

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

Synthèse – Branche Habillement

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



01

01. Objectifs et méthodologie

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

Objectifs de la mission

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

La mission devait :

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

La mission s'est articulée autour de trois étapes :

①

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

Identification des facteurs de changement susceptibles d'impacter l'activité des entreprises des branches à 3-5 ans et scénarisation

②

Impacts métiers / compétences des scénarios prospectifs

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

③

Recommandations opérationnelles

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



Présentation de la méthodologie de l'étude

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

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

Méthodologie

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

Principaux livrables

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



Phase 2 : identification des incidences Métiers / compétences des scénarios

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

Méthodologie

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

Principaux livrables

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



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

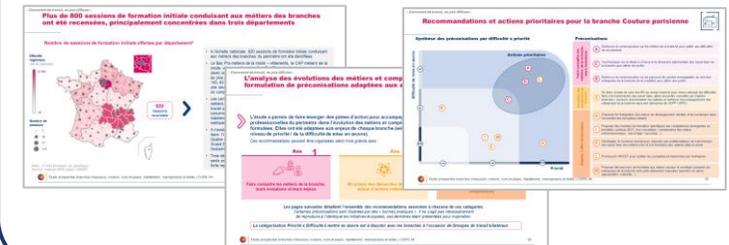
Objectifs de la phase 3 : la phase 3 a permis de dresser une cartographie des certifications conduisant aux métiers des branches et d'en identifier la répartition sur le territoire. Cette phase visait également à identifier les actions à mettre en œuvre pour répondre aux enjeux issus des phases 1 & 2.

Méthodologie

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

Principaux livrables

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



02

01. Objectifs et méthodologie

02. Segmentation des branches et facteurs impactant l'activité

03. Scénarios prospectifs

04. Impacts métiers / compétences des scénarios

05. Cartographie de la formation

06. Préconisations et plan d'action



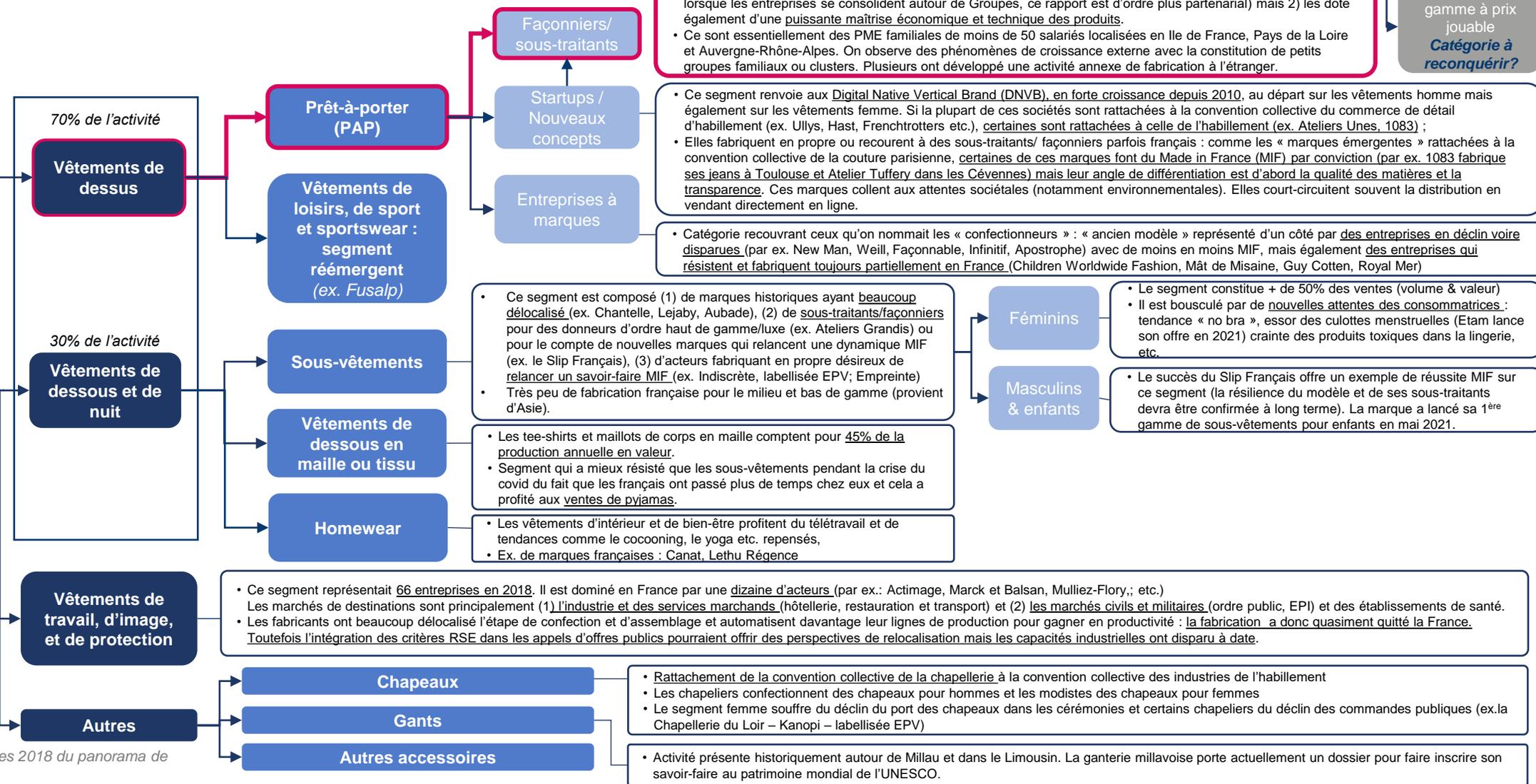
Segmentation de la branche professionnelle Habillement

Une branche diverse, tirée par le PAP* de luxe



Habillement

- 27 600 salariés en 2018**
- 7 milliards d'euros de CA en 2018**
- Le luxe représente les 2/3 du CA de la branche
- 10% des vêtements consommés en France sont fabriqués en France
- Sur la totalité des vêtements confectionnés par les industriels français, 20% sont confectionnés à partir de tissus français et 6% à partir de fils et tissus français.



