



Textile

Panorama des formations initiales et continues dans l'industrie textile

Rapport final

19/12/2025

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



01

01. Méthodologie du panorama

02. Portrait de la branche textile

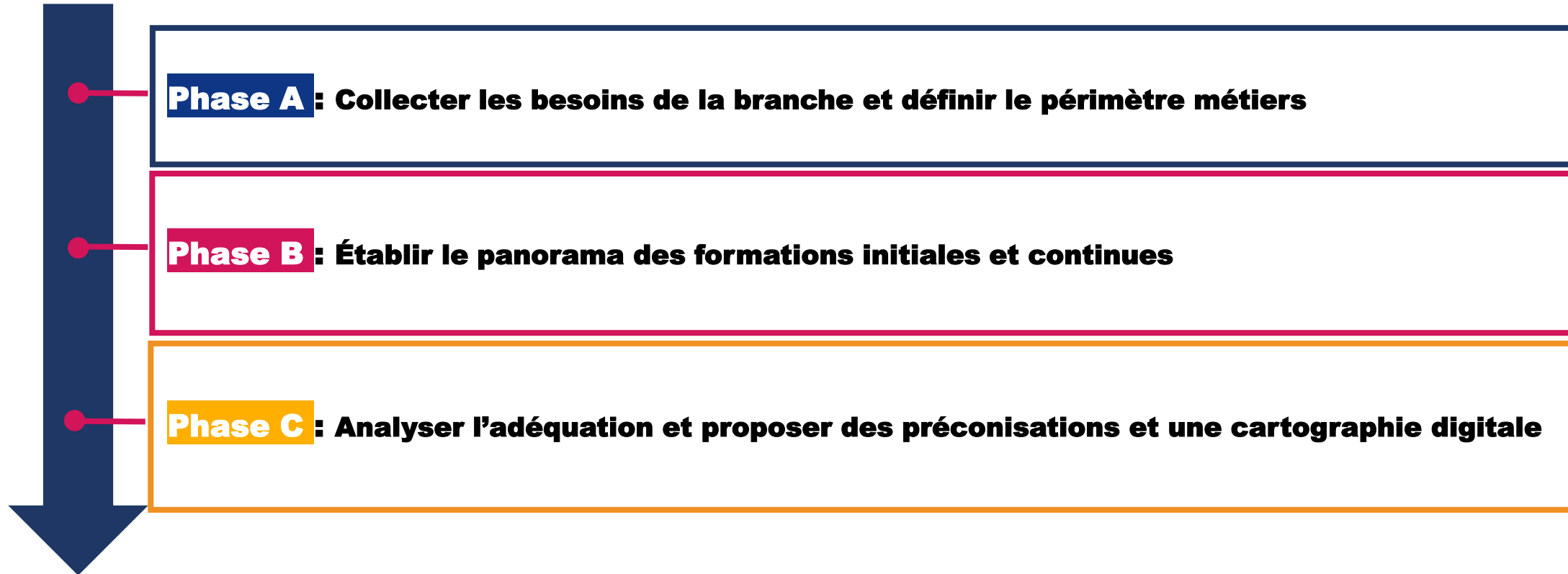
03. Portrait des métiers : poids et tension

04. Pratiques de formation dans la branche

05. Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

06. Préconisations opérationnelles

La réalisation du panorama s'est articulée autour de 3 principales phases



L'édition 2025 du panorama des formations initiales et continues dans l'industrie textile (IDCC 18 et IDCC 1942) vise à réaliser une cartographie complète des formations mobilisées dans la branche.

Ce projet est conduit par Pragma Études avec le suivi et la participation active aux comités techniques (COTECH) de l'Union des Industries Textiles (UIT), de l'Opco 2i et des organisations professionnelles régionales (Unitex, UITH, UIT Champagne - Ardenne et UIT Sud).



Phase A : Collecter les besoins de la branche et définir le périmètre métiers

Identification des métiers cibles et validation du périmètre

La première étape a consisté à sélectionner les 22 métiers cœur de la branche, complétés par les familles de métiers supports et transverses. Cette sélection de métiers cœur, validée lors d'un COTECH, vise à faciliter le croisement ultérieur avec l'offre de formation et les besoins exprimés par les entreprises de la branche.

Mise en œuvre des outils de collecte et validation des sources

Les sources mobilisées pour l'étude comprennent :

- **Une enquête en ligne menée** auprès de **128 entreprises** de la branche, entre le 15 juillet et le 29 septembre 2025, afin de recueillir les pratiques de formation (internes/externes), les métiers prioritaires, les thématiques à développer et les besoins non couverts.
- **Des entretiens qualitatifs avec 8 organismes de formation** pour analyser l'offre existante, ses modalités et ses limites, et 7 entreprises pour approfondir les besoins spécifiques et les freins rencontrés.

8 organismes de formation : AFEP, EPICC, FORTEX, IFTH, INFORMA, MAYA CAMPUS, ENSAIT et FEDERATION DE LA MAILLE

7 entreprises : AMOR-LUX, HERMÈS, LA MAILLE AU PERSONNEL, NOVACEL, SIGVARIS, PEIGNAGE DUMORTIER, PLO ENNOBLISSEMENT

- **La base OPCO 2i** (formations consommées sur 2022-2024) pour identifier les dispositifs mobilisés, les thématiques les plus suivies, le profil des stagiaires formés et la répartition des actions de formation par territoire.
- **Les bases documentaires nationales** (RNCP, RS, Certif, info, CARIF-OREF, ONISEP, Education nationale et Enseignement supérieur) pour recenser et qualifier l'offre de certifications initiales et continues disponibles.
- **Études antérieures sur la branche** (BIPE, Perfect'R, Rapport de branche, Cartographie des métiers de la branche) pour resituer les enjeux dans leur contexte sectoriel, économique, social et prospectif.



Phase B : Établir le panorama des formations initiales et continues

Consolidation de l'offre de formation certifiante

La consolidation de l'offre de formation certifiante a été réalisée **en regroupant et croisant des données issues de multiples sources.**

La méthodologie s'est appuyée sur l'identification des certifications inscrites au **RNCP** et au **Répertoire Spécifique**, dans la base **Certif info**, les bases **Education nationale / Enseignement supérieur** et dans les bases **ONISEP** en incluant les certifications spécifiques à la branche et aux métiers cœur identifiés lors de la phase A. **L'analyse a porté sur l'ensemble des certifications actives en juillet 2025.**

Cet inventaire a également été alimenté par :

- **Les entretiens qualitatifs** (organismes de formation et entreprises), qui ont permis de citer des certifications,
- **Les questionnaires aux entreprises**, comportant des questions spécifiques sur les formations mobilisées,
- **La base OPCO 2i (2022 à 2024)**, pour analyser la consommation et repérer les certifications les plus consommées, ainsi que les tendances à l'œuvre,
- **La base des CQP de l'OPCO 2i.**

Un important travail de dédoublonnage a ensuite été mené afin d'éliminer les doublons entre les différentes bases mobilisées.

Puis, au regard des caractéristiques de la branche textile, un second travail de sélection a été réalisé afin de ne retenir que les certifications qui répondent aux besoins spécifiques des métiers de la branche.

Enfin, pour chacune des certifications, les lieux (organismes préparant à la certification) et les caractéristiques de formation ont été identifiés. Il était alors question d'enrichir la base consolidée afin d'intégrer l'ensemble des informations nécessaires à la conception de la cartographie digitale développée en phase C, notamment les niveaux visés et les données de localisation précises.



Phase C : Analyser l'adéquation et proposer des préconisations et une cartographie digitale

Croisement des données

La phase C a consisté à rapprocher le panorama consolidé de l'offre de formation (phase B) des besoins exprimés par les entreprises et des enseignements qualitatifs de la phase A (enquête + entretiens).

Elle s'est également appuyée sur l'organisation de **deux groupes de travail prospectifs distincts** : l'un réunissant des organismes de formation, l'autre des entreprises de la branche. Ces temps collectifs ont permis de croiser les points de vue sur l'offre de formation et les besoins en compétences, d'identifier des leviers d'action partagés et de co-construire les premières orientations prospectives et des pistes de préconisations opérationnelles pour la branche.

Production des livrables

À partir de cette analyse, plusieurs livrables ont été produits :

- **Un rapport détaillé**, présentant le panorama complet, les analyses d'adéquation, les évolutions observées, et l'ensemble des préconisations opérationnelles.
- **Un export structuré des données**, destiné à l'intégration dans la cartographie numérique.

Cartographie numérique interactive

Le panorama est valorisé à travers un outil numérique intégré au site French Tex.

Cet outil a pour vocation de faciliter l'accès à l'offre de certifications pour l'ensemble des publics : entreprises, salariés, jeunes, demandeurs d'emploi et personnes en reconversion.

Au-delà d'un simple recensement des certifications spécifiques textiles, il constitue un levier d'attractivité de la branche et un outil d'orientation vers les métiers, en permettant à chacun d'identifier rapidement les certifications disponibles, leurs caractéristiques et leur localisation.



02

01. Méthodologie du panorama

02. Portrait de la branche textile

A. Environnement de la branche

B. Dynamiques d'emploi

03. Portrait des métiers : poids et tension

04. Pratiques de formation dans la branche

05. Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

06. Préconisations opérationnelles

Portrait de la branche textile

Environnement de la branche

Un tissu de TPE-PME en légère contraction

Chiffres clés des entreprises de la branche textile



2400

Entreprises relevant des
IDCC 18 et 1942
employant au moins
un salarié



15,1

Milliards d'euros H.T
Chiffre d'affaires des
entreprises de la
branche



75,5 %

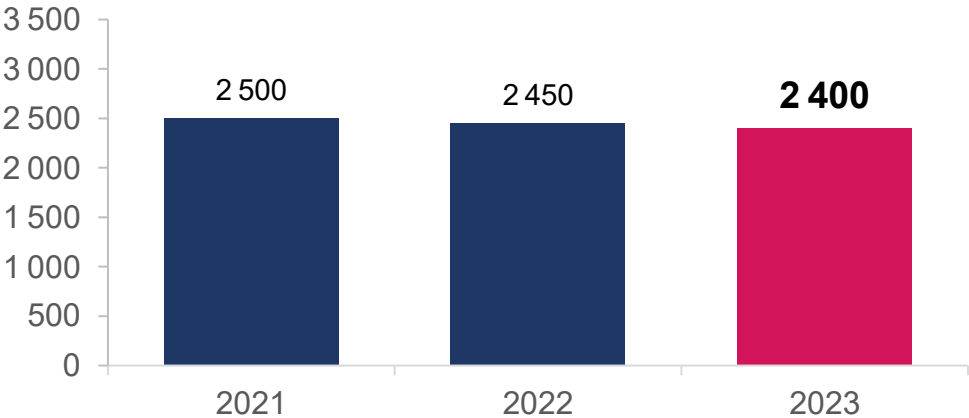
Des entreprises
emploient moins de 20
salariés

Le nombre total d'entreprises (2400) est en légère baisse ces dernières années (- 2 % en 2023 vs. 2022), traduisant un mouvement de concentration ou de disparition progressive de certaines activités, en particulier dans les segments les plus exposés à la concurrence internationale ou aux mutations technologiques.

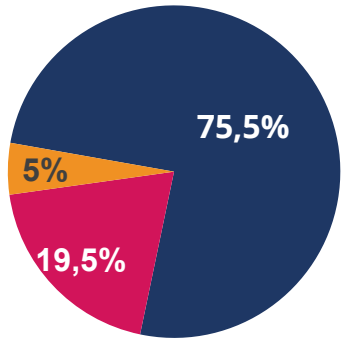
Une entreprise sur quatre de la branche textile est une TPE - PME de 1 à 19 salariés (75,5 %), illustrant le poids significatif des petites structures dans le tissu économique du secteur.

Cette tendance s'accompagne d'une recomposition des profils d'entreprises, avec une spécialisation accrue vers les textiles techniques, l'ennoblissement et les segments à forte valeur ajoutée, souvent portés par l'innovation et l'export.

Nombre d'entreprises 2021 – 2023



Les entreprises au 31 décembre selon leur taille



■ 1 à 19 salariés ■ 20 à 99 salariés ■ 100 salariés et plus

Source : rapport de branche de l'industrie textile 2024, traitements Pragma Etudes



Portrait de la branche textile

L'environnement de la branche

Une diversité d'activités au sein de la branche

Textiles techniques : ce segment, orienté vers des marchés comme le transport, le médical ou la construction, regroupe des acteurs aux profils variés : grands groupes intégrés présents sur toute la chaîne de production, PME innovantes positionnées sur des marchés de niches et TPE familiales travaillant en sous-traitance.

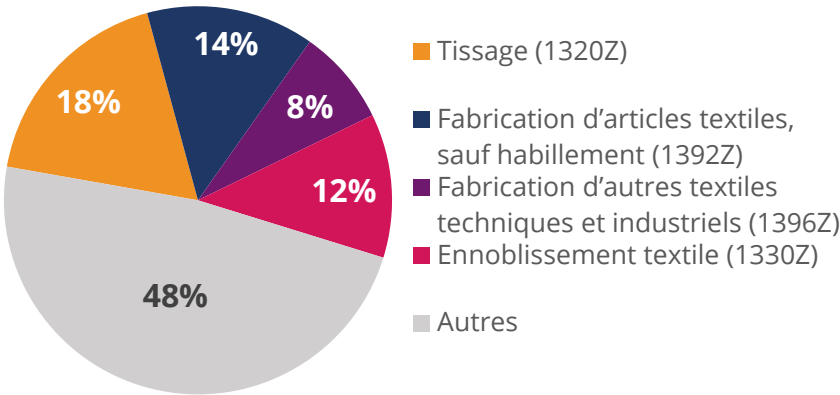
Le textile technique (code NAF 13.96Z) se caractérise par une forte présence des entreprises de taille intermédiaire, 18 % des structures de 20 à 99 salariés exercent dans cette activité, avec des unités assez dimensionnées pour répondre aux grands donneurs d'ordre tout en restant agiles. Les grandes entreprises sont également bien positionnées avec 12 % des structures de 100 salariés et plus relevant de ce code, souvent tournées vers des marchés export. À l'inverse, seulement 5 % des petites structures de 1 à 19 salariés sont sur ce segment, un niveau qui traduit la difficulté à investir dans les équipements et technologies nécessaires pour se positionner sur ce marché.

Textiles destinés à la mode et aux articles textiles : le secteur de la mode et des articles textiles, historiquement le plus exposé à la concurrence internationale, a connu une forte désindustrialisation et une dépendance accrue aux importations de produits finis. Les entreprises qui se maintiennent misent sur la différenciation (qualité, réactivité, marque, circuits courts), l'industrialisation numérique (CAO 3D, prototypage virtuel) et un repositionnement "Made in France" sur des segments premium, tout en restant sensibles aux cycles de la demande mode.

Dans la branche, cette activité se concentre notamment sur le code NAF : 13.20Z (tissage notamment), qui regroupe 19 % des entreprises de 1 à 19 salariés, 18 % de celles de 20 à 99 salariés et 12 % des structures de 100 salariés et plus. Cette structure reflète le rôle central des ateliers et PME spécialisés, souvent positionnés sur des niches à forte valeur ajoutée, mais également la fragilité des volumes face à la concurrence internationale et aux mutations des circuits de distribution.

Autres textiles : cette dernière catégorie couvre un éventail diversifié de productions, allant du linge de maison (destiné aussi bien aux marchés B2B qu'au grand public) à l'ameublement, en passant par la moquette, la tapisserie, la dentelle, la corderie, la broderie ou le crochet. Il se caractérise par la coexistence d'acteurs du haut de gamme, souvent positionnés à l'international, et de fabricants orientés milieu ou entrée de gamme, répondant à une demande locale ou sectorielle spécifique. Sa particularité réside dans la variété des marchés desservis : hôtellerie, décoration, distribution spécialisée ou grande consommation. Elle tient également à la capacité de ses entreprises à conjuguer savoir-faire et adaptation aux tendances, que ce soit par le design, les matières ou les procédés.

Les entreprises de la branche selon leur activité



et selon la taille des entreprises

	1 à 19 salariés	20 à 99 salariés	100 salariés et plus	Ensemble
1320Z	19 %	18 %	12 %	18 %
1392Z	14 %	14 %	8 %	14 %
1396Z	5 %	18 %	12 %	8 %
1330Z	14 %	5 %	12 %	12 %
Autres*	48 %	45 %	56 %	48 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %

* 1399Z, 1439Z, 1310Z, 1391Z, 1419Z, 1395Z, etc

Source : rapport de branche de l'industrie textile 2024 et Etude BIPE 2022

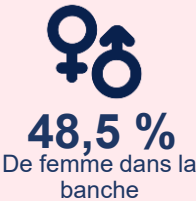


Portrait de la branche textile

Dynamiques d'emploi

Des effectifs en recul, des salariés expérimentés

Chiffres clés des salariés de la branche textile



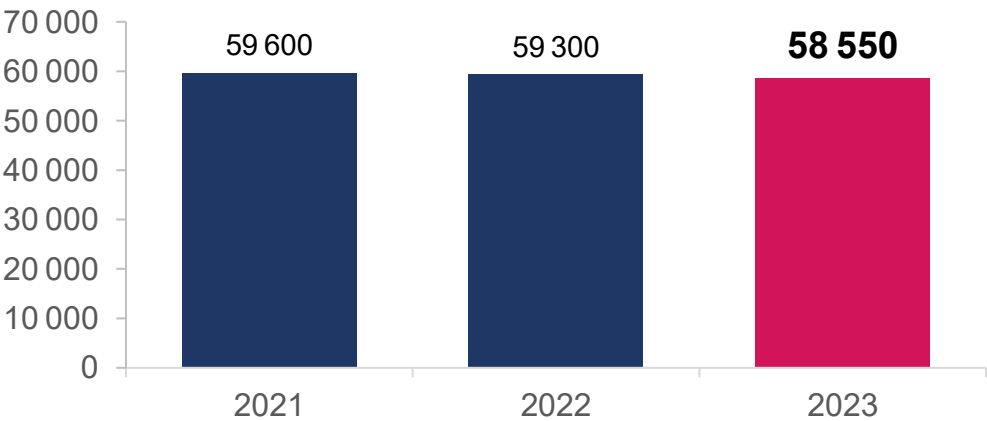
Au 31 décembre 2023, la branche textile employait 58 550 salariés, contre près de 59 600 en 2021, confirmant **une érosion modérée des effectifs dans un contexte de mutations structurelles et d'adaptation des entreprises aux marchés.**

La répartition de l'emploi illustre un tissu productif avec un poids significatif des grandes structures : 18 % des salariés travaillent dans des entreprises de 1 à 19 salariés, 33 % dans celles de 20 à 99 salariés et près de 49 % dans les entreprises de 100 salariés et plus.

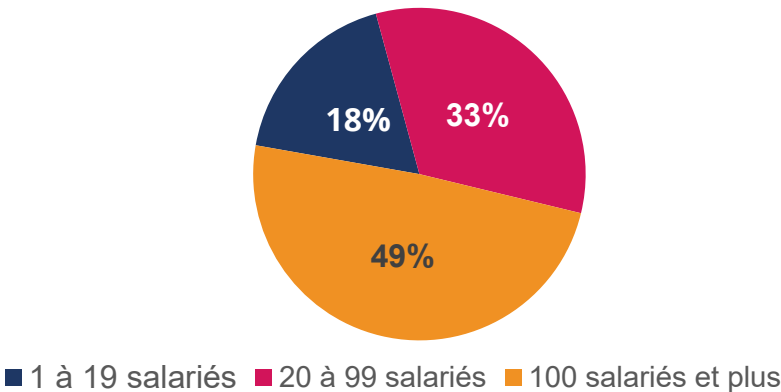
La structure des effectifs reflète à la fois **les caractéristiques historiques du secteur et ses défis de renouvellement** : 48,5 % des salariés sont des femmes, l'âge moyen atteint 43,5 ans, et l'ancienneté moyenne est particulièrement élevée (11,5 ans), traduisant un fort ancrage des salariés dans leurs entreprises. Les emplois restent majoritairement concentrés sur des postes d'employés ouvriers (62 % des effectifs), confirmant le poids des savoir-faire techniques dans la branche.

Ces éléments s'inscrivent dans le contexte de l'étude, où la question **du maintien et du renouvellement des compétences est centrale**. L'ancienneté moyenne élevée et l'âge moyen de 43,5 ans traduisent la fidélité des salariés et la force des savoir-faire techniques, mais posent, en effet, la question **du renouvellement des compétences**. La branche doit à la fois assurer **la transmission de ces savoir-faire et renforcer l'attractivité de ses métiers auprès des jeunes générations**, dans un contexte de transition vers l'éco-conception, l'automatisation et la digitalisation.

Nombre de salariés 2021 – 2023



Répartition des salariés selon la taille de l'entreprise



Source : rapport de branche de l'industrie textile 2024, , traitements Pragma Etudes



Portrait de la branche textile

Dynamiques d'emploi

Trois bassins historiques concentrent l'essentiel de l'emploi textile

La répartition de l'emploi dans la branche reste fortement polarisée autour de trois bassins historiques qui concentrent plus de 60 % des effectifs nationaux.

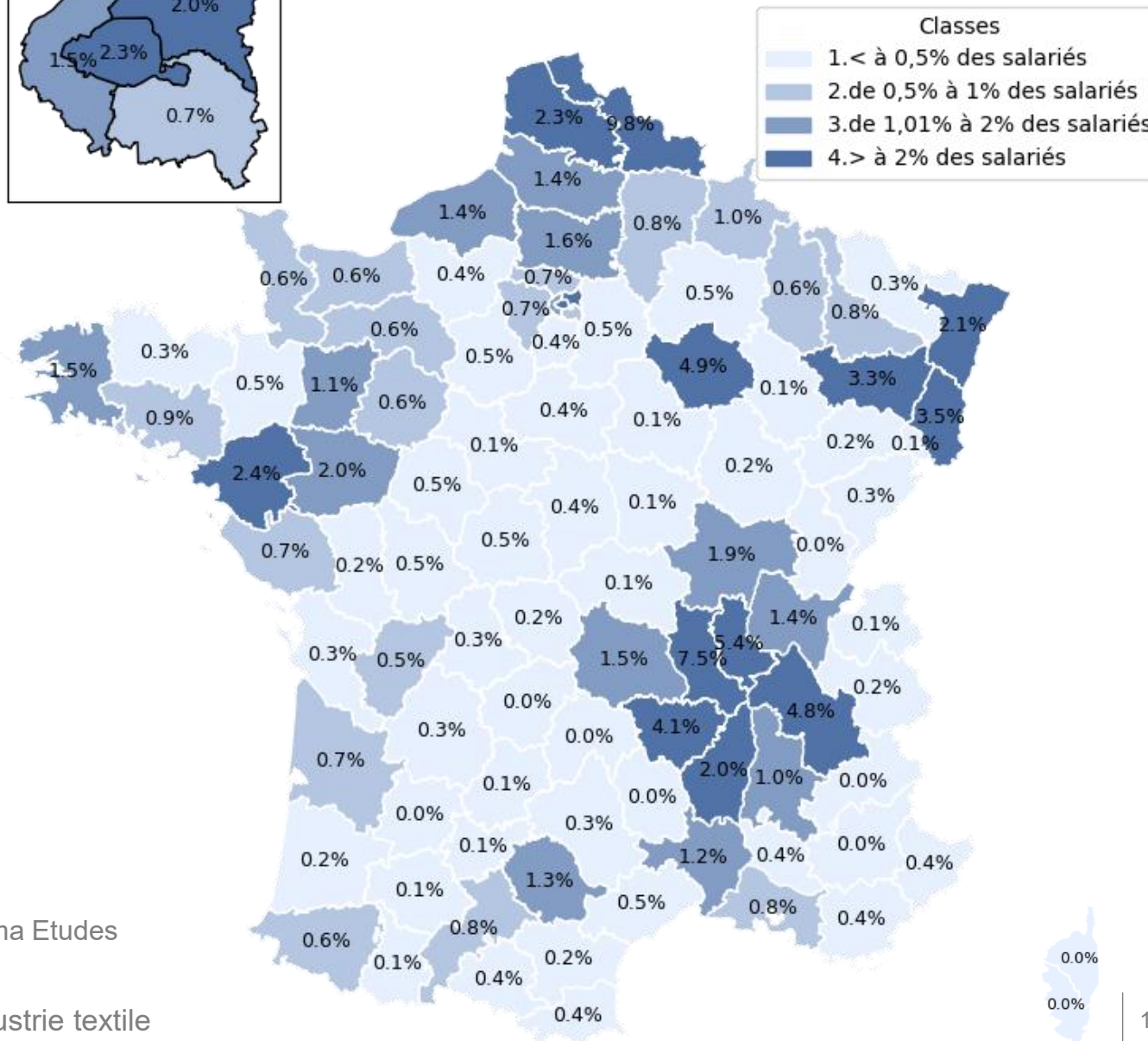
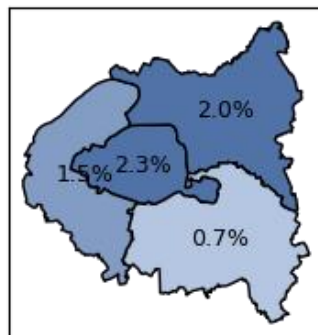
La région **Auvergne-Rhône-Alpes** arrive en tête avec **28 % des emplois**, portée par un héritage industriel dense dans la Loire, le Rhône et l'Ain, où subsistent de puissants pôles spécialisés dans le tissage, la maille et les textiles techniques.

Le Grand Est suit avec 17 % des salariés, s'appuyant notamment sur ses savoir-faire **en ennoblissement, linge de maison** et bonneterie, particulièrement dans les Vosges et le Haut-Rhin.

Les Hauts-de-France complètent le podium avec 16 % des emplois, portés par **un héritage fort en filature et confection** (Roubaix, Tourcoing, Saint-Quentin) et par le développement de segments techniques innovants.

À l'échelle départementale, le **Nord** se démarque en concentrant à lui seul près de **10 % des emplois** de la branche, témoignant de la vigueur persistante de son pôle textile, notamment dans la métropole lilloise et autour de Tourcoing-Roubaix. La **Loire** représente **7,5 %** des emplois, avec une concentration forte d'unités de production dans la vallée du Gier et le bassin stéphanois. Le **Rhône**, quant à lui, pèse **5,4 %** et abrite des entreprises tournées vers le luxe, le textile technique et l'ennoblissement.

Ces ancrages régionaux traduisent à la fois le poids de l'histoire et la capacité de certains territoires à se réinventer, en diversifiant leurs productions ou en montant en gamme pour résister à la concurrence internationale.



Source : rapport de branche de l'industrie textile 2024, traitements Pragma Etudes



03

01. Méthodologie du panorama

02. Portrait de la branche textile

03. Portrait des métiers : poids et tension

A. Familles de métiers

B. Métiers cœurs de la branche

C. Tensions

04. Pratiques de formation dans la branche

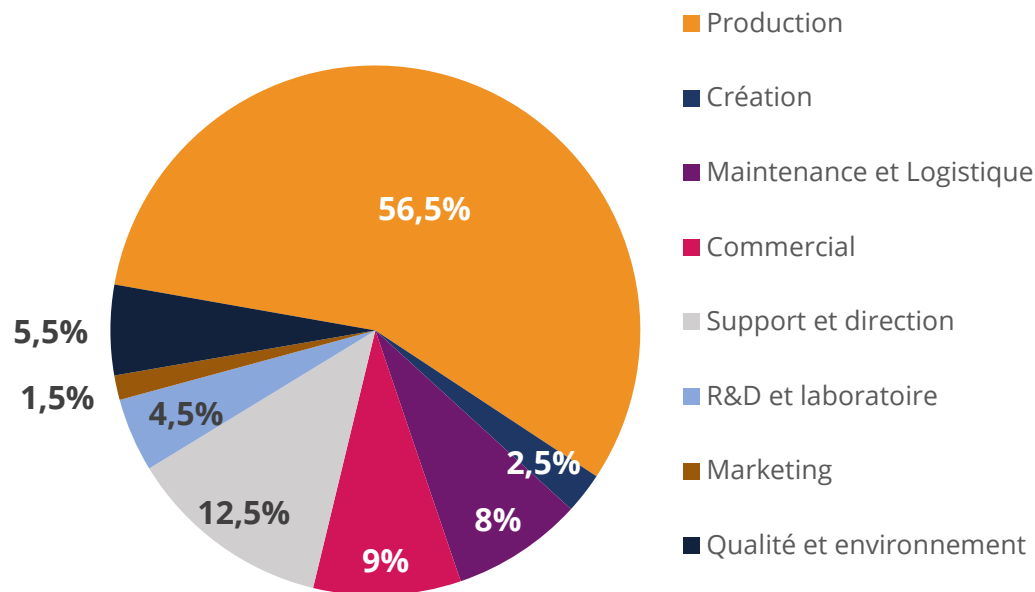
05. Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

06. Préconisations opérationnelles

Portrait des métiers : poids et tensions

Familles de métiers

Répartition des salariés selon les familles de métiers



Des métiers techniques au cœur de la branche, en tension et en mutation

La cartographie des métiers de la branche Textile met en évidence la **prépondérance des fonctions directement liées à la production (56,5 % des effectifs)**, regroupant des profils variés tels que conducteurs d'équipements industriels, mécaniciens, couturiers, coupeurs ou contrôleurs qualité.

Ces métiers, qui constituent le socle productif de la branche, sont complétés par des fonctions essentielles de maintenance et logistique (8 %), ainsi que par la R&D et les laboratoires (4,5 %), le support/direction (12,5 %), la qualité/environnement (5,5 %), le marketing (1,5 %) et la création (2,5 %).

Les évolutions à venir s'annoncent marquées par deux grands leviers, **l'accélération technologique et la transition écologique**. Les métiers de la production et de la maintenance devront intégrer une maîtrise accrue des outils numériques, en lien avec l'automatisation et l'optimisation des process. Les métiers de la R&D et de la création verront leurs compétences évoluer vers la connaissance approfondie des matières, l'éco-conception, l'analyse de cycle de vie, la veille réglementaire et technologique, ainsi que la conception numérique (CAO 3D, prototypage virtuel).

