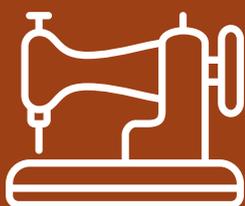
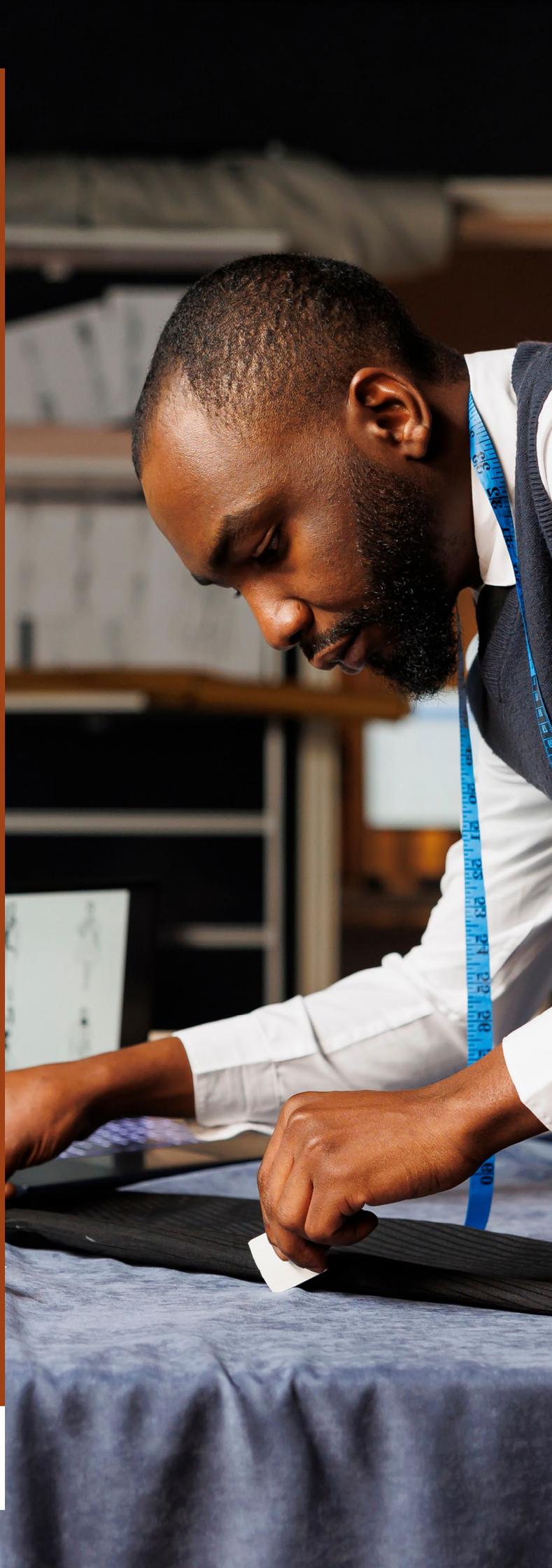


Cahiers de l'observatoire

2024



TEXTILE ET CUIR en Nouvelle-Aquitaine



Près de 9 000 salariés

tous métiers confondus,
dont près de 40 % dans la
maroquinerie

**8 % de l'effectif
national**

(6^{ème} région française,
1^{ère} dans la fabrication de
chaussures et 4^{ème} dans la
maroquinerie)

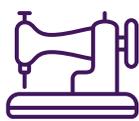
**Plus de 4 200
établissements,**

dont près de 3 850
entreprises unipersonnelles



La Nouvelle-Aquitaine est riche de savoir-faire et produits d'excellence reconnus au niveau national et international et valorisés par une Indication Géographique pour les produits Industriels et Artisanaux (IGIA) : linge basque, charentaise de Charente-Périgord, tapis et tapisserie d'Aubusson...

Répartition des emplois en 2022



Textile

1 580 salariés,
4 % de l'effectif national (7^{ème} région française),
1 100 établissements

L'industrie textile conçoit et fabrique fils et tissus. Plusieurs étapes de fabrication peuvent être identifiées : la filature (création et transformation du fil), la production d'étoffe (tissage, tricotage), l'ennoblissement (teinture, impression) et la confection/assemblage. Les textiles peuvent être fabriqués à partir de matières premières naturelles ou synthétiques. Ils permettent de réaliser des produits utilisés dans l'habillement, mais aussi dans de nombreux autres domaines applicatifs : l'agriculture (filets...), le bâtiment (géotextiles, habillages de façade, isolation, EPI...), l'emballage (tote-bags...), le transport (revêtements, sièges...), le médical (bas de contention, attelles, pansements...), les sports et loisirs (cordages, tentes, voiles...)...

Le renouveau du secteur repose sur les textiles techniques, dont la France est le deuxième producteur européen après l'Allemagne.



Habillement

2 470 salariés,
8 % de l'effectif national (5^{ème} région française),
2 500 établissements

Les entreprises du secteur conçoivent, produisent et distribuent des vêtements et accessoires pour tous publics et toutes catégories d'activités (streetwear, lingerie, vêtements de sport et sportswear, vêtements professionnels...).

Porté par la hausse de la demande de luxe, l'habillement s'est recentré sur le haut de gamme et les activités à forte valeur ajoutée.

Il se veut aussi plus responsable. Les consommateurs recherchent de plus en plus des produits éthiques et durables. De nombreux fabricants proposent des vêtements conçus à partir de matériaux écologiques ou recyclés et misent sur le « Made in France ».



Tannerie-Mégisserie

140 salariés,
8 % de l'effectif national (7^{ème} région française),
15 établissements

La branche regroupe les activités de transformation des peaux en cuirs (tannage, teinture, finissage) à destination de l'habillement, de l'industrie de la chaussure, de la maroquinerie, de la ganterie, de l'ameublement, de l'automobile...

Elle est composée d'un vaste réseau de petites entreprises indépendantes. Depuis une dizaine d'années, le secteur a tendance à se concentrer. Les principaux clients des tanneries/mégisseries sont les grandes maisons de luxe (Chanel, Hermès, Vuitton...), qui internalisent de plus en plus ces activités, pour sécuriser leurs approvisionnements et préserver leurs savoir-faire.



Maroquinerie

3 500 salariés,
10 % de l'effectif national (4^{ème} région française),
500 établissements

La maroquinerie regroupe les activités de fabrication de sacs à main, de bagages, de portefeuilles, de ceintures, de bracelets, de sellerie générale (revêtements d'assises, de sièges de véhicule, voileries de sport et de loisir...) et d'harnachement (selles, sangles, harnais...)...

Les fabricants sont essentiellement positionnés sur le haut de gamme. La contrefaçon se développe de plus en plus et devient un enjeu préoccupant pour l'image de marque.

Le secteur est en forte croissance, porté par l'augmentation de la demande venant des touristes étrangers et du marché asiatique.



Chaussures

1 200 salariés,
29 % de l'effectif national (1^{ère} région française),
100 établissements

L'industrie de la chaussure et des articles chaussants regroupe les activités de production de chaussures de ville, d'intérieur (chaussons, pantoufles...), de sport, de travail et de sécurité, ainsi que la réalisation de chaussures thérapeutiques sur mesure et d'orthèses plantaires, dans toutes les matières (cuir, textile ou synthétique).

Le marché est dominé par les importations asiatiques. Les entreprises doivent donc se démarquer par leur savoir-faire et la qualité des produits qu'elles fabriquent.