Exemples : Textile du Maine, Bleu Océane, JC Confection ;

Acteurs clés de la branche de l'habillement, les façonniers travaillent en sous-traitance principalement pour le PAP de luxe (qui représente 400 entreprises, 9 500 emplois et occupe au moins partiellement 87% des façonniers fr.).

Ils travaillent essentiellement pour le PAP féminin (le PAP masculin haut de gamme/luxe étant surtout confectionné en Angleterre et Italie), sur des petites séries (300 à 400 pièces). Leur travail est caractérisé par la volatilité (la demande des donneurs d'ordre fluctue au gré des collections et des tendances) et par un degré important de spécialisation (ils font soit du structuré soit du flou). Cette organisation du travail les rend 1) d'un côté dépendants des grandes maisons de luxe (avec le cas échéant un rapport de force défavorable : prix, délai etc. ; lorsque les entreprises se consolident autour de Groupes, ce rapport est d'ordre plus partenarial) mais 2) les dote également d'une puissante maîtrise économique et technique des produits.

Ce sont essentiellement des PME familiales de moins de 50 salariés localisées en Ile de France, Pays de la Loire et Auvergne-Rhône-Alpes. On observe des phénomènes de croissance externe avec la constitution de petits groupes familiaux ou clusters. Plusieurs ont développé une activité annexe de fabrication à l'étranger.

Moteur principal

PAP de luxe (convention collective de la couture parisienne)

Moyen-haut de gamme à prix jouable

Catégorie à reconquérir?

Ce segment renvoie aux **Digital Native Vertical Brand (DNVB)**, en forte croissance depuis 2010, au départ sur les vêtements homme mais également sur les vêtements femme. Si la plupart de ces sociétés sont rattachées à la convention collective du commerce de détail d'habillement (ex. Ullys, Hast, Frenchtrotters etc.), certaines sont rattachées à celle de l'habillement (ex. Ateliers Unes, 1083) ;

Elles fabriquent en propre ou recourent à des sous-traitants/façonniers parfois français : comme les « marques émergentes » rattachées à la convention collective de la couture parisienne, certaines de ces marques font du Made in France (MIF) par conviction (par ex. 1083 fabrique ses jeans à Toulouse et Atelier Tuffery dans les Cévennes) mais leur angle de différenciation est d'abord la qualité des matières et la transparence. Ces marques collent aux attentes sociétales (notamment environnementales). Elles court-circuitent souvent la distribution en vendant directement en ligne.

Catégorie recouvrant ceux qu'on nommait les « confectionneurs » : « ancien modèle » représenté d'un côté par des entreprises en déclin voire disparues (par ex. New Man, Weill, Façonnable, Infiniif, Apostrophe) avec de moins en moins MIF, mais également des entreprises qui résistent et fabriquent toujours partiellement en France (Children Worldwide Fashion, Mât de Misaine, Guy Cotten, Royal Mer)

Ce segment est composé (1) de marques historiques ayant beaucoup délocalisé (ex. Chantelle, Lejaby, Aubade), (2) de sous-traitants/façonniers pour des donneurs d'ordre haut de gamme/luxe (ex. Ateliers Grandis) ou pour le compte de nouvelles marques qui relancent une dynamique MIF (ex. le Slip Français), (3) d'acteurs fabriquant en propre désireux de relancer un savoir-faire MIF (ex. Indiscreète, labellisée EPV; Empreinte)

Très peu de fabrication française pour le milieu et bas de gamme (provient d'Asie).

Le segment constitue + de 50% des ventes (volume & valeur)

Il est bousculé par de nouvelles attentes des consommatrices : tendance « no bra », essor des culottes menstruelles (Etam lance son offre en 2021) crainte des produits toxiques dans la lingerie, etc.

Le succès du Slip Français offre un exemple de réussite MIF sur ce segment (la résilience du modèle et de ses sous-traitants devra être confirmée à long terme). La marque a lancé sa 1^{ère} gamme de sous-vêtements pour enfants en mai 2021.

Les tee-shirts et maillots de corps en maille comptent pour 45% de la production annuelle en valeur.

Segment qui a mieux résisté que les sous-vêtements pendant la crise du covid du fait que les français ont passé plus de temps chez eux et cela a profité aux ventes de pyjamas.

Les vêtements d'intérieur et de bien-être profitent du télétravail et de tendances comme le cocooning, le yoga etc. repensés,

Ex. de marques françaises : Canat, Lethu Régence

Ce segment représentait 66 entreprises en 2018. Il est dominé en France par une dizaine d'acteurs (par ex.: Actimage, Marck et Balsan, Mulliez-Flory,; etc.)

Les marchés de destinations sont principalement (1) l'industrie et des services marchands (hôtellerie, restauration et transport) et (2) les marchés civils et militaires (ordre public, EPI) et des établissements de santé.

Les fabricants ont beaucoup délocalisé l'étape de confection et d'assemblage et automatisent davantage leur lignes de production pour gagner en productivité : la fabrication a donc quasiment quitté la France. Toutefois l'intégration des critères RSE dans les appels d'offres publics pourraient offrir des perspectives de relocalisation mais les capacités industrielles ont disparu à date.

Rattachement de la convention collective de la chapellerie à la convention collective des industries de l'habillement

Les chapeliers confectionnent des chapeaux pour hommes et les modistes des chapeaux pour femmes

Le segment femme souffre du déclin du port des chapeaux dans les cérémonies et certains chapeliers du déclin des commandes publiques (ex. la Chapellerie du Loir – Kanopi – labellisée EPV)

Activité présente historiquement autour de Millau et dans le Limousin. La ganterie millavoise porte actuellement un dossier pour faire inscrire son savoir-faire au patrimoine mondial de l'UNESCO.