Sur le plan des tensions, notre analyse dans les pages suivantes du panorama met en évidence trois niveaux de vigilance.

1- Élevée : des métiers industriels (conducteurs d'équipements, mécaniciens, coupeurs, ennoblisseurs) ou plus rares (mécaniciens-régleurs, coloristes), fortement touchés par les départs, avec une ancienneté élevée des salariés en place et difficiles à recruter.

2- Moyenne : responsables d'atelier, logisticiens, modélistes, analystes de laboratoire ou chargés R&D, avec des signaux d'alerte isolés mais à surveiller.

3- Faible : techniciens ordonnancement, contrôleurs qualité, responsables QHSE ou ingénieurs R&D, globalement stables mais susceptibles d'évoluer sous l'effet des nouvelles exigences environnementales et réglementaires.

Source : retraitements au regard de la nouvelle cartographie de la branche des données rapport de branche de l'industrie textile 2024 et questionnaire cartographie des formations 2025, traitements Pragma Etudes



Portrait des métiers : poids et tensions

Métiers cœurs de la branche

Analyse des métiers cœurs de la branche (note méthodologique)

La partie qui suit a un double objectif :

- **Caractériser chaque métier de la branche** en croisant plusieurs indicateurs (poids dans l'emploi, proportion de femmes, âge moyen, ancienneté, taux de départ, proportion de départs à la retraite), afin d'identifier les situations de tension ou de fragilité.
- **Définir les priorités pour chaque famille de métiers en termes de politiques de formation** (attractivité des métiers et de transmission des savoir-faire...).

Les données mobilisées proviennent du rapport de branche mené par Pragma Études en 2024 pour la branche textile, puis ont été retraitées pour correspondre aux périmètres métiers définis par le comité technique (COTECH) dans le cadre de la présente étude.

Les données globales de l'ensemble de la branche textile servent de référence pour analyser les spécificités propres à chaque métier.

**Branche
textile**



48,5 %
femmes



43,5 ans
âge moyen



11,5 ans
ancienneté moyenne






15 %
taux départ
(hors magasins)



9 %
part des départs à la
retraite

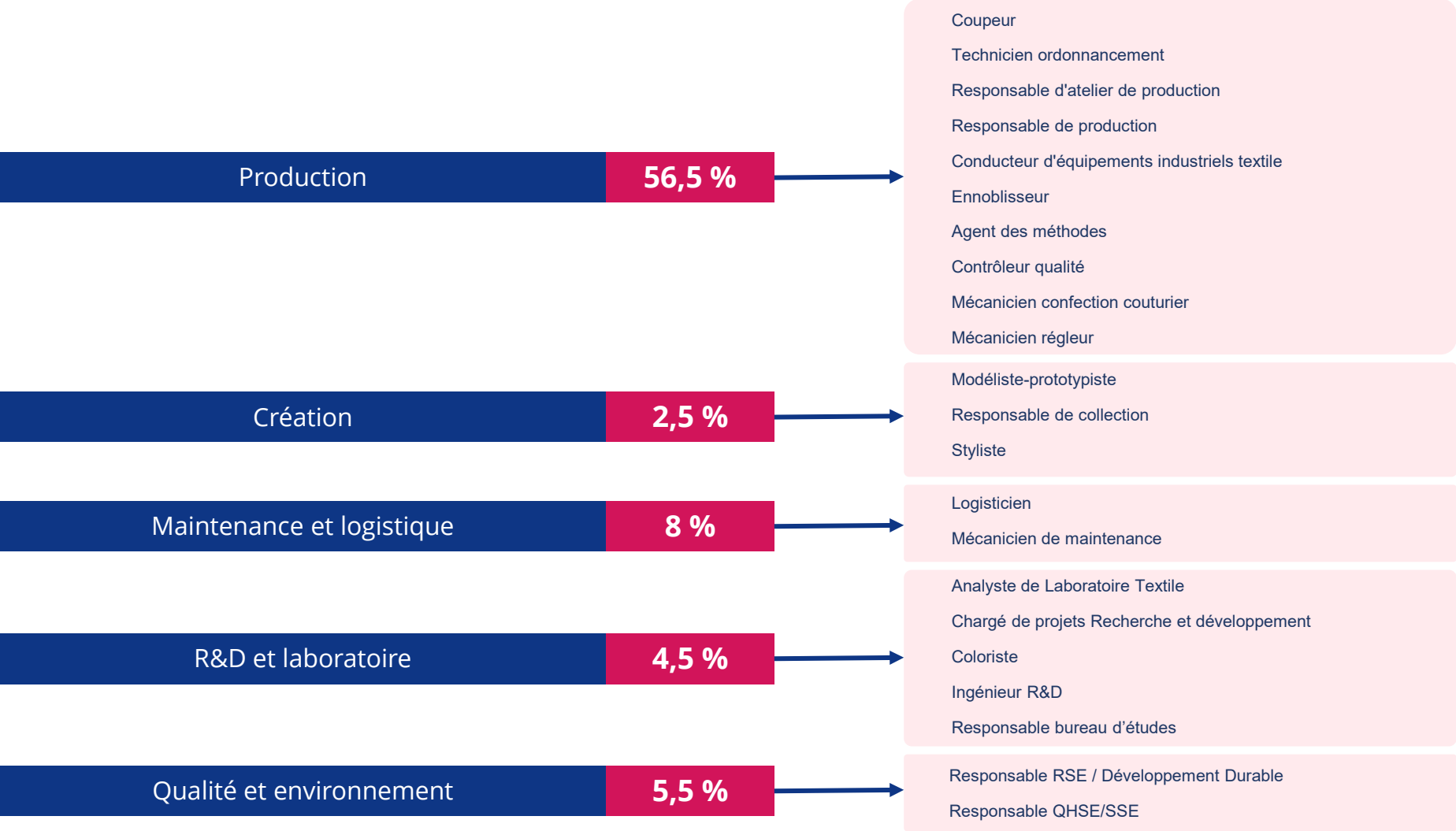
Pour qualifier le niveau de vigilance par métier, nous avons retenu une lecture en trois niveaux, représentée par un code couleur :

-  **Vigilance élevée (rouge)** : métiers combinant un poids significatif dans l'emploi et au moins deux indicateurs critiques (écart marqué à la moyenne + tensions constatées lors des entretiens).
-  **Vigilance moyenne (orange)** : métiers ayant un ou deux signaux d'alerte isolés.
-  **Vigilance faible (vert)** : indicateurs globalement en ligne avec la moyenne de la branche, sans signaux particuliers.

Portrait des métiers : poids et tensions

Métiers cœurs de la branche











Analyse des métiers cœurs : 3/4 des emplois de la branche



Portrait des métiers : poids et tensions

Tensions

Famille de métiers : Production (56,5 % de l'emploi de la branche)

Coupeur 	 58 % femmes	 45,5 ans âge moyen	 14 ans ancienneté moyenne	 20 % taux départ	 16 % part des départs à la retraite
Technicien ordonnancement 	 41 % femmes	 44 ans âge moyen	 12,5 ans ancienneté moyenne	 7 % taux départ	 11 % part des départs à la retraite
Responsable d'atelier de production 	 20 % femmes	 46,5 ans âge moyen	 17 ans ancienneté moyenne	 8 % taux départ	 16 % part des départs à la retraite

Source : retraitements des données rapport de branche de l'industrie textile 2024 et entretiens cartographie des formations 2025, traitements Pragma Etudes



Portrait des métiers : poids et tensions

Tensions

Famille de métiers : Production (56,5 % de l'emploi de la branche)



Portrait des métiers : poids et tensions

Tensions

Famille de métiers : Production (56,5 % de l'emploi de la branche)



Source : retraitements des données rapport de branche de l'industrie textile 2024 et entretiens cartographie des formations 2025, traitements Pragma Etudes



Portrait des métiers : poids et tensions

Tensions

Famille de métiers : Production (56,5 % de l'emploi de la branche)



















Source : retraitements des données rapport de branche de l'industrie textile 2024 et entretiens cartographie des formations 2025, traitements Pragma Etudes



Portrait des métiers : poids et tensions

Tensions

Famille de métiers : Création (2,5 % de l'emploi de la branche)

<div>Modéliste-prototypiste</div> <div></div>	 <div>95 % femmes</div>	 <div>39,5 ans âge moyen</div>	 <div>12 ans ancienneté moyenne</div>	 <div>26 % taux départ</div>	 <div>7% part des départs à la retraite</div>
<div>Responsable de collection</div> <div></div>	 <div>72 % femmes</div>	 <div>44 ans âge moyen</div>	 <div>10,5 ans ancienneté moyenne</div>	 <div>12 % taux départ</div>	 <div>5 % part des départs à la retraite</div>
<div>Styliste</div> <div></div>	 <div>84 % femmes</div>	 <div>42,5 ans âge moyen</div>	 <div>11,5 ans ancienneté moyenne</div>	 <div>12 % taux départ</div>	 <div>10 % part des départs à la retraite</div>

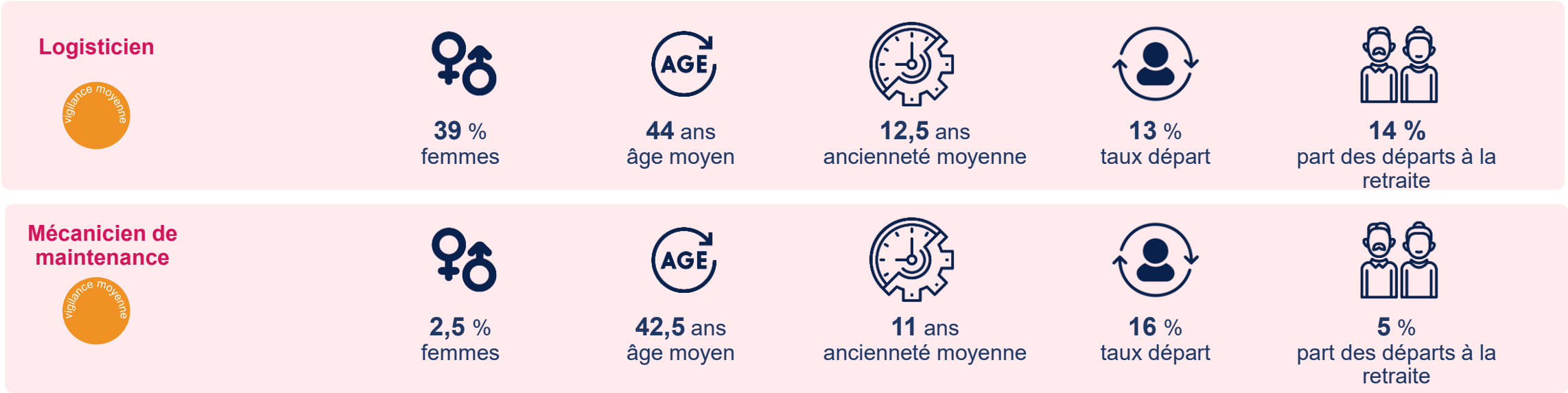
Source : retraitements des données rapport de branche de l'industrie textile 2024 et entretiens cartographie des formations 2025, traitements Pragma Etudes



Portrait des métiers : poids et tensions

Tensions

Famille de métiers : Maintenance et logistique (8 % de l'emploi de la branche)



Source : retraitements des données rapport de branche de l'industrie textile 2024 et entretiens cartographie des formations 2025, traitements Pragma Etudes

Portrait des métiers : poids et tensions

Tensions

Famille de métiers : R&D et laboratoire (4,5 % de l'emploi de la branche)

<div>Analyste de Laboratoire Textile</div> <div><div>vigilance moyenne</div></div>	<div></div> <div>57 % femmes</div>	<div></div> <div>41 ans âge moyen</div>	<div></div> <div>12 ans ancienneté moyenne</div>	<div></div> <div>13 % taux départ</div>	<div></div> <div>5 % part des départs à la retraite</div>
<div>Chargé de projets Recherche et développement</div> <div><div>vigilance moyenne</div></div>	<div></div> <div>29 % femmes</div>	<div></div> <div>40 ans âge moyen</div>	<div></div> <div>10 ans ancienneté moyenne</div>	<div></div> <div>25 % taux départ</div>	<div></div> <div>10 % part des départs à la retraite</div>
<div>Coloriste</div> <div><div>vigilance élevée</div></div>	<div></div> <div>67 % femmes</div>	<div></div> <div>48 ans âge moyen</div>	<div></div> <div>18 ans ancienneté moyenne</div>	<div></div> <div>13 % taux départ</div>	<div></div> <div>37 % part des départs à la retraite</div>

Source : retraitements des données rapport de branche de l'industrie textile 2024 et entretiens cartographie des formations 2025, traitements Pragma Etudes



Portrait des métiers : poids et tensions

Tensions

Famille de métiers : R&D et laboratoire (4,5 % de l'emploi de la branche)



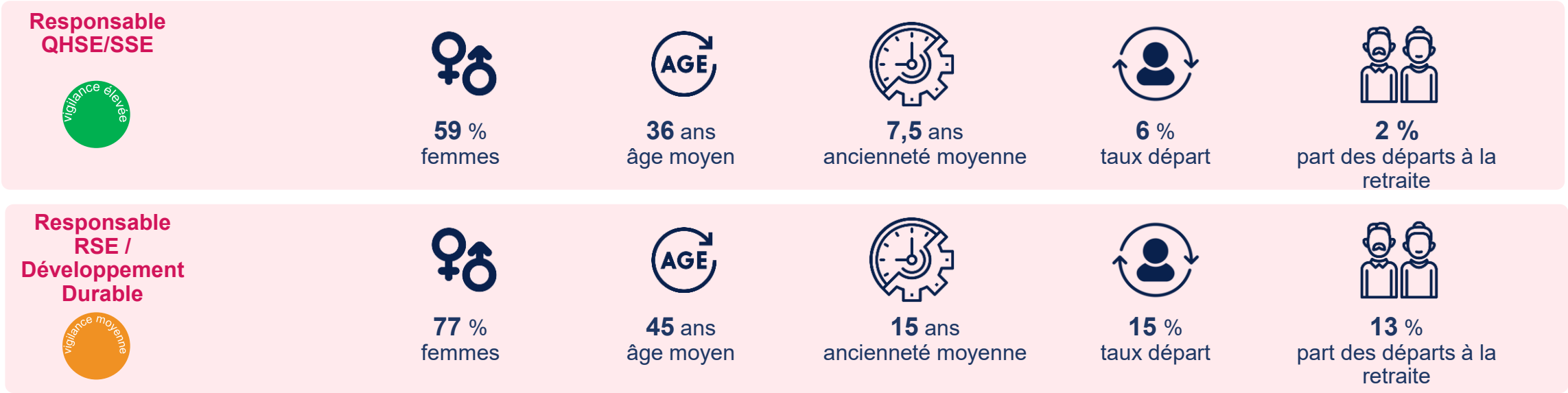
Source : retraitements des données rapport de branche de l'industrie textile 2024 et entretiens cartographie des formations 2025, traitements Pragma Etudes



Portrait des métiers : poids et tensions

Tensions

Famille de métiers : Qualité et environnement (5,5 % de l'emploi de la branche)



Source : retraitements des données rapport de branche de l'industrie textile 2024 et entretiens cartographie des formations 2025, traitements Pragma Etudes



Portrait des métiers : poids et tensions

Tensions

Synthèse - analyse des métiers cœurs de la branche



Coupeur
Conducteur d'équipements industriels textile
Ennoblisser
Mécanicien confection couturier
Mécanicien régleur
Coloriste



Responsable d'atelier de production
Responsable de production
Agent des méthodes
Logisticien
Modéliste-prototypiste
Styliste
Mécanicien de maintenance
Analyste de Laboratoire Textile
Responsable bureau d'études
Chargé de projets Recherche et développement
Responsable RSE / Développement Durable



Technicien ordonnancement
Contrôleur qualité
Responsable de collection
Ingénieur R&D
Responsable QHSE/SSE

L'examen croisé des indicateurs issus du rapport de branche 2024 (sexe, âge moyen, ancienneté, taux de départs, part de départs en retraite) et des enseignements qualitatifs recueillis auprès des entreprises et organismes de formation permet d'identifier trois niveaux de vigilance sur les métiers cœurs de la branche textile.

• Vigilance élevée

Elle concerne les métiers qui cumulent un poids important dans l'emploi, des départs supérieurs à la moyenne de la branche ou une part de départ à la retraite élevée, et des tensions de recrutement confirmées sur le terrain.

Production : Conducteurs d'équipements industriels, Mécaniciens-confectionneurs couturiers, Coupeurs ou encore Ennoblisser. Les entreprises signalent une difficulté à recruter des profils opérationnels immédiatement. Certaines internalisent leur formation, faute d'offre adaptée.

Métiers moins représentés mais critiques : Mécaniciens-régleurs ou encore Coloristes. Ici, l'ancienneté dépasse les 15 ans, la part de départs à la retraite peut atteindre plus de 30 %, et la transmission des savoir-faire est jugée fragile.

• Vigilance moyenne

Ces métiers présentent un ou deux signaux d'alerte isolés, ou un poids modéré dans l'emploi et des tensions sur le recrutement à surveiller.

Métiers techniques spécialisés : Responsables bureau d'études (fort turnover 28 %), Modélistes-prototypistes (forte féminisation et taux de départs supérieur à la moyenne 26 % vs. 15 %), Logisticiens (l'ensemble des indicateurs sont légèrement supérieurs à la moyenne). Les entreprises insistent sur la nécessité de polyvalence et d'adaptation rapide aux évolutions technologiques (nouveaux équipements, automatisation).

• Vigilance faible

Les indicateurs de ces métiers sont globalement stables et proches de la moyenne de la branche, sans tension majeure identifiée à ce stade.

Exemples : Responsables QHSE, Responsables de collection, Ingénieurs R&D. Les employeurs estiment toutefois que l'anticipation des évolutions réglementaires et environnementales nécessitera de renforcer les compétences en éco-conception et en analyse de cycle de vie, ce qui pourrait faire évoluer ce classement rapidement.



04

01. Méthodologie du panorama

02. Portrait de la branche textile

03. Portrait des métiers : poids et tension

04. Pratiques de formation dans la branche

A. Actions de formation

B. Actions de formation en interne

C. Focus sur l'accompagnement OPCO 2i

05. Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

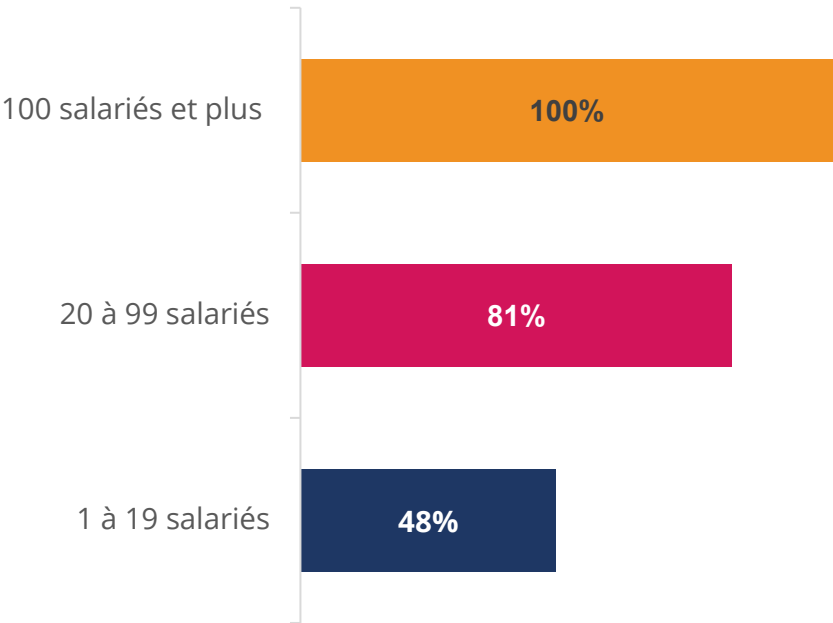
06. Préconisations opérationnelles

Pratiques de formation dans la branche

Actions de formation

48 550 actions de formation

Part des entreprises ayant mené au moins une action de formation en 2024



Une dynamique de formation soutenue

En 2023, les entreprises de la branche ont consacré **27,2 millions d’euros** à la formation (les dépenses réelles de formation d’après le rapport de branche 2024), soit 465 € par salarié présent au 31 décembre.

En 2024, le recours à la formation est généralisé dans les grandes structures. En effet, 100 % des entreprises de 100 salariés et plus ont mené au moins une action de formation. Cette proportion est de 81 % parmi les entreprises de 20 à 99 salariés, et de 48 % pour les TPE de 1 à 19 salariés. Ces écarts traduisent le rôle moteur des entreprises de plus grande taille, qui disposent de moyens dédiés et de fonctions RH structurées, tandis que les plus petites entreprises restent plus inégales dans leur engagement, malgré une volonté de former souvent exprimée.

En 2023, **48 550 actions de formation ont été menées dans la branche**, soit l’équivalent de plus de 80 % des salariés. Cet indicateur doit toutefois être interprété avec prudence. En effet, un même salarié peut avoir bénéficié de plusieurs actions de formation au cours de l’année.

Cette dynamique traduit un réel engagement en faveur du développement des compétences, même si certains déséquilibres apparaissent dans le profil des bénéficiaires. Les hommes sont surreprésentés (65 % des participants contre 51,5 % de l’effectif), de même que les salariés de 25 à 45 ans (54 % des actions pour 43 % de la population correspondante).

Au-delà des données du rapport de branche, les échanges avec les entreprises et organismes de formation montrent que cette dynamique repose aussi **sur un volume important de formations réglementaires et de formations internes**.

Source : rapport de branche de l’industrie textile 2024 et questionnaire cartographie des formations 2025, traitements Pragma Etudes

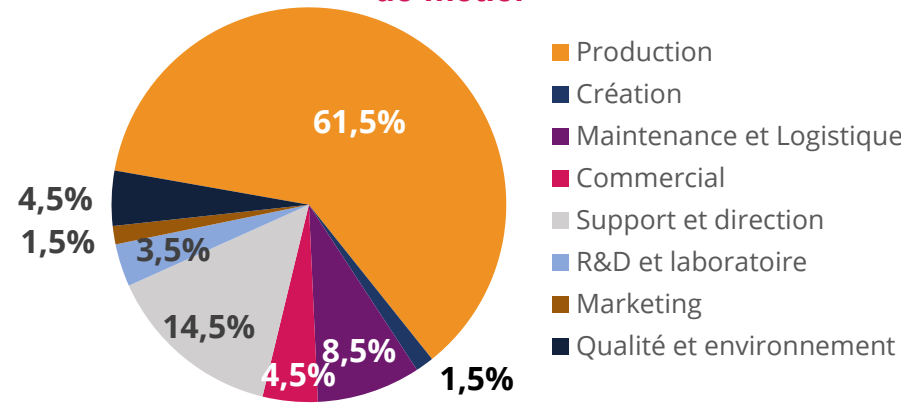


Pratiques de formation dans la branche

Actions de formation

Des actions de formation prioritairement orientée vers la production

Répartition des actions de formation selon les familles de métier



L'intensité de formation selon les familles de métier

Production	1,09
Création	0,56
Maintenance et Logistique	1,04
Commercial	0,51
Support et direction	1,14
R&D et laboratoire	0,76
Marketing	1,14
Qualité et environnement	0,88

Un effort de formation marqué sur la production et les métiers supports

En 2024, la grande majorité des actions de formation s'est concentrée **sur la production** (61,5 % des actions de formation), reflet à la fois du poids de ces métiers dans la branche et de la nécessité **de maintenir des savoir-faire mais aussi du poids des formations réglementaires**. Cette orientation est cohérente avec les témoignages des entreprises qui insistent sur **la difficulté à recruter des profils opérationnels immédiatement employables** et sur le recours à des dispositifs internes de formation pour assurer la transmission.

Les fonctions support et direction (14,5 %) et **le marketing** (1,5 %, mais avec une intensité de formation forte rapportée à leur poids) bénéficient également d'un accès important à la formation, souvent via des contenus transversaux (management, communication, vente, outils digitaux).

À l'inverse, les familles **création** (1,5 %), **commercial** (4,5 %) et **R&D / laboratoire** (3,5 %) apparaissent nettement en retrait par rapport à leur poids dans l'emploi. Les entreprises soulignent **un manque d'offres adaptées au textile pour accompagner l'évolution de ces métiers** (innovation produit, écoresponsabilité, nouvelles attentes clients) et compensent par des parcours internes ou par du recrutement hors branche. Enfin, **la qualité et l'environnement** (4,5 %) restent modestement couverts alors que la demande est en progression autour de la traçabilité, de la RSE et de l'écoconception.

Ces résultats mettent en évidence **une couverture différenciée de la formation selon les familles de métiers de la branche**. Les métiers opérationnels apparaissent bien représentés, mais cette couverture repose notamment sur du réglementaire et des dispositifs internes, mis en place pour pallier aux difficultés de recrutement ou le manque de formation initiale. En effet, les entreprises expliquent devoir embaucher des profils peu ou pas qualifiés puis les former elles-mêmes. À l'inverse, des fonctions stratégiques pour l'avenir de la filière (innovation, R&D, création, commercial) apparaissent moins couvertes.

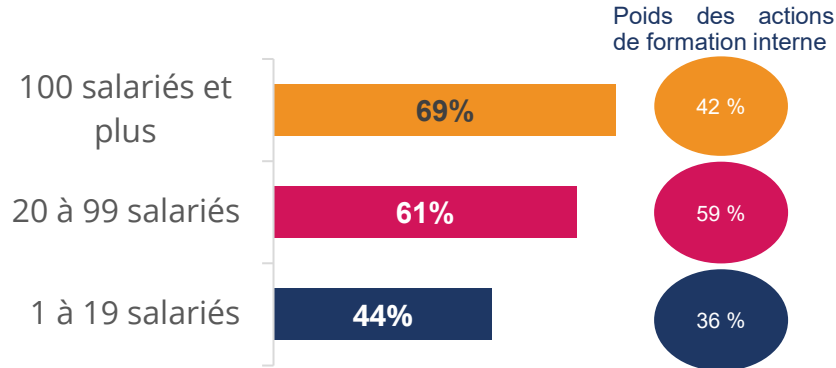
Source : questionnaire cartographie des formations 2025 et rapport de branche 2024, traitements Pragma Etudes



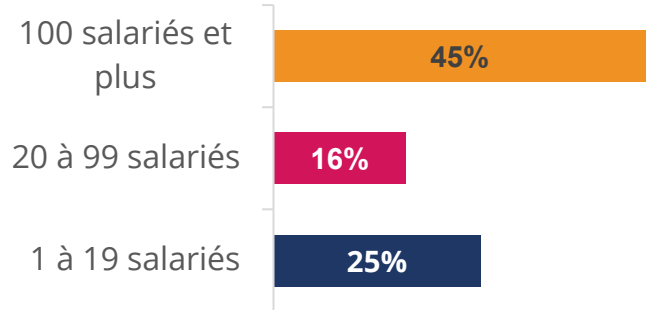
Pratiques de formation dans la branche

Actions de formation interne

Part des entreprises ayant eu recours à la formation interne et poids de la formation interne
(parmi les entreprises ayant mené au moins une action de formation)



Formations internes organisées avec l'appui d'un organisme de formation
(parmi les entreprises ayant mené au moins une action de formation en interne)



La formation interne, un recours fréquent dans la branche

La formation interne occupe une place importante dans la branche textile, avec un recours croissant à mesure que la taille des entreprises augmente. En effet, **près de 7 entreprises sur 10 de 100 salariés et plus** en ont mis en place en 2024, contre moins d'une sur deux parmi les TPE. Cette dynamique reflète à la fois les moyens disponibles et l'organisation interne plus structurée des grandes entreprises. Lorsqu'elles sont déployées, les formations internes représentent une part significative des actions menées, atteignant **près de 60 % dans les PME de 20 à 99 salariés**.

Les entretiens confirment ce constat. Des entreprises se disent contraintes de former elles-mêmes leurs salariés, **faute d'offre externe adaptée sur des compétences critiques** pourtant largement partagées dans la branche (ennoblissement, tricotage, maintenance textile).

D'autres soulignent que, pour **des savoir-faire de « niche » très spécifiques à leur entreprise** (procédés anciens, équipements particuliers), il n'existe pas de formation standardisée et que la formation interne est alors incontournable.

Enfin, certaines structures en font **le choix stratégique afin de mieux maîtriser la transmission des savoir-faire** et de structurer leurs propres parcours pédagogiques.

La mobilisation d'organismes de formation comme appui reste inégale. En effet, plus d'une **grande entreprise sur deux** déclare y avoir recours (45 %), contre une minorité dans les TPE et PME. Les témoignages recueillis lors des entretiens convergent. Plusieurs entreprises ont développé des académies internes et font ponctuellement appel à des organismes externes pour construire les parcours ou intervenir sur des modules spécifiques.

En résumé, la formation interne relève à la fois d'un **choix stratégique** et d'une réponse contrainte face **au manque d'offre externe identifiée** et **aux tensions de recrutement**.

Source : questionnaire cartographie des formations 2025, traitements Pragma Etudes



Les principales raisons de recours à la formation interne

Des métiers spécifiques, peu couverts par l'offre externe et difficiles à recruter

Des entreprises expliquent que les formations adaptées n'ont pas été identifiées ou restent trop éloignées de leurs besoins. Les métiers très spécifiques du textile (ennoblissement, tricotage, gareur, mécanicien confection couturier...) se heurtent aussi à des difficultés de recrutement, les profils qualifiés sont rares.

Compétences disponibles en interne et transmission des savoir-faire

De nombreuses entreprises s'appuient sur des collaborateurs expérimentés (référents, tuteurs, formateurs internes) pour transmettre leurs savoir-faire. Cette logique est vue comme plus efficace et adaptée que de chercher une formation externe plus standardisée.

Adaptation aux besoins réels et au contexte de l'entreprise

L'interne est jugé plus adapté car il prend en compte les spécificités des lignes de production (machines anciennes par exemple), des process qualité, des horaires (nuit/week-end), ou encore des environnements de travail particuliers.

