(nb de salariés)

(nb de salariés)



Nombre de sessions



- La répartition des sessions de formation aux métiers de la Maroquinerie suit la géographie des effectifs de la branche. Les régions Ile-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes concentrent ainsi le plus grand nombre de sessions de formation. Des sessions de formation initiale sont disponibles dans la moitié des départements métropolitains environ.
- A l'échelle nationale, les CAP Maroquinerie, le Bac pro métiers du cuir option maroquinerie et le CAP Sellerie générale sont les principales certifications proposées en terme de nombre de sessions de formation initiales. Les sessions sont réparties sur l'ensemble du territoire, avec toutefois une concentration particulière en Île-de-France et dans le Rhône. Ces formations sont relativement peu présentes dans la région Pays de la Loire (2 sessions CAP Maroquinerie et 1 session Bac pro métiers du cuir sont proposées), bien que cette dernière constitue le troisième bassin d'emploi de la branche. A l'inverse, trois certifications menant aux métiers de la branche ne sont associées à aucune session de formation initiale.
- 3 FCIL conduisant aux métiers de la Maroquinerie sont disponibles : dans le Tarn, à Paris et dans la Drôme.

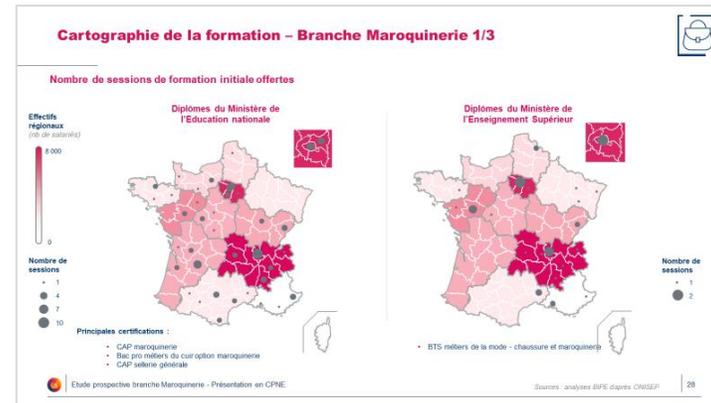
Notes : (*) Hors formations non spécifiques (c.f. liste en annexe)

Sources : analyses BIPE d'après ONISEP

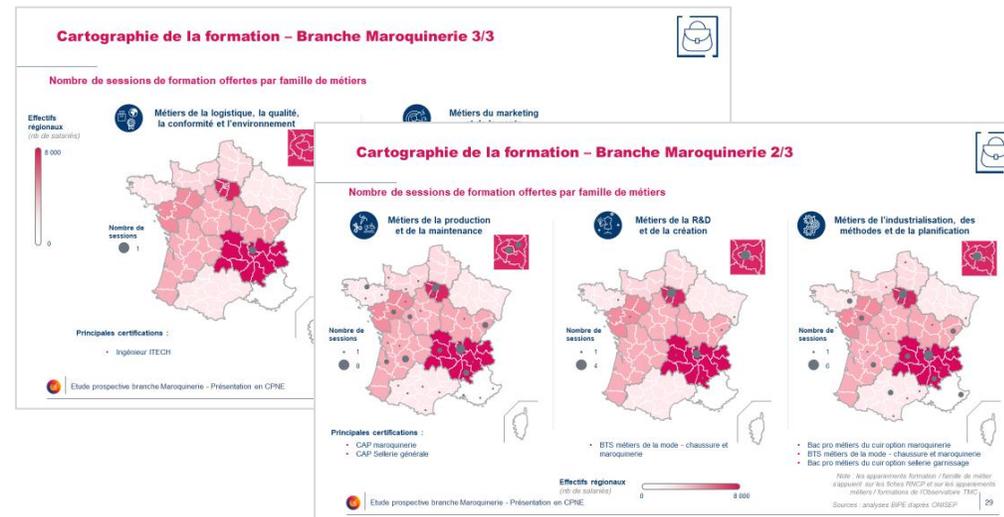


La cartographie de la formation est déclinée selon le type de diplôme et les familles de métiers

Type de diplôme



Famille de métiers



06

01. Objectifs et méthodologie
02. Segmentation de la branche 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 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.*

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

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 (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 Maroquinerie

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 Cuir et Chaussures - 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 (modalités, 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 (niveau de bord sectoriel, analyse des DDN des entreprises...)

Publics cibles : Entreprises, Fédérations

Étude prospective branche Cuir et Chaussures - 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 (mentoré) et un salarié confirmé (mentoré). 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 mentoré et du mentoré (transmission des savoir-faire traditionnels par le mentoré, transmission des savoir-faire numériques ou « nouveaux » par le mentoré).