Notes : (*) Prêt à porter ; (**) Chiffres 2018 du panorama de la branche 2020, OPCO 2i



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 Habillement

Des impacts forts, quelques-uns modérés

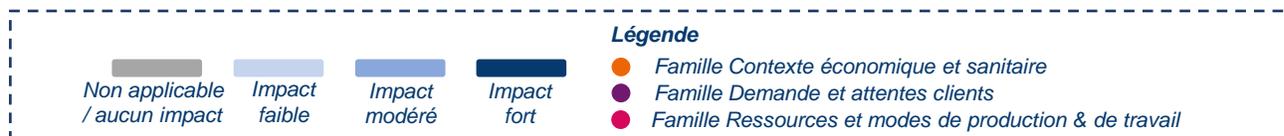
Impact fort – 23 facteurs

- Contexte macro-économique mondial
- Commerce extérieur - Importations
- Evolution du pouvoir d'achat - France
- Flux touristiques
- Investissement et santé des entreprises (tous secteurs confondus) - France
- Contexte sanitaire
- Appétence pour le Made in France - Clientèle étrangère
- 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
- 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

Impact modéré – 5 facteurs

- Evolution du taux de change
- Relations avec les partenaires de l'UE
- Appétence pour le Made in France - Clientèle française
- Accès aux matières premières vierges
- Accès aux matières premières recyclées

Impact faible – 0 facteurs



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 et par un renforcement des exigences du cadre réglementaire**.

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



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

Principales évolutions : le scénario de « Révolution écologique » conduira à des évolutions de compétences sans toutefois modifier profondément les gestes métiers.

Les métiers des méthodes et de la production devront prêter une attention particulière à l'optimisation des équipements et de la consommation de matières premières avec un nécessaire renforcement de la compréhension des impacts environnementaux associés à la production. Les métiers de la création / R&D seront particulièrement impactés avec une évolution importante de la logique de conception (éco-conception, apparition de nouvelles matières premières...). Des compétences numériques devront être acquises pour certaines activités (conception notamment) : la transition digitale permettra en effet d'optimiser les consommations et réduire les déchets et sera donc mobilisée comme outil de transition écologique (conception 3D, pilotage des données en temps réel, traçabilité).

Une sensibilisation de l'ensemble des métiers aux impacts de la production sur l'environnement sera nécessaire pour s'assurer de leur prise en compte à tous les niveaux. Les métiers évolueront vers plus de transversalité avec des besoins en communication renforcés (achats ↔ marketing / commercial ; production ↔ QHSE...) pour répondre aux enjeux de transition écologique.

Les dynamiques d'emploi de ce scénario sont complexes. De nouveaux métiers pourraient apparaître (notamment liés à la seconde main). Le développement du MIF pourrait avoir un impact positif sur l'emploi, limité toutefois (développement via la robotisation / automatisation des ateliers avec un faible contenu en emploi). Le ralentissement du rythme des collections et la transition vers plus de sobriété pourrait réduire les besoins en emploi sur les métiers de la conception.

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, optimisation de la production (équipements, consommation de matière), réparation (du produit fini), connaissance des enjeux du développement durable et des impacts de la production



Impact du scénario sur les métiers :

●●● FORT

Principales évolutions : le scénario d' « Accélération technologique » conduira à des évolutions profondes des compétences et gestes métiers dans tout l'atelier. Les savoir faire traditionnels devront toutefois être maintenus.

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

Le numérique changera profondément les modes de communication : des process plus coopératifs seront mis en place et impliqueront de renforcer les *soft skills* des métiers. Des compétences spécifiques en communication (au sein de l'équipe / de l'atelier et en externe via le développement de plateformes numériques d'échange avec les fournisseurs et clients) devront être acquises. La technologisation et la sophistication croissante des équipements renforcera les compétences de travail en équipe (maintenance ↔ fabricant de machines, analyste de données ↔ métiers du marketing et du commercial / de la maintenance...). Le numérique facilitera également la transmission des savoir-faire. Les métiers de la production devront davantage maîtriser des compétences en pédagogie et en utilisation d'outils numériques le permettant cette transition (tablettes numériques...)

Les métiers de la production et de la maintenance devront disposer de compétences relatives à l'utilisation de machines numériques (panels de programmation, compétences en électronique / électricité, cobots, réalité virtuelle / augmentée, maintenance à distance en réalité augmentée...).

Les métiers du marketing / commercial devront maîtriser de nouvelles compétences pour répondre à l'évolution des canaux de vente (e-commerce, métavers, personnalisation...)

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

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

Compétences stratégiques, à développer ou à renforcer : CAO 3D / conception numérique, analyse de données (à tous les niveaux), maîtrise des savoirs en électronique / numérique / robotique, maîtrise des machines à commande numérique, maîtrise des techniques de communication digitales / à distance (dont transmission des savoir faire via le numérique), travail en équipe et en transversalité, connaissance des matières premières





Synthèse – Principaux impacts des scénarios (2/2)



Impact du scénario
sur les métiers :

●●○ MOYEN

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

Les changements d'organisation dans l'atelier (développement du *lean management*) induiront des besoins particuliers sur les compétences managériales (capacité à entraîner des équipes, formation des collaborateurs, gestion des différences intergénérationnelles, capacité à faire évoluer les collaborateurs, *soft skills* plus généralement...).

L'intensification modérée de la réglementation environnementale suscitera des besoins en compétences associées à la mesure et à la réduction de l'impact environnemental de la production (analyse de cycle de vie, éco-conception, connaissance des substituts chimiques...). Dans ce scénario, la mise en place de l'affichage environnemental génèrera des besoins en communication en interne (communication de l'ensemble des métiers pour identifier les différents impacts, remonter des indicateurs) et en externe (clients notamment).

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

Les changements structurels des tendances de mode induits par le scénario auront peu d'impact sur les métiers de la branche, à l'exception de certains métiers de la R&D / création.

Compétences stratégiques, à développer ou à renforcer : veille tendances, compétences numériques, compétences managériales, maîtrise des savoirs en électronique / robotique, communication

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 Habillement.

Les savoir-faire traditionnels devront être maintenus / renforcés pour répondre à la résilience de la demande sur les marchés du luxe. La production de la branche ne connaîtra pas de massification mais se maintiendra grâce à la demande locale notamment sur les segments luxe. La recherche de gains de productivité face à un contexte économique de plus en plus compétitif sera le principal moteur des évolutions de compétences.

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 durables / réparables.

Les compétences digitales se développeront peu (métiers des achats pour augmenter la productivité par exemple) : la faiblesse de l'investissement et des marges limitera les évolutions technologiques des outils de production. Le numérique sera toutefois mobilisé comme outil de conservation des savoir-faire face aux difficultés de recrutement, au vieillissement de la pyramide des âges et à la faible capacité des entreprises à embaucher. La faiblesse de la réglementation environnementale n'indira pas de renforcement global des compétences associées à la transition écologique. Le diptyque prix / qualité continuera à primer.