Praticité et coûts

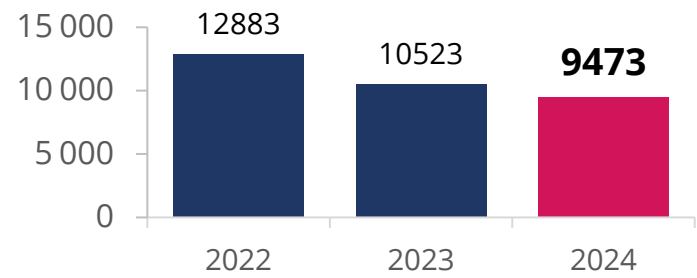
La formation interne est perçue comme plus simple à organiser (horaires, disponibilité des salariés au regard de l'activité) et plus économique, en particulier pour les petites entreprises.

Source : questionnaire cartographie des formations 2025 et entretiens, traitements Pragma Etudes

Pratiques de formation dans la branche

Focus sur l'accompagnement OPCO 2i

Consommation formation évolution 2022 - 2024

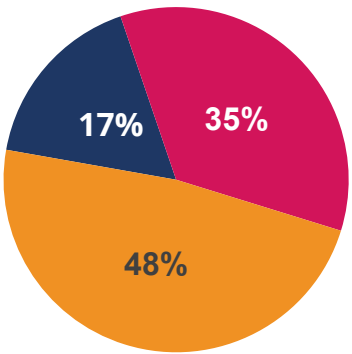


2023 vs. 2022	- 18 %
2024 vs. 2023	- 10 %

Vos repères

Industrie créative, textile, mode et luxe	
2023 vs. 2022	- 9 %
2024 vs. 2023	- 19,5 %
Interindustriel (OPCO 2i)	
2023 vs. 2022	- 7 %
2024 vs. 2023	- 0,5 %

Répartition des formations 2024 selon la taille de l'entreprise



■ 1 à 19 salariés ■ 20 à 99 salariés ■ 100 salariés et plus

Vos repères

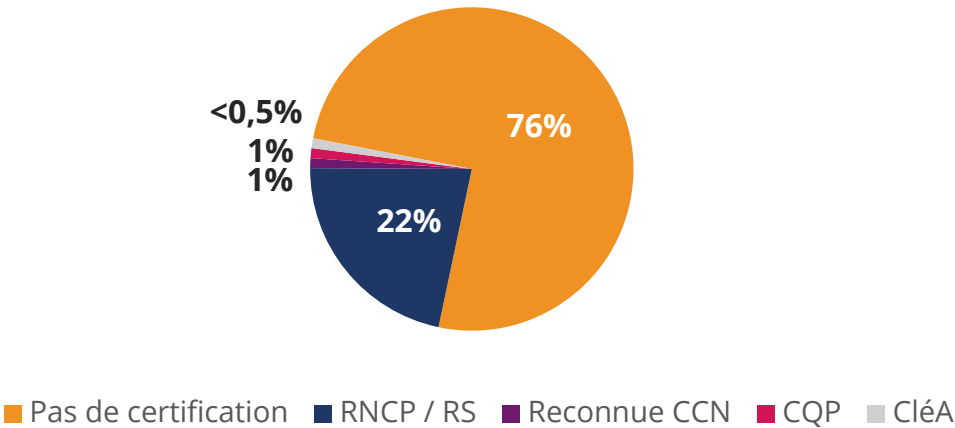
Industrie créative, textile, mode et luxe		
22%	46%	32%
Interindustriel (OPCO 2i)		
13%	66%	21%



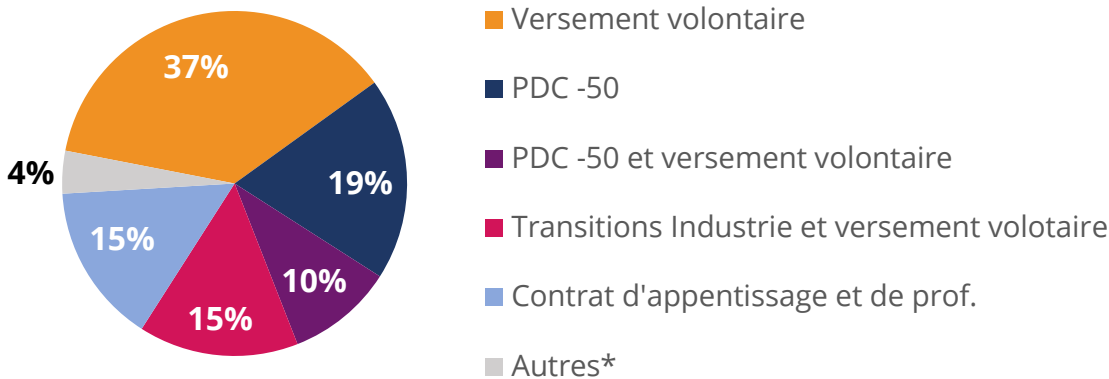
Pratiques de formation dans la branche

Focus sur l'accompagnement OPCO 2i

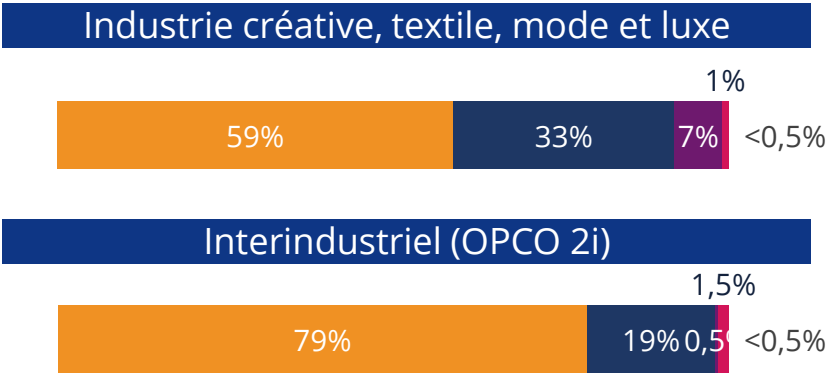
Répartition des formations 2024 selon le type



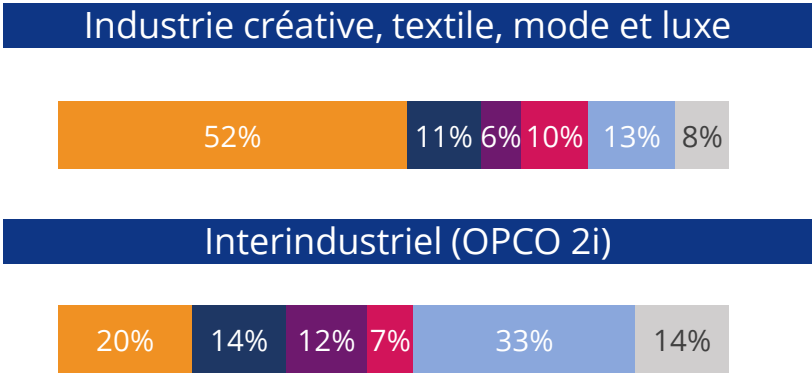
Répartition des formations 2024 selon le dispositif mobilisé



Vos repères



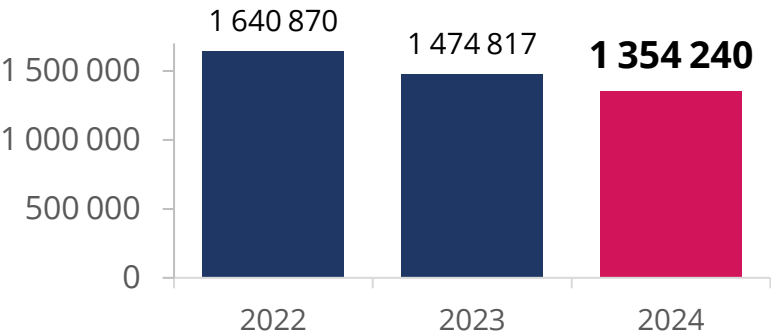
Vos repères



Pratiques de formation dans la branche

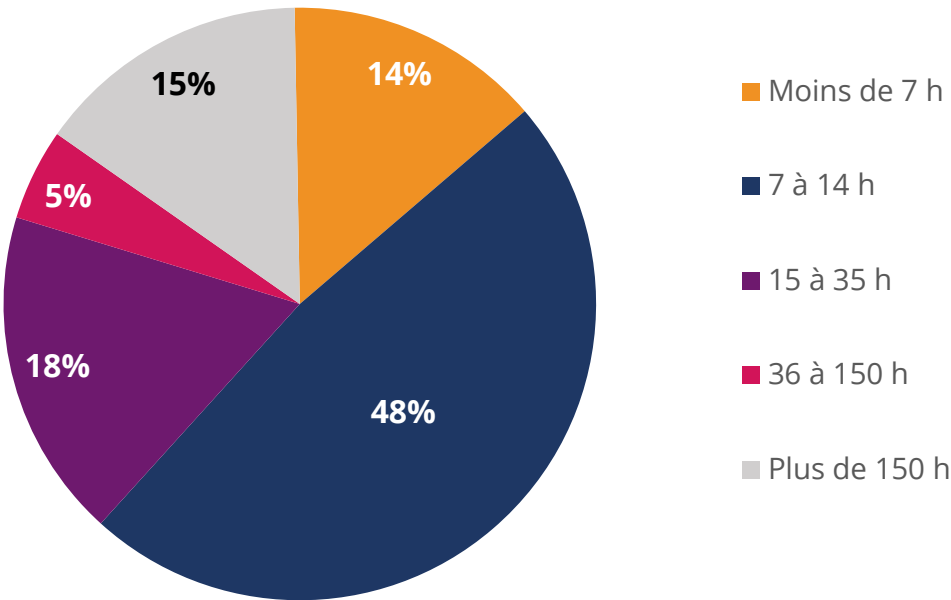
Focus sur l'accompagnement OPCO 2i

Consommation formation en volume d'heures
évolution 2022 - 2024



2023 vs. 2022	- 10 %
2024 vs. 2023	- 8 %

Répartition des formations 2024 selon leur durée



Pratiques de formation dans la branche

Focus sur l'accompagnement OPCO 2i

Une dynamique de formation en repli et dominée par des actions non certifiantes

Entre 2022 et 2024, le nombre d'actions de formation financées par l'OPCO 2i dans la branche textile a reculé de 26 %, passant de près de 13 000 actions en 2022 à environ 9 500 en 2024. Cette évolution traduit un ralentissement notable de la dynamique de formation, dans un contexte où les besoins en compétences spécifiques demeurent pourtant élevés. Cette évolution est globalement en adéquation avec celle observée sur le périmètre ICTLM, mais traduit une baisse nettement plus marquée que celle constatée sur le périmètre interindustriel (périmètre OPCO 2i).



En volume d'heures (1 350 000 heures en 2024), la baisse est toutefois moins marquée : - 10 % entre 2022 et 2023 et - 8 % entre 2023 et 2024, signe que les actions de formation tendent à être plus longues en 2024 qu'en 2022. La répartition des actions en 2024 permet de préciser cette tendance, 14 % durent moins de 7 heures, 48 % de 7 à 14 heures, 18 % de 15 à 35 heures, 5 % de 36 à 150 heures, et 15 % dépassent 150 heures. Autrement dit, si les modules courts demeurent largement majoritaires, une part non négligeable de stagiaires bénéficient d'actions de formation plus longues.



En 2024, près de 8 actions de formation sur 10 restent non certifiantes (76 % exactement). Il s'agit principalement de modules courts, axés sur la mise en conformité réglementaire ou la prévention des risques (sécurité, CACES, habilitations électriques, SST).

En 2024, les formations inscrites au RNCP ou au RS représentent 22 % des actions de formation, confirmant leur progression régulière au sein des actions de formation de la branche (17,5 % en 2022, 19,5 % en 2023). À l'inverse, les CQP, pourtant conçus comme des dispositifs professionnalisants directement liés aux métiers de la branche, ne concernent plus qu'1 % des actions et voient leur utilisation reculer fortement au cours des trois dernières années (235 actions en 2022, 197 en 2023, puis seulement 85 en 2024). La dynamique globale est donc contrastée, si les RNCP/RS s'affirment progressivement comme un levier de certification, les CQP restent faiblement mobilisés malgré leur pertinence sectorielle.



La répartition des actions selon la taille des entreprises reflète fidèlement la structure de l'emploi textile, 48 % dans les grandes entreprises, 35 % dans les PME et 17 % dans les TPE. Ce constat nuance les résultats issus du questionnaire entreprises, si le recours à la formation est quasi généralisé dans les grandes structures, les TPE et PME, lorsqu'elles forment, concentrent un volume d'actions globalement proportionnel à leur poids dans l'emploi.

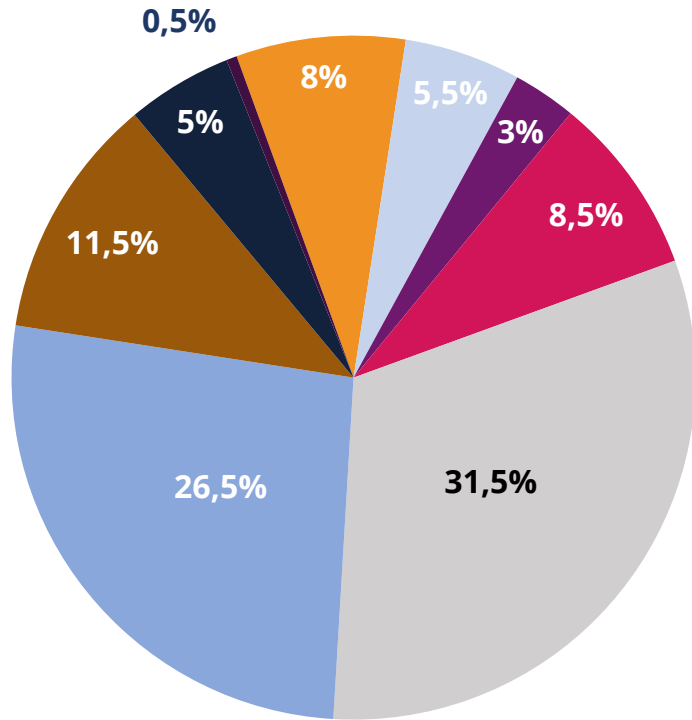
Enfin, les dispositifs mobilisés mettent en évidence une forte utilisation du versement volontaire (37 %), du Plan de Développement des Compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés (19 %), ainsi que des actions combinant ces deux leviers (10 %). Les dispositifs de transition industrie et les contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) ne représentent que 15 % au total, traduisant une mobilisation plus sélective de ces outils, souvent associés à des parcours plus longs et structurants.

Pratiques de formation dans la branche

Focus sur l'accompagnement OPCO 2i

Consommation des formations 2024 selon les grandes thématiques

- Techniques textiles et métiers spécifiques
- Production et maintenance et logistique industrielle
- Recherche, innovation et transition
- Management et pilotage
- Support administratif et fonctions transversales
- Sécurité et prévention
- Conduite et transport
- Formations générales et transversales
- Métiers connexes (maroquinerie, chaussure, sellerie, métaux, ameublement, pharma...)



Une formation dominée par les fonctions support et la sécurité

La répartition des formations financées via l'OPCO 2i confirme la logique déjà mise en évidence dans les résultats du questionnaire entreprises. La majorité des actions concerne des thématiques « support » et « transversales » (31,5 %) ainsi que la sécurité-prévention (26,5 %). Ces deux blocs cumulent près de **60 % des actions accompagnées, traduisant une forte orientation vers la conformité réglementaire** (SST, incendie, habilitations, travail en hauteur) et l'acquisition d'outils bureautiques, numériques ou de gestion.

Les entretiens convergent là aussi. En effet, plusieurs entreprises signalent que ces thématiques sont incontournables pour répondre aux obligations légales et assurer le fonctionnement quotidien. Ces thèmes concentrent une part significative des actions de formation mais ne contribuent pas directement à la montée en compétences techniques spécifiques aux métiers du textile.

Les formations de conduite et transport (11,5 %) occupent également une place importante, en lien avec les besoins de fluidité des flux, l'organisation industrielle et la polyvalence des salariés.

À l'inverse, les formations directement liées aux techniques textiles et métiers spécifiques (8 %), à la production et maintenance (5,5 %) ou à la R&D innovation (3 %) restent minoritaires.

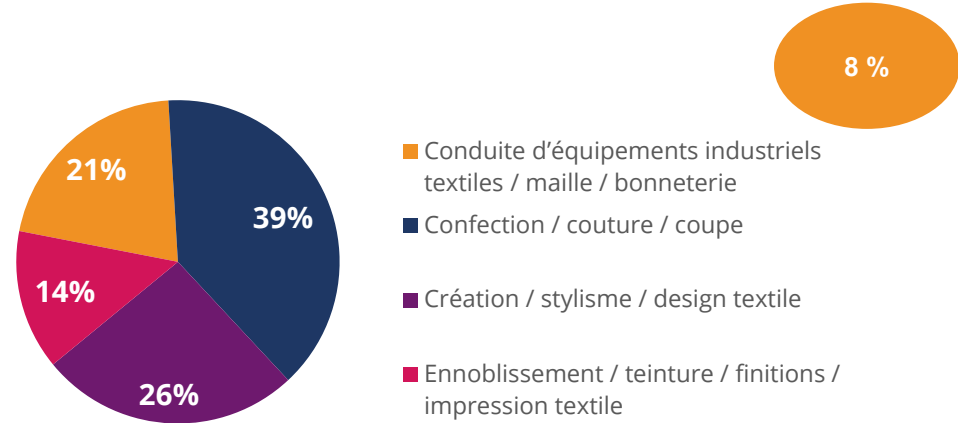
Cette plus faible consommation traduit à la fois **une offre non identifiée ou insuffisamment adaptée sur certaines spécialités** (ennoblissement, tricotage, maintenance textile) et des **choix internes des entreprises**, qui privilégient parfois la formation en interne sur la partie métier pour mieux maîtriser la **transmission des savoir-faire** ou répondre à **leurs contraintes organisationnelles**.



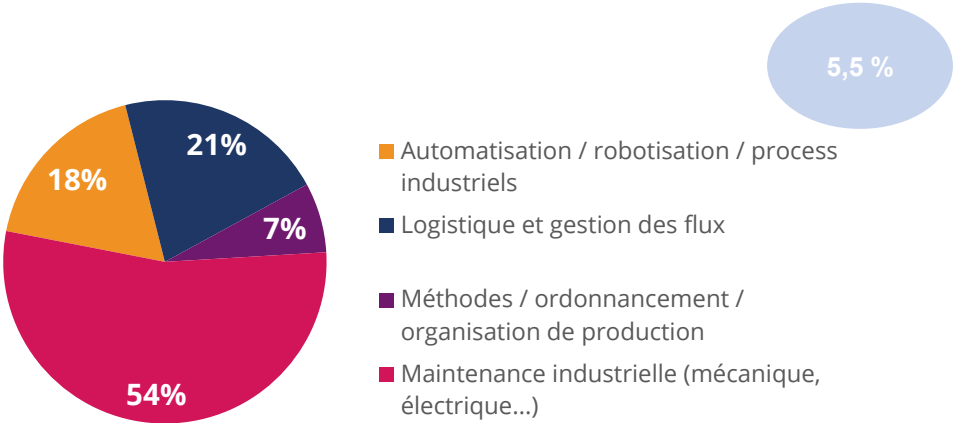
Pratiques de formation dans la branche

Focus sur l'accompagnement OPCO 2i

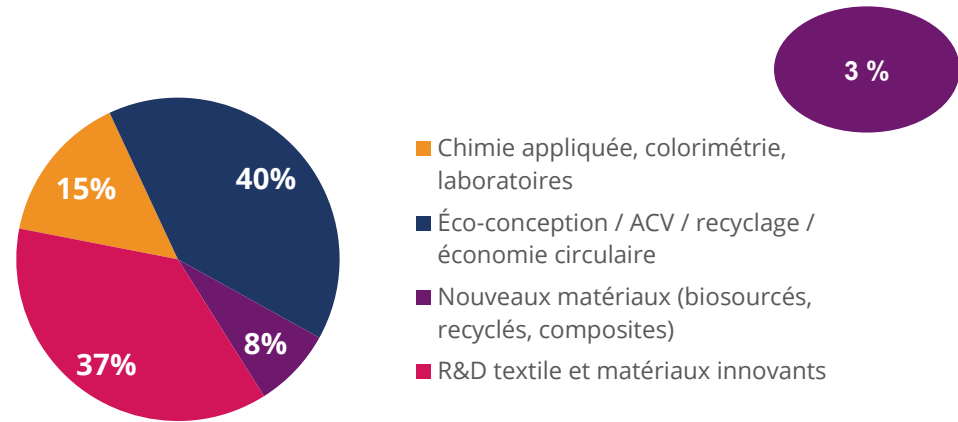
Focus techniques textiles et métiers spécifiques



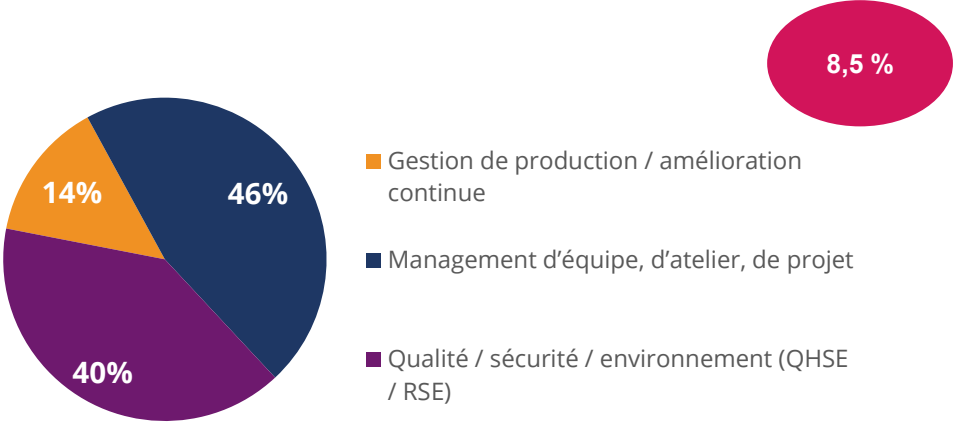
Focus production et maintenance et logistique industrielle



Focus recherche, innovation et transition



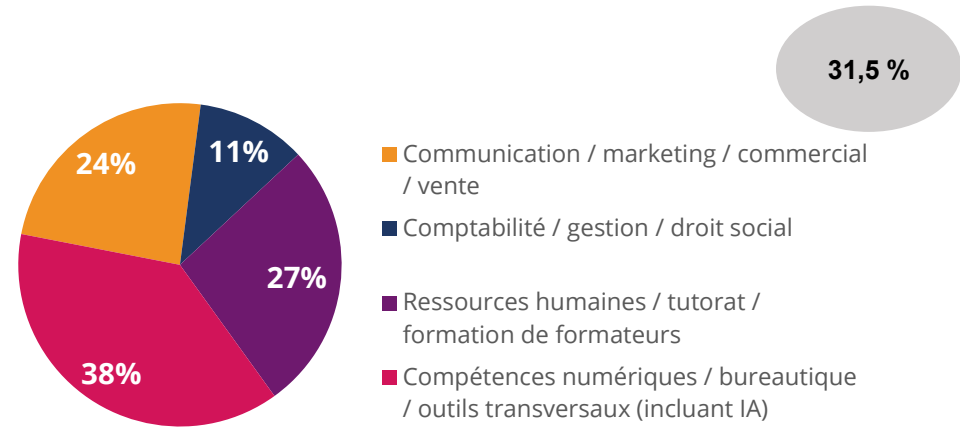
Focus management et pilotage



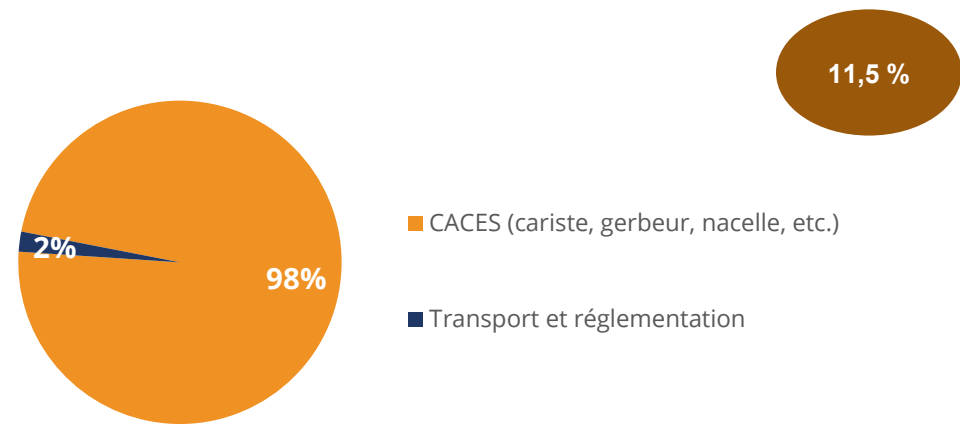
Pratiques de formation dans la branche

Focus sur l'accompagnement OPCO 2i

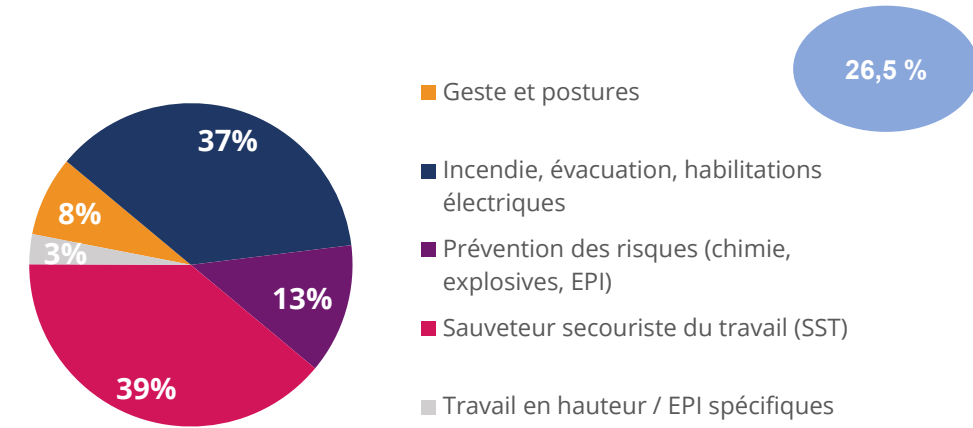
Focus support administratif et fonctions transversales



Focus conduite et transport



Focus sécurité et prévention



Focus formations générales et transversales



Pratiques de formation dans la branche

Focus sur l'accompagnement OPCO 2i

Les actions de formation de la branche : entre conformité réglementaire, fonctions transversales et émergence de contenus prospectifs



L'analyse des formations financées via l'OPCO 2i met en évidence une part significative des modules dits de conformité et de support. En effet, près de 60 % des actions relèvent soit des fonctions support et transversales (32 %), soit de la sécurité-prévention (27 %). Ces thématiques, essentielles au fonctionnement quotidien, mobilisent la plus grande part des financements mais ne couvrent pas les compétences techniques spécifiques au textile.



Les formations directement liées aux compétences métiers cœur de la branche restent sous-dotés. En effet, **les formations directement liées aux techniques textiles représentent à peine 8 % du total**, avec une forte concentration vers la confection/maille (39 % du sous-groupe). Les spécialités critiques comme l'ennoblissement (14 %) ou la conduite d'équipements industriels textiles (21 %) demeurent marginales, alors que des entreprises rappellent les difficultés à recruter et la nécessité de former elles-mêmes leurs salariés. Même constat pour la maintenance industrielle, qui absorbe plus de la moitié des actions de formation du bloc « Production et maintenance » (54 %), mais au travers de modules souvent génériques (mécanique, électrique, automatismes) rarement adaptés aux spécificités des machines textiles.



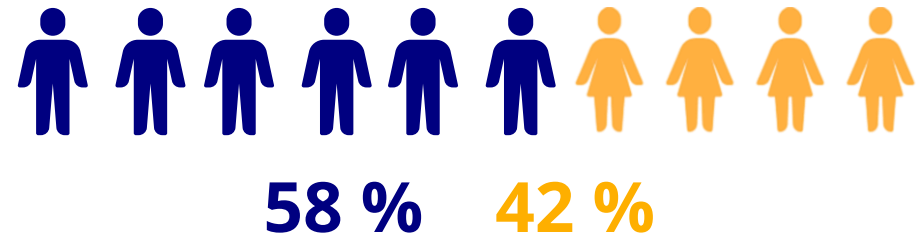
Au-delà de ces constats, la base met aussi en lumière **des signaux d'évolution**. Des formations en **cybersécurité ou en intelligence artificielle appliquée à la gestion** (par exemple « Cybersécurité – module salarié », « automatisation comptable », « Intégrer et adapter l'IA à ses pratiques professionnelles ») traduisent la progression de l'intégration du numérique et de l'automatisation dans les fonctions support.

En production, des modules comme « Mise en œuvre d'une démarche de développement durable en production », « Bilan Carbone et Stratégie Climat » ou encore « réglementation environnementale, management responsable, transition écologique et analyse du cycle de vie » témoignent de l'émergence **de compétences autour de la traçabilité, de l'économie circulaire, du cycle de vie et de la réduction des impacts**. Dans la création, des formations telle que « Métiers du multimédia et de l'internet : création et design » confirment l'intégration progressive d'outils digitaux dans les savoir-faire créatifs.

