



COMPÉTENCES  
INDUSTRIES

# PANORAMA DES BRANCHES PROFESSIONNELLES 2020



# LE PANORAMA DES BRANCHES PROFESSIONNELLES D’OPCO 2i



OPCO 2i a pour mission d’informer, de conseiller et d’accompagner les entreprises et les salariés de 32 branches professionnelles de l’industrie en France métropolitaine dans la mise en œuvre de leurs projets compétences, formations et alternance. À cet effet, les partenaires sociaux ont créé l’Observatoire Compétences Industries. Ce dernier a notamment pour mission de réaliser la consolidation des données sur l’emploi et la formation professionnelle de l’ensemble des 32 branches auprès desquelles intervient OPCO 2i.

Ce panorama interindustriel fournit un état des lieux harmonisé sur l’ensemble du périmètre d’OPCO 2i. Chaque panorama de branche présente les mêmes indicateurs, avec les mêmes sources de données, déclinés sur 4 volets.

## LES VOLETS D’UN PANORAMA DE BRANCHE :

Sources :		Sources :	
<b>Économique</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nombre d’entreprises et répartition par taille</li><li>▪ Nombre d’établissements et répartition géographique</li><li>▪ Chiffre d’affaires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- INSEE (DADS, ESANE, REE)</li><li>- DARES</li><li>- ACOSS</li><li>- Table de croisement IDCC/APE</li><li>- Entretiens avec des experts techniques</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Données OPCO 2i</li></ul>
<b>Emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nombre de salariés</li><li>▪ Répartition géographique, par taille d’entreprises, par âge, par famille de métiers, par sexe, CSP et contrat</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>- Entretiens avec des experts techniques</li><li>- Publications</li></ul>
<b>Alternance</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nombre d’alternants</li><li>▪ Répartition des alternants par région</li><li>▪ Répartition des alternants par taille d’entreprise</li></ul>		
<b>Enjeux</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Enjeux principaux de la branche dans les années à venir vis-à-vis du contexte et des besoins</li></ul>		





# HABILLEMENT



**7 Md€**  
chiffre d'affaires



**1 750**  
entreprises



**27 600**  
salariés



**1 116**  
alternants



# PORTRAIT

## Les chiffres clés 2018



**7 Md€** chiffre d'affaires

- **55%** CA réalisé en fabrication
- **25%** du CA de la SPP ICTML



**1 750** entreprises

- **69%** de TPE
- **50%** des établissements en IdF

## 2019



**27 600** salariés

- **74%** de femmes
- **1/3** en « achats et ventes »

## 2020



**1 116** alternants

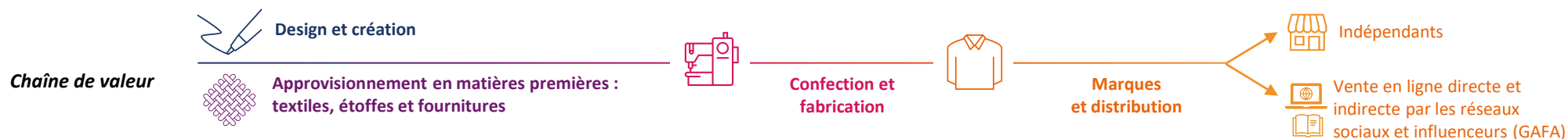
- **638** apprentis
- **478** contrats de professionnalisation

## Les activités et secteurs

La branche de l'habillement suit, dans la chaîne de valeur, celle du textile ou de la couture. Les entreprises de la branche interviennent sur tout ou partie de la chaîne de valeur représentée ci-dessous, selon qu'elles sont des marques, des confectionneurs ou des sous-traitants. Elles conçoivent et/ou produisent et/ou distribuent des vêtements et accessoires pour hommes, femmes ou enfants et pour toutes les catégories d'activités : ville, loisirs, sports et sportswear, lingerie, vêtements professionnels et images, marchés publics civils ou militaires. Il est à noter que la branche n'inclut pas l'activité de haute couture, qui est représentée par celle de la Couture parisienne.