La réduction de la fréquence des collections sera susceptible de réduire la demande pour certains métiers de la création et des méthodes.

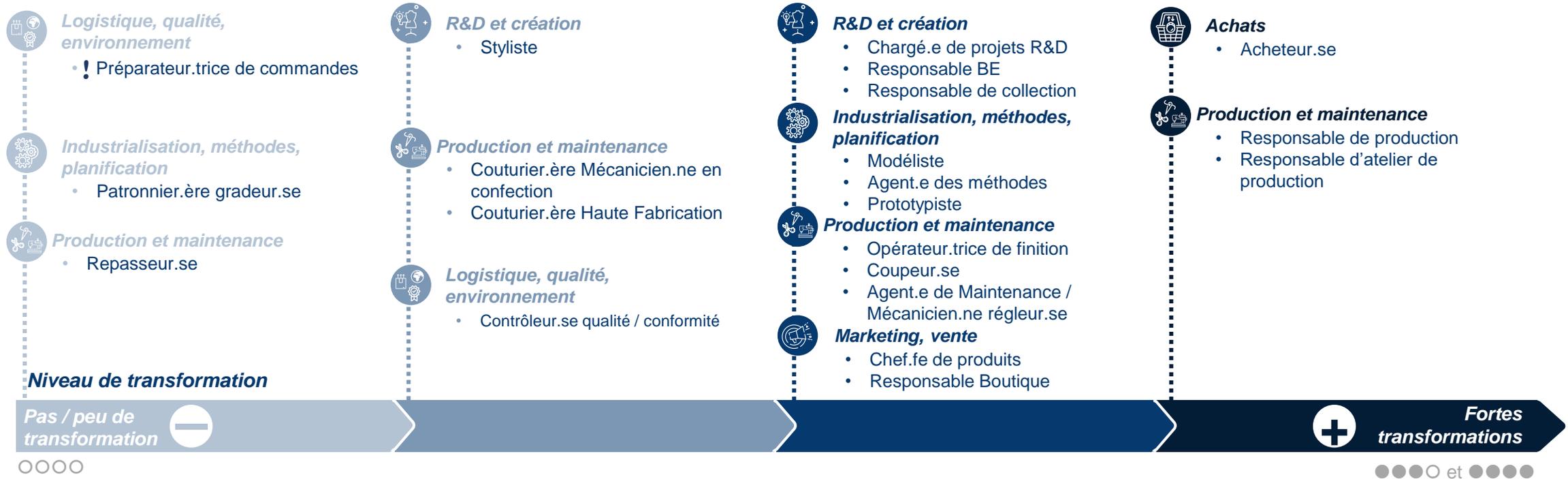
Compétences stratégiques, à développer ou à renforcer : éco-conception, savoir-faire traditionnels de l'industrie du luxe, compétences numériques pour transmission des savoir-faire

Un monde en crise économique et sanitaire longue





Synthèse des métiers en transformation



Les métiers de la branche Habillement connaîtront des évolutions de compétences en lien avec le développement du lean management dans les ateliers (développement des soft skills, des compétences en communication, en optimisation de process, en organisation du poste de travail...). Les évolutions technologiques (conception – notamment CAO 3D - et production numérique) impacteront par ailleurs les métiers de la production / maintenance et de la R&D / création, notamment dans le scénario d'accélération technologique. La numérisation des entreprises de la branche et les transformations métiers associées sont susceptibles de renforcer la désirabilité et l'attractivité des métiers. Des évolutions différenciées sont à attendre selon le type d'activité des entreprises (façonniers vs. production et vente en propre).



Métier	Niveau et facteurs de tension	Degré de transformation à 3-5 ans	Enjeux, motifs d'évolutions et compétences transformées
<p>Acheteur.se</p>	<p>  Tensions modérées </p> <p>  </p>	<p>  </p> <p>  </p> <p>  </p>	<p>Le métier d'Acheteur.se est uniquement présent dans les entreprises fabriquant et / ou vendant en propre (les façonniers ne commandant pas les matières premières en direct). est susceptible d'être profondément transformé par divers facteurs d'influence :</p> <ul style="list-style-type: none"> Accélération technologique : la digitalisation du métier (digitalisation des échanges entre clients et fournisseurs, du reporting, des KPIs fournisseurs, analyse prédictive des besoins d'achat, contrôle des factures, mise en place d'un système de <i>Supplier Information Management</i>...) conduira au renforcement et à l'apparition de nouvelles compétences. Cette transition technologique réduira le poids des missions administratives via l'automatisation des tâches à faible valeur ajoutée, permettant ainsi aux acheteur.se de se 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). Transition écologique : le métier sera fortement impacté par la nécessaire intégration des enjeux de transition écologique dans les critères d'achat (impact de la production de la matière première sur l'environnement, impact des prestations de services achetées). L'acheteur.se étant encore largement un.e acheteur.se de prix, les politiques d'achat devront fortement évoluer pour répondre aux enjeux de transition écologique (réglementaires via le devoir de vigilance, des parties prenantes, réduction des risques associés au changement climatique...). Le métier gagnera notamment des compétences en gestion du risque (évaluation des informations communiquées par les fournisseurs). Les compétences en veille du métier seront également renforcées pour identifier et sélectionner des fournisseurs plus durables, suivre l'évolution de la réglementation, connaître les enjeux environnementaux associés aux produits et services achetés ou encore connaître les labels et certifications durables. Dans un contexte de crise économique, le prix restera le critère principal d'achat. La digitalisation de la fonction pourra permettre de réaliser des gains de productivité et conduira à un renforcement des compétences digitales du métier. 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...