Pratiques de formation dans la branche

Focus sur l'accompagnement OPCO 2i

Les actions de formation 2024 selon le genre des stagiaires



Un accès à la formation marqué par une surreprésentation des hommes et des plus jeunes

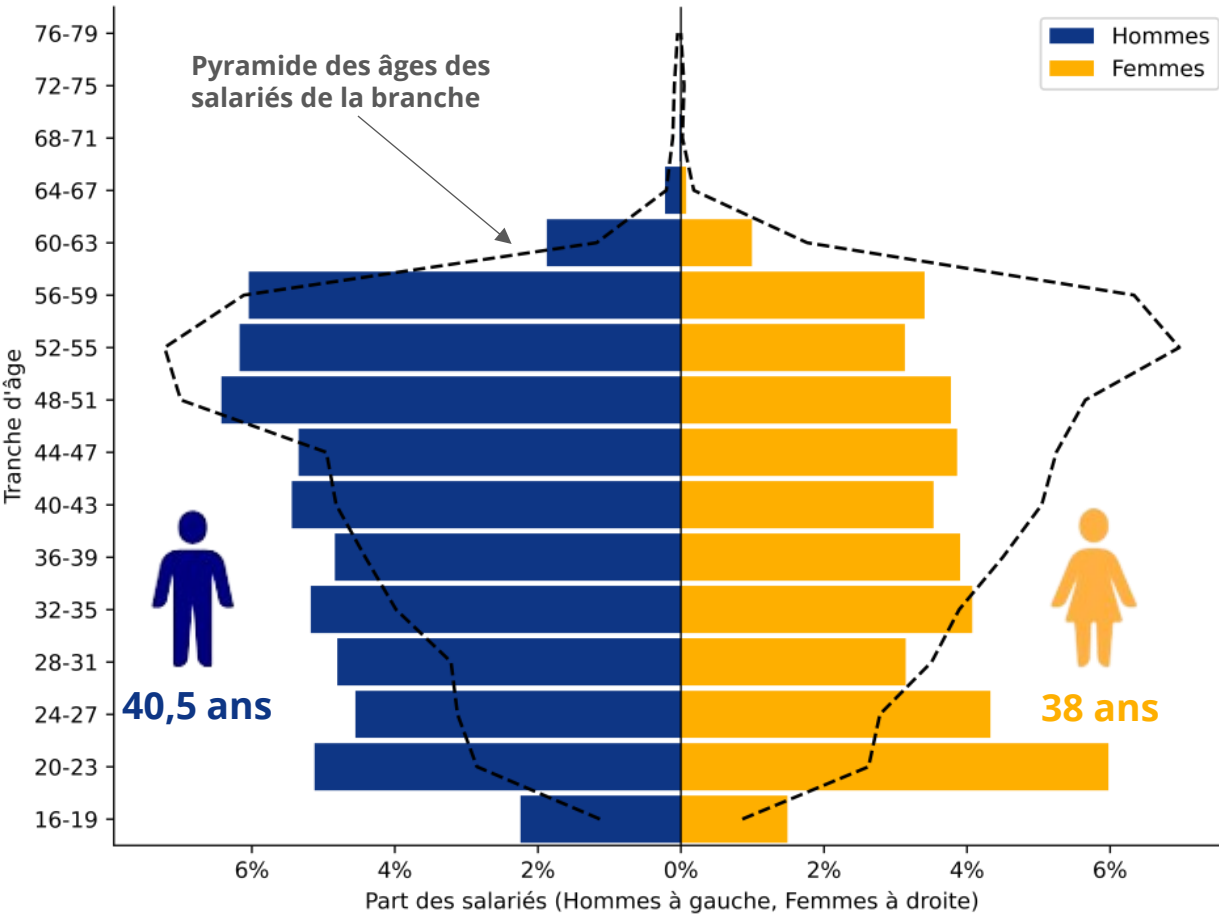
Les données issues de l'OPCO 2i confirment les constats du rapport de branche, **les hommes demeurent majoritaires parmi les bénéficiaires de formation** (58 % contre 42 % de femmes), alors qu'ils représentent 51,5 % des effectifs salariés de la branche.

La pyramide des âges révèle **une population formée plus jeune que l'ensemble des salariés** (courbe en pointillés). L'âge moyen des stagiaires est de 39,5 ans (38 ans pour les femmes, 40,5 ans pour les hommes), contre 43,5 ans en moyenne dans la branche.

Les 20-30 ans sont nettement surreprésentés parmi les bénéficiaires. Cela traduit un effort marqué sur l'entrée dans l'emploi, dans les entreprises, avec des parcours d'intégration rapides (tutorat, modules internes, alternance)

À l'inverse, la formation des seniors reste plus restreinte et ciblée. Chez les femmes de 40 ans et plus, la participation est nettement inférieure à leur poids dans l'emploi. Cela suggère des marges de progression pour améliorer l'accès de ce public à la formation.

selon l'âge des stagiaires



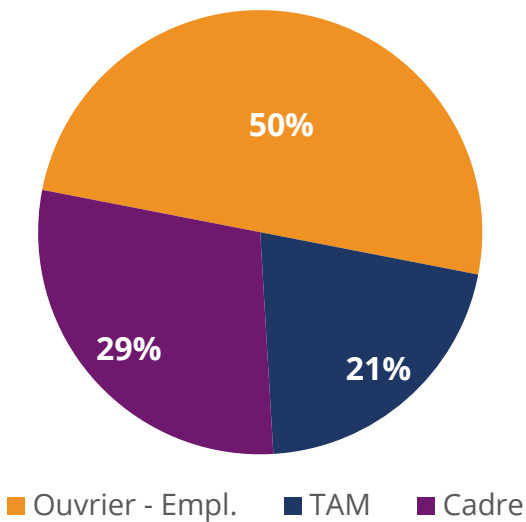
Source : base formations OPCO 2i, traitements et analyse Pragma Etudes



Pratiques de formation dans la branche

Focus sur l'accompagnement OPCO 2i

Les actions de formation 2024 selon la CSP des stagiaires



selon la durée moyenne de formation

	Durée moyenne (heures)
Ouvrier - Empl.	62
TAM	17
Cadre	17,5

Une forte mobilisation des cadres et des TAM, mais des durées de formation contrastées

La répartition des actions de formation selon les CSP (catégorie socioprofessionnelle) révèle des écarts notables entre poids dans l'emploi et poids dans la formation.

Les ouvriers et employés, majoritaires dans la branche (62 % des effectifs), ne concentrent que 50 % des actions de formation, traduisant une nette sous-représentation relative.

Les techniciens et agents de maîtrise (18 % des effectifs) mobilisent 21 % des actions, légèrement au-dessus de leur poids dans l'emploi.

Les cadres sont nettement surreprésentés, avec 29 % des actions de formation, contre seulement 20 % de la population salariée.

Cependant, l'analyse des durées moyennes nuance ce constat. En effet, les ouvriers/employés suivent en moyenne 62 heures de formation, soit près de quatre fois plus que les cadres (17,5 h) et les TAM (17 h).

Cet écart s'explique par le poids des contrats en alternance (apprentissage, professionnalisation), très majoritairement portés par les ouvriers, qui représentent des volumes pouvant atteindre plus de 1 500 heures.

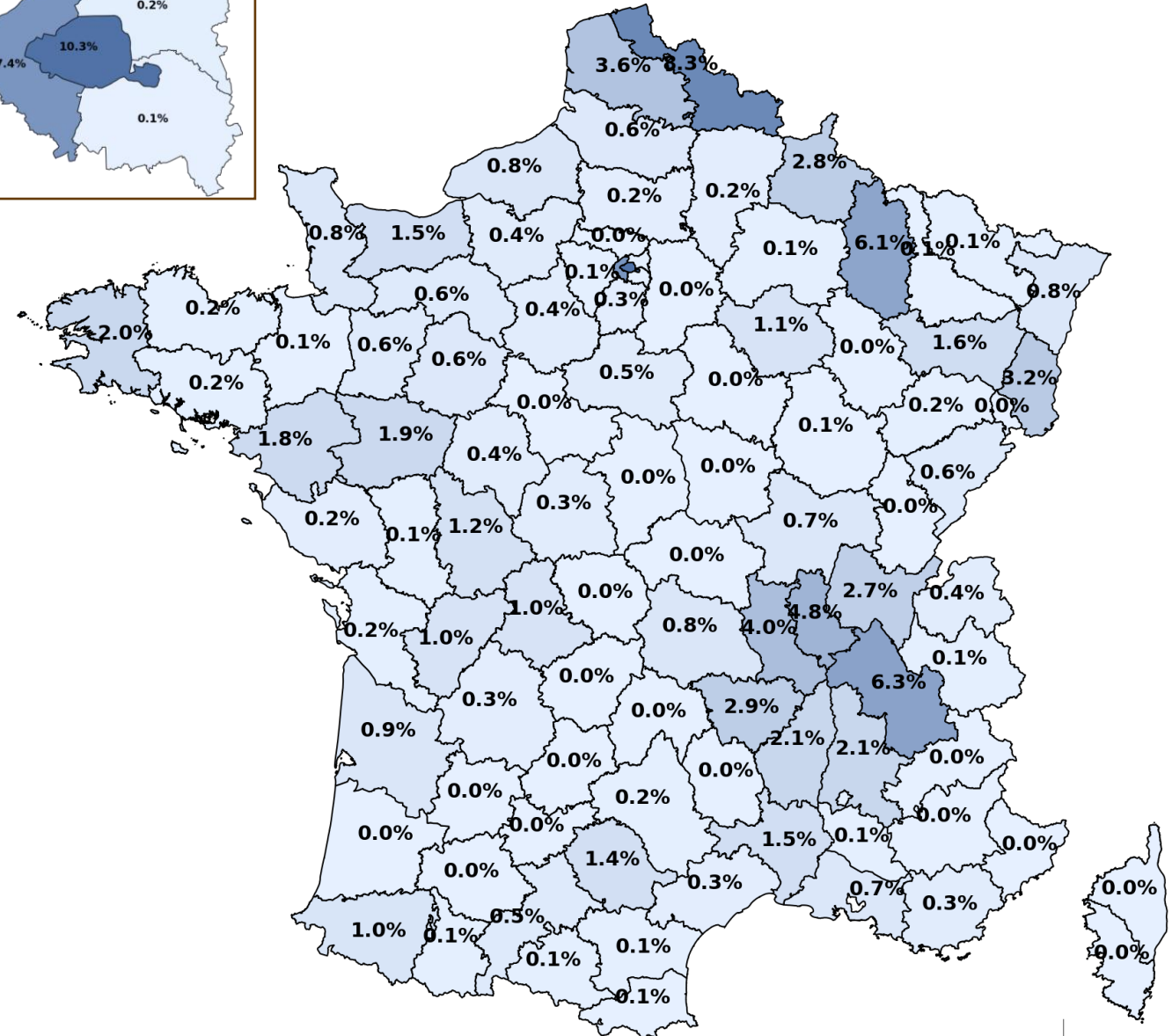
En d'autres termes, les cadres et les TAM bénéficient proportionnellement davantage de la formation, mais sur des modules courts et ciblés, tandis que les ouvriers bénéficient d'actions plus longues, avec notamment les dispositifs d'alternance.

Source : base formations OPCO 2i, traitements et analyse Pragma Etudes



Region	Percentage of Roma Population
West	7.4%
Center	10.3%
North	0.2%
South	0.1%

Source : base formations OPCO 2i, traitements et analyse Pragma Etudes



05

01. Méthodologie du panorama

02. Portrait de la branche textile

03. Portrait des métiers : poids et tension

04. Pratiques de formation dans la branche

05. Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

A. Structure et dynamique de l'offre de formation

B. Facteurs de transformation et mutations à l'œuvre

C. Métiers jugés prioritaires par les entreprises

D. Thématiques de formation à renforcer

E. Adéquation offre et besoin en formation

F. Freins à la formation

G. Enjeux pour la branche

06. Préconisations opérationnelles

Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

Une offre structurée autour d'organismes pivots et d'un socle de certifications spécialisées

L'analyse de l'offre de formation et de certification s'est centrée sur **les 22 métiers cœurs de la branche textile**, tels qu'identifiés dans la partie 3 du panorama. Ces métiers concentrent près des trois quarts des emplois de la branche et constituent **le socle productif du secteur** : production, maintenance, qualité, création, R&D et logistique.

L'offre de formation de la branche s'appuie sur un écosystème d'organismes spécialisés historiquement ancrés dans la filière et d'un socle de certifications à dominante technique complété par des certifications transversales mobilisées par les entreprises pour répondre à des besoins en sécurité, prévention, conduite ou maintenance.

L'analyse croisée des bases RNCP, Répertoire spécifique (RS), Carif-Oref, Onisep et Certif Info, complétée par l'exploitation de la base consommation de formation des entreprises accompagnées par OPCO 2i, met en évidence **598 certifications actives en juillet 2025** rattachées directement ou indirectement aux métiers de la branche.

Parmi elles : **480 certifications inscrites au RNCP**, correspondant à des diplômes, titres professionnels ou CQP ; **118 inscrites au Répertoire spécifique**, regroupant des habilitations et certifications complémentaires (par exemple : habilitations électriques, CACES, sauveteur-secouriste du travail, prévention des risques chimiques, etc.).

En effet, ces certifications couvrent à la fois :

- des besoins métiers cœur, directement liés aux procédés textiles (ennoblissement, tissage, tricotage, confection, maintenance textile, etc.)
- et des besoins plus transversaux, répondant à des obligations de sécurité, de maintenance ou de conduite, mais intervenant toujours dans le périmètre des entreprises de la branche.

Parmi l'ensemble, **76 certifications peuvent être considérées comme « spécifiques textile »**, au sens où elles intègrent des référentiels ou blocs de compétences dédiés aux procédés, matières ou équipements textiles.

Définitions des termes de la cartographie

La certification est un ensemble de compétences attesté par un dispositif d'évaluation. Une certification peut être accessible par différents parcours de formations. Une certification est délivrée par un certificateur.

Le lieu de formation est l'adresse de organisme de formation (OF) préparant à la certification. Un même lieu peut être comptabilisé plusieurs fois s'il prépare à plusieurs certifications.

598
certifications identifiées

- **480 RNCP**
- **118 RS**



76 certifications
« spécifiques textiles »

- **71 RNCP**
- **5 RS**



566 lieux de formation

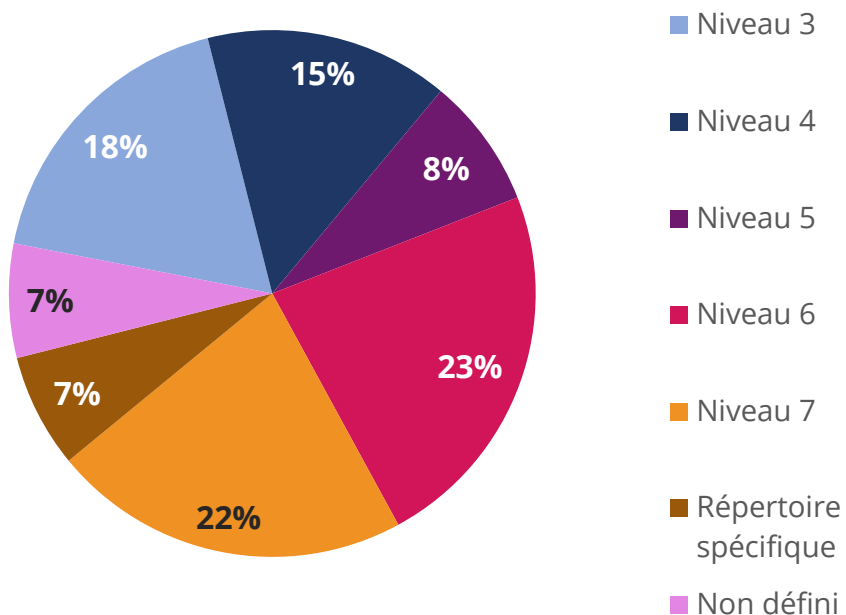


Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

76 certifications « spécifiques textile »

Les certifications identifiées selon le niveau



Les **76 certifications** qui peuvent être considérées comme “spécifiques textile” se répartissent comme suit :

- 71 certifications RNCP,
- 5 certifications RS.

Selon le niveau de qualification :

- 14 certifications de niveau 3,
- 11 de niveau 4,
- 6 de niveau 5,
- 18 de niveau 6,
- 17 de niveau 7 et
- 5 non classées (CQP).

Ces certifications se répartissent entre différents métiers de la chaîne de valeur textile, **une même certification peut être rattachée à plusieurs métiers**, dans la mesure où elle peut mener à plusieurs débouchés (par exemple : maintenance industrielle, conduite d'équipements textiles ou pilotage de production).

Dans la suite de cette partie, chaque métier cœur de la branche sera **associé à un recensement des certifications mobilisables et des lieux de formation correspondants**, permettant de qualifier la couverture réelle de l'offre et son adéquation avec les besoins exprimés par les entreprises.

Source : RNCP, RS, Carif-Oref, Onisep et Certif Info, traitements Pragma Etudes



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

566 lieux de formation des certifications spécifiques textiles

Les 76 certifications spécifiques textiles analysées sont proposées dans 566 lieux de formation répartis sur l'ensemble du territoire.

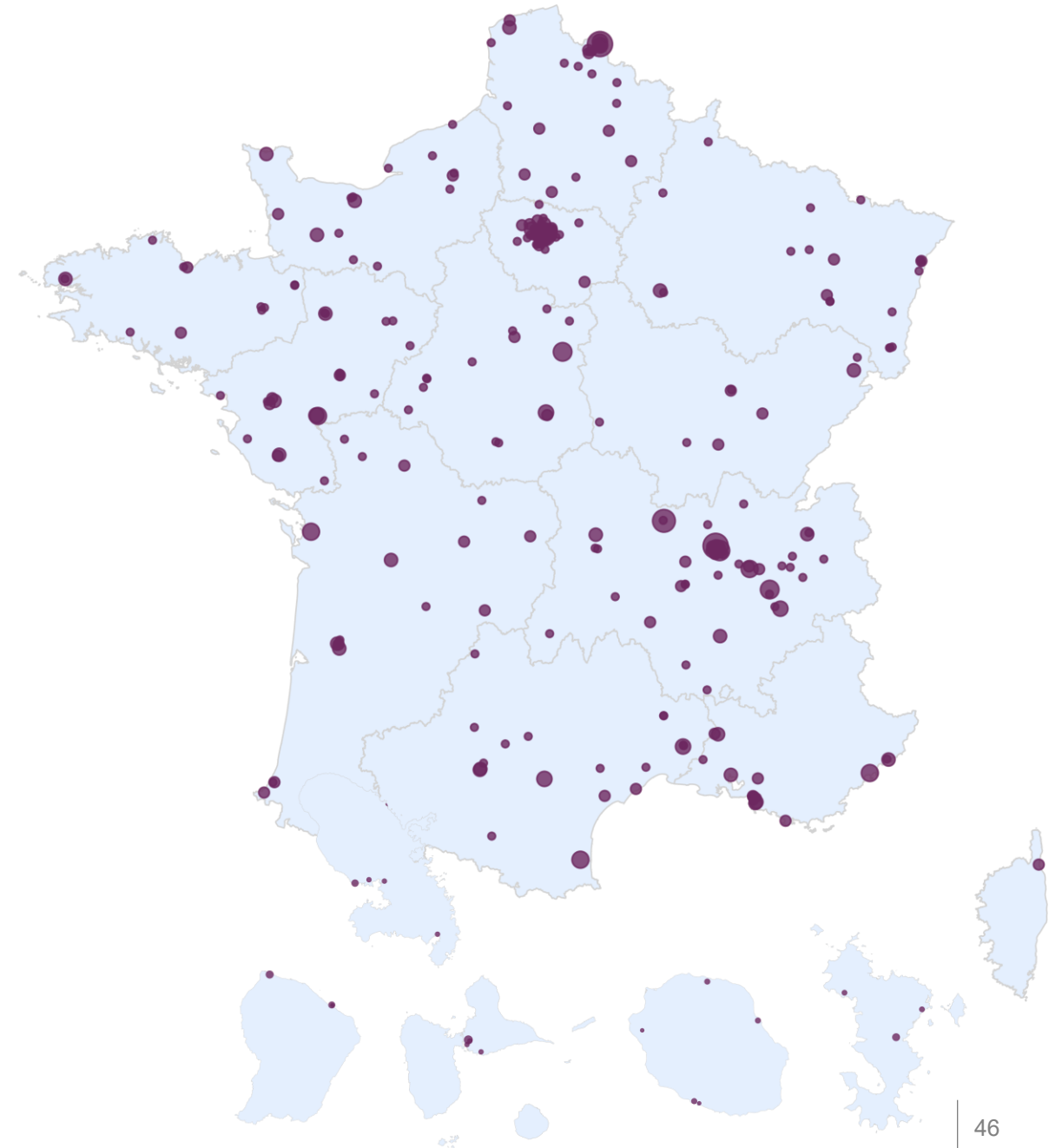
Trois régions concentrent à elles seules près de la moitié de cette offre. En effet, l'**Auvergne-Rhône-Alpes** arrive en tête avec 20 % des implantations, devant l'**Île-de-France** (19,5 %) et les **Hauts-de-France** (9,5 %).

À l'échelle départementale, **Paris** rassemble 11 % des lieux de formation, le **Rhône** 7,5 % et le **Nord** 6 %, confirmant le poids des grands bassins historiques.

Les cinq certifications les plus diffusées, bac pro Métiers de la couture et de la confection, CAP Métiers de la mode – vêtement flou, CQPI Conducteur d'équipements industriels, TP Couturier-retoucheur et BTS Métiers de la mode – vêtement représentent à elles seules plus de **60 % des lieux de formation spécifique textile recensés**.

Cette géographie de la formation recoupe en partie celle de l'emploi textile, très concentré en Auvergne-Rhône-Alpes (28 % des emplois) et dans les Hauts-de-France (16 %), mais elle met aussi en évidence une surreprésentation relative de l'Île-de-France dans l'offre de formation et, à l'inverse, une densité de lieux de formation plus limitée dans certains territoires pourtant fortement pourvoyeurs d'emplois, comme le Grand Est (17 % des salariés contre seulement 4,5 % des lieux de formation).

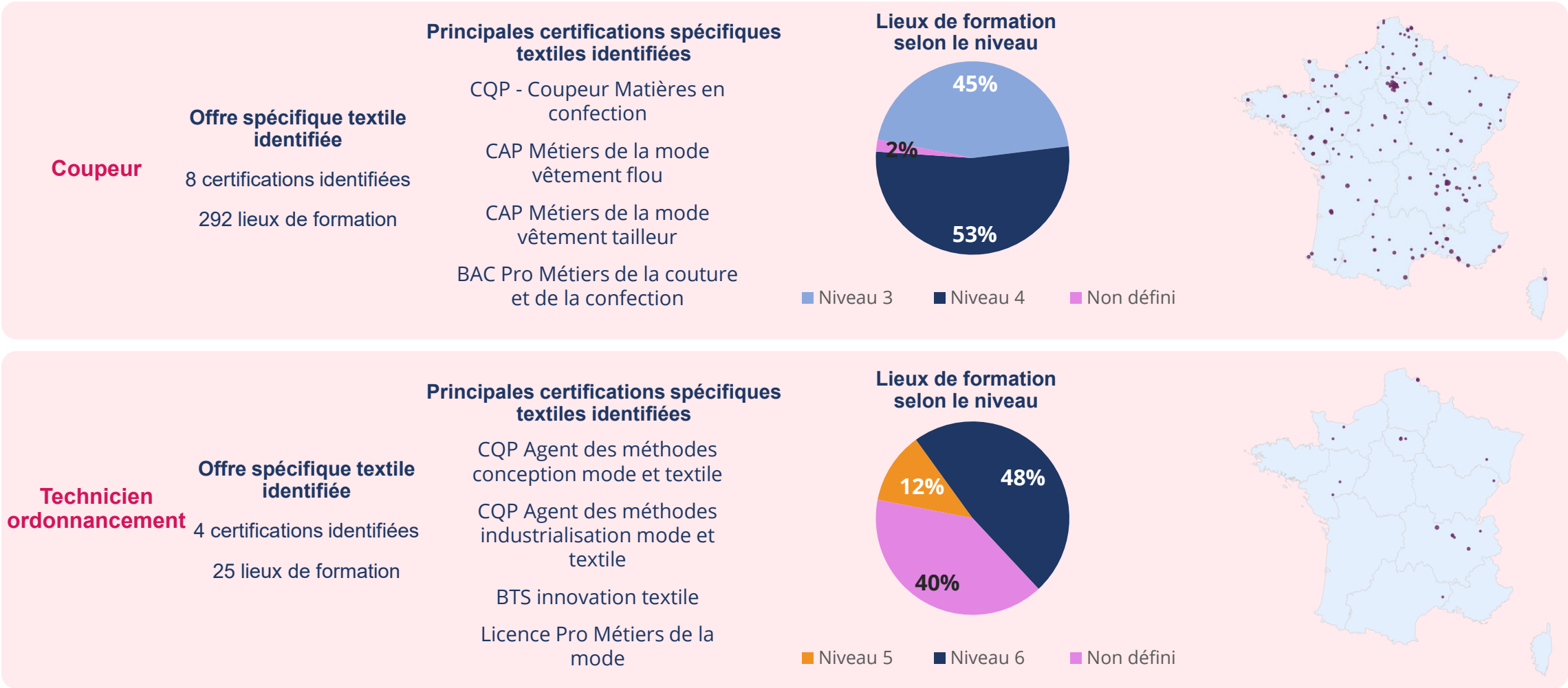
Source : RNCP, RS, Carif-Oref, Onisep et Certif Info, traitements
Pragma Etudes



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

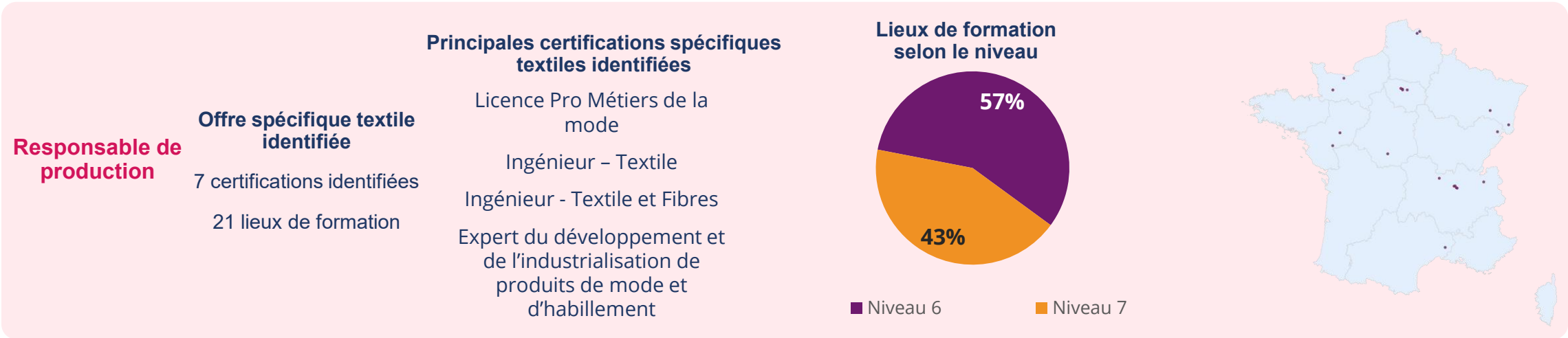
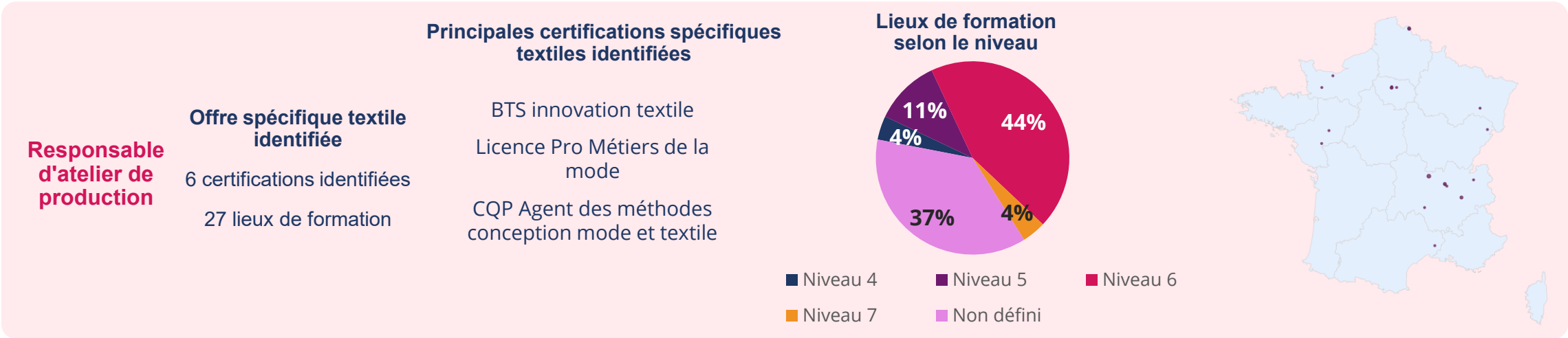
Famille de métiers : Production (56,5 % de l'emploi de la branche)