Sources : ACOSS 2022 (emplois salariés), INSEE – SIRENE 2020 (établissements)





Depuis sa création en 2005, le label Entreprise du Patrimoine Vivant (EPV) met en lumière des entreprises uniques sachant concilier savoir-faire et création, tradition et innovation, patrimoine et avenir, travail et passion, local et international. Rattaché au ministère de l'Economie et des Finances, il est décerné par les préfets de région pour une durée de cinq ans. En 2019, l'Etat a confié sa gestion à l'Institut National des Métiers d'Art (INMA). Il est le seul label d'Etat attribué à une entreprise pour l'ensemble de son activité et garantissant l'excellence de ses savoir-faire.

Ce label rassemble des fabricants partageant une vision commune de leur activité :

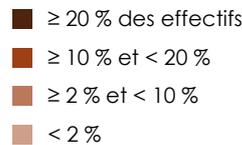
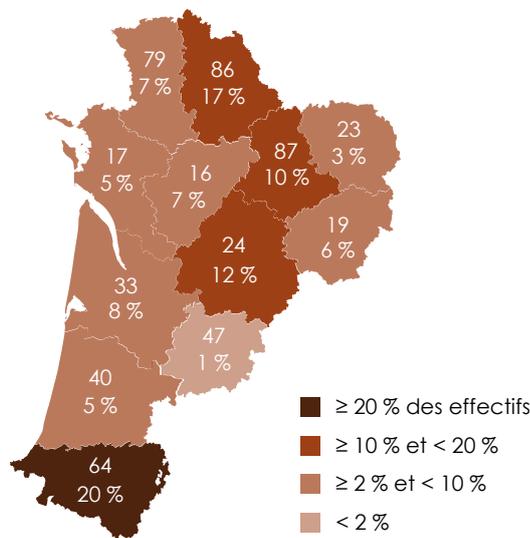
- ▶ Une haute performance de leurs métiers et produits
- ▶ Une démarche innovante techniquement et socialement
- ▶ Une attention permanente à la formation interne
- ▶ Une stratégie commerciale dynamique

Le label EPV permet de renforcer efficacement l'attractivité commerciale des entreprises emblématiques de l'excellence française.

Tout comme l'art ancestral de la tapisserie d'Aubusson a été déclaré "Patrimoine immatériel de l'Unesco", de nombreuses entreprises régionales sont labellisées EPV. La Nouvelle-Aquitaine en compte une dizaine dans l'univers « Cuir, peaux et laine » et une trentaine dans l'univers « Mode, textile, habillement, chaussures et accessoires ».

Plusieurs zones géographiques caractérisées par une concentration d'entreprises peuvent être identifiées en Nouvelle-Aquitaine autour des métiers du textile et du cuir.

Répartition des effectifs salariés par département en 2022



Top 3 des départements



14 % Pyrénées-Atlantiques
12 % Charente-Maritime
12 % Landes



35 % Pyrénées-Atlantiques
19 % Deux-Sèvres
14 % Vienne



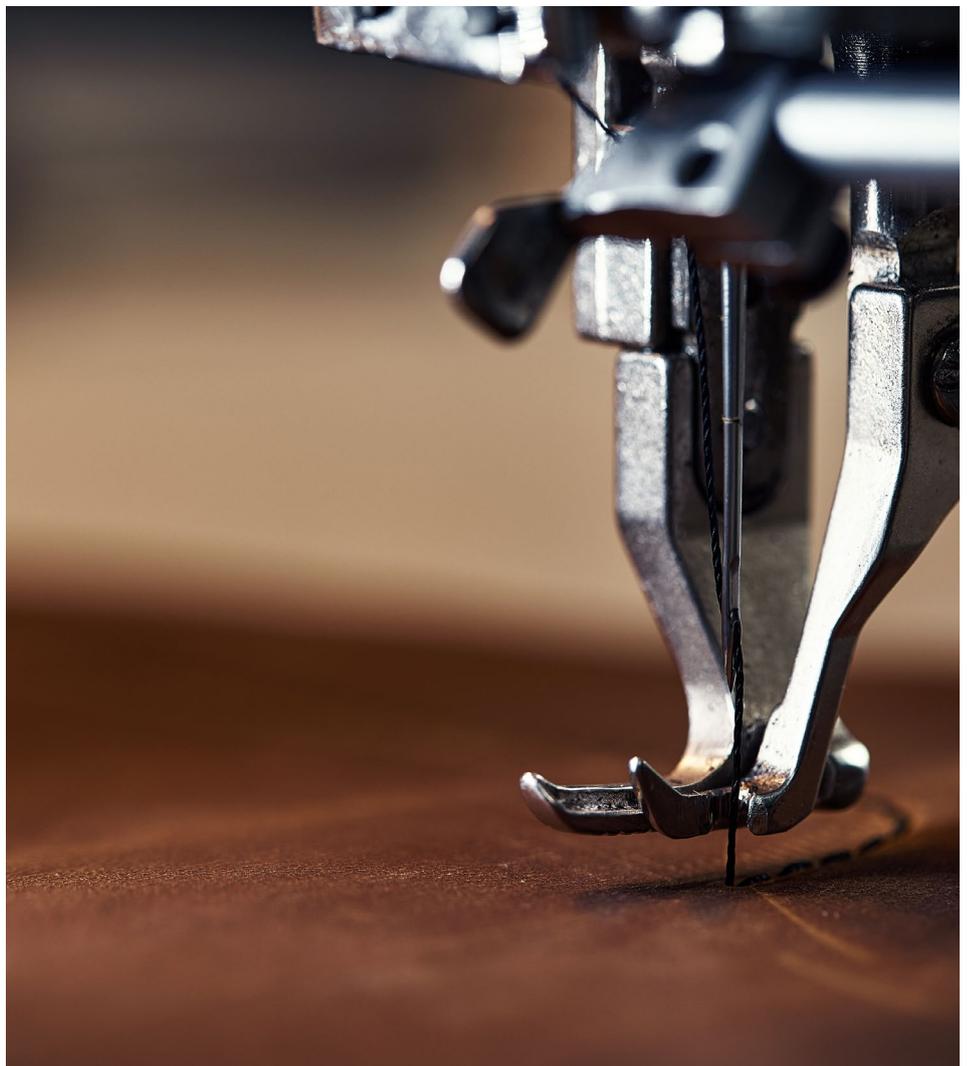
50 % Pyrénées-Atlantiques
31 % Haute-Vienne
13 % Deux-Sèvres



21 % Vienne
17 % Dordogne
14 % Corrèze



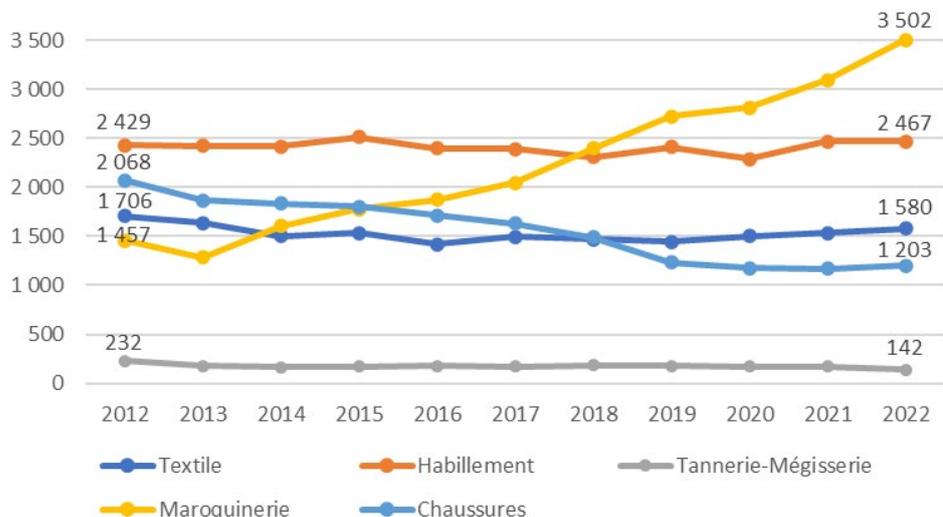
31 % Vienne
24 % Dordogne
19 % Haute-Vienne



Evolution des emplois

La réindustrialisation de la filière et la relocalisation des sites de production, favorisées par les dispositifs gouvernementaux (plan de relance, territoires d'industrie et usine du futur), constituent un levier parmi d'autres en faveur de la création de nouveaux emplois.