Métiers de la production et de la maintenance



Métier	Niveau et facteurs de tension	Degré de transformation à 3-5 ans	Enjeux, motifs d'évolutions, compétences transformées
<p>Couturier.ère Haute Fabrication</p>	<p>○○○●</p> <p>Tensions sévères</p>	<p>●○○○</p>	<p>Ce métier est exposé à des enjeux particuliers en matière de formation avec une durée d'acquisition des compétences particulièrement longue pour les nouvelles recrues (environ 5 ans). Des compétences pédagogiques seront nécessaires pour associer la transmission des savoir-faire. Les formations sont par ailleurs adaptées aux enjeux spécifiques des entreprises (exigences qualité) et sont donc le plus souvent dispensées en interne. Plusieurs facteurs sont susceptibles de faire évoluer le métier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitalisation du poste de travail : apparition de tablettes numériques pour faciliter l'organisation du travail et la transmission des gestes métier (captation des gestes via vidéo). La digitalisation du poste de travail en trainera par ailleurs une plus grande responsabilisation des couturier.res HF et renforcera son autonomisation. • Transition écologique : renforcement de la prise en compte des enjeux QSE/RSE pour réduire l'impact environnemental de la production (optimisation des process pour réduction de la consommation énergétique, réduction de déchets de coupe, recyclage...) • Le développement du <i>Lean management</i> dans le cadre des scénarios bleu, gris et orange renforcera le besoin de soft skills sur ce métier (travail collaboratif, partage d'information...)
<p>Coupeur.se</p>	<p>○○○●</p> <p>Tensions sévères</p>	<p>●●○○</p>	<p>Les gestes métier des coupeur.se évolueront au gré de l'évolution des technologies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accélération technologique : les technologies de coupe sont en évolution constante. La numérisation de l'environnement de travail conduira à une sophistication et à une évolution des tâches échéant à ce métier (développement de la visionique pour faciliter les raccords motifs, recours à l'intelligence artificielle...). Dans un scénario d'accélération technologique, ces technologies (aujourd'hui limitées aux grands ateliers) se répandraient dans l'ensemble des entreprises, y compris les PME – à l'inverse d'un scénario de crise économique. Le contenu technologique des compétences du métier devra être renforcé : maîtrise de l'analyse de la donnée, appui sur des outils numériques pour caractériser et évaluer la conformité des matériaux, réglage et préparation de machines, utilisation de machines numériques... Le renforcement des compétences numériques serait également à conduire dans le cadre d'un scénario de retour au monde d'avant, les technologies de coupe évoluant en continu. • Transition écologique : l'accélération de la transition écologique conduira à un renforcement des exigences associées à l'optimisation de la coupe pour réduire les déchets associés. Les compétences numériques seront sollicitées à cette fin (recours à l'IA...) • Le développement du <i>Lean management</i> dans le cadre des scénarios bleu, gris et orange renforcera le besoin de soft skills sur ce métier (travail collaboratif, partage d'information...)



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.



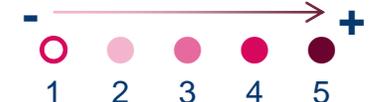
Evolution de l'indicateur de tension composite : différence entre les indicateurs de tension composite en 2015 et en 2019. Une augmentation des tensions témoigne d'une dégradation de la situation.



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

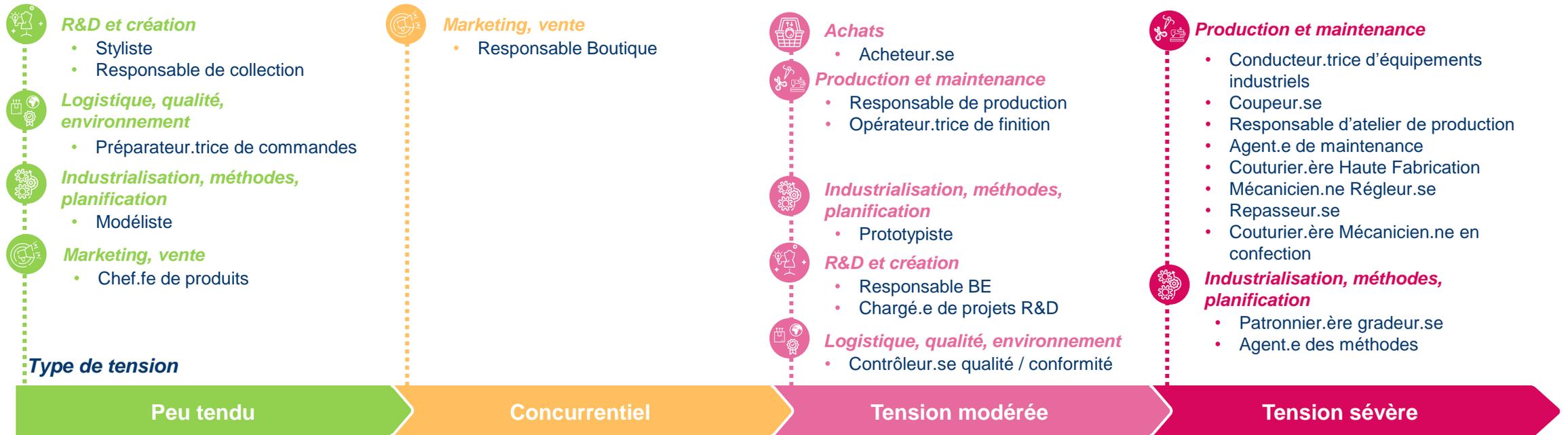


Pour chaque facteur, un niveau de tension (/5) est évalué :





Synthèse des métiers en tension



➤ 17 métiers de la branche Habillement peuvent être considérés comme tendus. Les métiers de la Production et de la Maintenance affichent un niveau de tension particulièrement élevé. Des difficultés de recrutement particulières, une pyramide des âges vieillissante, un lien fort entre formation et emploi constituent les principaux facteurs de tension pour les métiers de la branche. Le niveau de tension sur les métiers évalués a toutefois peu augmenté entre 2015 et 2019.