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

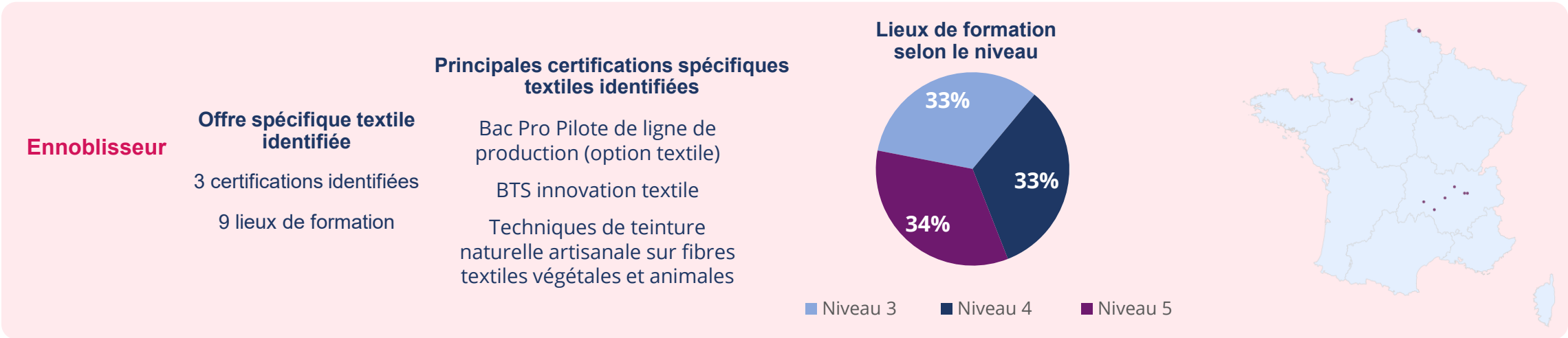
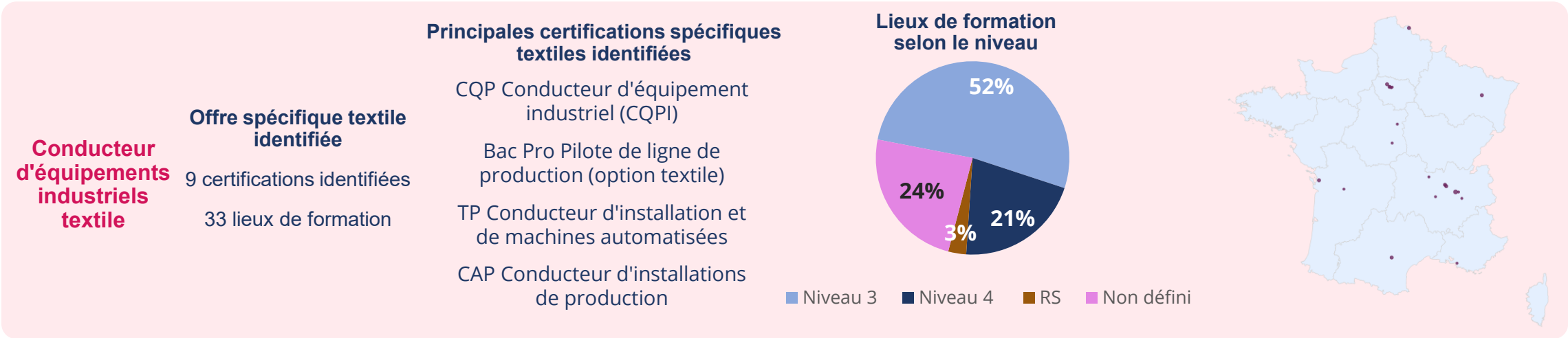
Famille de métiers : Production (56,5 % de l'emploi de la branche)



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

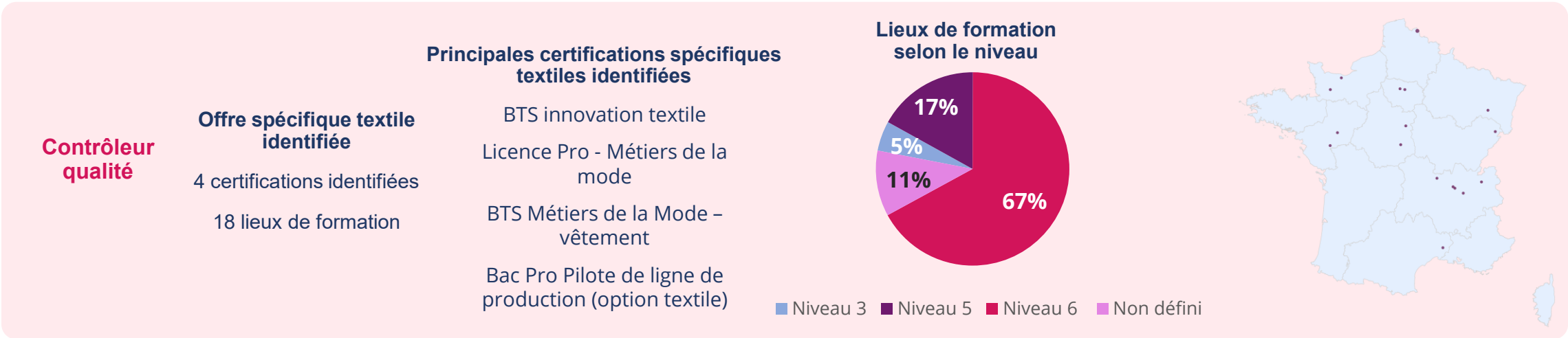
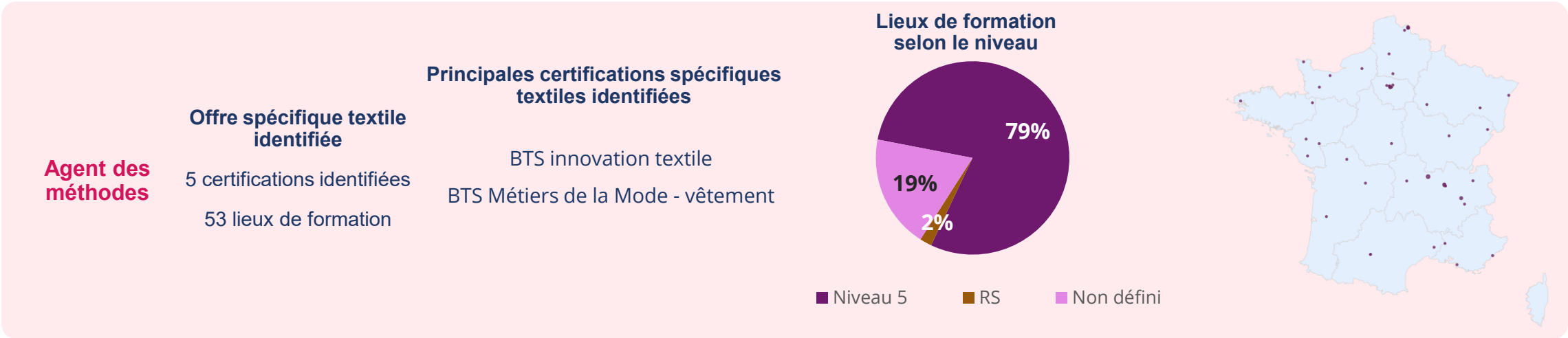
Famille de métiers : Production (56,5 % de l'emploi de la branche)



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

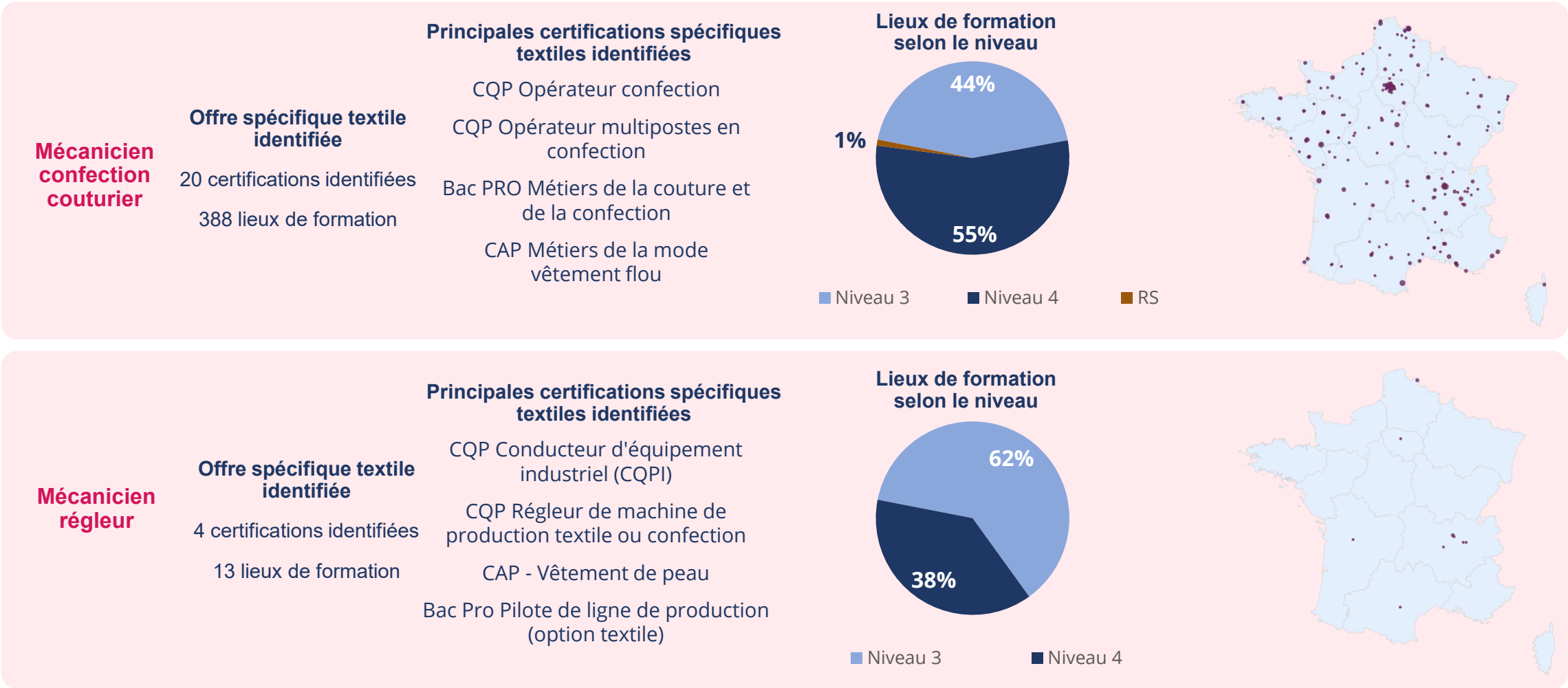
Famille de métiers : Production (56,5 % de l'emploi de la branche)



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

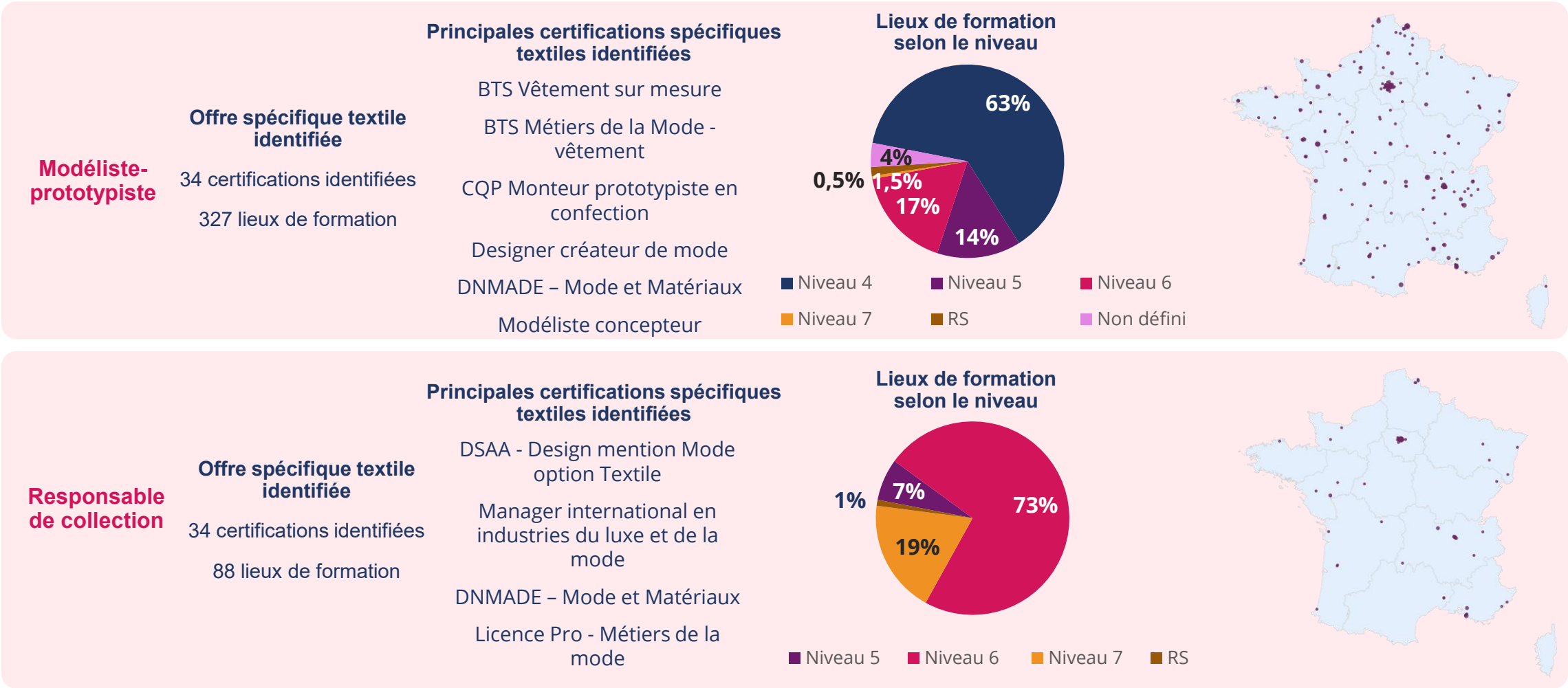
Famille de métiers : Production (56,5 % de l'emploi de la branche)



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

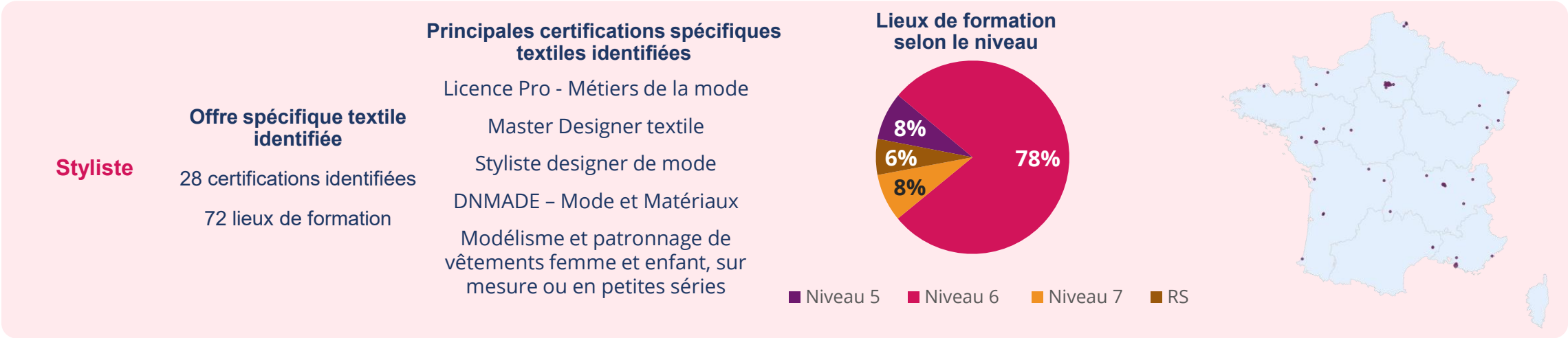
Famille de métiers : Création (2,5 % de l'emploi de la branche)



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

Famille de métiers : Création (2,5 % de l'emploi de la branche)



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

Famille de métiers : Maintenance et logistique (8 % de l'emploi de la branche)

Logisticien

Offre spécifique textile identifiée

1 certifications identifiées
3 lieux de formation

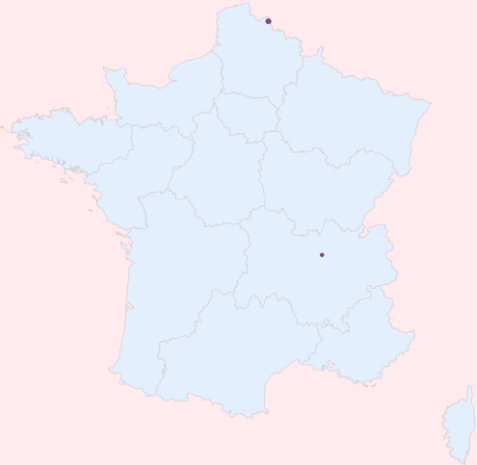
Principales certifications spécifiques textiles identifiées

BTS innovation textile

Lieux de formation selon le niveau



■ Niveau 5



Mécanicien de maintenance

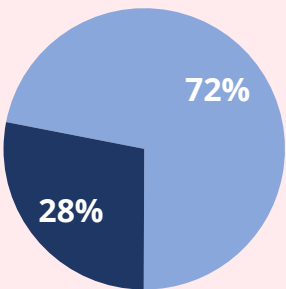
Offre spécifique textile identifiée

3 certifications identifiées
7 lieux de formation

Principales certifications spécifiques textiles identifiées

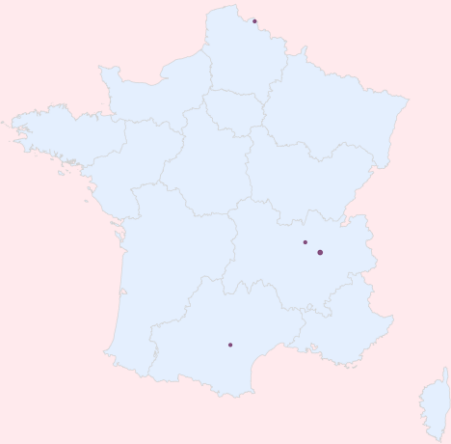
CQP Conducteur d'équipement industriel (CQPI)
Bac PRO Maintenance des Systèmes de Production Connectés
Bac PRO Maintenance des systèmes de production, textile

Lieux de formation selon le niveau



■ Niveau 3

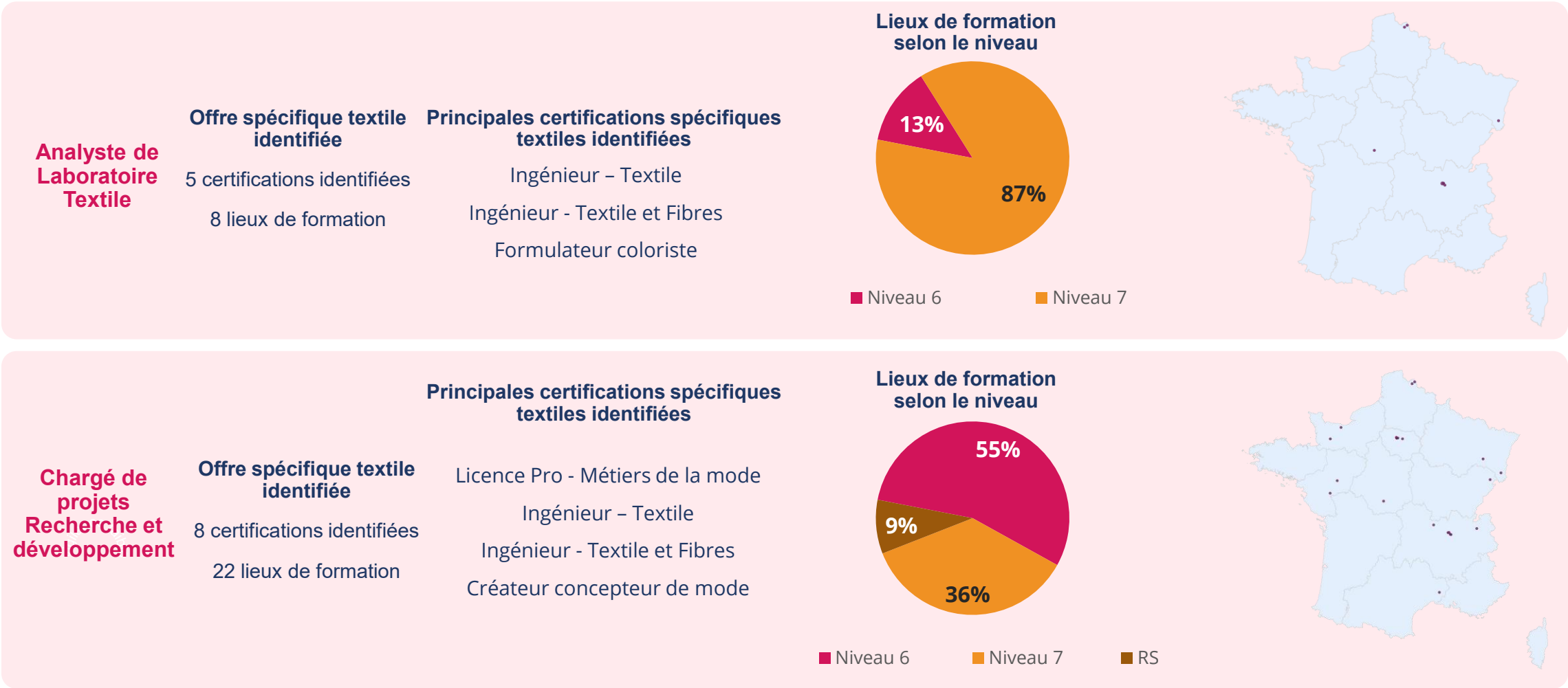
■ Niveau 4



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

Famille de métiers : R&D et laboratoire (4,5 % de l'emploi de la branche)



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

Famille de métiers : R&D et laboratoire (4,5 % de l'emploi de la branche)

Coloriste

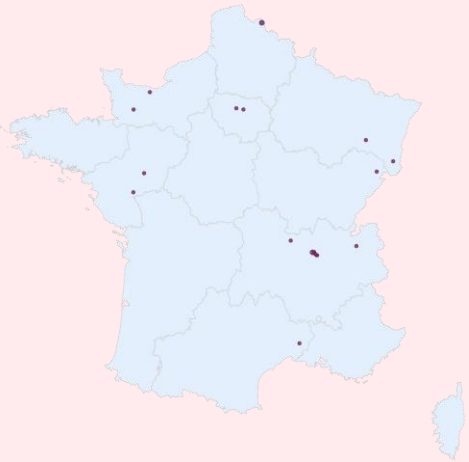
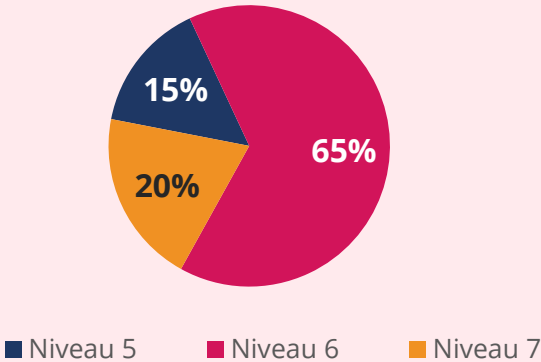
Offre spécifique textile identifiée

5 certifications identifiées
20 lieux de formation

Principales certifications spécifiques textiles identifiées

- Formulateur coloriste
- BTS innovation textile
- Licence Pro - Métiers de la mode
- Ingénieur – Textile
- Ingénieur - Textile et Fibres

Lieux de formation selon le niveau



Ingénieur R&D

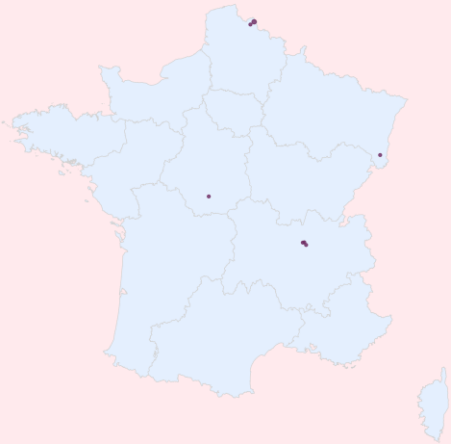
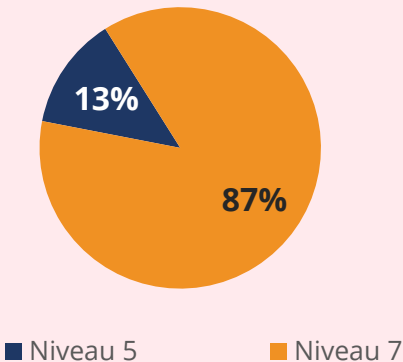
Offre spécifique textile identifiée

5 certifications identifiées
8 lieux de formation

Principales certifications spécifiques textiles identifiées

- Ingénieur – Textile
- Ingénieur - Textile et Fibres
- BTS innovation textile

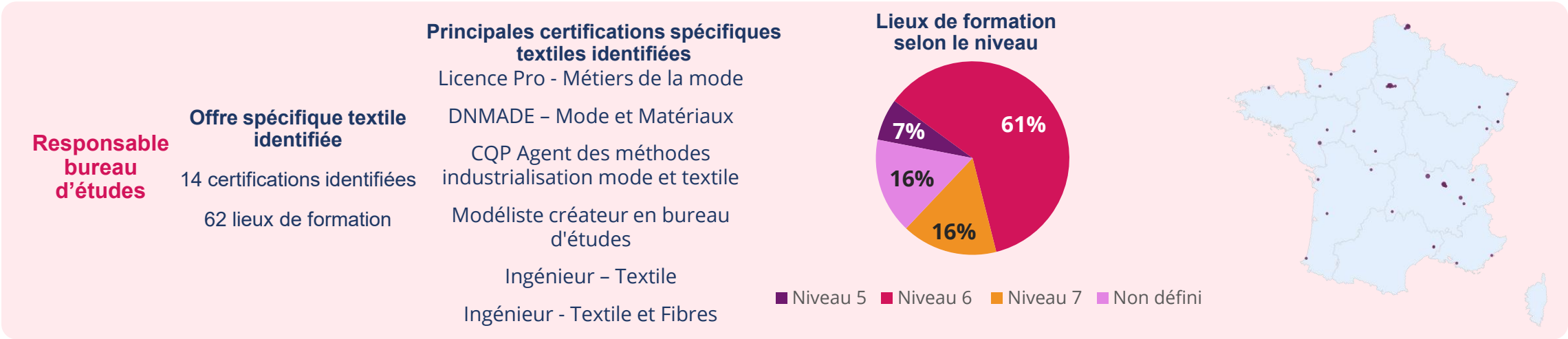
Lieux de formation selon le niveau



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

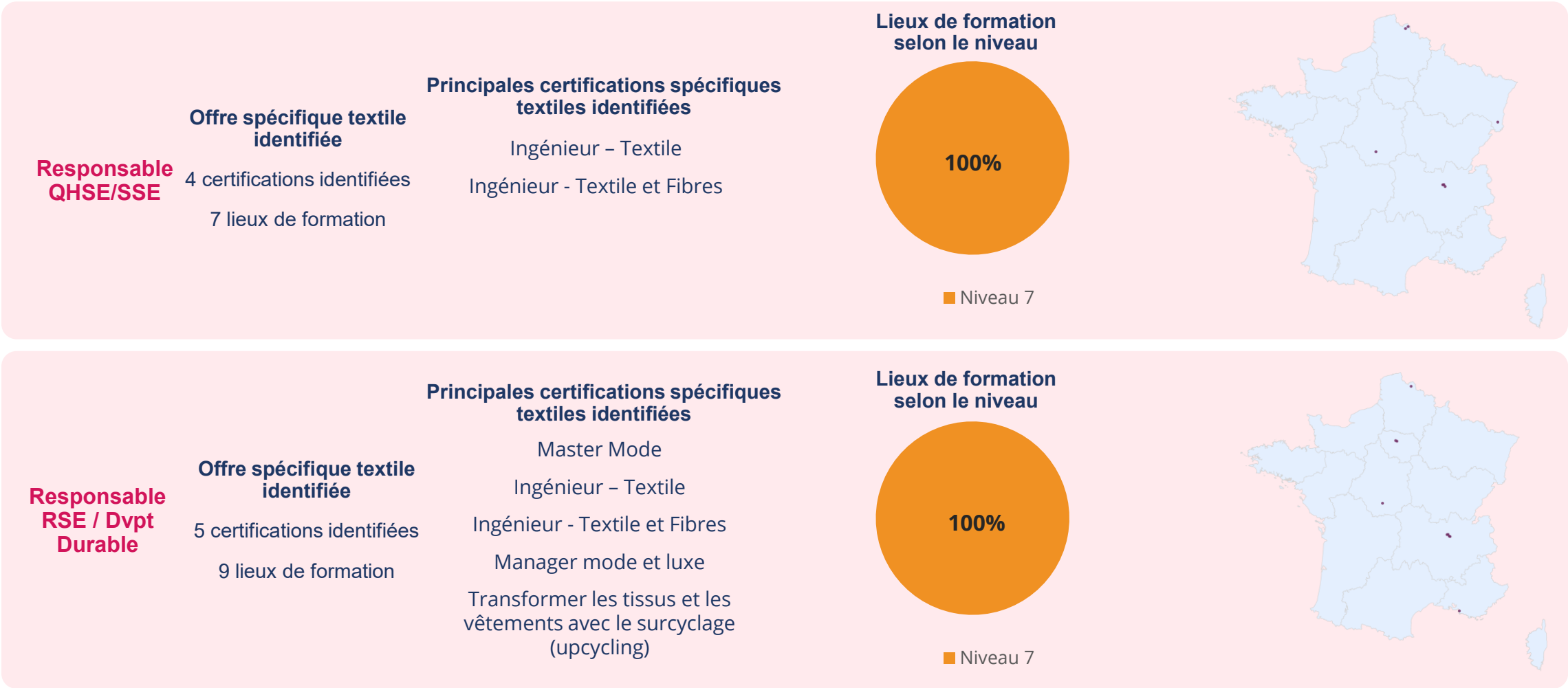
Famille de métiers : R&D et laboratoire (4,5 % de l'emploi de la branche)



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

Famille de métiers : Qualité et environnement (5,5 % de l'emploi de la branche)



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

Présentation des organismes de formation spécifiques à la branche textile

L'offre de formation continue « spécifique textile » s'appuie principalement sur cinq organismes spécialisés, qui forment collectivement près de **4 000 stagiaires par an**.

Bien que leurs profils et modalités d'intervention diffèrent, ces acteurs présentent une complémentarité forte et couvrent l'ensemble des besoins de formation de la branche.



Le maillage territorial est équilibré et cohérent avec les principaux bassins d'emploi textile :

- **Maya Campus** en Auvergne-Rhône-Alpes,
- **IFTH** implanté principalement autour de Lyon, Paris et dans l'Est de la France,
- **Informa** dans les Hauts-de-France et régions limitrophes,
- **FORTEX** en Occitanie et Ouest de la France,
- **la Fédération de la Maille** en Île-de-France.



Les modalités de formation varient également selon les organismes. En effet, certains proposent principalement des sessions **inter-entreprises** (exemple Fédération de la Maille), tandis que d'autres interviennent majoritairement **en intra**, directement dans les ateliers et sur les équipements des entreprises (exemple FORTEX ou encore Informa).

