



Industrie Chaussures

Industrie de la chaussure et des articles chaussants

Enquête sur les besoins en compétences, recrutements et formations

Synthèse des résultats

Avril 2025



01. Contexte et méthodologie de l'étude

Contexte et méthodologie de l'étude



Contexte et objectifs

- **La Branche professionnelle de la Chaussure et OPCO 2i** ont souhaité réaliser une étude sur les besoins en compétences, recrutements et en formations des entreprises de la branche sur le périmètre des activités industrielles.
- **Plus précisément l'objectif est :**
 - Mieux comprendre l'impact de l'évolution de leur marché sur leur organisation, leur offre et leur métier
 - D'identifier les métiers sensibles ; comprendre leur pratique de formation ; identifier leurs besoins en formations et en recrutements.
 - **En complément**, mesurer le niveau de connaissance et d'intérêt envers les CPQ de la branche et pour le développement de nouvelles formations.



Méthode et questionnaire

- **Une enquête qui s'est organisée en plusieurs phases.**
 - **Une consultation qualitative** auprès de 12 entreprises dont certaines des plus grandes avec une recherche de diversité : de octobre 2024 à janvier 2025.
 - **Une consultation téléphonique** plus quantitative auprès des 178 autres entreprises de façon à garantir une bonne fiabilité des résultats : du 18 février au 21 mars 2025 (4 semaines).
- Un questionnaire élaboré en équipe projet. Un temps d'administration moyen de 1h pour la phase 1 ; 15 minutes pour la phase 2, variable selon la taille de l'entreprise.

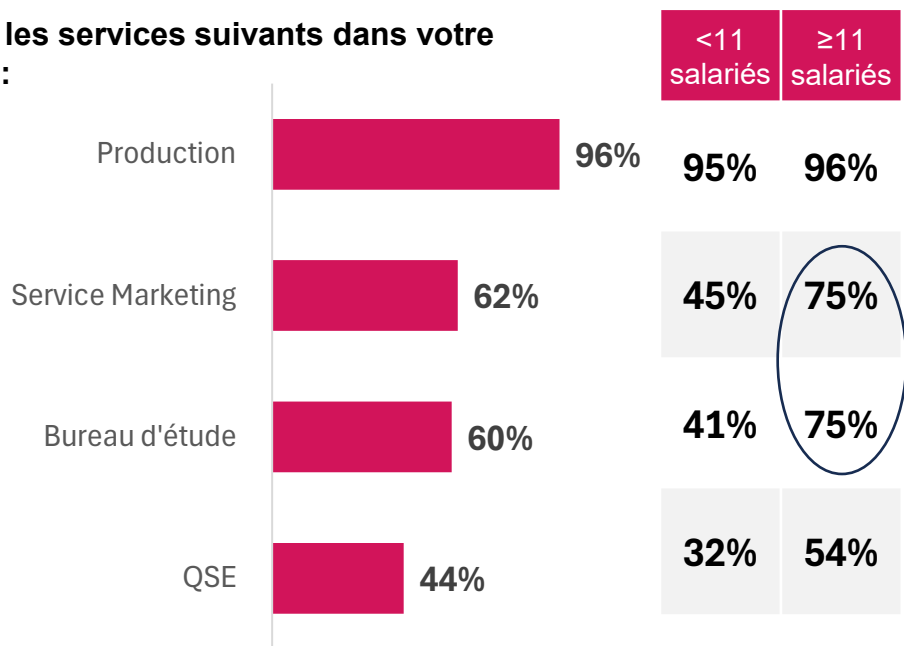


Echantillon répondant

- **50 entreprises répondantes** représentant environ 2 500 salariés soit 67% de l'ensemble des salariés de la branche (3 700 salariés*), ce qui garantit une bonne représentativité des résultats.
- **Un échantillon qui autorise une analyse selon la taille des entreprises** (entreprises de <11 salariés représentant 44% des répondants ; entreprises ≥11 salariés représentant 56% des répondants) ; par **typologie de mode de fabrication** (Cousu uniquement ; non cousu uniquement ; cousu+ non cousu)
- **Un investissement temps important de certaines grandes entreprises** dans la démarche, ce qui démontre l'importance du sujet pour elles.

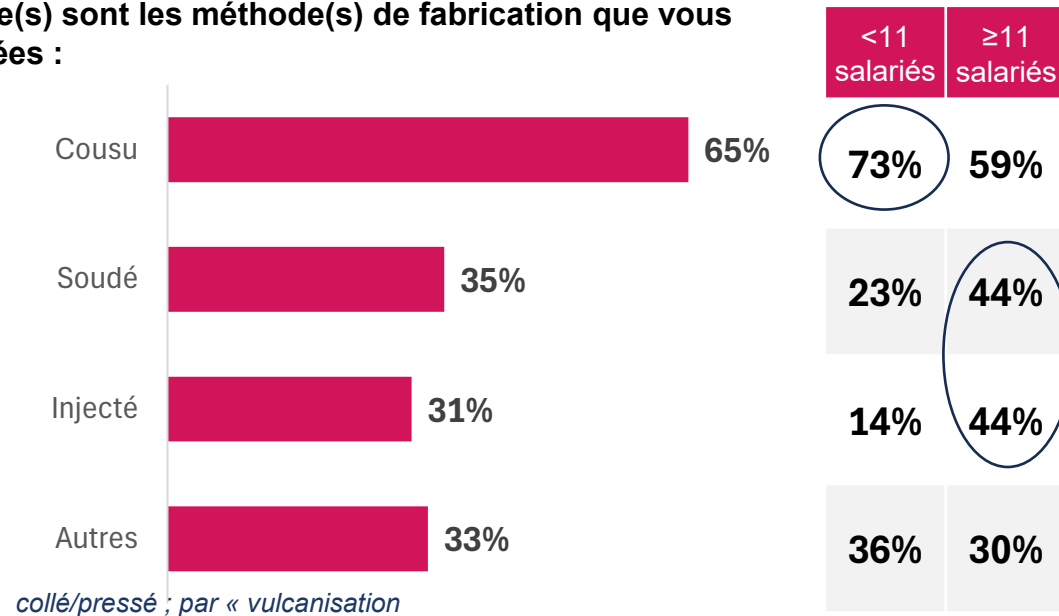
Caractéristiques des entreprises interrogées :

Avez-vous les services suivants dans votre entreprise :



- Si la quasi-totalité des entreprises ont une activité de production (à noter que certaines ont une partie de leur production hors France), la présence d'un service marketing et d'un bureau d'étude sont plus rares dans les plus petites structures.
- Moins de la moitié des entreprises sont dotées d'un service QSE, 54% des entreprises de ≥11 salariés.

Quelle(s) sont les méthode(s) de fabrication que vous utilisez :



- On observe une grande diversité de techniques de fabrication, qui suppose une industrialisation de l'organisation plus ou moins poussée :
 - La majorité des entreprises utilisent du « cousu » (=plus artisanal potentiellement), en particulier les plus petites entreprises.
 - Les entreprises >10 salariés utilisent des techniques plus diversifiées avec davantage de soudé ou d'injecté.
 - Les autres méthodes citées : collé/pressé ; par « vulcanisation ».