Evolution des effectifs salariés selon le sous-secteur



	2012-2022		2017-2022	
	Effectifs	Taux d'évolution	Effectifs	Taux d'évolution
Textile	- 126	-7 %	+85	+6 %
Habillement	+38	+2 %	+74	+3 %
Tannerie-Mégisserie	-90	-39 %	-31	-18 %
Maroquinerie	+2 045	+140 %	+1 455	+71 %
Chaussures	-865	-42 %	-425	-26 %
Total filière	+1 002	+13 %	+1 158	+15 %

Source : ACOSS 2022

+13 % de salariés

entre 2012 et 2022, soit un millier de salariés supplémentaires en 10 ans

+15 %

entre 2017 et 2022 (+71 % dans la maroquinerie), soit près de 1 200 salariés supplémentaires en 5 ans





Métiers exercés

Les principaux métiers de la production et de la maintenance

Textile-Habillement

- ▶ Couturier haute fabrication
- ▶ Couturier mécanicien en confection
- ▶ Dentellier
- ▶ Modéliste
- ▶ Modiste
- ▶ Opérateur d'entretien textile
- ▶ Premier d'atelier
- ▶ Repasseur
- ▶ Retoucheur
- ▶ Toiliste
- ▶ Tulliste

Cuir-Marroquinerie-Chaussures

- ▶ Agent de finissage couleurs et effets
- ▶ Classeur de peaux
- ▶ Cordonnier réparateur
- ▶ Formier
- ▶ Monteur
- ▶ Opérateur de tannage
- ▶ Piqueur
- ▶ Préparateur avant piquage
- ▶ Préparateur de peaux
- ▶ Réceptionneur cuir
- ▶ Refendeur de peaux
- ▶ Réparateur de montage

Textile-Habillement et Cuir-Marroquinerie-Chaussures

- ▶ Agent de finition
- ▶ Agent des méthodes
- ▶ Chef d'équipe de production
- ▶ Coloriste
- ▶ Conducteur d'équipements industriels
- ▶ Contrôleur qualité
- ▶ Coupeur
- ▶ Mécanicien de maintenance
- ▶ Mécanicien régléur
- ▶ Patronnier gradeur
- ▶ Prototypiste
- ▶ Responsable d'atelier de production
- ▶ Responsable de maintenance
- ▶ Responsable de production

Source : www.savoirpourfaire.fr

Profil des emplois (salariés et non salariés) en 2020

Le transfert de compétences est un enjeu particulièrement fort pour ce secteur, dont la pyramide des âges est vieillissante. L'anticipation des départs en retraite et la transmission des savoir-faire sont indispensables pour la sauvegarde et le développement économique des entreprises. Dans l'artisanat, la transmission du geste passe souvent par la transmission de l'entreprise, aussi parce que les artisans craignent de former de futurs concurrents.

Le recrutement de jeunes femmes confronte les entreprises à des sujets (congé maternité, parent isolé, garde d'enfant, enfant malade...) les obligeant à trouver des solutions en termes d'accueil et d'accompagnement en interne et souvent au cas par cas (temps partiel, horaires adaptés, aménagements de locaux...).



50 % de 45 ans et plus

tous métiers confondus
(#46 % pour l'ensemble des secteurs néo-aquitains), dont 21 % ont 55 ans et plus

Textile : 51 %

Habillement : 54 %

Tannerie-Mégisserie : 61 %

Maroquinerie : 39 %

Chaussures : 58 %



72 % de femmes (#49 %)

Textile : 53 %

Habillement : 83 %

Tannerie-Mégisserie : 14 %

Maroquinerie : 77 %

Chaussures : 65 %



49 % de niveaux < au Bac (#38 %)

Textile : 45 %

Habillement : 45 %

Tannerie-Mégisserie : 54 %

Maroquinerie : 52 %

Chaussures : 62 %



22 % de non-salariés (#15 %)

Textile : 27 %

Habillement : 34 %

Tannerie-Mégisserie : 3 %

Maroquinerie : 11 %

Chaussures : 7 %



70 % de CDI (#71 %)

Textile : 65 %

Habillement : 54 %

Tannerie-Mégisserie : 89 %

Maroquinerie : 78 %

Chaussures : 87 %



11 % de temps partiel (#17 %)

Textile : 13 %

Habillement : 16 %

Tannerie-Mégisserie : 5 %

Maroquinerie : 7 %

Chaussures : 4 %

Source : INSEE - Recensement de la population 2020





Besoins en compétences



Contraintes réglementaires et environnementales. Les métiers font face à des évolutions réglementaires très fortes, en lien avec la traçabilité de la matière première, mais également avec le respect de l'environnement (loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte, loi AGECE*, réglementation REACH pour sécuriser l'utilisation des substances chimiques dans l'industrie...). Les consommateurs sont de plus en plus sensibles à l'impact environnemental et social des articles produits. Cette demande croissante en produits responsables et la nécessité de se démarquer face à la concurrence étrangère imposent aux entreprises, y compris aux plus petites, d'adopter une politique RSE exemplaire (approvisionnement respectueux de l'environnement et de la bienveillance animale, optimisation des méthodes de tannage, circularité, utilisation des chutes de cuir, diminution de la consommation, recyclage, innocuité des produits...). Pourtant, même les plus structurées d'entre elles, qui bénéficient de moyens humains en interne, ne savent pas toujours ce qu'il faut mettre en place.

Les compétences liées au **recyclage textile** sont de plus en plus recherchées. Les principaux besoins sont les suivants :

- ▶ **Dans les métiers de la conception et de la R&D** : maîtrise des principes et outils d'écoconception, capacité d'appréhension des caractéristiques de la matière recyclée (compétences textiles, en chimie, en plasturgie...), adaptation des cahiers des charges fonctionnels, formation des équipes, rédaction de guides sur les process...
- ▶ **Dans les métiers de la production** : participation à l'élaboration de nouveaux process de production intégrant les matières premières recyclées (adaptation des paramètres-machines), suivi des indicateurs-qualité, tri des déchets et chutes de production...
- ▶ **Dans les métiers de la qualité** : gestion des approvisionnements en matière recyclée, capacité à tracer l'origine des matières, connaissance du comportement-matière/rhéologie, lancement de prototypes ou préséries...