Les contenus reflètent aussi des stratégies pédagogiques différentes :



- certains disposent de **catalogues très complets** couvrant de nombreux métiers, compétences et niveaux (exemple : Maya Campus),
- d'autres privilégient **des interventions sur mesure**, construites au plus près des postes de travail et des besoins opérationnels des entreprises (exemple : FORTEX ou encore Informa)
- enfin, certains se positionnent davantage sur **des thématiques transversales et stratégiques**, en lien avec les enjeux juridiques, internationaux ou RSE du secteur (exemple : Fédération de la Maille).

Cette diversité de positionnements permet de couvrir de manière complémentaire les besoins de montée en compétences de la branche : **des formations techniques de production aux formations plus transversales, en passant par la modernisation des organisations et la transmission des savoir-faire.**

Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

Des organismes de formation ancrés dans la filière, aux rôles complémentaires

MAYA CAMPUS

Localisation principale : Lyon (rayonnement Auvergne Rhône Alpes), plusieurs sites de formation

Publics : étudiants et salariés

Positionnement et domaines d'expertise

Maya Campus est l'organisme de formation textile le plus important de la filière. Son périmètre couvre toute la chaîne de valeur textile, du CAP au diplôme d'ingénieur, avec une activité équilibrée entre formation initiale et formation continue.

L'offre couvre l'ensemble des métiers techniques : confection, tissage, tricotage, ennoblissement, non-tissé, méthodes, performance industrielle, ainsi que certaines formations transversales (management, sécurité, langues).

Offre de formation

- **Formation initiale :** CAP, Bac Pro, BTS, Licences Pro, Ingénieur textile.

- **Formation continue :** ~300 modules, essentiellement techniques, dédiés à la production textile, à la confection, au tricotage, au tissage, au non-tissé, aux méthodes, et à la performance industrielle et aussi des CQP.

- **Formation sur mesure**

- **Module transverse :** management, prévention, sécurité, tutorat, langues.

- **Activité également d'ingénierie** (diagnostics 360°, structuration de la formation interne, conseil RH).

Nombre de stagiaires et clientèles

- 210 diplômés/an en initial et 1 200 stagiaires/an en formation continue

- Clientèle majoritairement PME, mais poids important des grands groupes dans l'activité



Institut Français du Textile et de l'Habillement

Localisation principale : Ecully, Paris, Tourcoing, Troyes, Saint-Priest-en-Jarez.

Publics : salariés et demandeurs d'emploi

Positionnement et domaines d'expertise

L'IFTH est un Centre Technique Industriel (CTI) reconnu par l'État, au service de la filière Textile, Mode et Habillement.

L'IFTH accompagne la compétitivité, l'innovation et la transformation des entreprises de la filière textile, mode et habillement, en couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur, de la fibre au produit fini, et en intégrant les enjeux des textiles techniques pour tous secteurs industriels. L'IFTH concentre ses activités sur la R&D, la certification produits et les tests en laboratoire pour tous types de textiles. Il propose aussi une offre complète de formations continues.

Offre de formation continue

- **Formation technique :** fibres, fils, étoffes, tissage, tricotage, confection (2 CQP)

- **Formation transversale :** RSE, réglementation, qualité, management.

- **Parcours de recrutement :** POE.

- **Formation sur mesure et catalogue inter-entreprises**

- **Modalités de réalisation :** présentiel, distanciel (classes virtuelles), e-learning.

Nombre de stagiaires et clientèles

- Plus de 1 000 personnes formées chaque année

- Tous profils, du personnel de production aux cadres, dirigeants et demandeurs d'emploi.

- Clientèles : Entreprises textiles, mode, habillement (PME, ETI, groupes), industriels utilisateurs de textiles techniques.



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

Des organismes de formation ancrés dans la filière, aux rôles complémentaires

INFORMA

Localisation principale : Tourcoing (plateau technique), interventions dans plusieurs régions (HDF, Normandie, Grand Est, Bretagne, Pays de la Loire)

Publics : salariés et demandeurs d'emploi

Positionnement et domaines d'expertise

INFORMA est spécialisé dans l'habillement et la confection, avec une expertise forte sur les gestes techniques (couture, coupe, montage) & les métiers du bureau d'étude, en formation continue.

Son offre s'est enrichie pour couvrir les différentes étapes de la chaîne textile, avec un focus sur les procédés industriels amont, conduite d'équipement, maintenance & process dans les domaines suivants : ourdissage, tissage, tricotage, teinture.

L'organisme de formation intervient très majoritairement en intra-entreprise, directement en atelier, accompagne les entreprises dans la montée en compétences opérationnelle, propose de combiner différentes modalités pédagogiques pour structurer la transmission interne,

Offre de formation continue

- **Formation continue :** ~150 modules
- **Formation transversales :** RSE, réglementation, qualité, management, transmission.
- **Parcours de recrutement :** POE + Contrat Pro Accompagné.
- **Certifications :** 11 CQP/CQPI et 2 titres professionnels (couturiers retoucheur et modéliste en prêt à porter femme)

Nombre de stagiaires et clientèles

- ~700 stagiaires/an
- Interventions majoritairement en intra 85 % en intra
- Clientèle d'entreprises textile & habillement, dont une majorité de la confection, du luxe



FORTEX

Localisation principale : Occitanie et ouest de la France (Nouvelle Aquitaine, Bretagne, Normandie, Pays de Loire)

Publics : salariés et demandeurs d'emploi

Positionnement et domaines d'expertise

FORTEX est un organisme de formation très opérationnel, spécialisé dans les interventions en atelier et l'acquisition de compétences directement sur poste.

L'ensemble de l'offre en formation continue est sur mesure, pas de catalogue. Elle est directement adaptée aux métiers techniques du textile et conçue en lien direct avec les entreprises et leurs contraintes.

Offre de formation continue

- **Formation continue sur mesure en atelier Textile Habillement :** tissage, tricotage, teinture, ennoblement, coupe, assemblage, piquage, remaillage, raccourage, méthode et organisation et réglage machines.
- **Formation continue sur mesure en atelier de Maroquinerie :** coupe, préparation refente, parage, piquage et finition.
- **Parcours de recrutement :** POE + Contrat Pro Accompagné.
- **Certifications :** Opérateur en Confection, Opérateur Multipostes en Confection et Conducteur d'Équipement Industriel (CQP/CQPI).

Nombre de stagiaires et clientèles

- 500 à 600 stagiaires formés/an
- 60 à 70 % demandeurs d'emploi / 30 à 40 % salariés
- Clientèle de PME industrielles du textile/habillement/ Maroquinerie



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Structure et dynamique de l'offre de formation

Des organismes de formation ancrés dans la filière, aux rôles complémentaires

FEDERATION DE LA MAILLE, LINGERIE, BALNÉAIRE

Localisation principale : Ile-de-France **Publics :** salariés et dirigeants

Positionnement et domaines d'expertise

La Fédération de la Maille, de la Lingerie & du Balnéaire est un organisme de formation spécialisé dans les thématiques transversales systématiquement contextualisés pour la filière Textile/Habillement :

- Juridique et Réglementation produits (Conformité, Etiquetage, Toxicité, Sécurité des Vêtements, Promotions des Ventes...),
- RSE et Développement Durable (Achats responsables, Eco-conception, Traçabilité, Labels et certifications textiles, Allégations environnementales, Recyclage, ...),
- Connaissances produits et Innovations (Connaissances Fondamentales de la filière Textile-Habillement, Connaissances de la maille et des tricot, Découverte de la lingerie-corseterie, Découverte du balnéaire, Textiles innovants...),
- International : Sourcing et Distribution (Sourcer en France et au proche import, Vendre en Corée, au Japon, au Moyen-Orient, aux USA..., Douanes, Export),
- Marketing et Merchandising (Plateforme de marques, Construction de l'offre, Design to cost, Intelligence artificielle...).

L'activité repose sur des sessions inter-entreprises (65%), complétées par un déploiement des sessions intra-entreprises (35%) lorsque les besoins nécessitent une adaptation renforcée, des workshops spécifiques, des ateliers pratiques, une gestion de la confidentialité.

Offre de formation continue

- **Formation continue :** Environ 60 formations courtes (de 0,5 jour à 2 jours, avec une majorité de formations sur 1 journée) au catalogue (toutes ne sont pas ouvertes chaque année : 50 formations en 2024), et non certifiantes.
- **Co-animation** ponctuelle avec différents prestataires, dont l'IFTH majoritairement pour les formations sur les connaissances techniques et produits.

Nombre de stagiaires et clientèles

- Plus de 400 stagiaires formés/an.
- Salariés (cadres, fonctions juridique, qualité, RSE, achats, export, marketing et supports) et dirigeants.
- Fort ancrage sectoriel Textile-Habillement, via les adhérents, l'éco-système et l'animation de salons professionnels.



À noter que l'**ENSAIT** propose également une offre de formation continue, principalement sous forme de parcours sur mesure construits avec les entreprises. Ces actions, adossées aux compétences scientifiques et techniques du laboratoire GEMTEX, répondent à des besoins très spécifiques et à forte technicité. Leur volume reste toutefois limité au regard de l'activité des 5 OF cités précédemment.

Cette première analyse de l'offre de certifications existantes et des organismes de formation spécifique permet de disposer d'une vision structurée et objectivée de l'écosystème de formation textile : nature et volume des certifications mobilisables, niveaux de formation, répartition territoriale des lieux de formation, positionnement des OF et caractéristiques de leurs interventions.

Même si les certifications apparaissent aujourd'hui **moins nombreuses et plus généralistes** qu'il y a quelques années, l'analyse met en évidence la diversité des dispositifs mobilisables par les entreprises, ainsi que la complémentarité des acteurs intervenant sur le champ de la formation dans la branche.

Les sections suivantes s'intéressent désormais aux facteurs d'évolution qui impactent les besoins de formation exprimés par les entreprises ainsi que **leurs priorités en matière de métiers et de compétences métier**.

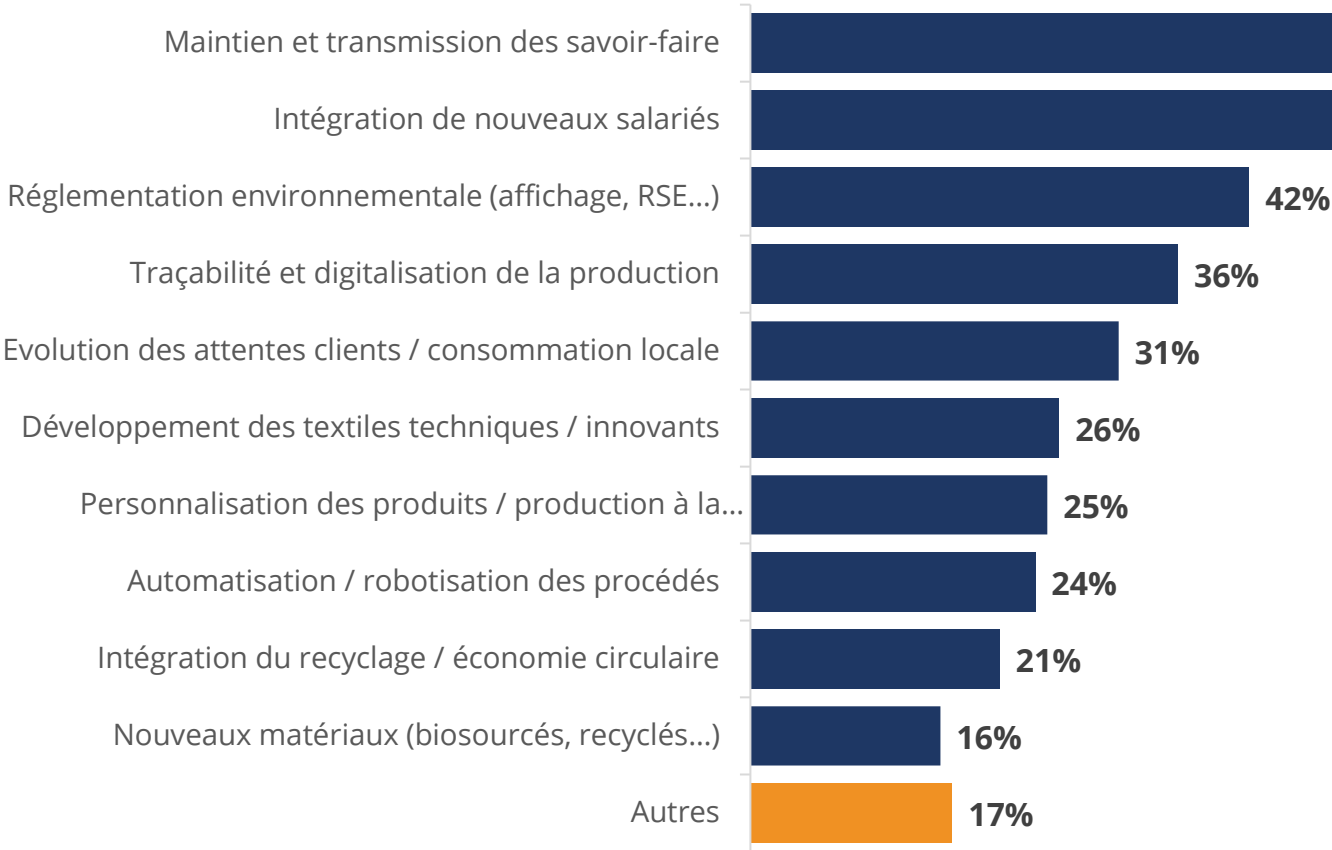
Elles examinent également la manière dont l'offre actuelle répond ou non **aux besoins exprimés par les entreprises**, afin de mieux comprendre les équilibres et déséquilibres qui se dessinent entre besoins et ressources de formation.



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Facteurs de transformation et mutations à l'œuvre

Les facteurs d'évolution des besoins de formation dans la branche textile
(% d'entreprises les ayant cités dans leur classement)



Facteurs d'évolution des besoins de formation : transmission et intégration en tête

Les résultats issus du questionnaire entreprises confirment que **le maintien et la transmission des savoir-faire** constituent la principale préoccupation (cité par 9 entreprises sur 10), suivis par la formation lors de **l'entrée des nouveaux salariés (70 %)**. Ces enjeux reflètent les difficultés de recrutement et la nécessité de sécuriser rapidement les compétences.

Derrière ce socle, émergent des préoccupations liées **aux mutations structurelles du secteur** :

- les **obligations réglementaires et environnementales** (42 %),
- la **traçabilité et la digitalisation des process** (36 %),
- et **l'évolution des attentes des clients**, notamment en matière de consommation locale (31 %).

Enfin, les thématiques plus prospectives, automatisation (24 %), économie circulaire (21 %), nouveaux matériaux (16 %), sont moins souvent citées. Ce décalage illustre **la priorité donnée aux besoins immédiats** par rapport aux transformations technologiques et environnementales anticipées à plus long terme.

Note de lecture : 90 % des entreprises citent le maintien et transmission des savoir-faire dans leur top 5 des facteurs d'évolution des besoins de formation.
Q. Quels sont, selon vous, les 5 principaux facteurs qui influencent vos besoins de formation ?



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Facteurs de transformation et mutations à l'œuvre

Les facteurs d'évolution des besoins de formation dans la branche textile selon la taille des entreprises

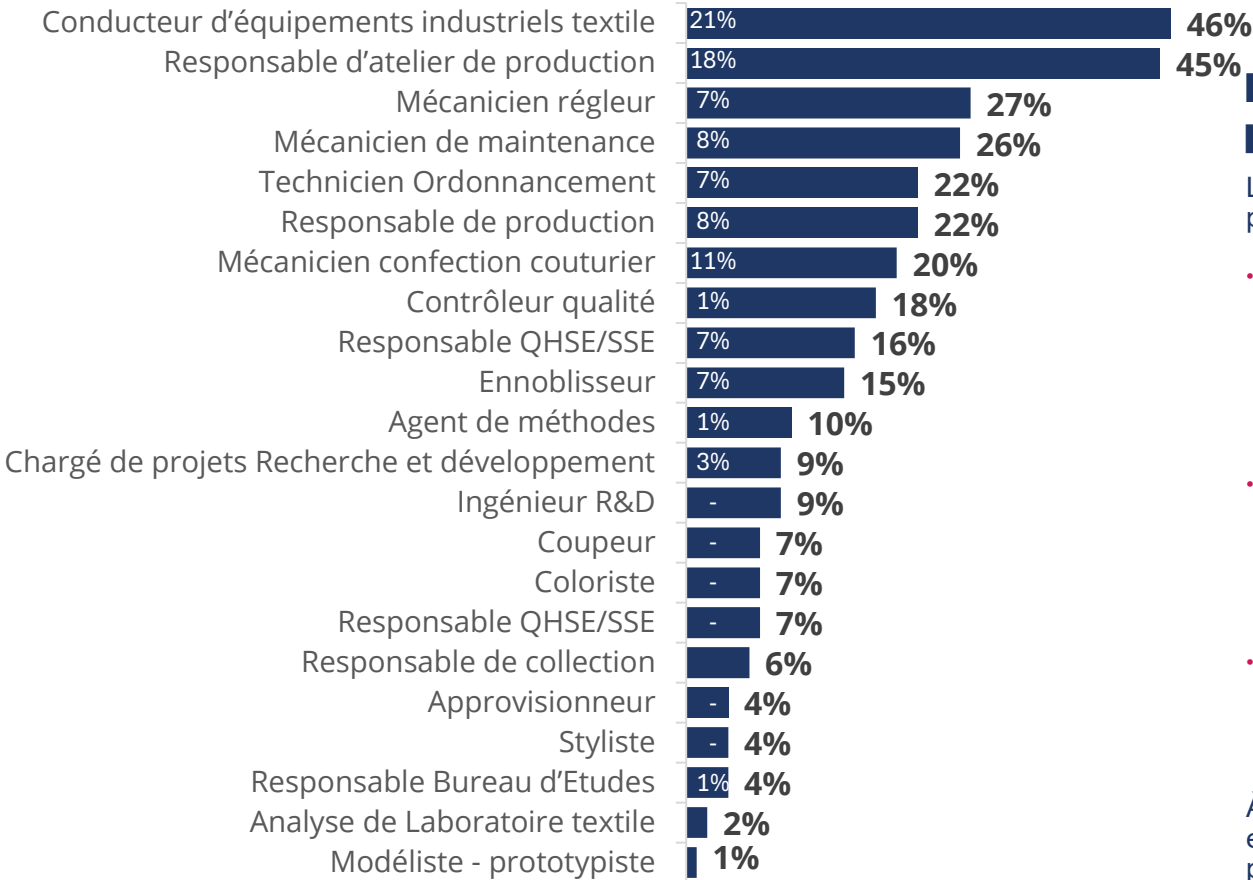
	1 à 19 salariés	20 à 99 salariés	100 salariés et plus	Ensemble
Maintien et transmission des savoir-faire	83 %	100 %	93 %	90 %
Intégration de nouveaux salariés	62 %	78 %	80 %	70 %
Réglementation environnementale (affichage, RSE...)	29 %	49 %	67 %	42 %
Traçabilité et digitalisation de la production	27 %	43 %	47 %	36 %
Evolution des attentes clients / consommation locale	40 %	27 %	13 %	31 %
Développement des textiles techniques / innovants	21 %	32 %	27 %	26 %
Personnalisation des produits / production à la demande	31 %	27 %	-	25 %
Automatisation / robotisation des procédés	15 %	35 %	27 %	24 %
Intégration du recyclage / économie circulaire	12 %	24 %	40 %	21 %
Nouveaux matériaux (biosourcés, recyclés...)	21 %	14 %	7 %	16 %
Autres	15 %	14 %	19 %	17 %



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Métiers jugés prioritaires par les entreprises en termes de formation

Les métiers où la formation est jugée prioritaire par les entreprises
(% d'entreprises les ayant cités dans leur classement et en numéro 1)



Des métiers au cœur de la production en tête des priorités

Les résultats issus du questionnaire entreprises permettent de distinguer trois niveaux de priorités en matière de formation selon les métiers :

- **Des priorités majeures** : les conducteurs d'équipements industriels textiles (46 % des entreprises, 21 % en n°1) et les responsables d'atelier de production (45 %, 18 % en n°1) concentrent à eux seuls les attentes les plus fortes en termes de formation. Ils cumulent à la fois une présence large dans les priorités des entreprises et une forte récurrence en première position, confirmant leur rôle central dans la production et les difficultés de recrutement soulignées lors des entretiens.
- **Des priorités régulières** : les mécaniciens régleur (27 %) de maintenance (26 %), les techniciens d'ordonnancement (22 %) et les responsables de production (22 %) apparaissent régulièrement mais moins souvent en tête des choix. Ils traduisent l'importance croissante de la maintenance, de la planification et du pilotage industriel, avec des besoins de compétences hybrides (technique, organisation, numérique).
- **Des priorités spécifiques** : des métiers plus spécifiques (contrôleurs qualité, QHSE, ennoblisser, R&D) sont cités par 10 à 20 % des entreprises. Leur présence plus faible reflète des besoins plus localisés ou liés à des segments de marchés spécialisés, mais leur importance reste forte, notamment dans l'ennoblissement ou la recherche appliquée.

À noter que le **mécanicien confection-couturier**, bien qu'il ne soit cité « que » par 20 % des entreprises, se distingue par son poids en n°1 (11 %). Cet écart souligne une priorité particulièrement marquée pour certaines entreprises de la branche, où les tensions sont jugées critiques et les savoir-faire en danger.

Note de lecture : pour le métier de conducteur d'équipements industriels textiles, 46 % des entreprises l'ont cité parmi leurs priorités, et 21 % l'ont désigné comme priorité absolue (n°1).
Q. Quels sont les métiers prioritaires en termes de formation ? Cocher et classer par ordre de priorité (1 à 5)



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Métiers jugés prioritaires en termes de formation

Les métiers où la formation est jugée prioritaire par les entreprises selon la taille des entreprises

	1 à 19 salariés	20 à 99 salariés	100 salariés et plus	Ensemble
Conducteur d'équipements indus. textile	41 %	49 %	64 %	46 %
Responsable d'atelier de production	56 %	42 %	29 %	45 %
Mécanicien réglEUR	10 %	39 %	50 %	27 %
Mécanicien de maintenance	8 %	27 %	79 %	26 %
Technicien Ordonnancement	28 %	21 %	14 %	22 %
Responsable de production	30 %	15 %	21 %	22 %
Mécanicien confection couturier	23 %	21 %	14 %	20 %
Contrôleur qualité	18 %	15 %	29 %	18 %
Responsable QHSE/SSE	5 %	24 %	29 %	16 %
EnnoblisEUR	13 %	21 %	7 %	15 %
Agent de méthodes	10 %	12 %	7 %	10 %
Chargé de projets R&D	5 %	15 %	7 %	9 %
Ingénieur R&D	-	15 %	21 %	9%
Coupeur	7 %	6 %	7 %	7 %
Coloriste	8 %	6 %	7 %	7 %
Responsable RSE / Dvpt Durable	2 %	21 %	25 %	7 %
Responsable de collection	2 %	8 %	4 %	6 %
Logisticien	3 %	9 %	-	4 %
Styliste	5 %	6 %	-	4 %
Responsable Bureau d'Etudes	-	8 %	-	4 %
Analyse de Laboratoire textile	-	6 %	-	2 %
Modéliste - prototypiste	-	1 %	-	1 %



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Métiers jugés prioritaires en termes de formation

Diagnostic croisé : indicateurs de vigilance et priorités exprimées par les entreprises

La partie 3 du panorama a qualifié chaque métier et famille de métier à partir d'indicateurs quantitatifs issus du retraitement des données du rapport de branche (poids dans l'emploi, âge, ancienneté, taux de départs, retraites). Ces indicateurs permettent de **mesurer le niveau de vigilance et d'identifier les métiers structurellement plus exposés aux tensions**. Le questionnaire entreprises complète ce diagnostic **en apportant la perception des entreprises** sur les métiers jugés prioritaires en matière de formation.

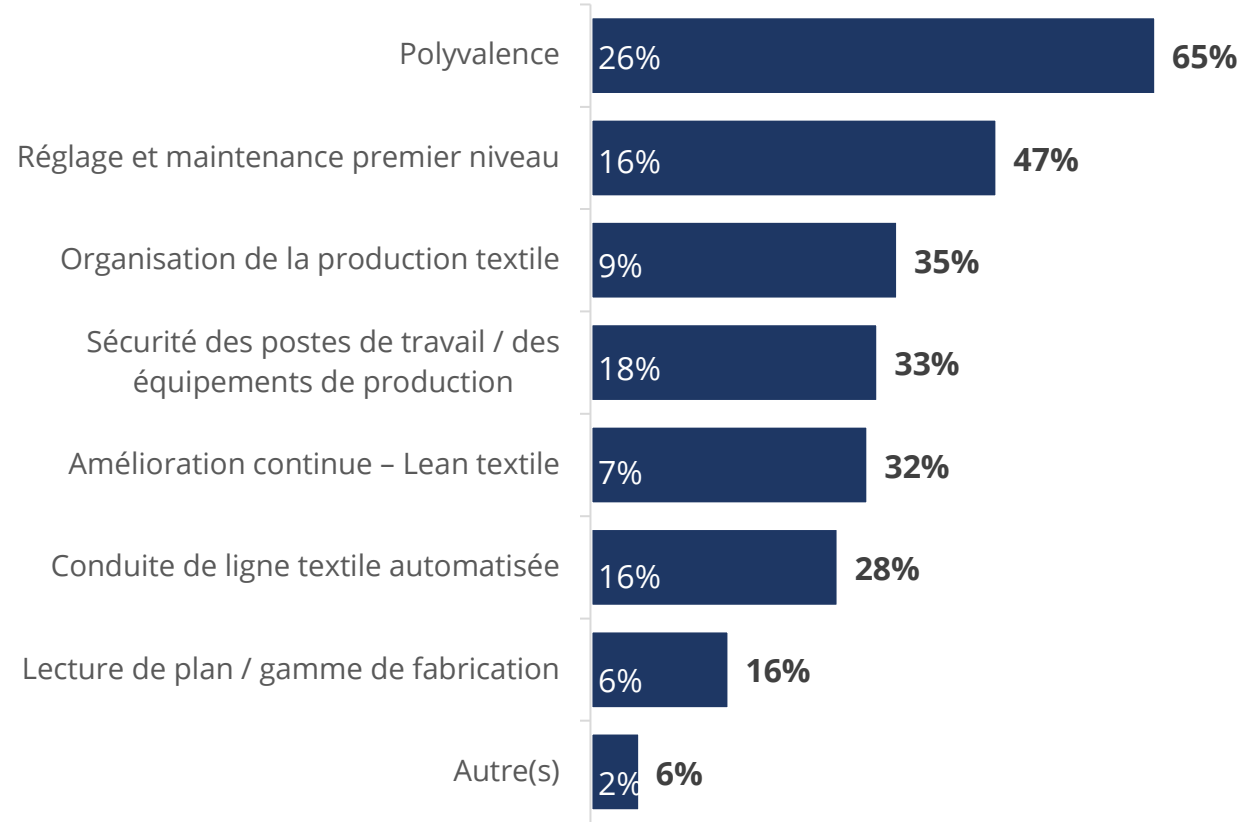
Diagnostic croisé : tensions mesurées et priorités exprimées par les entreprises

- **Convergence forte (métiers critiques)** : vigilance élevée/moyenne et forte priorité déclarée
 - Conducteur d'équipements industriels textiles (46 % des entreprises, dont 21 % en n°1)
 - Responsable d'atelier de production (45 %, dont 18 % en n°1)
 - Mécanicien confection-couturier (20 %, dont 11 % en n°1)
 - Mécanicien régleur (27 %, dont 7 % en n°1)
- **Convergence intermédiaire (métiers à surveiller)** : vigilance moyenne et priorité régulière déclarée
 - Responsable de production (22 %, dont 8 % en n°1)
 - Mécanicien de maintenance (26 %, dont 8 % en n°1)
- **Convergence limitée (métiers spécifiques)** : vigilance élevée et priorité faible ou régulière/moyenne déclarée
 - Ennoblisser (15 % des entreprises, dont 7 % en n°1)
 - Coupeur (7 %, dont 0 % en n°1)
 - Coloriste (7 %, dont 0 % en n°1)
- **Décalage (métiers prospectifs)** : vigilance faible mais priorité régulière déclarée
 - Technicien ordonnancement (22 %, dont 7 % en n°1)
 - Contrôleur qualité (18 %, dont 1 % en n°1)
 - Responsable QHSE/SSE (16 %, dont 7 % en n°1)

Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Thématiques de formation à renforcer

Les thématiques prioritaires de formation dans les métiers de la Production
(% d'entreprises les ayant cités dans leur classement et en numéro 1)



Des attentes centrées sur la polyvalence et la maintenance

Les résultats du questionnaire entreprises mettent en évidence des priorités de formation qui confirment les constats précédents sur les métiers en tension.

La polyvalence apparaît comme l'enjeu central, citée par deux entreprises sur trois (65 %), et même placée en première position dans un quart des cas. Cette attente traduit **les besoins d'adaptation rapide** dans un contexte de **difficultés de recrutement et de renouvellement des effectifs**. Les entretiens soulignent que cette polyvalence est devenue indispensable, notamment pour assurer la continuité de production, et aussi pour répondre à la montée en automatisation.

Viennent ensuite des thématiques très opérationnelles, au premier rang desquelles **le réglage et la maintenance de premier niveau** (47 %). Ce besoin fait écho aux difficultés récurrentes à recruter des mécaniciens et techniciens qualifiés. Faute de profils disponibles, de nombreuses entreprises cherchent à former directement leurs opérateurs aux premiers niveaux d'intervention sur les équipements textiles.

L'organisation de la production (35 %) et la sécurité des postes et équipements (33 %, mais en première place pour 18 % des entreprises) constituent également des attentes fortes. Elles traduisent une double logique : d'une part améliorer la performance industrielle par une meilleure maîtrise des flux et des méthodes (ordonnancement, lean textile, amélioration continue) ; d'autre part sécuriser les environnements de travail.

Ces besoins recoupent directement les métiers identifiés en vigilance élevée dans l'analyse quantitative, en particulier **les conducteurs d'équipements, mécaniciens et responsables d'atelier**.