02

02. Evolutions observées et impacts sur l'activité

Les évolutions marquantes observées par les entreprises ces dernières années

96% des entreprises ont cité des évolutions marquantes qui ont pu les impacter ces dernières années

Des enjeux client et marchés : pour 69% des entreprises (pour 78% des entreprises qui fabriquent uniquement avec du cousu)

Un marché français qui s'est resserré compte tenu des fermetures d'entreprises, dans un contexte de concurrence internationale accrue et de changements dans les habitudes d'achats post covid :

- **Chute des ventes en boutique**, augmentation de la vente en ligne/de la vente directe
- **Changement de comportements** des consommateurs :
 - en BtoC : baisse de la consommation/ du pouvoir d'achat de certains clients ; dans le même temps, émergence d'une clientèle qui recherche du Made In France/de produits d'une certaine valeur, de produits plus éco/responsables.
 - en BtoB : attente d'une réactivité très forte ce qui nécessite une logique d'optimisation dans la gestion prévisionnelle des stocks
- **Développement de la concurrence asiatique** avec une production à moindre coût et des investissements importants en matière de design.
- **Essor de la seconde main**, développement de plateforme du type TEMU, SHEIN
- Emergence d'entreprises « marketée » made in France mais dont les produits sont fabriqués en Europe.
- **Fermeture de certains marchés** (Russie, USA)
- Augmentation **du coût de la matière première** ; rachat des tanneries/mégisseries par des grands Groupes de luxe (difficultés pour trouver des fournisseurs).

→ En conséquence, 58% des entreprises concernées ont fait évoluer leur offre/organisation pour s'adapter

- Fermeture de points de vente, moindre participation à des salons professionnels. En contre partie, **déploiement de plateforme/ vente sur le web** ; de services de distribution en propre ; communication sur les réseaux sociaux → des changements qui se sont accompagnés d'un renforcement des équipes communication ; pour certains, un développement de l'IA pour assister les actions marketing /communication ; recherche de compétences juridiques pour protéger les marques sur le web
- Une **valorisation du made in France** avec pour certains, le centrage sur des produits plus haut de gamme, un niveau de finition plus abouti. **Passage d'une certification origine France**
- Un **accent mis sur l'innovation/la créativité** ; l'innovation dans les matières (laine, jean, ...), dans le style, les technologies (conception éco-conçue) ;
- **Valorisation de l'aspect éthique et sociétale**, en valorisant notamment le bien-être des « artisans » qui confectionnent les produits
- Développement **d'un service client** plus développé (sur l'entrée de gamme).
- Optimisation dans la gestion prévisionnelle des stocks.



Les évolutions marquantes observées par les entreprises ces dernières années

96% des entreprises ont cité des évolutions marquantes qui ont pu les impacter ces dernières années

Des enjeux environnementaux/réglementaires : pour 40% des entreprises ; 52% des entreprises >10 salariés, 56% des entreprises sur de la fabrication non cousue)

- Une augmentation de la **réglementation** (dont environnementale/RSE, normes de sécurité) et des obligations avec des impacts à la fois administratifs (ex : traçabilité, connaissance matière) et sur les possibilités d'achats (restrictions, interdictions).
- **Sensibilité plus forte des clients** à la dimension RSE, d'usage de produits plus responsables (ex : tissu bio) ce qui peut constituer un point de différenciation pour les entreprises
- **Exigence accrue en matière environnemental**, notamment a travers des lois AGEC et sur la décarbonation.

→ **En conséquence, 67% des entreprises concernées ont fait évoluer leur offre/organisation pour s'adapter**

- Augmentation du **temps administratif** consacré à la réglementation
- **Diversification dans les matières utilisées** (et pour toucher une cible différente) dont l'utilisation **de matière recyclée** (plastique, cuir, textile ; recyclé en interne et/ou en collaboration avec d'autres entreprises du secteur ou spécialisées sans gros impact sur les compétences métiers).
- **Revu des process** pour recycler une partie des déchets de production ; optimisation de la coupe et des process pour diminuer les chutes
- Des réflexions, sur la **recherche de partenariats pour établir une collecte** de chaussures/chaussons usager et les recycler
- Développement de **chaussures « éco conçues »**
- Augmentations des **exigences en matière de traçabilité** et d'éco conception envers les fournisseurs ; **recherche de produits/fournisseurs plus locaux**
- **Mise en place de SAV** réparation de chaussures
- Projet pour obtenir un **label RSE**.



Les évolutions marquantes observées par les entreprises ces dernières années

96% des entreprises ont cité des évolutions marquantes qui ont pu les impacter ces dernières années

Des opportunités organisationnelles et technologiques : pour 31% des entreprises (64% des entreprises dont la fabrication ne repose pas uniquement sur du cousu)

- Dans ce contexte marché et réglementaire, les possibilités technologiques offrent à la fois des gains de temps/réactivité ; des possibilités de développements plus rapides de produits plus technologiques/originaux et surtout, une optimisation de l'organisation pour améliorer les conditions de travail, l'attractivité des métiers et la poly-compétences (dont numérique), dans un contexte où les ressources humaines sur les métiers de production sont rares.
- En conséquence, 79% des entreprises concernées ont fait évoluer leur équipement/organisation
- Des investissements dans de nouvelles machines/outils (ex : coupe automatique, robotique) avant tout pour réduire la pénibilité (port de charge, posture, réduction des bruits) et rendre les métiers plus attractifs
 - Optimisation des espaces pour limiter les déplacements et les ports de charge
 - Utilisation de plus de logiciels (ex : patronage 3D).
 - Réorganisation de la production avec la recherche de davantage de polyvalence/poly-compétences et de façon rendre les missions plus attractives, compte tenu des difficultés de recrutement, des départs en retraite (impliquant également de l'accompagnement formation).
 - Evolution de l'organisation avec par exemple **développement d'un nouvel ERP pour permettre une meilleure coordination** entre les équipes ; une meilleure gestion des stocks.
 - **Développement de nouveaux métiers** (ingénieur process, technicien de méthode) avec des enjeux autour de l'amélioration continue (optimisation performance, amélioration des coûts) via du « Lean management » ; de l'industrialisation (nouvelles technologies, automatisation des processus ; standardisation des méthodes).
 - Evolution des process assistés par l'IA.
- Des changements qui impliquent de l'accompagnement formation ; le développement de compétences plus importantes en matière de maintenance ; qui peuvent induire un changement « culturel » pour les salariés dans la façon de fabriquer.

Les évolutions marquantes observées par les entreprises ces dernières années

96% des entreprises ont cité des évolutions marquantes qui ont pu les impacter ces dernières années

Des enjeux humains (attractivité + fidélisation) pour 16% des entreprises (uniquement les entreprises >10 salariés, 28% d'en elles ; 45% des entreprises dont la fabrication ne repose pas uniquement sur du cousu)

- Des **tensions sur les métiers de la production** qui impactent la capacité à faire, en lien notamment avec l'absence de formation chaussure sur les métiers de production.
- Un **changement dans les attentes liées au travail** : des attentes en matière d'équilibre vie pro/vie privée ; l'attente de davantage de transparence, d'écoute, de reconnaissance ; accompagnement personnalisé pour le développement formation/carrière (notamment sur des métiers supports/commerciaux avec un turnover plus important).
- **La transformation de certains métiers** compte tenu des évolutions numériques/dans la relation client (exemple : évolutions des profils commerciaux avec une part plus importante à la gestion des outils/administratif et moins au contact client).

→En conséquence, 86% des entreprises concernées ont fait évoluer leur pratique/organisation

- **Optimisation des horaires de travail** (diminution des horaires décalés ; fin de journée plus tôt)
- Davantage de **partage de la stratégie**, d'implication des équipes.
- Mise en place de « Charte de recrutement » avec des entreprises environnantes pour réguler le turnover ; mise en place de **primes de cooptation**
- Développement de **plan de formation certifié** (Pro-a) pour favoriser la fidélisation des salariés.

Les évolutions marquantes observées par les entreprises ces dernières années et changements opérés : en résumé

96% des entreprises ont cité des évolutions marquantes qui ont pu les impacter ces dernières années

Des enjeux client et marchés : 69%
(78% des entreprises uniquement sur du cousu)



58% des entreprises concernées ont fait évoluer leur offre/organisation (soit 40% de la totalité) : déploiement de plateforme/ vente sur le web ; valorisation du made in France ; l'innovation/la créativité ; Valorisation de l'aspect éthique ; service client ; ...