Le cuir est une matière première précieuse et relativement chère, dont il faut optimiser la gestion, en limitant et en réemployant les chutes. Dans son volet « gestion des déchets », la loi de transition énergétique impose la réduction des chutes de cuir, dont les taux sont importants (environ 50 % dans la sellerie, entre 30 et 40 % dans la maroquinerie). A chaque produit fini correspond une zone de cuir particulière. Une très grande précision est requise, de façon à abîmer le moins possible la matière. Avec les fibres, il est aussi important de respecter le sens lors de la découpe. Le savoir-faire du **coupeur**, qui taille les pièces, est donc fondamental.



Innovation. Face à la concurrence internationale, les entreprises doivent se réinventer et faire preuve d'innovation, tant à destination des industries de pointe (automobile, aéronautique) que des consommateurs : tissus techniques, intelligents, fonctionnels, personnalisés, biosourcés (puces RFID ou NFC dans les vêtements, chaussures connectées, podomètres intégrés, fibres captant l'énergie solaire pour la transformer en électricité ou indiquant des informations physiologiques, implants textiles à usage médical, cosméto-textiles contenant un soin aux vertus hydratantes ou amincissantes, qui se libère au contact de la peau...)... Outre les investissements en recherche et développement nécessaires, ces évolutions génèrent de nouveaux besoins en compétences.

*Loi Anti-Gaspillage pour une Economie Circulaire



Transformation numérique. Les process manuels s'industrialisent, avec une plus grande automatisation, voire robotisation. La branche est également confrontée à une digitalisation de ses activités. Le recours aux technologies numériques est plus important, dans la conception et la production (CFAO, 3D, découpe et gravure laser...), mais aussi pour communiquer, promouvoir, vendre et exporter les produits (utilisation des réseaux sociaux, showrooms virtuels, vente en ligne...).

Pour répondre à ces multiples évolutions, les artisans ont également besoin, en complément, de **compétences en gestion d'entreprise** et de **connaissances administratives**.

➔ A l'heure actuelle, la production est tournée vers le client, dans le but de le satisfaire et de le fidéliser. Face à une demande exponentielle, les entreprises ont tendance à gérer leurs besoins en compétences dans l'urgence, sans réflexion prospective sur l'évolution des métiers et au travers de formations destinées à être rapidement opérationnel (remise à niveau des opérateurs sur le piquage machine par exemple). Leurs besoins sont donc très en lien avec des compétences « terrain ». Elles doivent veiller à la montée en compétences de leurs salariés, en développant notamment la formation interne et la **transmission des savoir-faire entre générations**. La ressource humaine est la richesse de bon nombre d'entreprises de la filière.

Niveau de qualification requis

Les besoins sont tels sur certains profils, qu'il n'y a **pas d'exigences particulières en termes de qualification**. Tout le monde peut candidater. Outre les compétences « métier » des opérateurs, **le savoir-être et la motivation sont les premiers atouts recherchés** par les recruteurs. Quiconque a l'envie de travailler dans ces métiers sera accepté. Les entreprises embauchent beaucoup *via* des dispositifs tels que les Méthodes de Recrutement par Simulation (MRS), les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC)...

Dans le domaine artisanal, les diplômes de type CAP confèrent un socle de compétences et la connaissance de la matière, à compléter par un apprentissage auprès d'un professionnel, qui assurera la transmission du geste.



Perspectives de recrutement

Près de 3 700 déclarations d'embauche, hors intérim, en 2022

(Textile : 1 280 ; Habillement : 885 ; Tannerie-Mégisserie : 20 ; Maroquinerie : 1 040 ; Chaussures : 480), **soit 0,2 % des intentions régionales**

- ▶ Plus de la moitié des déclarations concentrées sur trois départements : la Dordogne (27 %), les Pyrénées-Atlantiques (13 %) et la Vienne (12 %)
- ▶ +26 % entre 2017 et 2022 contre +8 % tous secteurs confondus, hausse particulièrement marquée dans la Creuse et en Gironde
- ▶ Près de la moitié des entreprises qui recrutent comptent 10 à 49 salariés (près de 80 % dans le textile) contre 24 % tous secteurs confondus
- ▶ Un tiers de CDI contre 19 % tous secteurs confondus

Source : URSSAF Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes - DPAE 2022

Tiré par le luxe, le secteur est en pleine croissance. Après des décennies de délocalisations et de destructions d'emplois, l'industrie textile se remet à recruter en se positionnant sur des **marchés de niche** (produits haut de gamme ou innovants, en accord avec les tendances d'achat actuelles des consommateurs), où il s'agit plus de créer de la valeur que de générer des volumes. Elle se tourne ainsi de plus en plus vers la production de **textiles techniques**. La filière cuir connaît également un contexte économique favorable. **La demande en maroquinerie explose à l'international**, et notamment en Chine et aux Etats-Unis, générant une très forte pression tant sur les maisons-mères que sur leurs sous-traitants. La dernière enquête BMO de France travail prévoit plus de 1 000 recrutements dans le secteur Textile, habillement, cuir et chaussures en 2023. Près d'un projet sur trois est émis par une entreprise située en Charente-Maritime ou dans les Deux-Sèvres. Plus des trois quarts sont jugés difficiles à réaliser. Les Deux-Sèvres enregistrent la plus forte proportion de projets difficiles (93 %), derrière la Vienne, la Charente, les Pyrénées-Atlantiques et la Corrèze (100 %). A ces besoins en recrutement s'ajoutent de **nombreuses perspectives en lien avec les départs en retraite et les reprises de structures artisanales**. Selon la dernière publication nationale de la DARES et de France Stratégie sur les Métiers en 2030, les employeurs du textile et du cuir pourraient être confrontés à des tensions, le volume de jeunes entrant sur le marché du travail n'étant pas suffisant pour compenser les départs en fin de carrière des ouvriers.

Textile : Le secteur du textile et de l'habillement recrute plus particulièrement sur les **métiers de la conception et de la R&D** (prototypiste, modéliste, ingénieur R&D...), **de la production** (tisseur, coupeur, couturier mécanicien en confection, conducteur d'équipements, poste d'encadrement) **et de la maintenance** (technicien de maintenance, mécanicien régleur).

Dans le domaine des textiles techniques, on recherche des **ingénieurs R&D** et des **contrôleurs qualité**. Les ingénieurs ont pour mission de concevoir de nouveaux matériaux, dont les performances vont bien au-delà des tissus traditionnels et que l'on n'utilise pas seulement dans la confection de vêtements, mais dans une multitude d'autres secteurs (agriculture, bâtiment, industrie, santé, loisirs...).

A court terme, la structuration et la montée en puissance de la filière recyclage mécanique pourraient mobiliser des profils qualifiés, de niveau ingénieur, pour superviser l'intégration de fibres recyclées dans la production (développement de tests et prototypes), ainsi que des **conducteurs de lignes de recyclage**.

Cuir : En Nouvelle-Aquitaine, le Centre Technique du Cuir (CTC) prévoit environ 2 000 recrutements en maroquinerie en 3 ans. Les entreprises recherchent principalement des **maroquiniers** et des **piqueurs machines**. Ces opportunités d'emploi concernent l'ensemble du territoire mais de manière éparse, avec de gros besoins **au nord de Bordeaux et dans le sud de la région** (Pyrénées-Atlantiques). Dans une moindre mesure, des recrutements sont également à prévoir dans la **sellerie-harnachement**, en croissance continue.

Majoritairement à la tête d'entreprises unipersonnelles, les artisans d'art ne sont pas confrontés aux problématiques de recrutement.