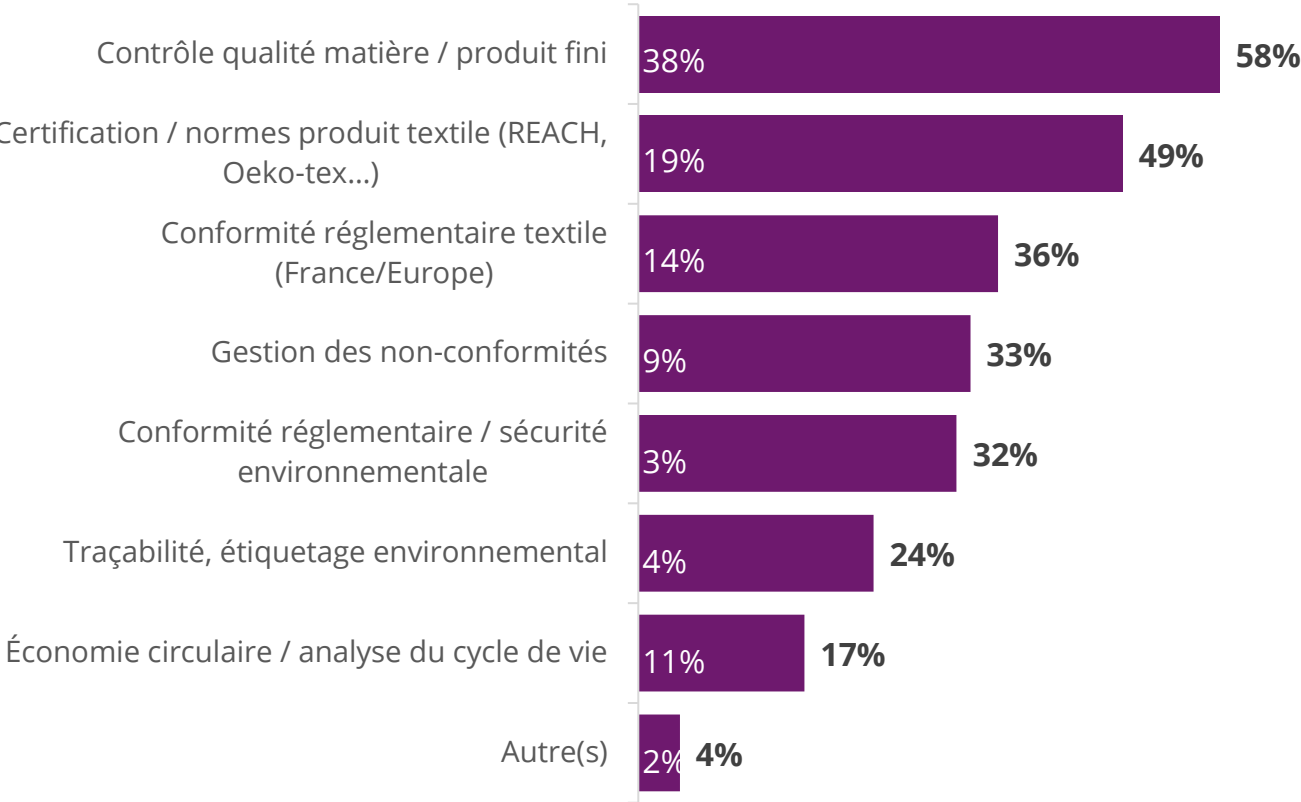
Note de lecture : pour la famille de métier Production, 65 % des entreprises ont cité la polyvalence comme thématique prioritaire, et 26 % l'ont désignée comme thématique prioritaire absolue (n°1).
Q. Quelles sont les thématiques prioritaires de formation dans les métiers de la production ? Cocher et classer de 1 à 3



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Thématiques de formation à renforcer

Les thématiques prioritaires de formation dans les métiers de la Qualité et de l'environnement
(% d'entreprises les ayant cités dans leur classement et en numéro 1)



Contrôle et conformité en priorité, durabilité en perspective

Le **contrôle qualité matière et produit fini** arrive largement en tête (58 %, dont 38 % en première position). Ce besoin traduit une exigence renforcée de fiabilité et de conformité des productions dans un contexte de marchés très concurrentiels.

Viennent ensuite les thématiques liées **aux normes et certifications produit** (49 %, 19 % en n°1) et à **la conformité réglementaire textile France/Europe** (36 %, 14 % en n°1). Ces résultats confirment la pression réglementaire croissante et la nécessité pour les entreprises de maîtriser les référentiels (REACH, Oeko-Tex, etc.).

La gestion des non-conformités (33 %) et **la sécurité environnementale** (32 %) témoignent d'un besoin d'outils et de méthodes pour fiabiliser la production et anticiper les obligations environnementales.

Enfin, des thématiques plus prospectives comme **la traçabilité / étiquetage environnemental** (24 %) et **l'économie circulaire / ACV** (17 %, mais 11 % en n°1) apparaissent encore secondaires, mais elles constituent déjà des signaux d'évolution vers la durabilité et l'innovation responsable.

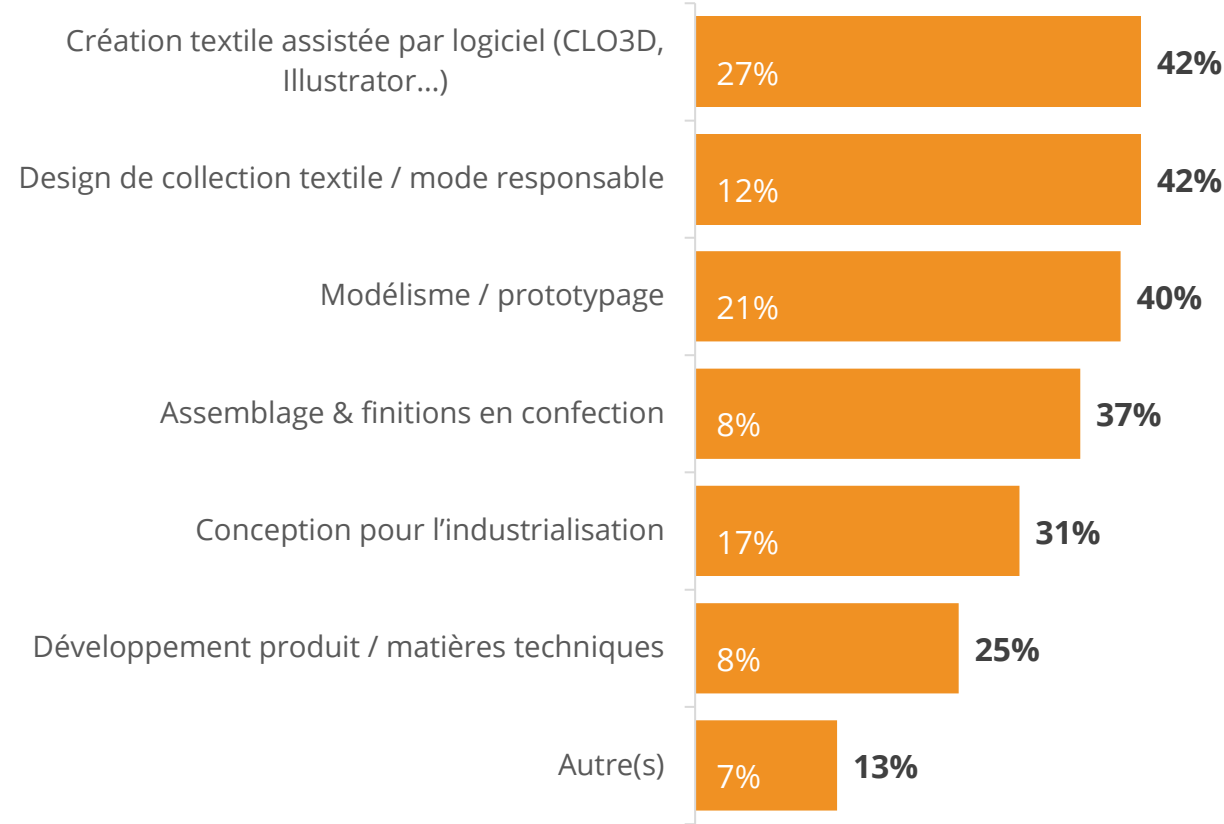
Note de lecture : pour la famille de métier qualité et environnement, 58 % des entreprises ont cité le contrôle qualité matière/produit fini comme thématique prioritaire, et 38 % l'ont désigné comme thématique prioritaire absolue (n°1).
Q. Quelles sont les thématiques prioritaires de formation dans les métiers de la qualité et environnement ? Classer de 1 à 3



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Thématiques de formation à renforcer

Les thématiques prioritaires de formation dans les métiers de la Création
(% d'entreprises les ayant cités dans leur classement et en numéro 1)



Modélisme et outils numériques en première ligne

La création assistée par logiciel (CLO3D, Illustrator...) et le design de collections responsables arrivent en tête (42 % des entreprises chacune, 27 % et 12 % en première place).

Ces résultats illustrent l'intégration croissante du numérique dans les savoir-faire créatifs et la montée en puissance des enjeux de durabilité dans la mode et le textile.

Le modélisme et le prototypage constituent également une attente forte (40 %, 21 % en n°1). Cette priorité traduit la nécessité d'articuler créativité et faisabilité industrielle, en particulier pour gagner en réactivité et réduire les temps de développement.

Derrière, des thématiques plus techniques structurent aussi les besoins : **assemblage et finitions** (37 %), **conception pour l'industrialisation** (31 %, 17 % en n°1), ou encore **le développement de matières techniques** (25 %). Ces résultats mettent en avant la nécessité de compétences à la croisée de la création et de l'ingénierie textile.

Enfin, la part non négligeable de réponses « autre » (13 %, dont 8 % en n°1) souligne la diversité des besoins exprimés et la spécificité des savoir-faire attendus selon les segments du secteur (mode, textile technique, autres textiles...).

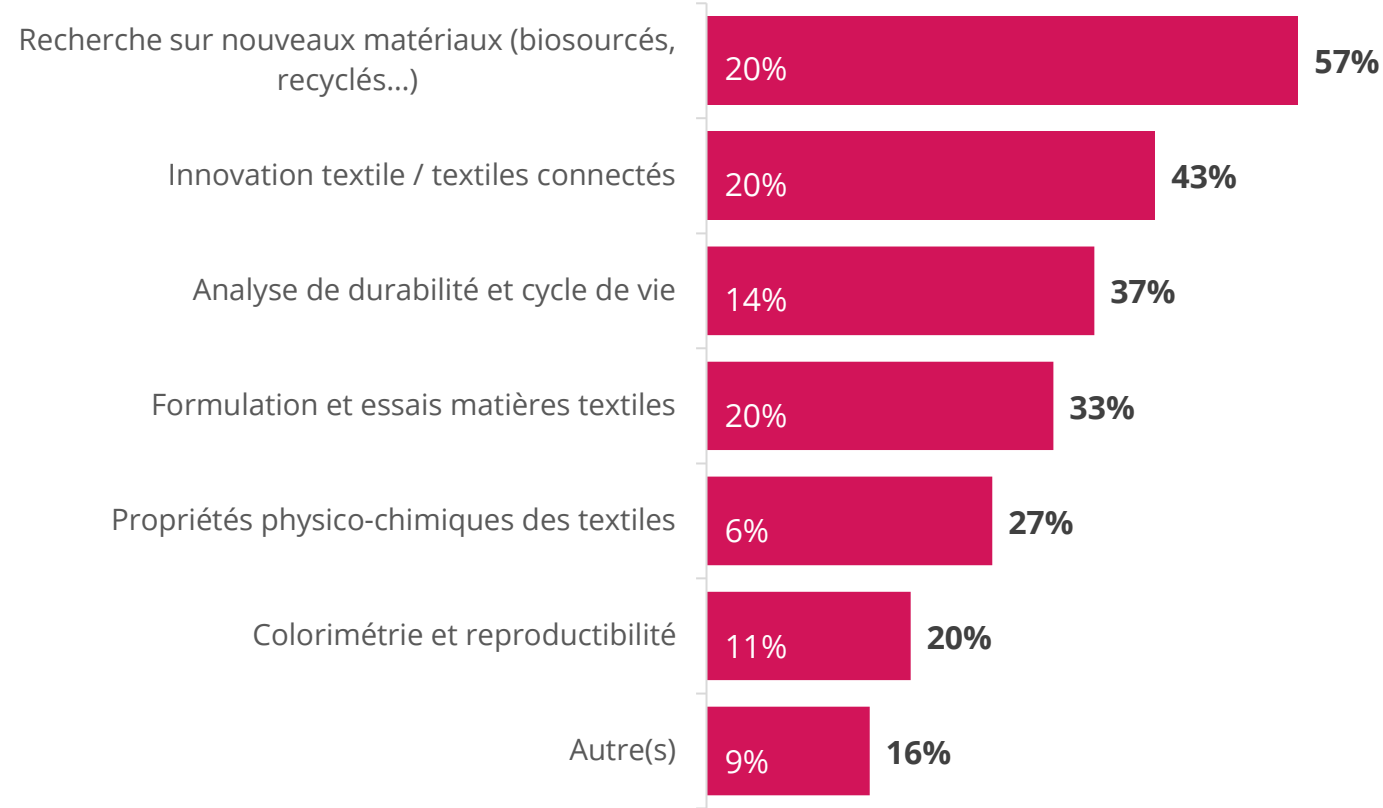
Note de lecture : pour la famille de métier création, 42 % des entreprises ont cité la création textile assistée par logiciel comme thématique prioritaire, et 27 % l'ont désigné comme thématique prioritaire absolue (n°1).
Q. Quelles sont les thématiques prioritaires de formation dans les métiers de la création ? Classer de 1 à 3



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Thématiques de formation à renforcer

Les thématiques prioritaires de formation dans les métiers de la R&D et Laboratoire
(% d'entreprises les ayant cités dans leur classement et en numéro 1)



Les formations sur les nouveaux matériaux et l'innovation en priorité

La recherche sur les nouveaux matériaux biosourcés et recyclés constitue la première priorité (57 %, 20 % en n°1). Ce résultat rejoint les préoccupations prospectives identifiées dans les facteurs de transformation, mais montre que ces enjeux se traduisent désormais en attentes concrètes de formation pour accompagner la transition écologique du secteur.

Viennent ensuite deux blocs complémentaires. D'un côté, l'innovation textile et les textiles connectés (43 %, 20 % en n°1), qui traduisent l'importance des technologies avancées et des fonctionnalités intelligentes.

De l'autre, l'analyse de durabilité et du cycle de vie (37 %, 14 % en n°1), qui illustre la montée en puissance des enjeux d'éco-conception et de traçabilité environnementale.

Enfin, la formulation et les essais de matières textiles (33 %, 20 % en n°1) et l'étude des propriétés physico-chimiques (27 %) témoignent du besoin de consolider l'expertise technique et expérimentale. La colorimétrie et la reproductibilité (20 %, 12 % en n°1) restent également stratégiques dans des segments comme le luxe.

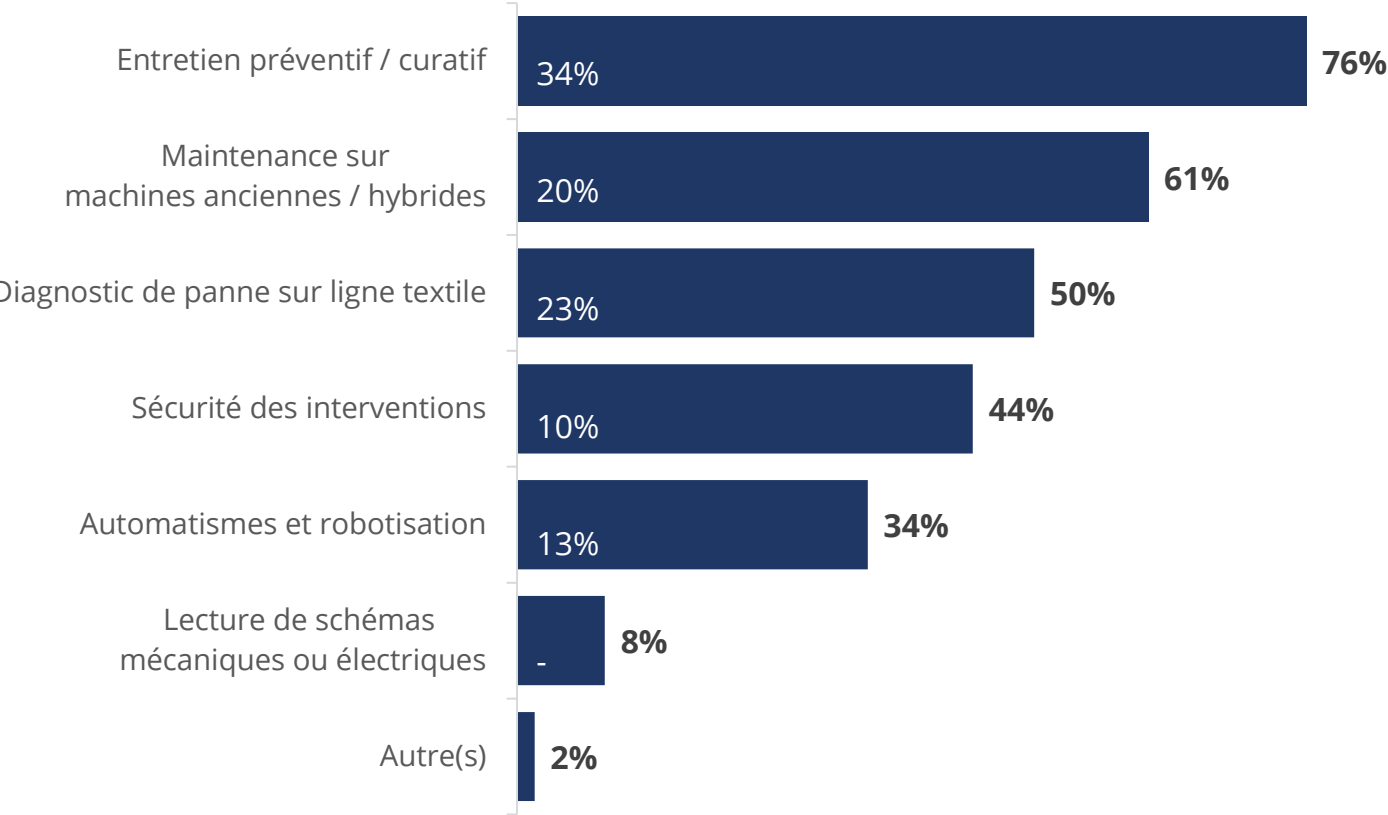
Note de lecture : pour la famille de métier R&D et laboratoire, 57 % des entreprises ont cité la recherche sur nouveaux matériaux comme thématique prioritaire, et 20 % l'ont désigné comme thématique prioritaire absolue (n°1).
Q. Quelles sont les thématiques prioritaires de formation dans les métiers de la R&D et laboratoire ? Classer de 1 à 3



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Thématiques de formation à renforcer

Les thématiques prioritaires de formation dans les métiers de la Maintenance et Logistique
(% d'entreprises les ayant cités dans leur classement et en numéro 1)



Former à la maintenance préventive et au diagnostic

L'entretien préventif et curatif domine très largement (76 %, dont 33 % en première position). Il confirme que la fiabilité et le bon fonctionnement des équipements restent l'un des enjeux majeurs pour les entreprises

Derrière, deux thématiques se détachent fortement. La maintenance sur machines anciennes ou hybrides (61 %, 20 % en n°1) traduit les difficultés persistantes à maintenir des équipements textiles parfois très spécifiques et vieillissants. Le diagnostic de panne sur ligne textile (50 %, 23 % en n°1) illustre quant à lui le besoin d'opérateurs capables d'intervenir rapidement sur des arrêts de production complexes.

Enfin, des thématiques plus transversales émergent, comme la sécurité des interventions (44 %) et les automatismes et la robotisation (34 %), qui annoncent une montée en compétences nécessaire pour accompagner la modernisation progressive des ateliers.

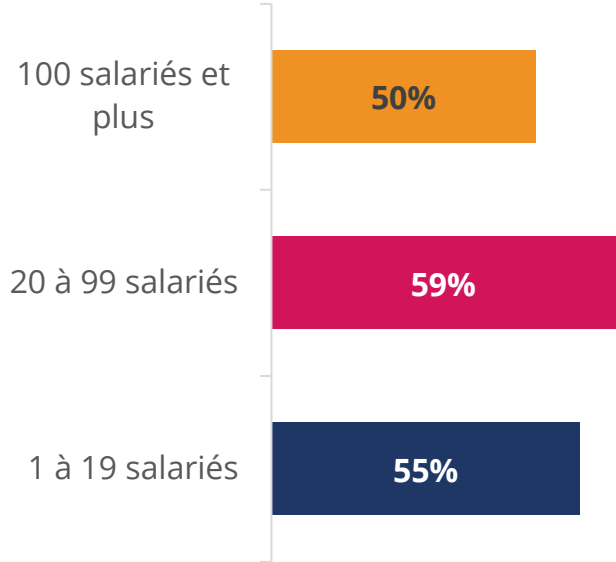
Note de lecture : pour la famille de métier Maintenance et Logistique, 76 % des entreprises ont cité l'entretien préventif / curatif comme thématique prioritaire, et 34 % l'ont désigné comme thématique prioritaire absolue (n°1).
Q. Quelles sont les thématiques prioritaires de formation dans les métiers de la Maintenance et Logistique ? Classer de 1 à 3



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Adéquation offre et besoin en formation

Perception des entreprises sur les besoins en formation non couverts par l'offre existante
(% d'entreprises déclarant rencontrer aujourd'hui des besoins non couverts, selon la taille d'entreprise)



Une inadéquation perçue par une majorité d'entreprises, quelle que soit leur taille

Plus d'une entreprise sur deux estime aujourd'hui que ses besoins en formation ne sont pas couverts par l'offre existante.

Ce constat est partagé par l'ensemble des tailles d'entreprises. En effet, 55 % des TPE (1 à 19 salariés), 59 % des entreprises de 20 à 99 salariés et 50 % des structures de 100 salariés et plus, déclarent rencontrer des besoins non couverts.

Ces résultats mettent en évidence que les tensions ne concernent pas uniquement les petites structures, souvent contraintes à l'autonomie, mais également les grandes entreprises disposant pourtant de moyens de formation plus importants.

Les entretiens confirment que ces insuffisances portent avant tout sur les compétences cœur de métier : absence de formations adaptées à certaines techniques textiles (ennoblissement, tricotage, régleurs de machines), difficultés à trouver des contenus très spécialisés, et recours à la formation interne.



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Adéquation offre et besoin en formation

La perception des entreprises sur leurs besoins en formation non couverts

Maîtrise des savoir-faire textiles très spécifiques

Les besoins exprimés portent sur la maille, le tricotage, le remailage, l'ourdissage ou encore la broderie et la sérigraphie.
Ces métiers techniques, historiquement transmis par compagnonnage et/ou tutorat peinent à trouver une offre de formation notamment initiale adaptée.

Ennoblement et teinture un déficit de formation

La teinture, l'ennoblissement et la conduite de rames d'apprêt reviennent régulièrement parmi les besoins non couverts.
Ce maillon stratégique de la chaîne textile apparaît comme un point faible de l'offre de formation actuelle dans les remontées des entreprises.

Innovation, digitalisation et nouveaux outils

L'apparition de nouveaux besoins liés à l'IA, à la création numérique, aux textiles techniques et à l'expertise médicale témoigne d'une transformation en cours.
Ces thématiques restent encore marginales dans l'offre actuelle, obligeant les entreprises à se tourner vers des formations plus génériques.

Encadrement et management opérationnel

Au-delà des savoir-faire techniques, les entreprises expriment un besoin croissant en management de proximité et en pilotage de la qualité.
Ces besoins concernent notamment les responsables d'atelier et de service, qui doivent combiner expertise textile et compétences d'encadrement.

Source : questionnaire cartographie des formations 2025 et entretiens, traitements Pragma Etudes



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Adéquation offre et besoin en formation

La mise en perspective de l'offre existante « spécifique textile » et des besoins exprimés

Les résultats du questionnaire et des entretiens montrent que les besoins de formation exprimés par les entreprises concernent d'abord les **fondamentaux opérationnels**. En effet, 90 % d'entre elles placent la transmission des savoir-faire en première position, et 70 % soulignent l'importance de sécuriser l'intégration des nouveaux salariés.

Ces priorités se retrouvent dans les métiers les plus fréquemment cités comme stratégiques : **conducteurs d'équipements industriels textiles** (46 %), **responsables d'atelier** (45 %) ou **mécaniciens régleurs** (27 %).

À l'inverse, certains besoins plus émergents, comme la digitalisation, les nouveaux matériaux, l'économie circulaire, restent moins présents dans les priorités immédiates, même s'ils traduisent des transformations déjà perceptibles dans plusieurs segments de la branche.

Cette première lecture « par la demande » met en évidence un socle de besoins fortement ancré dans la production, complété par des attentes plus spécifiques ou prospectives selon les métiers et les tailles d'entreprises.

Elle confirme également qu'une majorité d'entre elles considère que ces besoins ne sont aujourd'hui que partiellement couverts par l'offre existante (plus de 50 %), que ce soit pour des raisons de manque de formations adaptées, de spécialisation insuffisante ou de difficultés d'accès.

La section suivante propose **une lecture croisée entre ces besoins exprimés et l'offre de certification identifiée par métiers et le réseau d'OF spécifique à la branche** (cf. à partir de la page 44).

L'objectif n'est pas d'établir une correspondance exhaustive métier par métier, mais d'identifier les convergences, les écarts et les points d'attention qui ressortent lorsque l'on met en regard l'offre disponible et les besoins exprimés par les entreprises de la branche.



Adéquation globalement satisfaisante : l'offre de formation est globalement en phase avec les besoins sur le métier : certifications et niveaux disponibles, maillage territorial suffisant, présence d'au moins un OF spécialisé. Les entreprises disposent de solutions de formation pertinentes, sans signal d'alerte majeur à ce stade.



Adéquation moyenne / à consolider : on observe un décalage partiel entre besoins et offre : certains niveaux, contenus, spécialités ou territoires sont peu couverts, ou l'appui des OF spécialisés reste limité. Ce désajustement devient d'autant plus sensible que le métier est jugé prioritaire ou commence à entrer en tension.



Adéquation fragile / insuffisante : le décalage entre besoins et offre est marqué : faible nombre de certifications ou de lieux de formation adaptés, niveaux peu alignés, OF spécialisés peu ou pas positionnés. Lorsque le métier est à la fois prioritaire et en tension, cette insuffisance constitue un point de vigilance majeur pour la branche.

Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Adéquation offre et besoin en formation

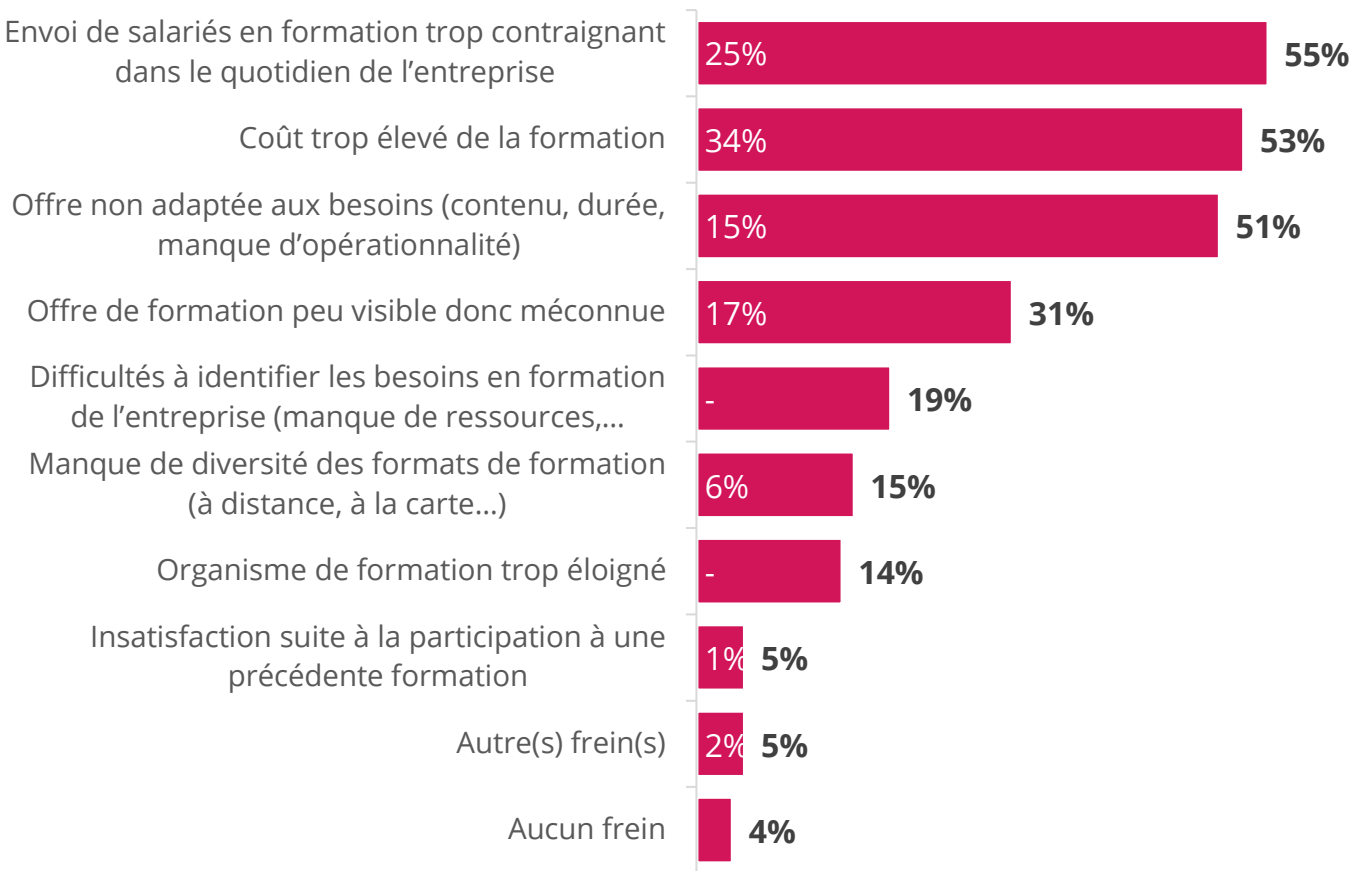
Famille de métiers	Métier	Tension mesurée	Priorité entreprise	Lieu de formation	Niveau	Offre OF spécialisée	Adéquation
Production	Conducteur d'équipements indus. textile		46 %	33	NIV 3	★★★	
Production	Responsable d'atelier de production		45 %	27	NIV 5, 6 et CQP	★★	
Production	Mécanicien régleur		27 %	13	NIV 3 et 4	★★	
Maintenance et logistique	Mécanicien de maintenance		26 %	7	NIV 4	★★	
Production	Technicien Ordonnancement		22 %	25	NIV 5, 6 et CQP	★★	
Production	Responsable de production		22 %	21	NIV 6, 7	★★	
Production	Mécanicien confection couturier		20 %	388	NIV 3 et 4	★★★★	
Production	Contrôleur qualité		18 %	18	NIV 6	★★	
Qualité et environnement	Responsable QHSE/SSE		16 %	7	NIV 7	★★	
Production	Ennoblisseur		15 %	9	NIV 3, 4 et 6	★	
Production	Agent de méthodes		10 %	53	NIV 5 et CQP	★★	
R&D et laboratoire	Chargé de projets R&D		9 %	22	NIV 6 et 7	★★★★	
R&D et laboratoire	Ingénieur R&D		9%	8	NIV 7	★★★★	
Production	Coupeur		7 %	292	NIV 3 et 4	★★★★	
R&D et laboratoire	Coloriste		7 %	20	NIV 5,6 et 7	★★	
Qualité et environnement	Responsable RSE / Dvpt Durable		7 %	9	NIV 7	★★	
Création	Responsable de collection		6 %	88	NIV 6 et 7	★★	
Maintenance et logistique	Logisticien		4 %	3	NIV 5	★	
Création	Styliste		4 %	72	NIV 5, 6 et 7	★★★★	
R&D et laboratoire	Responsable Bureau d'Etudes		4 %	62	NIV 6, 7 et CQP	★★★★	
R&D et laboratoire	Analyse de Laboratoire textile		2 %	8	NIV 7	★★	
Création	Modéliste - prototypiste		1 %	327	NIV 4, 5, 6 et CQP	★★★★	



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Freins à la formation

Les principaux freins à la formation selon les entreprises
(% d'entreprises les ayant cités dans leur classement et en numéro 1)



Note de lecture : 55 % des entreprises ont cité une offre de formation peu visible donc méconnue comme frein à la formation, et 25 % l'ont désigné comme premier frein.
Q. Quels sont, selon vous, les 3 principaux freins rencontrés à la formation dans votre entreprise ? Classer de 1 à 3

Contraintes organisationnelles, visibilité et coût de la formation

L'enquête confirme que les entreprises de la branche se heurtent à trois obstacles majeurs lorsqu'elles envisagent la formation.