Des enjeux environnementaux/réglementaires : 40%
(52% des entreprises >10 salariés, 56% des entreprises sur de la fabrication non cousue)



67% des entreprises concernées ont fait évoluer leur offre/organisation (soit 27% de la totalité) : augmentation du temps administratif ; diversification dans les matières utilisées dont recyclées ; Revu des process ; éco-conception ; mise en place de SAV ; recherche de produits/fournisseurs plus locaux ; plus de traçabilité ;

Des opportunités technologiques : 31%
(64% des entreprises dont la fabrication ne repose pas uniquement sur du cousu)



79% des entreprises concernées ont fait évoluer leur équipement/organisation (soit 25% de la totalité) : investissements dans de nouvelles machines/outils ; logiciels 3D ; réorganisation de la production ; évolution des process assistés par l'IA ; ...

Des enjeux humains : 16%
(uniquement les entreprises >10 salariés, 28% d'en elles ; 45% des entreprises dont la fabrication ne repose pas uniquement sur du cousu)



86% des entreprises concernées ont fait évoluer leur pratique/organisation (soit 14% de la totalité) : optimisation des horaires de travail ; partage de la stratégie ; plan de formation certifié ; ...

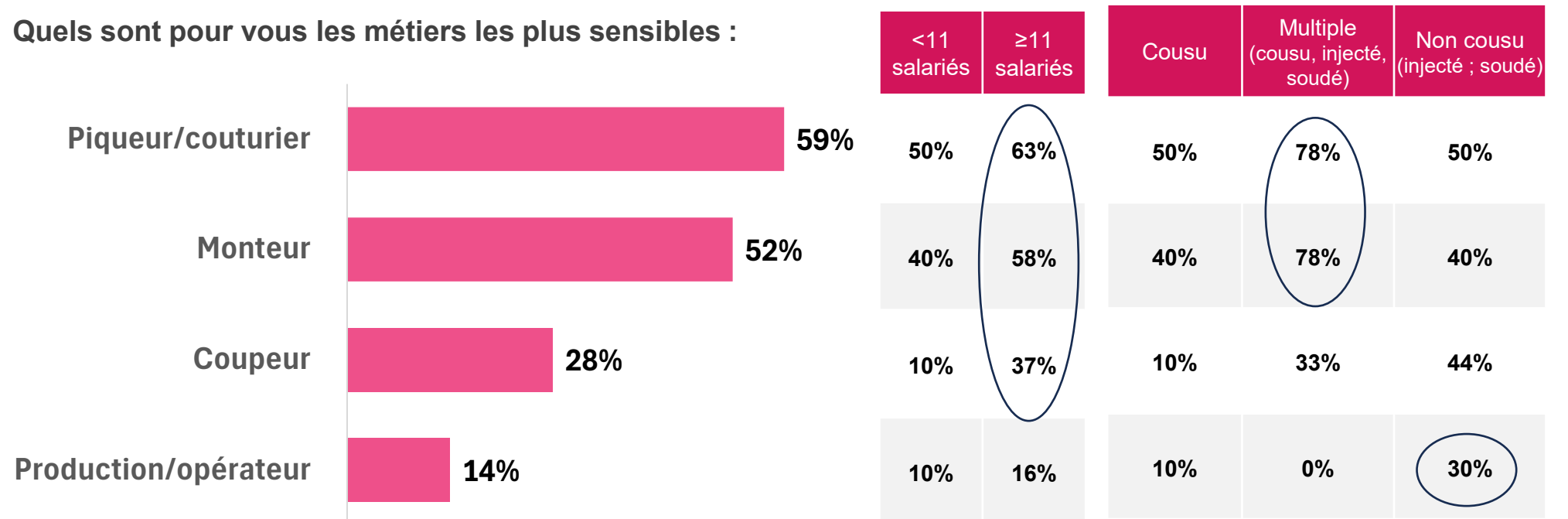
03

03. Les métiers dits « sensibles »

Métiers les plus « sensibles » déclarés par les entreprises

58% des entreprises ont cité des métiers sensibles (70% des entreprises ≥11 salariés ; 45% des entreprises <11 salariés)

Quels sont pour vous les métiers les plus sensibles :



Autres métiers cités par moins de 10% des entreprises (par ordre décroissant de citation) : Marketing digital ; Commercial ; Bichonneur ; Patronnier ; Technicien de maintenance ; Comptable ; Tanneur ; Tisseur ; Modéliste ; Préparateur de commandes ; Cardeur ; Vendeur ; Développeur informatique

- Parmi les 58% d'entreprises qui identifient des métiers sensibles, les métiers de la production ressortent de manière très sensible, en particulier celui de piqueur et de monteur (surtout pour les entreprises >10 salariés, avec des méthodes de fabrication multiples).
- Les entreprises optant pour des techniques de fabrications non cousu (a priori plus industrialisées) citent davantage les postes d'opérateurs.



Métiers les plus sensibles déclarés par les entreprises : les difficultés du métier

58% des entreprises ont cité des métiers sensibles (70% des entreprises ≥11 salariés ; 45% des entreprises <11 salariés)

Métiers sensibles	Nature des difficultés / difficultés du métier
Piqueur (59%)	• Un métier technique qui nécessite une formation assez longue en interne (environ 6-8 mois sur les principales machines en interne, jusqu'à 4 ans pour l'ensemble) alors même que l'offre de formation est très réduite et les profils très rares →compétences recherchées : capacité à maîtriser les différentes techniques de piquage/couture ; utilisation de différentes machines ; nécessité de coordonner les mains et les pieds.
Monteur (52%)	• Un métier qui nécessite de la résistance physique (travail debout ; vibrations ; cadence imposée par les machines) ; une certaine force pour assurer le montage ; aspect répétitif. • Un métier technique qui nécessite une formation longue (environ 1 an en interne) alors même que l'offre de formation est très réduite →compétences recherchées : capacité à effectuer les différents types de montage/d'assemblage ; à bien régler les machines ; le centrage ; assurer l'entretien
Coupeur (28%)	• Un métier qui nécessite une bonne connaissance des matériaux et surtout du cuir →compétences recherchées : savoir « lire une peau » et optimiser la matière ; bien placer les pièces à couper. • Nécessite une formation en interne d'environ 6-8 mois →mais un métier en transformation dans certaines organisations avec l'utilisation d'outil numérique (=formation plus courte ; facteur d'attractivité)
Producteur/opérateur (14%)	• Nécessite un contrôle qualité en continu tout au long du processus ; des compétences et des connaissances liées à la matière, aux défauts, à des critères qualité • Aspect répétitif ; rémunération.

Dans ce cadre, le départ d'un salarié constitue un défi pour l'entreprise compte tenu de la rareté de ces profils et de l'investissement de l'entreprise pour les former. Dans le même temps, les candidats recherchent plus souvent des missions diversifiées, avec une plus faible tolérance aux contraintes.