La branche s'est fortement transformée ces 30 dernières années par l'ouverture à l'international suite à la fin des accords multifibres (2005) qui a eu pour conséquence d'accroître la délocalisation des activités de production ; et par le développement des multiples canaux de distribution (Wholesale) complétant le commerce indépendant qui ont bouleversé le paysage.

Les entreprises restant en France sont pour la plupart des entreprises de marque française, des sous-traitants pour les maisons, des entreprises de création indépendantes et de fabrication typiquement française.



## Le périmètre des données statistiques

Les indicateurs de la branche Habillement sont définis à partir des codes IDCC rattachés à la branche : 0247 et 0350. L'activité est répartie en majorité sur les codes APE principaux de la division 13 (fabrication textile) et 14 (fabrication de vêtements) et 7410Z (design). Afin de prendre en compte l'ensemble des salariés de la branche, ce portrait intègre certains codes APE de la division 46 (distribution) à proportion de leurs salariés rattachés aux IDCC de la branche. La liste complète des codes APE pris en compte pour le calcul des différents indicateurs de la branche est en annexe.



## Les informations clés

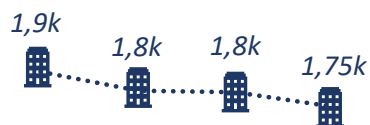
La branche s'est stabilisée autour de **7 Md€ de chiffre d'affaires** et **1 750 entreprises**, et semble **renouer avec la croissance**.

En effet, les entreprises de la branche bénéficient de la **hausse de la demande du prêt-à-porter de luxe** et du **made in France**.

Ce sont très majoritairement de **petites structures** (94% moins de 50 salariés), **concentrées en Île-de-France** (plus de 50% des établissements).

### 1 750 entreprises

Nombre d'entreprises – REE 2015-18

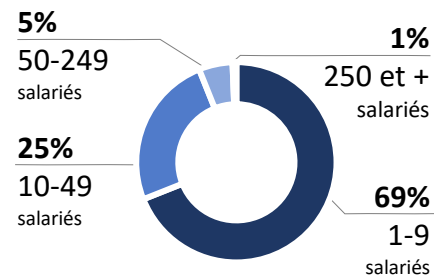


2015 2016 2017 2018

Le nombre d'entreprises a diminué de 11% en 4 ans. Cette baisse est principalement liée à la réduction régulière du commerce de détail indépendant et à la concentration des activités. En conséquence, de nombreuses enseignes et marques françaises ont fermé. Ce phénomène ayant été accéléré par le Wholesale et la vente en ligne.

### 69% de TPE

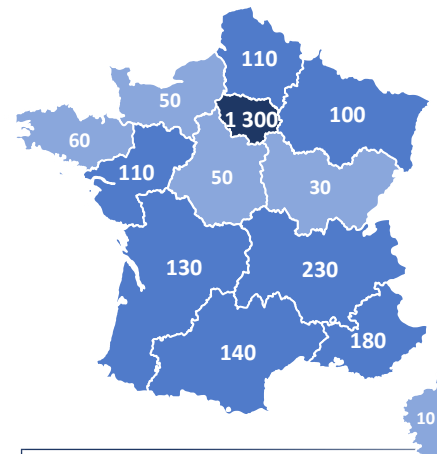
Part des entreprises – REE 2018



94% des entreprises comptent moins de 50 salariés, dont 69% de TPE. Les activités de l'habillement sont essentiellement exercées par des PME et des ateliers relevant de l'industrie légère. Certaines activités demeurent néanmoins industrielles pour les vêtements structurés notamment ou pour les marchés publics civils et militaires.