En premier lieu, plus d'une entreprise sur deux (55 %) déclare que **l'envoi de salariés en formation perturbe trop fortement leur fonctionnement quotidien**. Cet obstacle est particulièrement marqué dans la production, où l'absence temporaire d'un salarié peut désorganiser toute une chaîne de fabrication..

Cependant, si l'on considère le niveau de priorité, c'est **le coût des formations** qui domine. Mentionné par 53 % des répondants, il est placé en première position par plus d'un tiers des entreprises (34 %). Autrement dit, même lorsqu'elles identifient une formation, beaucoup de structures jugent son financement hors de portée.

Un troisième frein, **l'offre est jugée inadaptée aux besoins spécifiques (contenu, durée, opérationnalité)**. Ce frein d'inadéquation est cité par 51 % des entreprises.

Derrière ces trois grands freins, les entreprises citent une offre peu visible donc méconnue (31 %), un manque de ressources internes pour identifier les besoins (19 %), et une faible diversité des formats (15 %), qui traduit une attente croissante en matière de formation modulaire, à distance ou hybride.

Enfin, les freins plus marginaux (insatisfaction suite à une formation, éloignement géographique des organismes) confirment que les enjeux ne tiennent pas tant à la qualité intrinsèque de l'offre qu'à l'organisation qu'elle nécessite, qu'à son coût et son adéquation.



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Freins à la formation

Les principaux freins à la formation selon les entreprises selon la taille des entreprises

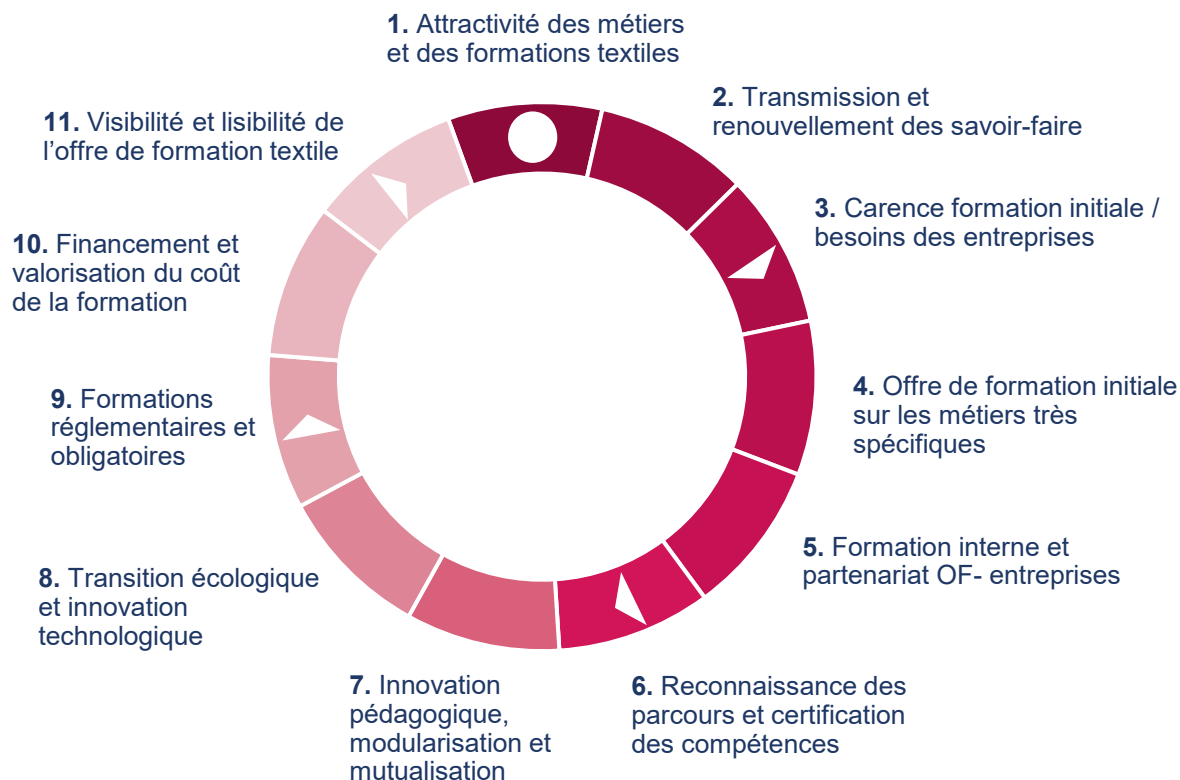
	1 à 19 salariés	20 à 99 salariés	100 salariés et plus	Ensemble
Envoi de salariés en formation trop contraignant dans le quotidien de l'entreprise	50 %	58 %	64 %	55 %
Coût trop élevé de la formation	39 %	70 %	50 %	53 %
Offre non adaptée aux besoins (contenu, durée, manque d'opérationnalité)	48 %	62 %	52 %	51 %
Offre de formation peu visible donc méconnue	39 %	24 %	21 %	31 %
Difficultés à identifier les besoins en formation de l'entreprise (manque de ressources, manque d'accompagnement...)	18 %	21 %	14 %	19 %
Manque de diversité des formats de formation (à distance, à la carte...)	18 %	9 %	14 %	15 %
Organisme de formation trop éloigné	21 %	6 %	21 %	14 %
Insatisfaction suite à la participation à une précédente formation	5 %	6 %	-	5 %
Autre(s) frein(s)	6 %	-	-	5 %
Aucun frein	8 %	-	7 %	4 %



Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

Enjeux pour la branche

Les 11 enjeux et défis structurants pour l'écosystème formation - compétences de la branche



Au-delà de l'analyse des besoins exprimés et de leur mise en regard avec l'offre existante, le diagnostic croisé mené à partir des différentes phases de ce panorama permet de faire émerger **11 enjeux/défis structurants pour l'écosystème formation-compétences de la branche textile**.

Une première série d'enjeux touche à **l'attractivité des métiers et des formations**. Les difficultés de recrutement renforcent la nécessité de mieux valoriser les métiers et les parcours de montée en compétences, alors même que **la formation initiale ne couvre que partiellement les compétences très spécifiques à la branche**. La transmission et le renouvellement des savoir-faire constituent également un défi majeur, les processus d'apprentissage reposant encore largement sur **des pratiques internes informelles**.

D'autres enjeux relèvent des questions d'ingénierie de formation. **La modularisation des parcours** reste limitée et **les dispositifs certifiants** demeurent trop peu nombreux, alors qu'ils constituent un levier important pour structurer les compétences et renforcer l'employabilité des salariés. Ils traduisent aussi des contraintes opérationnelles fortes. En effet, 55 % des entreprises évoquent la difficulté d'envoyer les salariés en formation et 51 % jugent l'offre actuelle insuffisamment adaptée à leurs besoins. **Le coût de la formation et le poids des obligations réglementaires**, souvent prioritaires sur les formations cœur de métier, limitent également la mise en œuvre de plans de développement des compétences plus ambitieux.

Enfin, plusieurs enjeux sont plus systémiques. Ils concernent d'abord **l'articulation entre formation interne et formation externe**, à peine une entreprise sur quatre ayant mis en place de la formation interne a également mobilisé un organisme de formation. Ils renvoient aussi à la nécessité de développer de véritables **coopérations entre OF**, afin de mutualiser les ressources et de sécuriser l'offre dans la durée. Un autre point de vigilance porte sur **la visibilité de l'offre**. En effet, celle-ci reste difficile à lire pour de nombreuses entreprises, en particulier les TPE-PME, 40 % déclarent même que l'offre est peu connue, donc peu mobilisée.

Pris ensemble, ces 11 enjeux constituent **un cadre de lecture pour orienter l'action collective**. Ils permettent d'identifier les leviers pour accompagner les évolutions des métiers, soutenir la montée en compétences et améliorer l'accès à la formation. Ils nourrissent ainsi directement les préconisations opérationnelles présentées dans la section suivante.

06

01. Méthodologie du panorama

02. Portrait de la branche textile

03. Portrait des métiers : poids et tension

04. Pratiques de formation dans la branche

05. Diagnostic croisé et enjeux prospectifs

06. Préconisations opérationnelles

A. Renforcer l'attractivité et la lisibilité de l'offre de formation textile

B. Sécuriser la transmission des savoir-faire et professionnaliser la formation interne

C. Co-construire une offre de formation modulaire, mutualisée et anticipatrice

Axes de préconisations pour la branche textile

Pour répondre aux 11 enjeux structurants identifiés dans la partie précédente, il s'agit d'agir **simultanément sur plusieurs leviers**. Les préconisations qui suivent sont organisées **en trois axes complémentaires**, déclinés en **douze actions opérationnelles**.

Chaque action est présentée selon une même logique : **un constat** appuyé sur les résultats du panorama, **un objectif formulé** pour la branche et **des pistes de mise en œuvre** mobilisant les différents acteurs (branche, OPCO, organismes de formation, entreprises). Elles constituent une base de travail pour structurer un plan d'action en faveur des compétences dans l'industrie textile.

Axe 1

Renforcer l'attractivité
et la lisibilité de l'offre de formation
textile



Axe 2

Sécuriser la transmission des
savoir-faire et professionnaliser la
formation interne



Axe 3

Co-construire une offre de
formation modulaire, mutualisée et
anticipatrice



Axes de préconisations pour la branche textile

Axe 1 - Renforcer l'attractivité et la lisibilité de l'offre de formation textile

- 1.1 - Faire de French TEX le portail de référence métiers-formations de la branche
- 1.2 - Mener une campagne collective d'attractivité métiers & formations
- 1.3 - Créer un « label branche » pour les organismes de formation partenaires
- 1.4 - Outiller spécifiquement les TPE-PME dans « l'orientation » formation

Axe 2 - Sécuriser la transmission des savoir-faire et professionnaliser la formation interne




- 2.1 - Structurer des parcours AFEST et des « académies internes » textile
- 2.2 - Outiller et reconnaître les tuteurs et formateurs internes
- 2.3 - Relier formation interne, certifications et employabilité
- 2.4 - Optimiser la place de la formation réglementaire

Axe 3 - Co-construire une offre de formation modulaire, mutualisée et anticipatrice

- 3.1 - Développer des parcours intermédiaires sur les métiers en tension
- 3.2 - Accélérer la modularisation et les formats hybrides dans l'offre continue
- 3.3 - Organiser la coopération et la mutualisation entre organismes de formation
- 3.4 - Installer une veille prospective métiers-compétences et outiller le dialogue avec les entreprises




Préconisations opérationnelles

Axe 1 - Renforcer l'attractivité et la lisibilité de l'offre de formation textile

Action 1.1 - Faire de French TEX le portail de référence métiers-formations de la branche	
<div>Constat</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• La branche souffre d'un déficit d'attractivité, notamment sur les métiers de production.• Les TPE PME de la branche pointent un manque de visibilité de l'offre. En effet, 40 % déclarent que l'offre est peu connue, donc peu mobilisée (cf. page 77).• La plateforme French TEX existe déjà pour informer sur les métiers, les formations et les emplois de la filière, mais elle reste sous-utilisée par les acteurs.• Une campagne de communication a récemment été menée autour de French TEX, portée par l'UIT avec l'agence l'Associé et le soutien d'OPCO 2i.
<div>Objectif</div> <div></div>	<p>Positionner French TEX comme porte d'entrée unique sur les métiers, les formations et les organismes de formation textiles, pour les jeunes, les actifs en reconversion et les entreprises.</p>
<div>Mise en œuvre</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Intégrer dans French TEX la cartographie (certifications et lieux de formation) avec filtres par métier, niveau...• Prévoir une mise à jour annuelle de la cartographie et un espace « signaler un besoin ou formation manquante ».• Réutiliser et enrichir les contenus de la campagne (vidéos, témoignages, stories) en les connectant directement à des fiches métiers.• Capitaliser sur les actions existantes (exemple : Open Weeks, mallette « Curiosités textiles »...) en les articulant systématiquement à une rubrique « se former et former ses salariés ».• Mettre en place un suivi de la notoriété de French TEX.




Préconisations opérationnelles

Axe 1 - Renforcer l'attractivité et la lisibilité de l'offre de formation textile

Action 1.2 - Mener une campagne collective d'attractivité métiers & formations	
<div>Constat</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Les difficultés de recrutement sont largement mentionnées dans les entretiens, en particulier sur les métiers de production. Elles se traduisent directement dans les priorités métiers déclarées par les entreprises en matière de formation, au premier rang desquelles les conducteurs d'équipements industriels textile et les responsables d'atelier de production (cf. page 65).• 90 % des entreprises placent la transmission des savoir-faire en priorité et 70 % l'intégration des nouveaux salariés, ce qui témoigne de tensions durables sur les recrutements et les parcours d'entrée.• La branche reste peu connue du grand public alors qu'elle offre des trajectoires d'évolution réelles.
<div>Objectif</div> <div></div>	<p>Mieux faire connaître les métiers, les parcours et les opportunités de progression, pour attirer de nouveaux publics (jeunes, reconversion, demandeurs d'emploi) et sécuriser les recrutements.</p>
<div>Mise en œuvre</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Construire une campagne de communication de branche avec des vidéos métiers, des portraits de salariés ayant évolué (par exemple d'opérateur à encadrant, ou de la production vers la qualité/RSE), et des visites virtuelles d'entreprises. Cette campagne serait diffusée via French TEX et les réseaux des partenaires (Régions, France Travail, Savoir Pour Faire, etc.).• Proposer aux entreprises un kit clé en main pour porter un discours homogène sur les métiers textiles (présentations lycées, supports pour forums, affiches ateliers).• Mettre en avant les passerelles entre textile et habillement, afin de valoriser un bassin d'opportunités plus large et éviter une vision trop cloisonnée de la branche.




Préconisations opérationnelles

Axe 1 - Renforcer l'attractivité et la lisibilité de l'offre de formation textile

Action 1.3 - Créer un « label branche » pour les organismes de formation partenaires	
<div>Constat</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• L'offre est répartie entre OF de branche, écoles, CFA, structures privées. Les entreprises et en particulier les TPE-PME peinent à identifier les acteurs les plus pertinents.• Les 5 OF « cœur textile » forment environ 4 000 stagiaires en formation continue, soit une part encore limitée au regard des besoins estimés (10 % environ cf. page 59).• D'autres branches s'appuient sur un réseau d'OF partenaires ou labellisés pour sécuriser et rendre lisible l'offre (exemple : le label IPERIA dans branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile)
<div>Objectif</div> <div></div>	<p>Rendre plus lisible et plus visible l'offre textile spécialisée, tout en encourageant la montée en qualité et la coopération entre OF.</p>
<div>Mise en œuvre</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Co-construire avec les OF et l'OPCO un cahier des charges de labellisation (ancrage sectoriel, participation aux groupes de travail, engagement sur la mise à jour des contenus, partage de données de suivi).• Publier sur French TEX la liste des OF labellisés branche textile, en mettant en avant à la fois leur offre formation métier et leurs formations transversales (RSE, management, numérique mais aussi sécurité et réglementaire).• Encourager les conseillers OPCO 2i à orienter prioritairement vers cet écosystème labellisé.




Préconisations opérationnelles

Axe 1 - Renforcer l'attractivité et la lisibilité de l'offre de formation textile

Action 1.4 - Outiller spécifiquement les TPE-PME dans l'orientation formation	
<div>Constat</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Les TPE-PME disposent rarement de ressources RH dédiées.• Elles sont nombreuses à juger l'offre peu visible (40 % d'entre elles), tout en déclarant des besoins non couverts (55 %).• 55 % des entreprises, toutes tailles confondues, considèrent l'envoi de salariés en formation comme trop contraignant au quotidien (cf. page 77).
<div>Objectif</div> <div></div>	<p>Faciliter l'accès des TPE-PME à l'information et à l'accompagnement, pour qu'elles puissent construire des plans de développement de compétences réalistes.</p>
<div>Mise en œuvre</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Organiser des webinaires courts à destination des TPE-PME, co-animés par OPCO 2i et des OF labellisés (exemple « Comment trouver et financer une formation textile »).• Diffuser un guide pratique synthétique (3 à 4 pages) présentant, par grande famille de métiers, les principales formations, les contacts OF, les principaux dispositifs de financement.• Former les conseillers OPCO 2i à l'usage de la cartographie et de French TEX, pour qu'ils s'appuient systématiquement dessus lors des rendez-vous avec les entreprises de la branche.




Préconisations opérationnelles

Axe 2 - Sécuriser la transmission des savoir-faire et professionnaliser la formation interne

Action 2.1 - Structurer des parcours AFEST et des « académies internes » textile	
<div>Constat</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• La transmission des savoir-faire est le premier enjeu cité par 90 % des entreprises. Les formations internes reposent encore largement sur des pratiques informelles (compagnonnage, mimétisme...).• Les actions de formation en situation de travail (AFEST) constituent désormais un cadre reconnu pour structurer la formation interne. Cette modalité pédagogique demeure sous exploitée en témoigne le dernier bilan et perspectives de Centre Inffo.• Les entretiens avec les entreprises montrent aussi que l'AFEST reste encore mal connue ou mal comprise. Son intérêt et ses modalités ne sont pas toujours clairement identifiés par les entreprises, ce qui limite aujourd'hui son recours.
<div>Objectif</div> <div></div>	<p>Passer d'une transmission informelle à des académies internes structurées et articulées avec les OF textile.</p>
<div>Mise en œuvre</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Élaborer un kit AFEST textile : guide pas à pas, modèles de fiches de situations de travail, grilles d'évaluation des compétences par métier, supports de suivi pour les tuteurs.• Capitaliser et valoriser les expériences réussies et les diffuser via French TEX et les instances de branche (fiches cas, témoignages vidéo, retours d'expériences).• S'appuyer sur les travaux engagés dans le cadre du projet SF3M (Savoir-Faire & Mutation des Métiers de la Maille) pour étendre, à d'autres segments de la branche, une démarche structurée de recensement des savoir-faire et de formalisation des modes de transmission.




Préconisations opérationnelles

Axe 2 - Sécuriser la transmission des savoir-faire et professionnaliser la formation interne

Action 2.2 - Outiller et reconnaître les tuteurs et formateurs internes	
<div>Constat</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• La qualité de la transmission dépend fortement de quelques salariés expérimentés, rarement formés à la pédagogie ni reconnus dans cette mission.• Les formations internes représentent près de 50 % des actions de formation de la branche, et à peine 30 % d'entre elles sont organisées ou appuyées par un organisme de formation (cf. page 30).• Les entreprises privilégient la formation interne pour des métiers très spécifiques, jugés peu couverts par l'offre externe et difficiles à recruter. Elles s'appuient sur des salariés expérimentés jouant un rôle de tuteurs, sans que cette mission soit toujours formalisée.
<div>Objectif</div> <div></div>	<p>Sécuriser la fonction tutorale et en faire un maillon structurant du système formation-compétences.</p>
<div>Mise en œuvre</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Construire avec les OF textile un module de formation « Devenir tuteur textile » pouvant être adossé à un bloc de compétences ou à un parcours VAE.• Encourager la branche à valoriser la mission de tuteur (temps dédié, valorisation dans les parcours professionnels...).• Élaborer un référentiel partagé des gestes critiques par famille de métiers pour outiller les tuteurs (check-lists, « livrets de poste » simplifiés, gamme opératoire...).




Préconisations opérationnelles

Axe 2 - Sécuriser la transmission des savoir-faire et professionnaliser la formation interne

Action 2.3 - Relier formation interne, certifications et employabilité	
<div>Constat</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Les formations certifiantes restent minoritaires. En effet, une part significative de l'offre spécialisée n'aboutit pas à une certification formelle.• Sur le périmètre OPCO 2i, moins de 25 % des formations suivies par les entreprises textiles sont certifiantes, contre plus de 40 % pour l'ensemble du périmètre Industrie créative, textile, mode et luxe (ICTML).• Les entreprises expriment par ailleurs le besoin de mieux reconnaître les compétences acquises en interne, notamment pour fidéliser les salariés et sécuriser les parcours professionnels.
<div>Objectif</div> <div></div>	<p>Faire de la formation interne un tremplin certifiant, qui renforce à la fois l'employabilité des salariés et l'attractivité des entreprises.</p>
<div>Mise en œuvre</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Identifier, dans le portefeuille de certifications (RNCP, RS, CQP, blocs...), celles qui peuvent servir de réceptacle aux compétences travaillées en interne, en particulier sur les métiers critiques.• Monter, avec les OF et les certificateurs, des parcours VAE accompagnés pour les opérateurs expérimentés.• Appuyer la reconnaissance des tuteurs et formateurs internes en s'appuyant sur les CCPI existants « Animation d'une formation en interne » (RS7165) et « Tutorat en entreprise » (RS6717), via des parcours de formation continue et de VAE.




Préconisations opérationnelles

Axe 2 - Sécuriser la transmission des savoir-faire et professionnaliser la formation interne

Action 2.4 - Optimiser la place de la formation réglementaire	
<div>Constat</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Le coût de la formation et le poids des formations réglementaires et obligatoires sont régulièrement cités comme freins. Sur le périmètre OPCO 2i, les actions sécurité-prévention (gestes et postures, incendie, SST...) représentent plus de 25 % des actions de formation de la branche.• Les entreprises indiquent que ces obligations empiètent sur les marges disponibles pour les formations cœur de métier.• Par ailleurs, les 5 OF « cœur textile » forment environ 4 000 stagiaires en formation continue, soit une part encore limitée au regard des besoins estimés (10 % environ cf. page 59).
<div>Objectif</div> <div></div>	<p>Rendre la gestion du réglementaire plus efficiente, pour libérer du temps et du budget en faveur des savoir-faire techniques.</p>
<div>Mise en œuvre</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Développer, avec les OF textile et l'OPCO, des packages mutualisés « réglementaire + métier » (par exemple sécurité + gestes professionnels sur ligne textile).• Encourager la mise en place de sessions inter-entreprises regroupées à l'échelle d'un bassin, pour réduire coûts unitaires et contraintes organisationnelles.• Proposer un modèle de planification pluriannuelle des formations obligatoires (modèle de plan type) afin d'anticiper et de lisser les charges dans le temps.




Préconisations opérationnelles

Axe 3 - Co-construire une offre de formation modulaire, mutualisée et anticipatrice

Action 3.1 - Développer des parcours intermédiaires ou des options sur des compétences très spécifiques	
<div>Constat</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Les besoins de formation portent en priorité sur des métiers au cœur de la production (conducteur d'équipements industriels textile, responsable d'atelier de production... cf. page 65).• Plus d'une entreprise sur deux déclare par ailleurs des besoins de formation non couvert et notamment sur des compétences très spécifiques.• L'offre de formation initiale couvre de manière inégale les compétences opérationnelles attendues, notamment sur les niveaux intermédiaires et sur certaines compétences très spécifiques (ennoblissement, tricotage, remailage ou encore tissage).• Les FCIL ou les blocs de compétences ciblés peuvent être mobilisés pour répondre à des besoins de niche.
<div>Objectif</div> <div></div>	<p>Proposer des parcours courts, lisibles et professionnalisants sur les métiers les plus critiques, en articulation textile/habillement.</p>
<div>Mise en œuvre</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Identifier 2 à 3 métiers pilotes et des territoires prioritaires (ex. ennoblissement, tricotage, maintenance textile, conduite de ligne) à partir du diagnostic croisé « poids/tensions » et des besoins exprimés par les entreprises.• Co-construire et renforcer la place des parcours intermédiaires modulaires avec les OF textiles, les lycées professionnels, les Régions et OPCO 2i : blocs de compétences issus de titres existants ou des FCIL existantes ou à développer, alternant temps de formation, périodes en entreprise et formation en situation de travail.




Préconisations opérationnelles

Axe 3 - Co-construire une offre de formation modulaire, mutualisée et anticipatrice

Action 3.2 - Accélérer la modularisation et les formats hybrides dans l'offre continue	
Constat 	<ul style="list-style-type: none">• 55 % des entreprises jugent l'envoi de salariés en formation trop contraignant et 51 % estiment que l'offre n'est pas assez adaptée aux besoins.• Les OF expriment le besoin d'innover dans des formats courts, du blended learning et des outils numériques.
Objectif 	Rendre la formation plus flexible et plus proche des situations de travail, sans perdre le lien avec les référentiels métiers.
Mise en œuvre 	<ul style="list-style-type: none">• Accompagner les OF textiles dans la déclinaison modulaire de leurs formations longues (séquences de 1-2 jours capitalisables).• Financer, via des appels à projets branche/OPCO, des prototypes de parcours hybrides (présentiel + e-learning + AFEST) sur 2 ou 3 métiers phares.• Développer une boîte à outils numérique partagée : vidéos de gestes métiers, micro-modules e-learning, quiz de positionnement, accessibles via French TEX ou un espace métier dédié aux OF textile.




Préconisations opérationnelles

Axe 3 - Co-construire une offre de formation modulaire, mutualisée et anticipatrice

Action 3.3 - Organiser la coopération et la mutualisation entre organismes de formation	
<div>Constat</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Les OF ont évoqué la possibilité de mutualiser plateaux techniques, matériels et effectifs pour maintenir la viabilité de certaines formations à faible volume.• Ils souhaitent pérenniser des temps d'échanges collectifs pour partager diagnostics et stratégies, au-delà du cadre ponctuel du panorama.
<div>Objectif</div> <div></div>	<p>Passer d'une logique d'OF « isolés » à un écosystème coordonné, capable de répondre ensemble aux besoins de la branche.</p>
<div>Mise en œuvre</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Instituer un groupe « OF textile » permanent, se réunissant 1 à 2 fois par an, centré sur les besoins des entreprises, les innovations pédagogiques et les projets communs.• Mettre en place un mécanisme de transfert d'inscrits entre OF partenaires ou co-commercialisation pour sécuriser l'ouverture de certaines sessions.• Étudier la faisabilité de plateaux techniques partagés sur certains territoires, via des conventions d'usage ou des co-investissements (OF / entreprises / collectivités).

Préconisations opérationnelles

Axe 3 - Co-construire une offre de formation modulaire, mutualisée et anticipatrice

Action 3.4 - Installer une veille prospective métiers-compétences et outiller le dialogue avec les entreprises	
Constat 	<ul style="list-style-type: none">• Les thématiques plus prospectives (automatisation, nouveaux matériaux, économie circulaire) restent peu citées dans les priorités immédiates, alors qu'elles structurent déjà les trajectoires du secteur.• Seules 21 % des entreprises placent l'intégration du recyclage et de l'économie circulaire dans leur top 5 des facteurs d'évolution des besoins en formation, et 16 % citent les nouveaux matériaux.
Objectif 	Mettre en place une veille continue qui fasse le lien entre transformations de la branche, besoins en compétences et ajustement de l'offre.
Mise en œuvre 	<ul style="list-style-type: none">• Organiser chaque année, autour de French TEX, une rencontre « Compétences textiles » réunissant entreprises, OF, OPCO, Régions pour partager diagnostics, besoins émergents et retours d'expérience.• Décliner l'autodiag Compétences en version « textile ». Ajouter, dans le questionnaire, des items spécifiques aux métiers et savoir-faire textiles (production, ennoblissement, maille, maintenance, R&D...) et aux enjeux prospectifs (recyclage, nouveaux matériaux, automatisation).• Articuler systématiquement l'autodiag avec la cartographie textile et French TEX, intégrer, dans le rapport remis aux entreprises, des renvois directs vers les pages métiers, les OF textiles.



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