Métiers les plus sensibles déclarés par les entreprises : profils de salariés et accompagnement formation

Uniquement phase qualitative (=10 entreprises ; hors la question sur les profils=50 entreprises répondantes)

Métiers	Profils des salariés	Accompagnement formation
Piqueur (59%)	Pas de profil de formation type (issu de tous types de secteurs) • Profils : plus souvent des femmes, plutôt sénéiores (passion/savoir pour la couture plus rare chez les jeunes). • Parcours/formation : dans l'idéal une expérience du métier ou de la couture (ou passion) ; parfois des formations en piqueur en maroquinerie ; tapisserie ; vêtement ; sellerie • Compétences recherchées : précision, rigueur, patience, esprit de cohésion, rythme	• Formation interne uniquement, par un référent/salarié expérimenté/responsable de production avec une progression dans la complexité des machines utilisées (ex : 2-3 mois sur machines simple ; 7-8 mois pour les plus complexes), voir 1 an par machine (absence de rendement sur cette période). En amont, un test d'aptitude est effectué. • Dans certaines entreprises, 4-5 ans sont nécessaires pour maîtriser l'ensemble des outils
Monteur (52%)	Pas de profil de formation type, profil très rare • Profils : plus souvent des hommes (compte tenu notamment l'aspect plus physique) • Parcours/formation : profils essentiellement locaux (ex: suite fermetures usines ; ancien boucher, camionneur, ...) avec souvent aucune expérience ; recrutement uniquement basé sur les compétences comportementales. • Compétences recherchées : précision, rigueur (activité potentiellement dangereuse en cas de mauvaise manipulation) ; côté « bricoleur » compte tenu des réglages et de la complexité. Connaissance du cuir.	• Formation interne uniquement (réfèrent ou salarié expérimenté) sur 1 an. • Pour certains, formation interne basée sur des contrats de professionnalisation avec tuteurs PRO-A accompagné par OPCO 2i (coach sur savoir être et référent technique en interne + entreprise architecte pour l'élaboration du plan de formation et son suivi) ; En amont, un formulaire est utilisé pour évaluer les connaissances • Utilisation complémentaire de formations CTC (ex : calcul de surface).
Coupeur (28%)	• Pas de profil et de formation type, recrutement basé sur la motivation et les compétences comportementales (sens de l'observation, communication)	• Formation interne (réfèrent ou salarié expérimenté) avec des référents techniques (6-8 mois) + formation externe (CTC) pour certains.
Producteur / opérateur (14%)	• Pour certains, recherche de profils avec une expertise en maroquinerie/cuir avec des compétences transférables avec la recherche de compétences manuelles (précision). • Pour certains, recrutements de profil expérimentés/séniors notamment compte tenu des compétences comportementales recherchées	Idem



04

04. Les pratiques et besoins en formations et en recrutement

Rappel des formations dans l'univers de la chaussure*

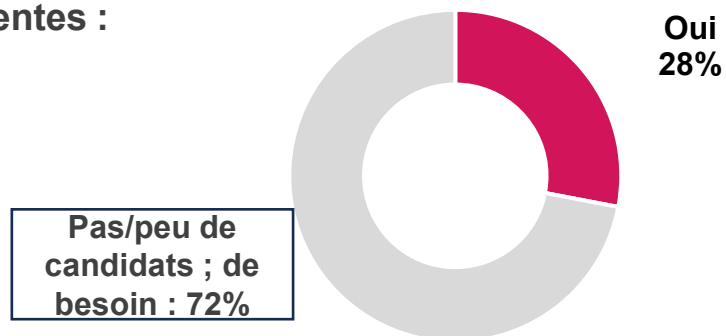
Formation initiale	Ecoles
Baccalauréat professionnel Métiers du cuir, option chaussure	• Lycée du Dauphiné (Romans-sur-Isère)
BTS Métiers de la Mode – Chaussure et Maroquinerie	• Lycée d'Alembert (Paris) • Lycée du Dauphiné (Romans-sur-Isère) • Lycée de la Mode (Cholet) • Lycée Jean Guéhenno (Fougères)
Ingénieur du Cuir	• ITECH (Ecully)
Designer d'accessoires	• Atelier Chardon Savard (Paris)
CAP Cordonnerie Botterie	• Compagnons du Devoir (Pantin) • CFA du lycée Jean Geiler (Strasbourg) • LEA-EREA Jean Monnet (Garches) • Lycée des métiers « Jean Rostand » (Angoulême)
Formation continue	Organismes de formation
CQP styliste modéliste chaussure	• Compagnons du Duvoir (Cholet)
CQP Coupeur chaussure	• CTC (Lyon)
CQP Piqueur	• CTC (Lyon)
CQP Moteur option soudé ou cousu	• CTC (Lyon)
Autres formations en continu	• CTC (Lyon)

Autres formations citées par les entreprises qui peuvent constituer une base pour les métiers de la chaussure : CAP Maroquinerie ; CAP Couture.



Appréciation de l'offre de formation

Part des entreprises qui identifient des formations **initiales** pertinentes :



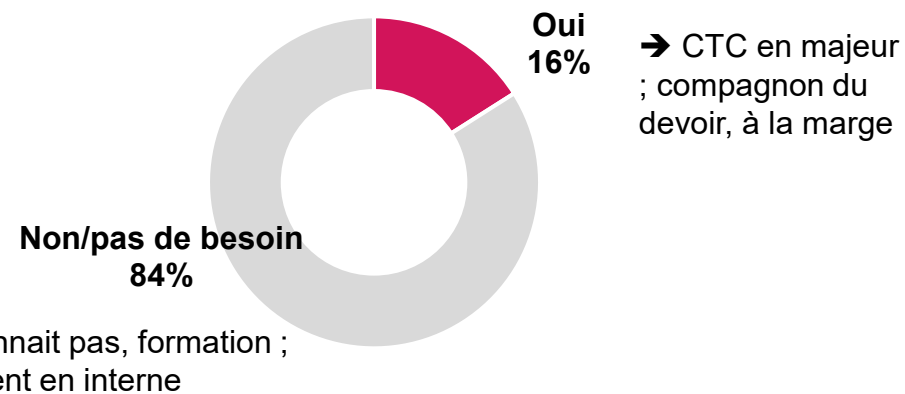
Les formations citées :

- CAP maroquinerie (4)
- CAP couturier (2)
- CAP Cordonnerie Botterie (2)
- BAC PRO chaussure (2)
- BTS Chaussure (1)
- Formations plasturgie, composite, thermoplastique (1)
- Formation dans le numérique (1) (compte tenu du niveau d'automatisation)
- Formation patronier/prototypiste (1) ; formation en stylisme (1)

Ce que disent ceux qui n'identifient pas de formations initiales pertinentes

- **Des formations initiales jugées non nécessaires** (réalisées en interne par un référent) mais simplement un intérêt pour la couture ; de la motivation (et des compétences comportementales).
- **Des formations initiales qui ont disparu** : CAP coupeur/patronnier ; CAP mécanicienne apprêteuse.