Détail des motifs de tension (1/3)

Légende

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

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

Motifs de tension

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



05

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

Plus de 150 certifications conduisent aux métiers de la branche Habillement

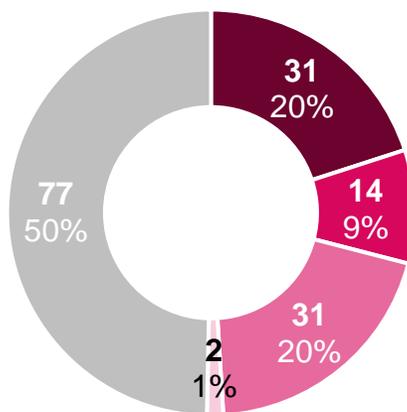


➤ **155 certifications conduisant aux métiers de la branche professionnelle Habillement ont été identifiées par l'étude.** Parmi elles, on compte une part importante de certifications « autres » : ces dernières représentent plus de la moitié des certifications disponibles (il s'agit notamment de FCIL, de certifications M.O.F. ou encore d'autres titres inscrits au RNCP). Hors 'Autres', les CQP et CQPi représentent 40% des certifications proposées. Les certifications identifiées présentent un niveau de qualification globalement élevé : hors certifications sans niveau, les certifications de niveau 6 à 8 représentent la moitié du total. La formation initiale, continue et la VAE constituent les principales voies d'accès aux certifications identifiées. Environ 2/3 des certifications sont accessibles par ces voies. Un tiers des certifications est accessible en contrat d'apprentissage.

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

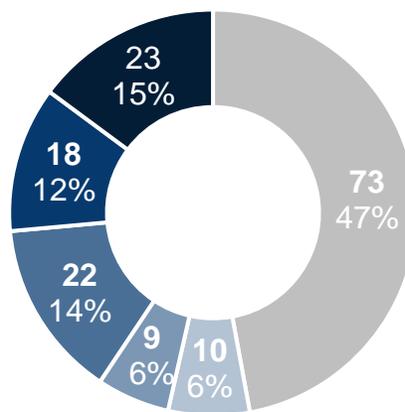
Nombre et % du total



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

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

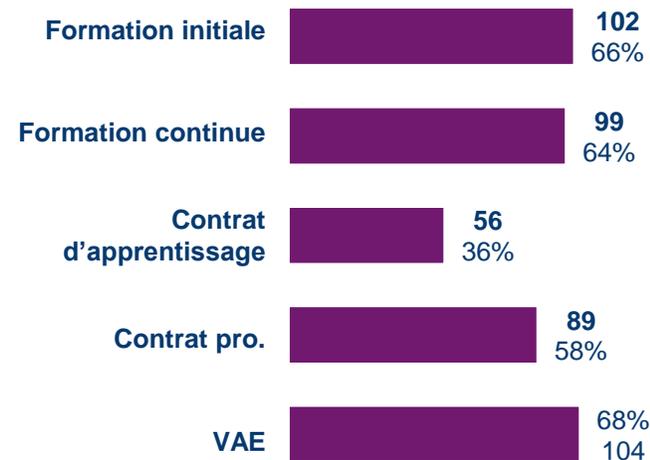
Nombre et % du total



- 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



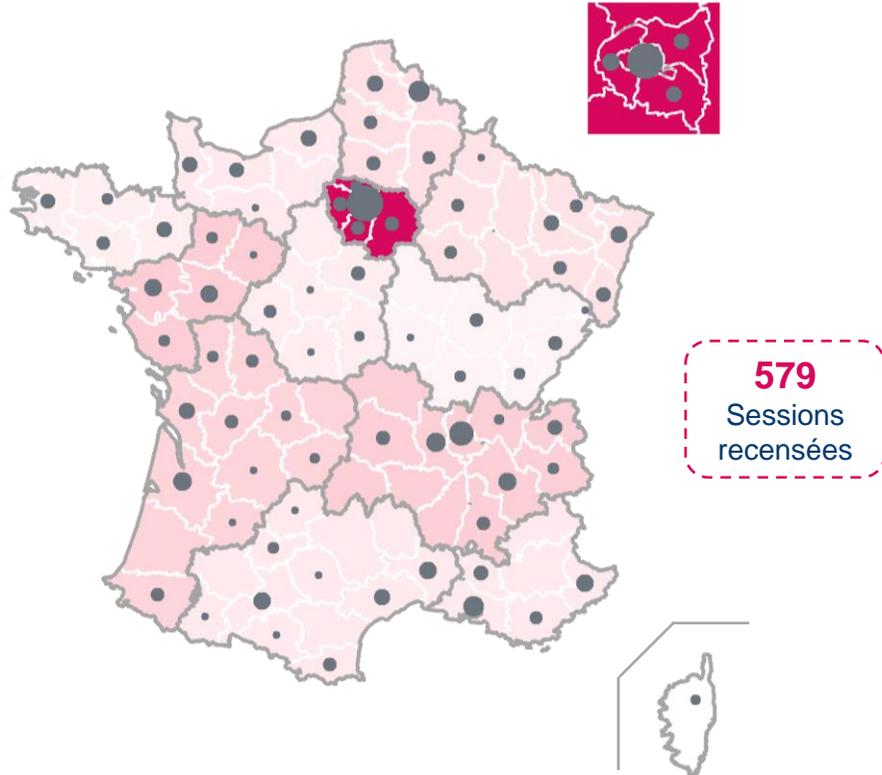
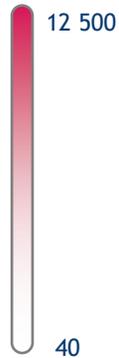
La quasi-totalité du territoire est couverte par au moins une session formation conduisant aux métiers de l'Habillement



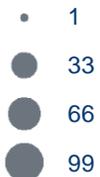
Nombre de sessions de formation initiale offertes par département*

Effectifs régionaux

(nb de salariés)



Nombre de sessions



- Des formations initiales aux métiers de l'habillement sont disponibles dans l'ensemble des régions métropolitaines et la quasi-totalité des départements du territoire. L'Île-de-France concentre la majorité des formations et des effectifs de la branche.
- 145 sessions de formation initiale à la certification Bac Pro – Métiers de la mode sont proposées : c'est, en volume, la principale certification menant aux métiers de la branche. Le volume important de sessions de formation associées à cette certification explique en partie la présence de sessions de formation aux métiers de la branche sur l'ensemble du territoire.
- 12 certifications ne sont associées à aucune session de formation initiale. Il s'agit principalement d'autres titres inscrits sur demande au RNCP. Ces certifications concernent des métiers divers, de la production de la R&D et de la création ou encore du marketing / de la vente. 4 certifications concernent les métiers du costume de scène.