Difficultés de recrutement

Comme toutes les entreprises, celles de la filière rencontrent des difficultés de recrutement et de fidélisation en lien avec le contexte actuel de « plein emploi » et une redéfinition des attentes au travail. Celles qui n'ont pas de problèmes cochent généralement toutes les cases en termes de politique RSE et de conditions de travail et ont misé sur la polycompétence, pour éviter la lassitude des collaborateurs et les troubles musculo-squelettiques liés aux gestes répétitifs. Dans le secteur, les difficultés de recrutement trouvent plus spécifiquement leurs origines dans :

Le manque de formations initiales, et notamment de CAP en lien avec les métiers du cuir (maroquinerie, sellerie, harnachement) dans le Pays basque, où les besoins en recrutement sont importants.

Le déficit d'attractivité des métiers. Les métiers et les formations qui y mènent manquent de visibilité et sont totalement méconnus des jeunes et de leurs familles. Même constat pour les prescripteurs, qui ne connaissent pas suffisamment les entreprises. En outre, les formations ne reflètent pas toujours la réalité des métiers et les pratiques de terrain (méthodes, matériel...). Jusqu'à présent, les entreprises du cuir ne donnaient à voir que leurs bons côtés. Elles valorisaient le produit fini, les savoir-faire manuels... Il y avait une sorte d'idéalisation de l'artisanat, en oubliant les objectifs, les commandes à honorer, le rendement à tenir... Sans compter que la filière est en fait très industrialisée. Dans des formations telles que celles menant au CAP Maroquinerie, on apprend à confectionner un article de A à Z, alors qu'en entreprise, on est souvent cantonné à quelques tâches. Il faut donc veiller à véhiculer une image fidèle des métiers, au risque de créer des déçus. L'attractivité des métiers constitue également un enjeu fort pour l'industrie textile, fortement impactée par les délocalisations. De fait, ses besoins en recrutement sont masqués par la concurrence d'autres secteurs industriels bénéficiant d'une plus grande visibilité. Une difficulté d'autant plus marquée selon le lieu d'implantation de l'entreprise (la Creuse, pour les métiers de la laine par exemple, cf. focus page 16).

La localisation des emplois en milieu rural (dynamisme du bassin d'emploi, accessibilité du site, mobilité des personnes plus éloignées de l'emploi...). A l'issue d'un CAP, les jeunes ne sont pas tous majeurs et n'ont donc pas forcément le permis de conduire. En complément, un Bac pro leur permettrait d'atteindre leurs 18 ans et d'être ainsi parfaitement mobiles pour aller travailler.

L'inadéquation des formations aux besoins des entreprises et à l'évolution des métiers (mutations écologiques et numériques).



2022-2023

500 sortants
en formation initiale

5 % d'apprentis

56 % de niveau Bac
(en majorité sur le Bac
pro Métiers de la mode -
vêtements)

33 % de niveau CAP

86 % de femmes

Source : Ministère de l'Education
nationale – BCP
En année terminale de formation,
à la rentrée 2022 ou au 31/12/2022
(apprentissage)

Une quarantaine de
candidats ont été formés
sur une action de l'offre
régionale de formation (HSP/
PRF) en 2022, dont :

- ▶ 19 sur le CQP
Professionnalisation
piquage, à l'AFPI Limousin
(87)
- ▶ 11 sur le CAP Arts du tapis
et de la tapisserie de lisse,
à l'AFPI Limousin (23)
- ▶ 9 sur le TP Piqueur-se en
maroquinerie, à l'AFPA
(86)

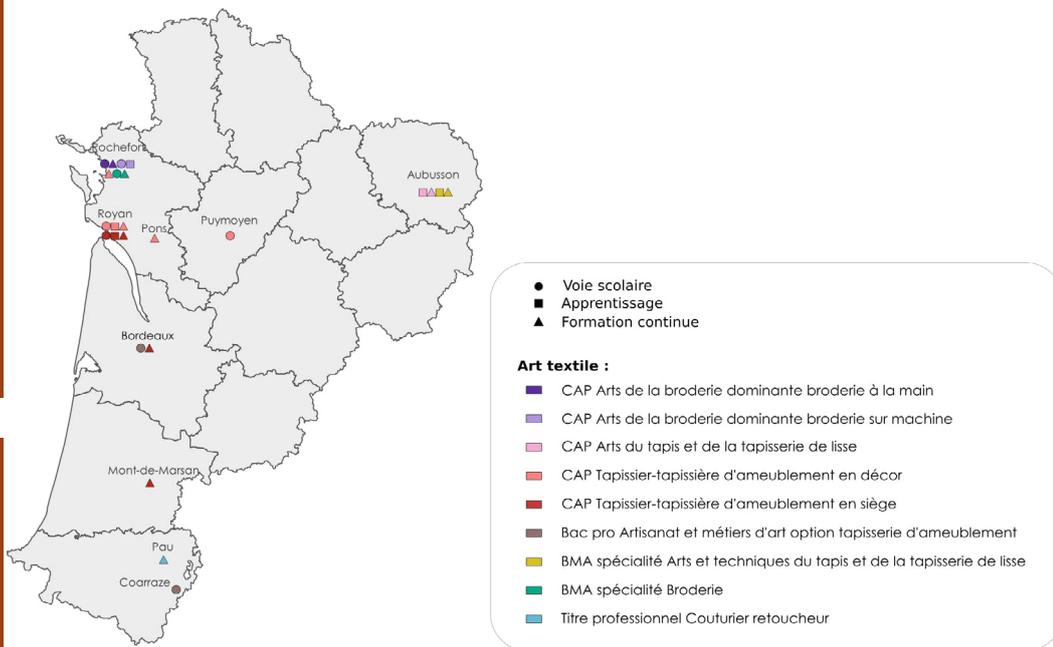
Une très large proportion
d'entre eux étaient
**demandeurs d'emploi inscrits
à France travail**. Les femmes
représentaient près de 90 %
de l'effectif. Si les candidats
étaient pour beaucoup
âgés de 30 à 50 ans, on
note par ailleurs une nette
surreprésentation des
19-29 ans.