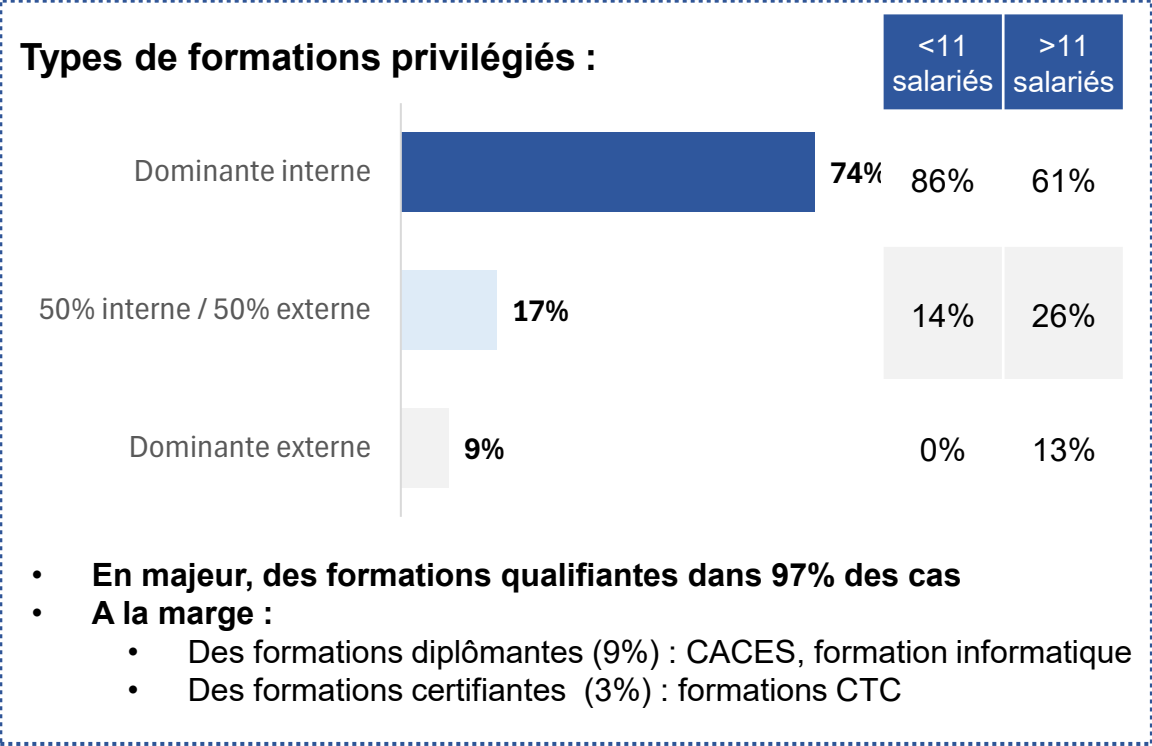
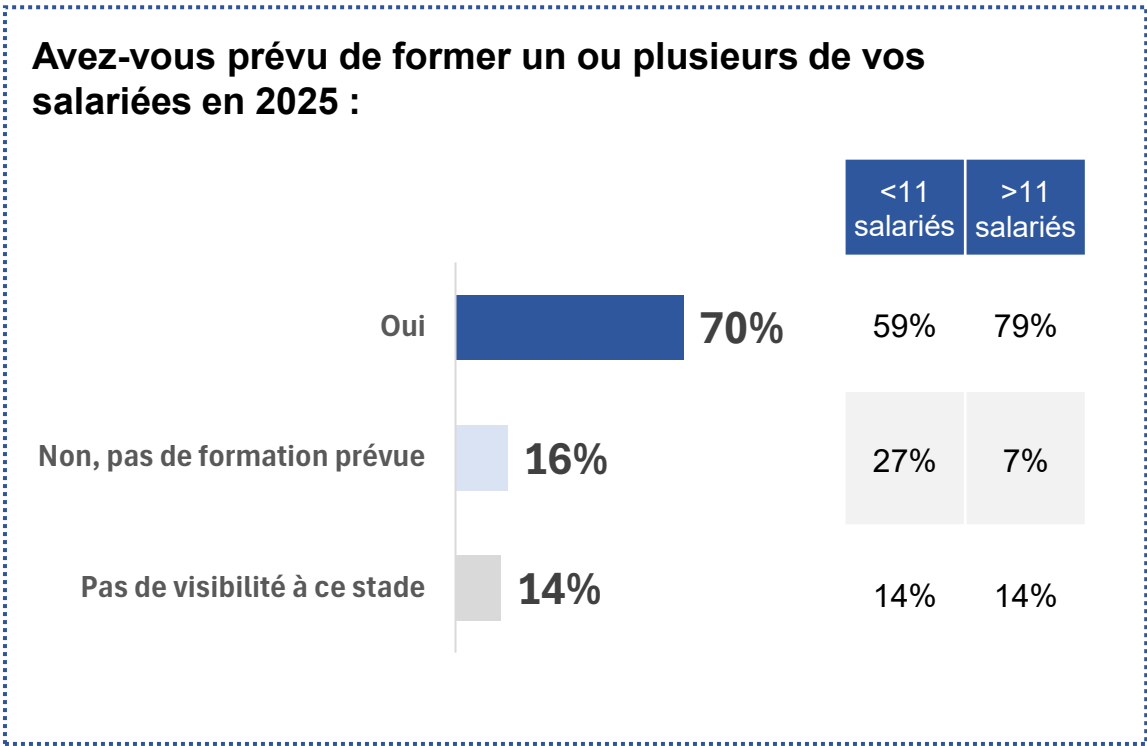
Part des entreprises qui identifient des formations **continues** pertinentes :



- **Seules 28% des entreprises identifient des formations initiales pertinentes ; en tendance la formation « CAP maroquinerie » est plus souvent citée.**
- **La plupart des entreprises privilégient la formation interne (et compte tenu des spécificités des méthodes des entreprises) ; une frange considère que seules des compétences comportementales (ex : précision/minutie, rigueur) et la motivation sont nécessaires.**
- **Parmi les 16% qui identifient des formations continues pertinentes, le CTC est plébiscité dans sa pertinence (malgré le coût des formations).**



Prévision de formation des salaires en 2025 *(question posée uniquement en phase 2=40 entreprises)*



- **70% des entreprises prévoient de former leurs salariés, des actions croissantes avec la taille des entreprises.**
- **Des formations (quasi) exclusivement internes pour 74% des entreprises ; quelques formations externes/certifiantes avec le CTC.**



Thématiques de formations anticipées *(question posée uniquement en phase 2=40 entreprises répondantes)*

Et quelles seront les thématiques de formations que vous anticipez ? (parmi les 70% d'entreprise qui anticipent des formations)

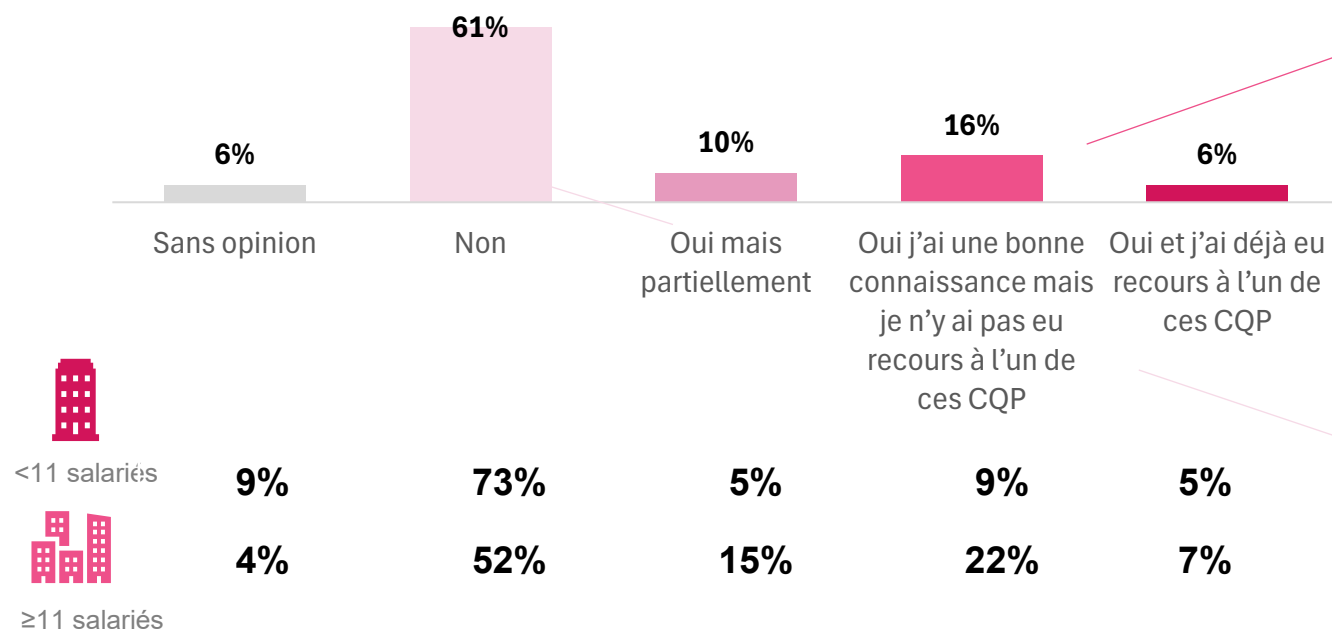
		<11 salariés	≥11 salariés	Cousu	Multiple (cousu, injecté, soudé)	Non cousu (injecté ; soudé)	Les thématiques évoquées
Formations techniques	73%	62%	85%	67%	67%	82%	- Formation nouveau entrant (pique, injection, montage, coupage) - Formation production pour gagner en polyvalence ; - Autres formations technicien mécanicien ; CACES
Formations transverse	27%	31%	23%	25%	33%	27%	- Formation savoir être ; - Formation accompagnement au changement
Formation dev.digitale	19%	8%	31%	17%	33%	18%	- Formation utilisation du nouvel ERP - Formation maîtrise logiciel machine ; commande machine - Formation impression 3D (prototypage)
Formation en lien avec IA	8%	0%	15%	17%	0%	0%	Formation optimisation de la gestion du back office
Formations Procédures d'industrialisation	4%	0%	8%	8%	0%	0%	Non précisé
Formation en lien développement durable	4%	0%	8%	8%	0%	0%	Non précisé