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 mentoré et du mentoré, 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 expérimentés / très expérimentés), Entreprises, avec l'aide des fédérations

Étude prospective branche Cuir et Chaussures - Présentation en CPNE

Détail des préconisations de l'Axe 1 (1/4)

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

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

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.

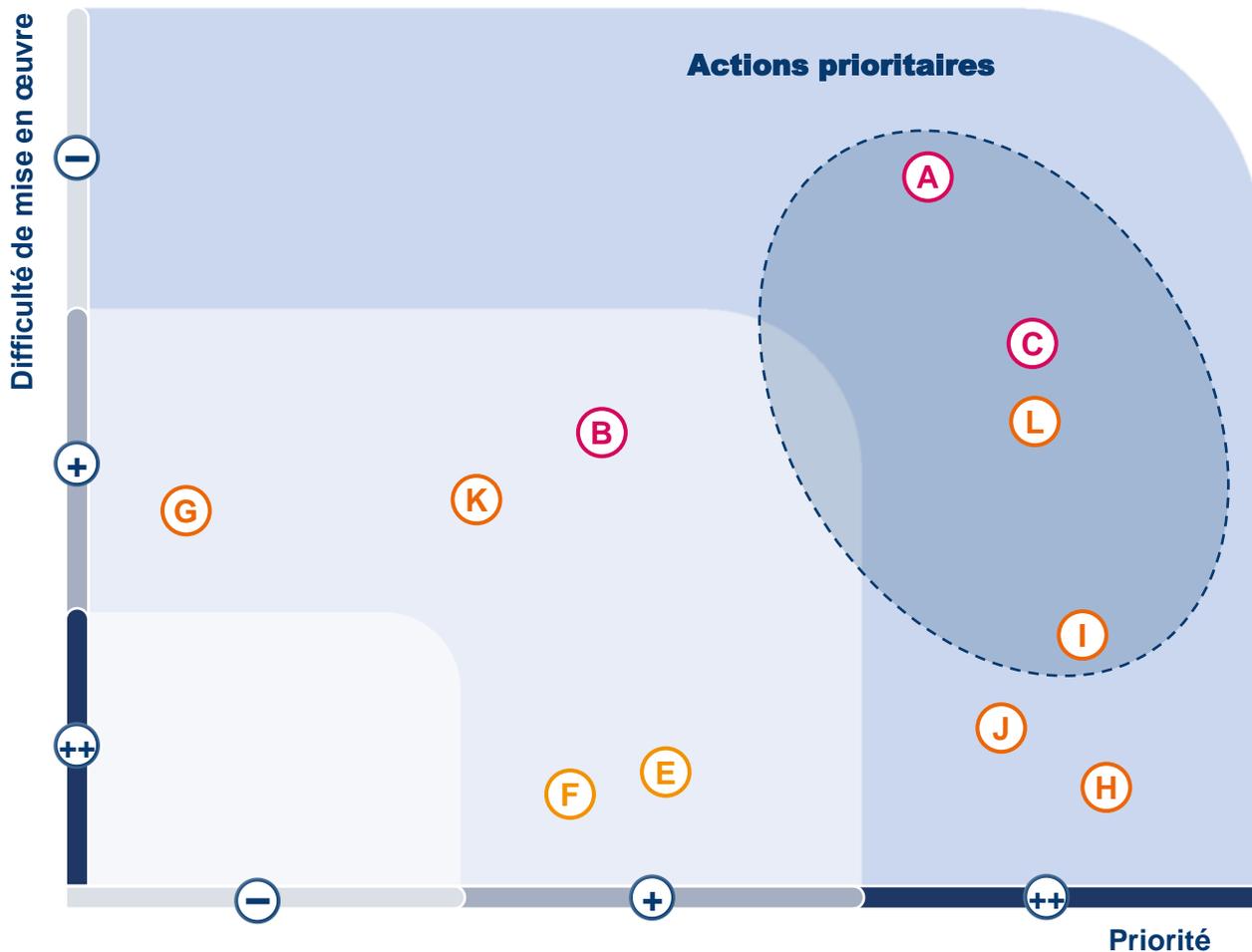
Sources : UIMM, France bleu, CAPEB, BIPE



Recommandations et actions prioritaires pour la branche Maroquinerie



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, l'amélioration des conditions de travail (baisse des TMS notamment) pour 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 le *Made in France* et la dimension patrimoniale des savoir-faire de la branche pour attirer les profils

Structurer des démarches de branche

- E** Se doter d'outils de suivi des RH au niveau branche pour mieux anticiper les difficultés liées à la transmission des savoir faire, attirer les profils convoités par d'autres branches / secteurs, *benchmarker* les salaires et renforcer l'accompagnement des entreprises de la branche dans leur démarche de GEPP / GPEC
- 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 des territoires peu attractifs ou au plein-emploi

Adapter l'offre de formation

- 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





observatoire-competences-industries.fr