Source : Cap Métiers Nouvelle-
Aquitaine – Base RAFAEL 2022

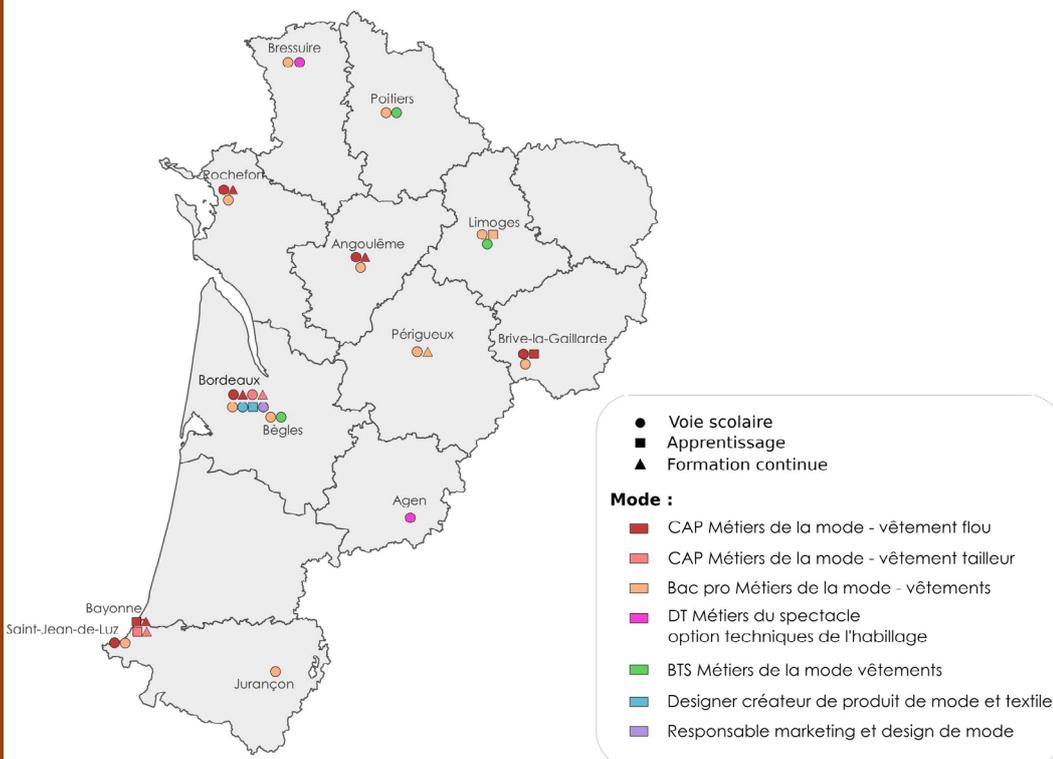
Formation

Une grande diversité d'acteurs participe à la transmission des savoir-faire : l'Education nationale, les écoles du ministère de la Culture, la filière artisanale avec les CFA, le compagnonnage, les écoles privées, le GRETA, l'AFPA, les entreprises elles-mêmes...

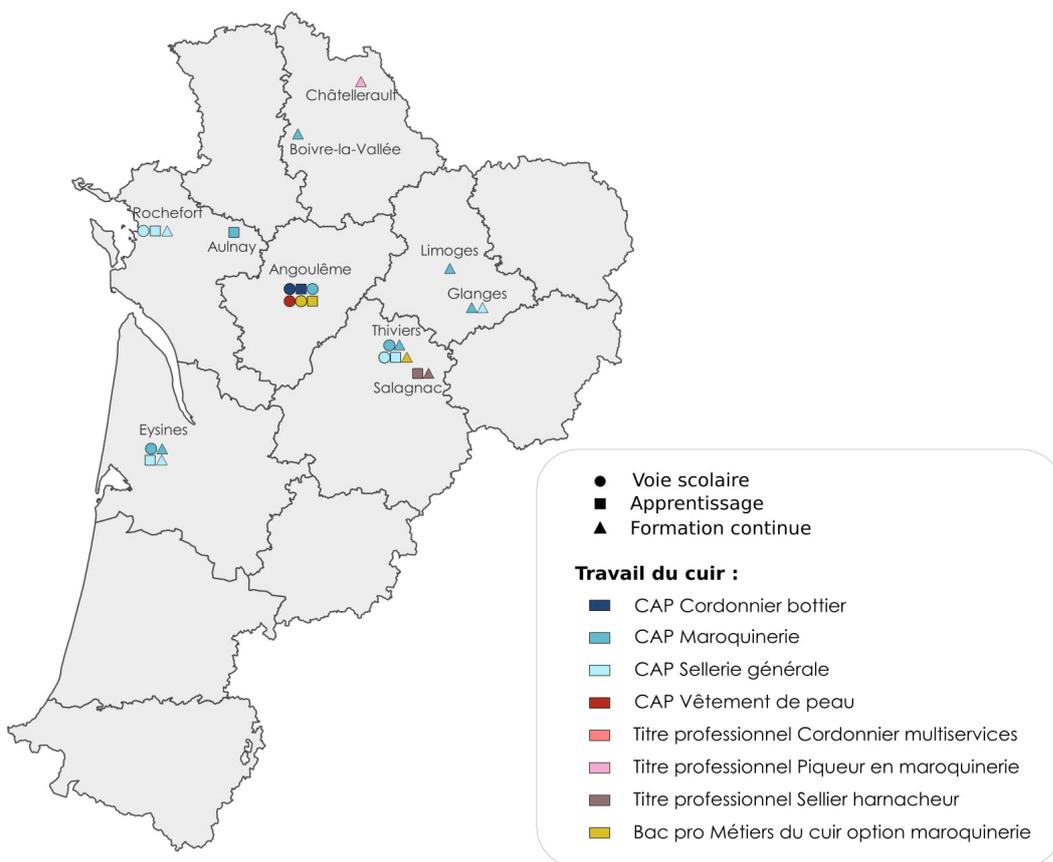
L'offre de formation de la filière Textile



L'offre de formation de la filière Mode



L'offre de formation de la filière Cuir



Source : Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine - Base RAFAEL, Offre de formation en cours et à venir en septembre 2023

[CMaFormation#art](#)

Le Campus des Métiers et des Qualifications de la filière Cuir, Textiles, Mode et Luxe est rattaché au lycée professionnel Porte d'Aquitaine, à Thiviers (24), et rayonne sur l'ensemble du territoire néo-aquitain. Cet écosystème regroupe des établissements de formation initiale et continue (lycées professionnels, CFA, établissements d'enseignement supérieur, organismes de formation...), des entreprises et des clusters et a pour mission d'accompagner le développement de la filière par des réponses adaptées en termes de formation et d'innovation.

ResoCUIR est un cluster qui porte le développement de la filière cuir régionale et anime un réseau d'environ 80 entreprises. Son objectif est de renforcer la compétitivité et l'innovation, en s'appuyant sur des savoir-faire historiques locaux. La mise en relation des entreprises et des partenaires permet de répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée et de maintenir/élever le niveau de compétences des salariés et demandeurs d'emploi.





Formation initiale

Si l'offre de formation initiale dédiée aux métiers du textile et du cuir est relativement étoffée, sa **répartition géographique semble inadéquate par rapport aux bassins d'emplois identifiés**. En ce qui concerne le cuir, cette offre est regroupée sur une bande centrale allant de la Charente-Maritime à la Corrèze et ne couvre pas les zones nord et sud de la région, qui disposent pourtant de savoir-faire dans ce domaine. Pour exemple, aucune formation en maroquinerie, sellerie ou harnachement n'est recensée dans le Pays basque.

Le système de formation manque de souplesse et de réactivité.

L'industrie doit pouvoir s'adapter rapidement. Pour autant, la plupart des structures qui accompagnent les entreprises sur le territoire sont extrêmement statiques. L'offre de formation n'est pas suffisamment malléable. Pour l'Education nationale, la création d'une formation peut prendre plusieurs années. Alors que des besoins existent aujourd'hui dans le sud de la région, le CAP Maroquinerie n'ouvrira pas avant 2024.

L'éloignement géographique des structures de formation et/ou ateliers

capables d'accueillir stagiaires ou apprentis les rend difficiles d'accès et soulève la question de la mobilité des apprenants (à plus forte raison lorsque les entreprises d'accueil sont elles-mêmes éloignées des organismes), à laquelle s'ajoutent des difficultés logistiques en termes de logement et la volonté de plus en plus grande des jeunes de rester sur leur territoire d'origine.

Les formations initiales sont parfois inadaptées aux besoins des entreprises du cuir.

Zoom sur l'apprentissage

Près de **490 contrats en alternance** ont débuté en 2022 dans des établissements dont l'activité relève du champ textile/cuir, quelle que soit la formation préparée (280 contrats de professionnalisation et 210 contrats d'apprentissage). Cela représente 0,6 % des contrats régionaux. Le principal secteur employeur est la fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie (53 %). Un tiers des alternants a validé, au maximum, une formation de niveau Bac (contre 68 % tous secteurs confondus).