- Des formations consacrées essentiellement aux profils techniques « cœur de métier » à la fois dans le cadre de la formation des nouveaux entrants mais aussi dans la recherche d'une plus grande poly-compétences pour les autres collaborateurs.
- Les formations en lien avec le développement digitale et l'IA restent plus marginales et concernent essentiellement les entreprises de plus de 11 salariés.



Les CQP de la branche : connaissance et intérêt

Connaissez-vous et avez-vous déjà eu recours aux certifications développées par la branche ?



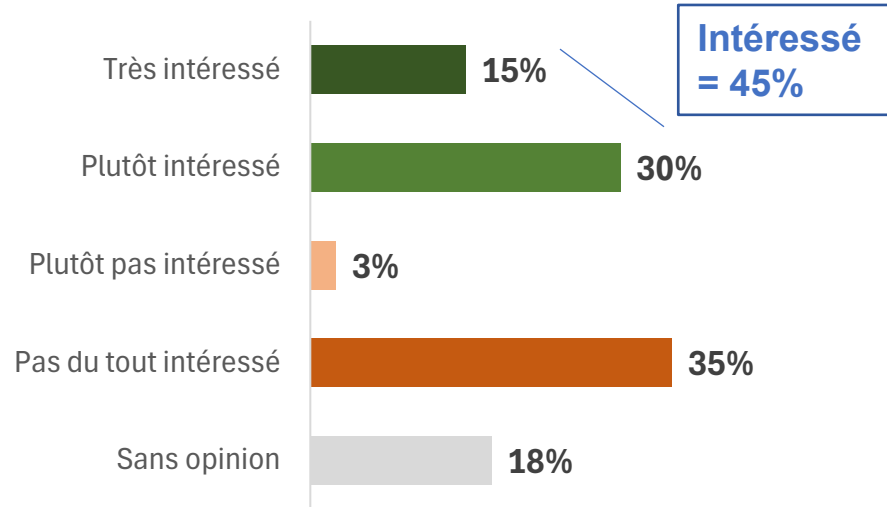
- **Ceux que disent les entreprises qui connaissent et n'ont pas utilisé :**
 - Un processus jugé long (freins administratifs ; investissement temps pour le collaborateur)
 - Un dispositif perçu avant tout pour valider les acquis (intérêt pour le salarié), la formation étant déjà réalisée en interne ; absence de demande en interne.
 - Une formation interne jugée suffisante compte tenu de des spécificités de l'entreprise dans la fabrication.
- **Parmi les 61% qui ne connaissent pas,** seuls 37% souhaiteraient avoir plus d'information sur le sujet.

- **Un niveau de connaissance des CQP de la branche relativement limité** (32% connaissent ; 44% parmi les entreprises ≥11 salariés) **et une certaine « résistance » vis-à-vis de ce type de dispositif :**
 - 37% qui ne connaissent pas souhaiteraient avoir plus d'information.
 - Ceux qui connaissent évoquent «classiquement » la lourdeur de ce type de dispositif (côté entreprise et collaborateurs), une pertinence relative parce que la formation est déjà réalisée en interne ; l'absence de demande des collaborateurs sur ces sujets.



Intérêt pour la création d'une formation généraliste « agent de fabrication » *(question posée uniquement en phase 2)*

Seriez-vous intéressé(e) par le développement d'une formation généraliste « agent de fabrication industrielle chaussure »



« Formation visant à former sur les fondamentaux des techniques et procédures de la production industrielle de la chaussure (coupure, piqûre, montage, ...) ; de façon à favoriser la polycompétences des salariés et faciliter le travail complémentaire de formation interne »

Tailles d'entreprises	% intéressé
<11 salariés	38%
>11 salariés	53%

Type de procédé de fabrication	% intéressé
Cousu	50%
Multiple	43%
Non cousu	40%

Ce que disent les « intéressés »

- Un socle de formation qui permettrait de **gagner du temps** dans la formation interne
- Une formation qui permettrait de se **substituer aux formations spécifiques disparues**, avec un volume de candidats plus important
- Intérêt pour avoir des candidats **avec une base de montage**
- Une formation qui pourrait faire **le lien entre les formations industrielles** (CAP, BTS, BAC PRO industriel) et l'aspect **plus artisanal**.

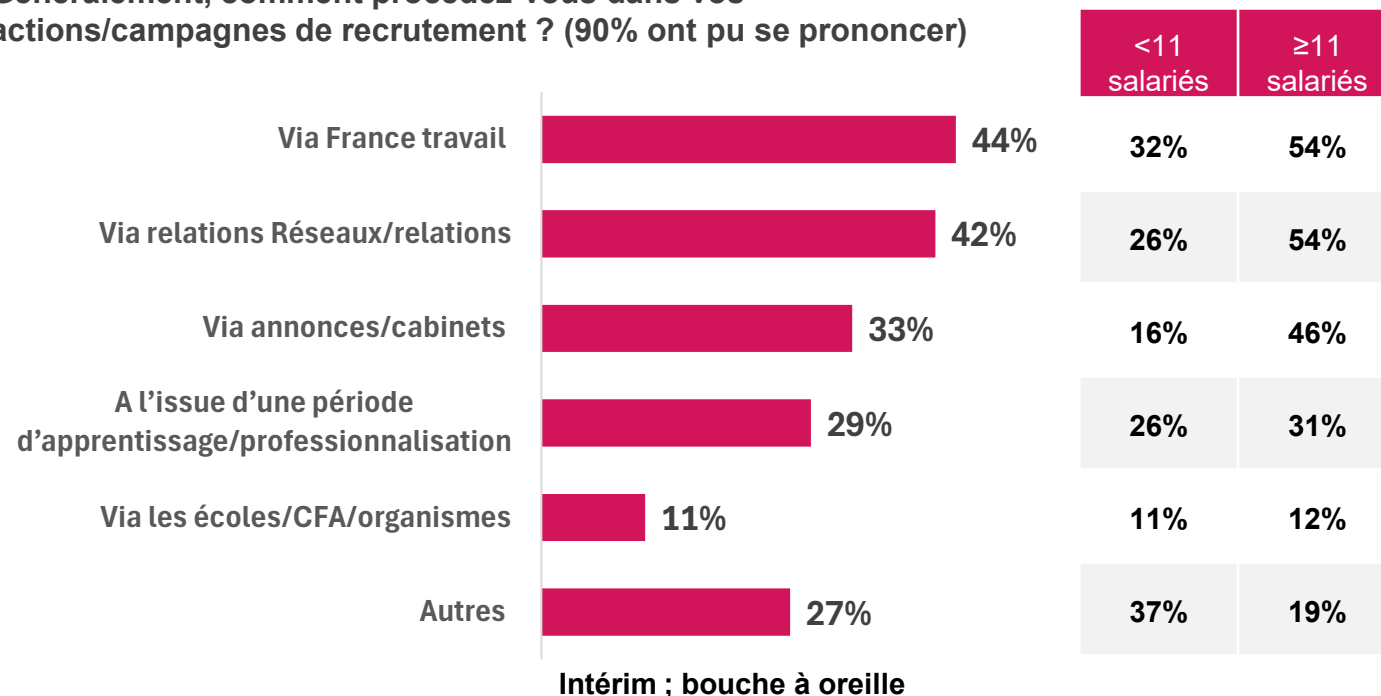
Ce que disent les « non intéressés » :

- Une activité jugée trop spécifique, pas d'intérêt pour des formations externes
- Procédé de fabrication totalement artisanal
- Un secteur en déclin avec peu de débouché

- Un intérêt marqué pour la création d'une formation généraliste « agent de fabrication », notamment auprès des entreprises de plus de 11 salariés (53%).
- Une valeur ajoutée déclarée pour réduire le temps passé en formation interne, augmenter le volume de candidats potentiel et également pour accompagner la transformation de la branche vers une logique plus industrielle.