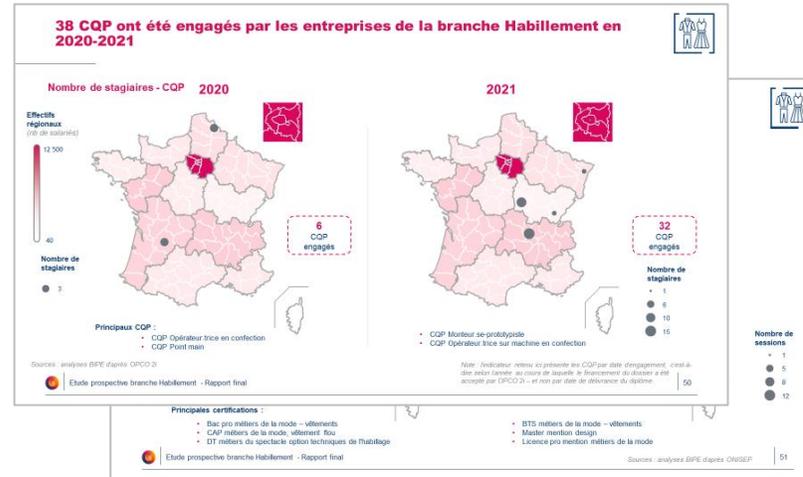
Notes : (*) Hors formations non spécifiques (c.f. liste en annexe)

Sources : analyses BIPE d'après ONISEP

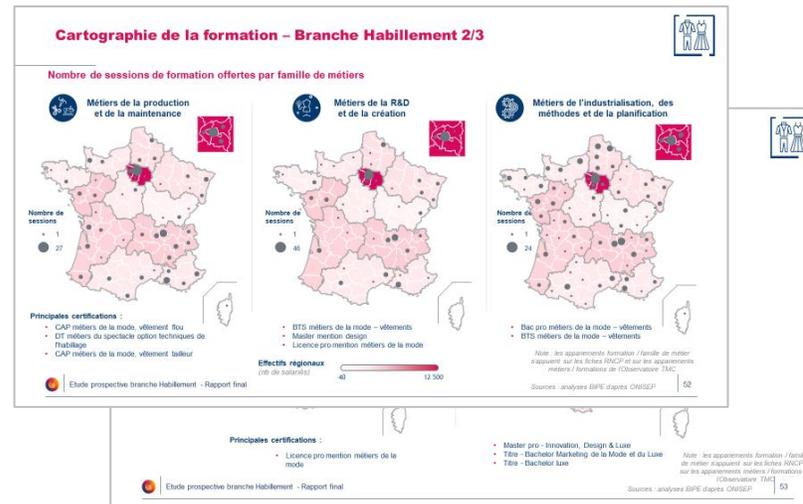


La cartographie de la formation initiale est déclinée selon le type de diplôme et les familles de métiers

Type de diplôme



Famille de métiers



Certaines certifications doivent évoluer, notamment sur le numérique et la transition éco., pour prendre en compte les évolutions dans l'Habillement (1/2)



Métier	Adéquation	Commentaire
Acheteur.se		Plusieurs formations menant au métier existent de niveau Bac +3 à Bac +5. Les formations conduisant au métier d'acheteur.se intègrent les évolutions de compétences identifiées (formation aux enjeux environnementaux, à la connaissance de la chaîne logistique, aux outils digitaux...). Les formations n'étant pas spécifiques au métier, elles n'incluent toutefois pas de formation aux outils type SIM.
Responsable d'atelier de production		Une certification a été identifiée. Le programme de formation n'intègre pas de compétences relatives à l'agilité / à la réactivité. Les enjeux de développement durable sont abordés, sans toutefois d'approche spécifique aux enjeux de la branche Habillement. Par ailleurs, les compétences en management / gestion d'équipe / communication ne sont pas formellement intégrées au programme de formation.
Chargé.e de projets R&D		Une certification a été identifiée. Cette dernière intègre une formation aux compétences numériques « générales » mais n'inclut pas de compétences relatives à la conception 3D. La connaissance des matières, matériaux innovants n'est pas intégrée au programme de formation, ni les compétences relatives à la veille (veille technologique notamment). Les enjeux et compétences de la transition écologique (ACV et éco-conception notamment) ne sont pas inclus dans le référentiel de compétences de la formation.
Responsable bureau d'études		C.f. métier Chargé.e de projets R&D (les mêmes formations conduisent à ce métier, aux évolutions similaires).
Agent.e des méthodes		Une certification a été identifiée (CQP). Le programme de formation présenté sur la fiche RNCP de la formation n'inclut pas de formation au digital.

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



06

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

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



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

Ces recommandations peuvent être organisées selon trois grands axes :

Axe 1



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

Axe 2



Structurer des démarches de branche autour d'actions collectives

Axe 3



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

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

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

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

Axe 1



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

Axe 2



Structurer des démarches de branche autour d'actions collectives

Axe 3



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



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

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

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

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

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

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 (utilisation d'outils numériques, de simulateurs par exemple) – doit évoluer pour répondre à ces enjeux dans un contexte où les entreprises doivent pouvoir bénéficier d'une bonne visibilité sur les modalités de financement pour limiter au maximum l'impact de la formation sur la performance industrielle.

- 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

Détail des préconisations de l'Axe 1 (3/4)

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

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

Constats

- L'essor du Made in France est porteur d'opportunités pour les entreprises des branches (développement de l'activité, attractivité, visibilité à l'international...)
- De nombreuses études font état de la volonté des jeunes générations et des salariés en poste d'exercer un travail qui a du sens
- Certains métiers font l'objet d'une concurrence intense avec les autres secteurs (maintenance, cybersécurité, vente...)

Objectifs et modalités

- Communiquer pour valoriser encore davantage les savoir-faire patrimoniaux et leur inscription dans une histoire longue, tout en mettant en avant la capacité des entreprises de la branche à articuler tradition et modernité
- Communiquer sur les défis créatifs associés à la transition écologique pour les entreprises de la branche et les solutions mises en œuvre (surcyclage, longévité des produits de luxe, matières premières innovantes...)
- Réaliser une étude de contribution économique et sociale de l'activité des entreprises des branches / des filières et communiquer (impact direct, indirect...) pour mettre en avant l'impact positif de l'activité sur l'économie et l'environnement (emploi, PIB, effet d'entraînement, émissions évitées...)