Le recours à l'apprentissage permet aux entreprises de présenter leurs métiers et perspectives d'avenir et de transmettre leurs compétences. Il facilite également l'intégration et l'insertion professionnelle à l'issue du contrat. Pourtant, les jeunes éprouvent des difficultés à trouver une entreprise d'accueil, pour plusieurs raisons :

- ▶ **Le coût en temps et en argent** que représente l'embauche d'un apprenti. Il y a un vrai décalage de temporalité entre le quotidien d'une entreprise et ses exigences à court terme et la longue transmission d'un savoir-faire. Dans des structures souvent unipersonnelles, les impératifs de production et de rentabilité mobilisent déjà totalement les professionnels et les empêchent de dégager du temps pour former un jeune, qui ne sera pas immédiatement opérationnel. Il est difficile d'exercer un métier nécessitant un haut niveau de maîtrise, tout en l'enseignant à de nouvelles personnes. Les professionnels peuvent également hésiter à confier des matériaux rares.
- ▶ **Les règles de sécurité** prévues par le Code du travail interdisent aux apprentis d'utiliser certaines machines.
- ▶ **Le savoir-être** et notamment le degré de maturité peut aussi poser problème face aux contraintes des entreprises.

Formation continue

La formation continue vient compenser une offre de formation initiale à améliorer au regard des besoins en recrutement exprimés dans certains domaines (cuir, laine...). Mais bien que particulièrement hétérogène, **cette offre est elle aussi insuffisante**. Les besoins en formations techniques non diplômantes, qui permettent d'acquérir des compétences spécifiques, complémentaires à des diplômes (formation sur le piquage ou l'entretien machine par exemple), sont parfois difficiles à identifier. Leur développement est freiné par de nombreuses problématiques :

- ▶ **La difficulté d'accès en milieu rural.** Si la demande existe, de par les nombreux ateliers qui y sont implantés, les entreprises sont de taille limitée et géographiquement dispersées. Cette faible densité induit de petits volumes de formation. La délocalisation des formations nécessite des plateaux techniques adéquats, des hébergements pour les apprenants...
- ▶ **L'inadéquation des contenus de formation avec les besoins des entreprises et l'évolution des métiers.** Ils devraient suivre les mutations en cours et notamment la double transition écologique et numérique, à travers une sensibilisation aux démarches éco-responsables (traçabilité, Made in France, écoconception, nouveaux matériaux, circularité...) et l'intégration d'outils numériques dans les formations (réalité augmentée, conception/impression 3D, vente en ligne...).
- ▶ **Le manque de formateurs qualifiés.** On constate des lacunes sur certains savoir-faire rares ou spécifiques. Il existe par ailleurs un manque de compétences pédagogiques.

Les entreprises compensent le déficit de formations initiales et continues, source de difficultés de recrutement, avec les différents dispositifs disponibles (création d'organismes de formation, POEC, VAE...) et structurent des parcours de **formation en interne**. Concernant les savoir-faire rares, autour de la laine par exemple, on ne peut pas ouvrir une formation pour deux personnes. Leur transmission est donc confidentielle, directement au sein de l'entreprise (cf. focus page 16). Mais la formation par les pairs pose aussi la question de la compétence et de la disponibilité de ces formateurs.

Qu'est-ce qu'un savoir-faire rare ?

Les savoir-faire rares peuvent être détenus par un professionnel à son compte ou par un salarié positionné sur un poste-clé.

Ce sont en majorité des savoir-faire de **haute technicité**.

Les savoir-faire peuvent être rares du fait de **l'appauvrissement ou de la réglementation des matières**.

Certains métiers ne disposent pas ou plus d'une **offre de formation initiale**. Pour d'autres, cette offre existe encore, mais son maintien est en péril compte tenu du volume annuel de formés.

La rareté peut aussi être spécifique à un **territoire, où le développement économique du secteur n'est pas favorable, en raison du faible nombre d'entreprises présentes, de leurs difficultés à vivre durablement de leur activité ou à recruter**.

Source : INMA, Etude de l'écosystème de la formation aux métiers Cuir-Luxe-Textile et Métiers d'Art en Nouvelle-Aquitaine, 2022



Focus sur les métiers de la laine

2 300 tonnes de laine sont produites chaque année en Nouvelle-Aquitaine. La région dénombre **quatre bassins de savoir-faire historiques** :

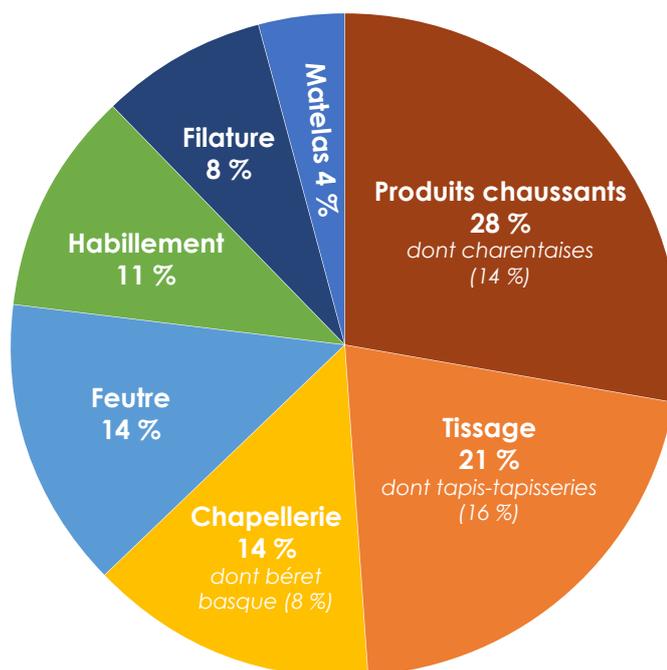
- ▶ La région d'Angoulême avec la Charentaise
- ▶ Le sud de la Creuse autour de la Tapisserie
- ▶ Les Pyrénées-Atlantiques et le Béret basque
- ▶ Limoges avec le feutre de laine (tissé et non tissé)

Près de 110 entreprises utilisent cette laine, dont 40 % de PME. La moitié d'entre elles ont moins de 10 ans d'existence.

La fabrication de produits chaussants et le tissage emploient près de 50 % des effectifs.

Si l'image dépréciée de la laine (manque de douceur, contrainte de stockage, entretien difficile) et la concurrence internationale peuvent constituer de réelles menaces, la filière possède aussi de nombreux attraits, grâce à une matière **naturelle, locale** (sécurisant les approvisionnements dans un contexte international instable) et **renouvelable**.

Répartition des emplois par type de produit fabriqué



Source : Lainamac

Actuellement, la filière laine est **en plein essor**. Toutes les entreprises se consolident, avec de réels enjeux de gestion des recrutements :

- ▶ Celles qui comptent un seul salarié pérennisent leur modèle.
- ▶ Celles qui comptent 4-5 salariés se développent pour passer à une petite dizaine.
- ▶ Celles qui comptent 30 à 40 salariés vont avoir des besoins parfois importants, compris entre 10 et 30 personnes supplémentaires.

Les PME recrutent sur la totalité des savoir-faire techniques présents dans l'entreprise : **bobineurs, tuffeurs, lissiers...**

Elles recherchent également des **chefs d'atelier**, poste-clé qui n'a pas toujours été doublé et dont le remplacement s'avère particulièrement urgent dans un contexte de départs en retraite massifs des babyboomers ; avec un risque de perte de savoir-faire et, à terme, de disparition d'un nombre important de structures.