Recrutements : pratiques des entreprises

Généralement, comment procédez-vous dans vos actions/campagnes de recrutement ? (90% ont pu se prononcer)



Les précisions apportées sur les actions/campagnes :

- **France travail** : via annonces ; semaines d'immersion ; salons/présentation ; speed dating ; Méthode de Recrutement par simulation + PMSMP*/POEC ; financement de formation (CAP maroquinerie) (**profils** : production).
- **Annonces/cabinets** : presse locale/indeed/hello work/linkedin/Le-bon-coin/site du CTC/page carrière ; cabinet de recrutement local (**profils** : ingénieur ; fonctions supports ; *production avec CTC*).
- **Période de professionnalisation** : via les compagnons du devoir ; dispositif PRO-A accompagné par OPCO 2i ; CAP bottier (production) ; **Alternance** sur de la maintenance ; quelques postes d'ingénieur (R&D).
- **Ecoles** : partenariat avec les compagnons du devoir (ex : stylisme) ; « Pôle cuir de Thiviers ; école de maroquinerie ; CTC.
- **Autres** : agences d'intérim avec formation interne ; bouche à oreille (salarié, confrère) ; mission locale (**profils** : production).

Des stratégies de recrutements diversifiées compte tenu des difficultés rencontrées et pour s'adapter aux différents types de profils recherchés ==> une diversification des stratégies croissante avec la taille des entreprises.

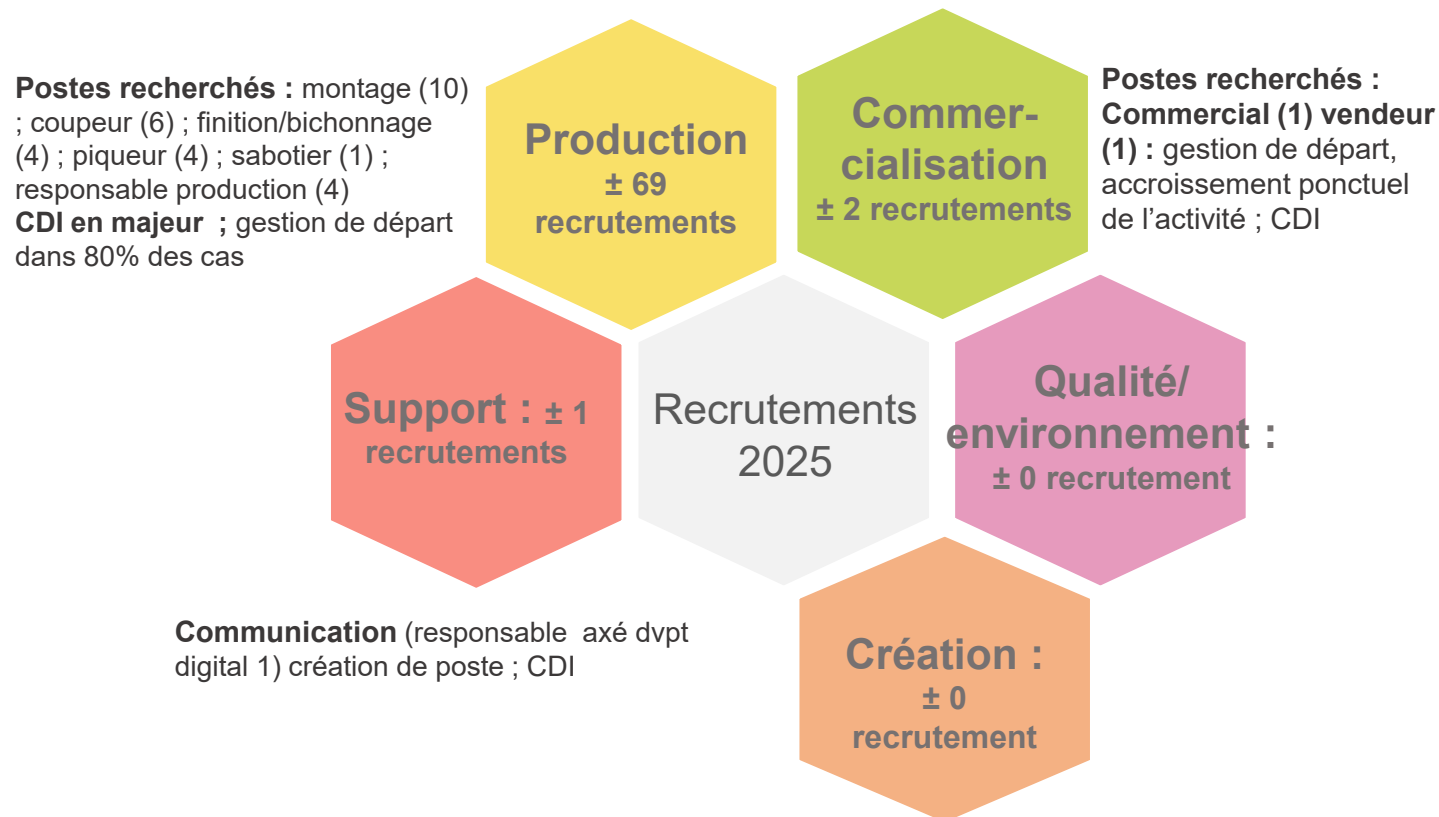
- **Profils production** : en majeur via France travail au travers de différents dispositifs de mise en relation et d'accompagnement formation ; mais aussi via l'intérim ou plus rarement via des périodes de professionnalisation/en lien avec les écoles.
- **Autres profils** (supports, commerciaux, ingénieurs) : plus classiquement, via des annonces et/ou des cabinets.



Actions de recrutements anticipées pour 2025

→ **46% vont réaliser au moins 1 recrutement : >72 recrutements envisagés à ce stade**

(<11 salariés = 27% ; >11 salariés = 61%) (tous n'ont pas pu préciser : pas encore défini)



Anticipez-vous des difficultés lors de vos prochains recrutements ?

Oui de manière significative 35%

Pas du tout (et sur aucun profil) 35%

Oui ponctuellement 30%

Les raisons évoquées :

- Profils rares, pas de candidat formé ; un temps important de formation à anticiper ; des profils parfois éloignés de l'emploi.
- Une concurrence forte avec le luxe sur certains postes (couture/piqûre) ; avec l'industrie sur la maintenance.
- Un manque d'attractivité de la chaussure et/ou du secteur géographique de l'entreprise
- Difficultés de fidélisation

→ **Une charge de travail forte au niveau RH et qui limite la capacité de recrutement.**

Les entreprises qui ne rencontrent pas de difficultés ont souvent des besoins limités.