Publics cible

- Demandeurs d'emploi
- Jeunes

Pilotes

- Fédérations
- OPCO 2i



Exemples de bonnes pratiques

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

- ③ Communiquer sur les enjeux du *Made in France* et ses aspects positifs et / ou sur la dimension patrimoniale des savoir-faire pour attirer des profils vers les entreprises des branches

Un constat : les jeunes en quête de sens



78%

Des 18-24 ans n'accepteraient pas un emploi qui n'a pas de sens



91%

Des étudiants des grands écoles placent « *l'intérêt du poste, le fait qu'il soit stimulant* » dans leurs principaux critères de choix, bien avant le fait d'être en CDI (55%)



29%

Des 18-34 ans pensent qu'une entreprise doit s'engager en priorité sur la préservation de l'environnement (40% pour les diplômés Bac+3 et +)



39%

Pour 39% des 18-24 ans, l'entreprise locale est un modèle d'entreprise idéale qu'ils rêveraient de rejoindre (45% pour les CSP-)

Une solution : mettre en avant les contributions positives du métier / du secteur



⚠ SOLDES ! ⚠

Malheureusement, cette année encore, Le t-shirt Propre ne sera pas en mesure de vous proposer un t-shirt soldé à 9€ ...

Malgré notre insistance :

Notre atelier de confection français a refusé de travailler pour 2€ par jour et 60h semaine sous prétexte qu'ils ont des familles à nourrir ...

En moyenne, un t-shirt Propre est vendu 35€. Si comme nous, vous trouvez que c'est du vol et que vous souhaitez agir concrètement :

Envoyez-nous votre CV et votre candidature par mail.
Rémunération 2€ par jour pour 60h semaine.

Notre tricoteur français a refusé de nous livrer du tissu hyper fin sous prétexte qu'il va vriller au premier lavage ...

Notre teinturier français a refusé d'utiliser des teintures chimiques et de les rejeter directement dans la nature sous prétexte que c'est interdit en France ...



La marque « Le T-Shirt propre » a lancé une campagne de publicité pour faire prendre conscience aux consommateurs de l'impact social et environnemental positif du *Made in France*.

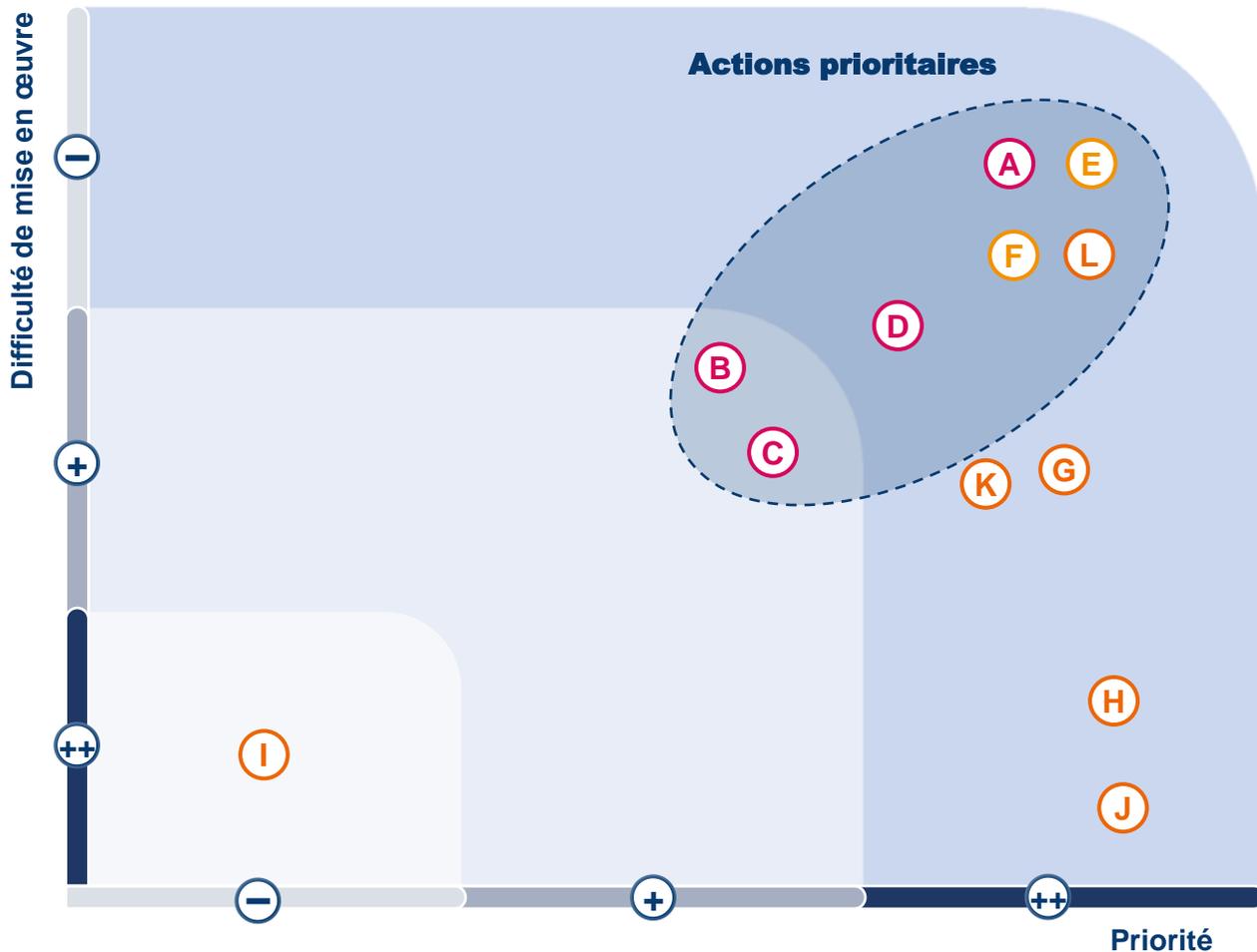
Sources : baromètre Macif-Fondation Jean Jaurès « Les jeunes et l'entreprise », Le Monde, Le t-shirt propre



Recommandations et actions prioritaires pour la branche Habillement



Synthèse des préconisations par difficulté x priorité



Préconisations

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





  [observatoire-competences-industries.fr](https://www.observatoire-competences-industries.fr)