Comme dans bon nombre d'autres filières, la **maintenance** des machines est problématique. Un mécanicien de qualité n'est pas facile à trouver. La maintenance peut être gérée par le conducteur machine ou un très bon chef d'atelier, mais ils ne seront pas forcément capables de réparer de lourdes pannes. Certaines machines ne sont d'ailleurs plus utilisées faute de compétences adéquates. Ces compétences peuvent être transversales ou plus spécifiques à la filière. Lors de l'acquisition d'un nouveau matériel, on peut facilement identifier qui sera chargé de la maintenance, mais dans la filière laine, l'équipement peut être ancien, voire vétuste, sans possibilité de service après-vente. Les mécaniciens doivent donc connaître les vieilles machines d'occasion.

Si les fonctions commerciales/marketing sont rarement présentes sur le territoire régional, car souvent en lien avec un siège social basé à Paris, des difficultés de recrutement sont en revanche identifiées sur les postes d'**assistants administratifs**.

Les difficultés de recrutement ont des origines diverses :

- ▶ **Absence de formations initiales et rareté des formations continues** (pour les PME). Chaque manufacture est quasiment unique sur ses savoir-faire et ses outils. Il est donc difficile d'imaginer une formation initiale vouée à ne satisfaire qu'un employeur. Quand une seule entreprise en France détient un savoir-faire, aucune école ne s'engage à ouvrir une formation dédiée. Le flux d'élèves à former chaque année est si faible qu'il compromet le maintien d'une offre de formation à certains métiers rares. Les entreprises y sont habituées. Les formations continues, dispensées notamment par Lainamac, permettent de pallier ce manque auprès des artisans (ateliers textiles partagés, avec des équipements mutualisés). Les PME sont en revanche attachées à la formation interne, pour rester le plus possible en lien avec leurs méthodes, leurs machines... Cette formation « sur-mesure » doit rester au sein des entreprises. Il faut respecter ce choix de la formation interne, tout en concevant des cursus de formations initiales et continues en relation directe avec les entreprises.
- ▶ **Faible attractivité des emplois industriels**, en lien avec des conditions de travail perçues comme difficiles (risques, bruits, gestes répétitifs, horaires décalés, saisonnalité...).
- ▶ **Manque de visibilité et méconnaissance de la filière** par le grand public, comme par les professionnels de l'orientation (non-référencement dans les nomenclatures, absence de fiches-métiers...).
- ▶ **Absence de valorisation des métiers manuels** (dès le collège) et d'incitations à s'orienter vers ces métiers.





- ▶ **Localisation des structures dans des bassins d'emploi ruraux.** Les difficultés de recrutement sont probablement aggravées par l'effet de la ruralité, notamment pour les profils plus qualifiés.
- ▶ **Niveau de rémunération peu attractif.** Les salariés de ces structures ne sont peut-être pas suffisamment valorisés et encouragés, tant en termes de perspectives d'évolution que de salaire.
- ▶ **Complexification du recrutement et de la gestion des personnels liée à une féminisation des emplois.** Les contraintes familiales et la problématique des enfants à charge, notamment dans un contexte de familles monoparentales, peuvent générer une baisse du temps de travail, obligeant les employeurs à recruter deux personnes au lieu d'une pour un même poste.

Face au déficit de candidats et à l'absence de formations initiales, les profils sont extrêmement lissés et pour la grande majorité des emplois, **les entreprises recrutent sans niveau de qualification**. En termes de sélection, elles procèdent grâce à des tests à l'embauche, permettant de vérifier les qualités rédactionnelles, le niveau d'orthographe et l'expression orale pour les postes administratifs ; la dextérité et les capacités manuelles pour les postes techniques. Les compétences s'acquièrent ensuite via la formation interne, pour maîtriser une technique ou évoluer sur différentes fonctions. Les faibles coûts salariaux ainsi pratiqués enferment les entreprises dans un cercle vicieux ne leur permettant pas d'accéder à une main-d'oeuvre plus qualifiée. L'essor soudain de l'activité vient bouleverser la gestion RH des entreprises, et notamment des plus modestes d'entre elles : plus grandes, elles doivent désormais clarifier leur politique en matière d'accueil des recrues, de fidélisation, de formation et de valorisation de la montée en compétences.

Les entreprises artisanales sont souvent des **structures individuelles**, avec un savoir-faire unique. Les artisans peuvent avoir une formation initiale en création textile, mais sont généralement autodidactes dans l'acquisition des compétences techniques. Ils sont confrontés à la **nécessité d'être performants dans une grande diversité de domaines connexes** (approvisionnements, marketing, participation à des salons, contact commercial, suivi clients, sourcing...), tout en étant plus efficaces en termes de production.

Les principaux métiers de la laine

Etapes de transformation	Métiers
Elevage ovin	Eleveur ovin
Tonte	Tondeur de moutons
Tri	Trieur
Lavage	Conducteur ligne de lavage
Matelasserie	Piqueur
	Matelasseur raccords
	Traceur-matelasseur
	Conducteur chariot matelasseur
	Tapissier-garnisseur
Filature	Cardeur
	Préparateur
	Assembleur
	Retordeur
	Conducteur machine
	Metteur sur cône
Teinture	Teinturier
	Teinturier-garnisseur
	Coloriste
Impression textile	Imprimeur sur étoffe de laine
Tissage main (tuft, tapis, tapisserie)	Cartonnier
	Monteur de chaîne
	Lissier/Artisan lissier
	Artiste lissier/Lissier créateur
	Bobinier
	Tufteur-velouteux
	Tondeur/Ciseleur
Tissage mécanique	Ourdisseur
	Chef de ligne en impression
Tricotage vêtements	Modéliste
	Conducteur machine
	Remailleur
Tricotage chaussettes	Brodeur
	Bonnetier
	Conducteur machine de tricot
Feutre non tissé	Artisan feutrier
Apprêt	Brodeur
	Gaufreur sur textile
	Moireur
	Plisseur
	Sabreur sur velours
Mécanique/Générique	Technicien de maintenance
	Conducteur machine
	Contrôleur qualité

Source : Lainamac





Siège social

Centre régional Vincent Merle
102 avenue de Canéjan
33600 Pessac

Site La Rochelle

88 rue de Bel-Air
17000 La Rochelle

Site Limoges

13 cours Jourdan
87000 Limoges

Site Poitiers

Tour Toumaï
60 bd du Grand Cerf
86000 Poitiers

cap-metiers.pro
cap-metiers.fr

Suivez-nous ! @capmetiers



Toute utilisation des informations de ce document doit indiquer la mention "Cap sur l'essentiel 2024 - Textile et cuir en Nouvelle-Aquitaine".
IPNS - Ne pas jeter sur la voie publique
Photos : Adobe Stock - Edition Mars 2024

Sources : OPCO 21 (Observatoire compétences industries), INMA (Etude de l'écosystème de la formation aux métiers Cuir-Luxe-Textile et Métiers d'Art en Nouvelle-Aquitaine, 2022), UNITEX Auvergne-Rhône-Alpes (Perfect'R Besoins en emplois et compétences liés au recyclage textile, 2023)...

Retrouvez les publications

par filière régionale, territoire ainsi que sur les thèmes d'étude suivants :

VAE, alternance, égalité professionnelle, parcours des demandeurs d'emploi, parcours d'orientation et handicap

- sur le site cap-metiers.pro à la page Observatoire Régional Emploi Formation
- en scannant le QR-code ci-dessous