46% anticipent des recrutements, environ 72 recrutements sur 2025 (représentant 3% de la totalité des salariés), dont plus de 90 % en production ; essentiellement dans une logique de gestion de départ (retraite) → 35% d'entre elles anticipent des difficultés significatives.



Besoins / enjeux d'accompagnement exprimés : la formation

1- En majeur : un soutien dans l'effort de formation ; le développement de formations

- **Soutien dans le financement des formations**, notamment conduites en interne ; augmenter/maintenir le financement des formations du CTC.
- **Re/développer des formations techniques chaussures** (CAP) : formation initiale piqueur, coupeur, monteur, cardeur, soudeur, patronnier, ...
- **Associer les formations techniques traditionnelles à des notions d'automatisation**, voire de maintenance ; développer/proposer des formations 3D (patronage).
- Quelques besoins de formations spécifiques exprimés : formations management pour harmoniser les pratiques ; formation/conseil en matière de sécurité compte tenu du vieillissement de certaines machines ; formation « optimisation port de charge ».

2 – Valoriser les métiers ; appui sur le recrutement

- **Besoin d'aide au recrutement**, notamment compte tenu du manque de temps/moyens des équipes RH
- Davantage **valoriser/communiquer autour des spécificités des métiers** de la chaussure, notamment par rapport à la maroquinerie.

En mineur

- Développer via la fédération l'organisation de salons « Made In France » ; réaliser des actions de « lobbying » auprès de l'état pour favoriser le « Made in France »
- Favoriser le développement d'outil 3D de patronage (développé de matière mutualisée par la filière)

Des attentes essentiellement en matière de formation, pour faciliter la montée en compétences/maintenir les savoir-faire de la filière (via une offre de formation initiale) et mieux appréhender la transformation des métiers de production (automatisation, maintenance).



05

05. En synthèse, premières réflexions

En synthèse

Dynamique du secteur ; les métiers sensibles

- **Des enjeux clients et marchés importants qui ont impacté 70% des entreprises** : 40% ont fait évoluer leur offre avec notamment le déploiement de plateforme/ vente sur le web ; la valorisation du made in France ; des innovations « produits ». Dans le même temps, **les enjeux environnementaux/réglementaires** ont poussé 27% des entreprises à diversifier les matières utilisées (dont recyclées) à revoir leur process et leur politique fournisseur pour progresser en matière RSE valoriser leurs actions.
- Dans ce cadre, **les possibilités technologiques** (automatisation, digitalisation) offrent des opportunités aux entreprises et **permettre de répondre en partie aux enjeux humains**, en particulier sur les métiers de production où les ressources sont rares : diminution de la pénibilité ; développement de la poly-compétences pour diversifier les missions et rendre les métiers plus attractifs, ...
- En particulier, **deux métiers sont identifiés comme particulièrement sensibles : Piqueur** (par 59%) **et Monteur** (par 52%) → absence de formation ; des profils rares ; des métiers techniques avec la nécessité de parcours de formations internes longs ; des contraintes physiques en particulier sur le métier de monteur (charge, aspect répétitif, ...). Si 28% des entreprises identifient des formations qui peuvent constituer une base pertinente (CAP maroquinerie ; couturier ; Cordonnerie Botterie ; ...) la plupart ne s'appuient que sur des compétences comportementales et de la motivation pour recruter des candidats.

Pratique de formations et de recrutements

- Dans ce contexte, les **formations projetées par les entreprises (70%)** seront essentiellement **conduites en interne**, pour accompagner les **métiers techniques** à la montée en compétence des **nouveaux entrants** et à la **poly-compétences des autres salariés**.
- Des **besoins recrutements relativement limités** (et pas toujours définis au moment de l'enquête) = des difficultés économiques pour certaines entreprises qui limitent leurs besoins ; des petites structures ; des difficultés de recrutements/fidélisation/formation qui freinent les entreprises → 46% vont réaliser au moins 1 recrutement représentant à ce stade **72 recrutements** (soit 3% des collaborateurs), **90% en production** (gestion de départs). 35% anticipent des difficultés fortes : des profils rares, sans formation, la concurrence des entreprises du luxe.

Les enjeux identifiés : premières réflexions

- **L'étude met en évidence un besoin réel exprimé par les entreprises dans le développement de formations sur les métiers techniques** (en particulier sur les métiers de monteur et de piqueur), de façon à disposer d'un vivier de candidats formés, réduire les temps de formation en interne et accompagner l'industrialisation/digitalisation croissante des entreprises en favorisant une plus grande polyvalence des métiers.
- **Dans ce cadre, la création d'une formation généraliste « agent de fabrication » nous paraît une base de réflexion pertinente** et a suscité l'intérêt des entreprises : **45% des entreprises sont intéressées** dont 53% des entreprises de >11 salariés avec une valeur ajoutée déclarée en termes de temps passé en formation interne, de volume de candidats potentiel, mais également pour accompagner la transformation de la branche vers une logique plus industrielle.
- **Cette formation pourrait constituer un socle de base** qui viendrait s'articuler **avec les parcours de spécialisation** (CQP Coupeur, Monteur ou Piqueur).
- L'étude a en effet montré une **certaine méconnaissance/résistance vis-à-vis des CQP** de la branche. L'enjeu pourrait donc, en lien et en complément avec cette formation généraliste, de :
 - **Communiquer sur le caractère modulaire et flexible des CQP** : en effet les collaborateurs ont la possibilité de valoriser ou d'acquérir la certification bloc par bloc sur un rythme adapté et des coûts répartis.
 - **Encourager les entreprises disposant de parcours internes solides et reconnus à intégrer une partie de leur programme dans le cadre de la certification**, en établissant une synergie entre leur formation interne et le CQP.
- **En complément, certaines entreprises ont témoigné de difficultés de recrutements** (en partie liées à l'absence de formation). Une première étape pourrait être de **partager les différentes pratiques** jugées efficaces par les entreprises : on retiendra notamment l'accompagnement de France travail via la Méthode de Recrutement par simulation ; les périodes **de mise en situation en milieu professionnel** avec POEC ; l'accompagnement au financement de formation (CAP maroquinerie) ou encore l'utilisation du **dispositif PRO-A accompagné par OPCO 2i**.

Création d'une formation généraliste agent de fabrication : premières réflexions



Cette formation viserait à donner aux nouveaux salariés une compréhension globale des étapes de fabrication d'une chaussure et à leur transmettre les premiers gestes professionnels (préparation, piqûre, montage, finition). Elle constitue **un socle de base** permettant une intégration dans l'atelier, tout en **facilitant ensuite l'orientation vers des parcours de spécialisation** (CQP Coupeur, Monteur ou Piqueur). L'approche est volontairement polycompétentes, avec une découverte pratique de plusieurs postes.

La formation pourrait couvrir les principaux thèmes suivants (non exhaustifs à ce stade de réflexion)

- **Appréhender le processus global de fabrication d'une chaussure**
 - Identifier les grandes étapes de production (préparation, piqûre, montage, finition)
 - Situer son rôle dans la chaîne de fabrication
- **Reconnaître les composants d'une chaussure et les matériaux utilisés**
 - Identifier les principales pièces qui composent une chaussure
 - Différencier les types de matériaux (cuir, textile, semelles, colles...)
- **Découvrir et manipuler les outils et équipements de base**
 - Se familiariser avec les outils manuels et machines simples
 - Respecter les règles de sécurité et d'entretien de premier niveau
- **Acquérir les premiers gestes professionnels**
 - Réaliser des opérations simples de préparation
 - Participer à des tâches de piqûre ou de montage en binôme ou sous supervision
 - Effectuer un contrôle visuel élémentaire de la qualité
- **Adopter un comportement professionnel en atelier**
 - Travailler en respectant les consignes et les cadences
 - Comprendre l'importance de la qualité

Autre thématique à intégrer : notion d'automatisation ?



observatoire-competences-industries.fr