

# CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPRDFP) POITOU-CHARENTES

ACTUALISATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES  
PAR GROUPE FORMATION EMPLOI



GFE 10 : TEXTILE  
HABILLEMENT  
CUIR

*Source : Région Poitou-Charentes, septembre 2015*

## GFE 10 : ELEMENTS DE CONTEXTE

- Forte réduction du nombre d'entreprise et de leurs marges ces dernières années ; cela s'est confirmé jusqu'à 2010 environ.
- Depuis 2010 le changement de stratégie industrielle décidée par les entreprises et élus locaux produit ses effets ; la filière a décidé il y a 10 ans de miser sur l'export de produits haut de gamme, à forte valeur ajoutée. Résultats : après une période de disparition des productions d'entrée de gamme et des entreprises les moins compétitives ou les moins tournées vers l'export ou l'innovation, voire le luxe, il n'y a plus de disparitions d'entreprises, les marges reviennent à un niveau acceptable, et certaines grandes maisons recréent de l'emploi (exemple d'Hermès). Les entreprises « survivantes » se trouvent confortées.
- Secteur marqué par des entreprises qui sont en mutations, avec des reprises par de jeunes dirigeants, avec des personnels majoritairement féminins, vieillissants et peu formés.
- Secteur professionnel à la pyramide des âges vieillissante, posant des problématiques de recrutement et de conservation des savoir-faire.
- En matière de formation, quelques pôles de spécialisation sur la Région, et notamment Jean Rostand (Angoulême) qui a recréé, avec Hermès, un parcours de formation CAP + Bac Pro maroquinerie, accessibles également aux D.E. Ces formations commencent à alimenter Hermès en main d'œuvre qualifiée.
- On constate une élévation des niveaux de qualification demandés aux entrants dans la profession (Bac Pro voire quelques BTS), qui accompagne l'élévation des standards de produits, orientés vers le haut de gamme/luxe.
- L'artisanat reste une niche dans ce secteur trusté par les grandes maisons et grands groupes du luxe.
- La Charente est un territoire marqué par les articles chaussants et la maroquinerie. Les entreprises sont en recherche de secteurs de niche pour développer leur filière (automobile, panneaux isolants...) et certains, tournés vers la diversification de leur activité, s'orientent vers des produits en fibre végétale.
- Les formations initiales professionnelles n'ont pas de problématique particulière d'attractivité ; c'est bien plutôt l'insertion en emploi qui pose souci.
- Mobilités professionnelles : à ce jour les reconversions les plus fréquentes se font depuis l'industrie-l'artisanat textile vers la retouche en magasin d'habillement.
- Difficultés de recrutement sur le métier de piqueuse. Les compétences techniques se perdent petit à petit et l'accent n'est pas assez mis sur cette technique en formation initiale, selon les employeurs. Cependant les besoins restent très limités en nombre.
- Des pratiques de recrutement qui s'élargissent à d'autres métiers : développement en interne de la polyvalence qui permet des recrutements plus ouverts, moins de travail répétitif. Assez fort recours à la formation interne, avec les appuis et la sensibilisation de l'Opca du secteur.





## **GFE 10 : PISTES DE PROPOSITIONS/ORIENTATIONS STRATEGIQUES**

- La carte des formations ne saurait se développer, sur un secteur aux besoins si particuliers et particulièrement calibrés, que sur un périmètre inter-régional, dans le cadre de la future grande région (Dordogne et Gironde).
- Les jeunes formés sont davantage attirés par les formations de type « métiers de la mode » mais sans avoir une image juste des débouchés du secteur : il convient de conjuguer les efforts de tous les acteurs de la filière pour développer une information juste et un attrait des jeunes sur les métiers piqueuse, couture etc.

En matière de formation continue quelques besoins se font ressentir sur l'encadrement, le management, techniques d'innovation, langues étrangères pour l'export etc...

## GFE 10 : Textiles - Habillement - Cuir

*Ouvriers du textile et de la confection ; ouvriers de la coupe des vêtements et de l'habillement ; tailleurs et couturiers...*

Emploi (2011) et évolution (2006-2011)	Contexte	Marché du travail : .offres (2013) et évolution 2010-2013 .DE (03/2014) et évolution 2011-2014	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2013-2014) insertion et évolution 2010-2014	Formation continue sur financements publics (2013), passages en jury VAE (2013)
<p><b>2 960 actifs</b> </p> <p>- GFE qui accuse la plus forte diminution, en proportion, de ses effectifs en emploi (-24.4 %)</p> <p>- 77 % de femmes</p> <p>- 39 % de 55 ans ou plus</p> <p>- 81 % d'actifs au niveau V ou sans diplôme</p>	<p>- Evolutions stratégiques : positionnement sur haut de gamme et luxe</p> <p>- Forte réduction du nombre d'entreprises et de salariés.</p> <p>- Depuis 2010 stagnation du nombre d'entreprises, arrêt des disparitions.</p> <p>- Pyramide des âges vieillissante.</p> <p>- Secteur quasi uniquement féminin.</p> <p>- Difficultés de recrutement sur certains emplois et certaines techniques de niche.</p>	<p><b>325 offres d'emploi</b> </p> <p><b>590 D.E.</b> </p>	<p><b>20 élèves et apprentis</b> </p> <p>- 90 % de femmes</p> <p><b>Insertion professionnelle à 7 mois des apprentis :</b></p> <p>- 2014 : ND.</p> <p>- 2010-2014 : ND.</p> <p><b>Insertion professionnelle à 7 mois des scolaires :</b></p> <p>- 2014 : ND.</p> <p>- 2010-2014 : 33.9 %</p>	<p><b>100 stagiaires</b></p> <p><b>Pas de passage en jury VAE</b></p>

## Orientations stratégiques

- Les jeunes formés sont davantage attirés par les formations de type "métiers de la mode" sans avoir une image juste des débouchés du secteur : il convient de conjuguer les efforts de tous les acteurs de la filière pour développer une information juste et un attrait des jeunes sur les métiers piqueuse, couturière etc. Cette information-communication devra faire connaître les réels besoins du secteur mais aussi les évolutions récentes des conditions de travail.

- La carte des formations ne saurait se développer, dans un secteur aux besoins si particuliers et particulièrement calibrés, que sur un périmètre inter-régional, dans le cadre de la future grande région (Charente, Dordogne et Gironde notamment). Elle paraît pour l'instant, à l'échelle de Poitou-Charentes, stabilisée.

- Outre le périmètre de la future grande région Poitou-Charentes/Limousin/Aquitaine, étudier également les possibilités de coopération avec les établissements de la région Pays de la Loire, attirante (notamment sur le bassin de Cholet) pour les jeunes du Nord Deux-Sèvres.

- En matière de formation continue quelques besoins se font sentir sur l'encadrement, le management, les techniques d'innovation, les langues étrangères (pour le développement des exportations...)

- Il conviendra d'accorder une attention toute particulière au devenir des jeunes formés à Jean Rostand dans le cadre des formations mises en place en coopération avec Hermès : quels profils recrutés ? quelle insertion des diplômés ? quel devenir professionnel ?