### 2 500 établissements

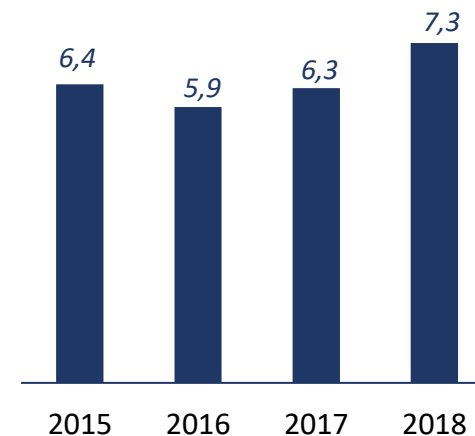
Nombre d'établissements – REE 2018



Les établissements sont concentrés en Île-de-France (plus de 50%), Paris étant la capitale historique de la mode et concentrant les sièges sociaux et les ateliers de création et d'artisanat. Le reste des établissements est réparti de manière homogène sur tout le territoire avec des expertises régionales historiques.

### 7 Milliards de CA

CA (Md€) par secteur – Esane



La filière renoue avec la croissance depuis 2016. Le secteur est porté par la hausse de la demande du luxe et du made in France ainsi que le développement des vêtements techniques. On note également une hausse de la valeur ajoutée par salarié. Les activités restant en France sont effectivement les activités à plus haute valeur ajoutée.



## Les informations clés

Le nombre de salariés décroît très légèrement ces 4 dernières années (-1%/an), mais semble se stabiliser avec **27 600 salariés dont 11 000 (40%) en Île-de-France**.

Les **94% d'entreprises de moins de 50 salariés emploient 48% des effectifs**. Les **grandes entreprises** (+ de 250 salariés) emploient **19% des salariés**.

Les **savoir-faire de fabrication** ont été entretenus et préservés et représentent **plus d'un tiers des emplois** de la branche.

### 27 600 salariés

Nb de salariés en milliers – ACOSS

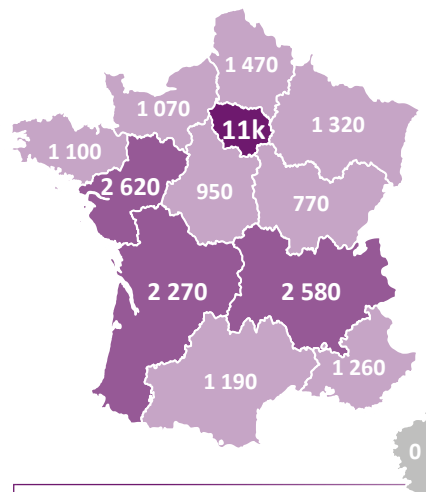


2016 2017 2018 2019

Le nombre de salariés a légèrement diminué ces quatre dernières années. Les tendances sont néanmoins différentes selon les régions. En effet, dans les territoires industriels, la résilience de l'activité conduit le nombre d'emplois de production à augmenter et prendre le pas sur les emplois de commercialisation.

### Concentration en IdF

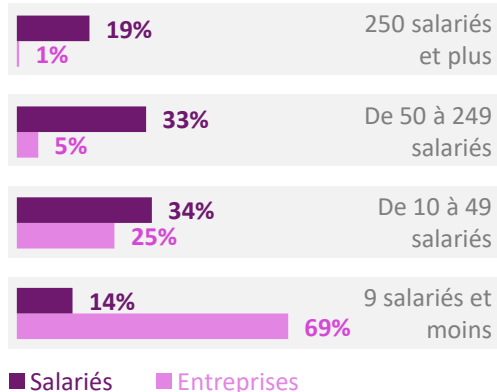
Nb de salariés – ACOSS 2019



Au même titre que les établissements, les salariés sont concentrés en Île-de-France avec 40% des effectifs. Le reste des salariés est réparti de manière plutôt homogène sur l'ensemble du territoire.

### 14% dans les TPE

Part des entreprises/salariés – DARES 2017

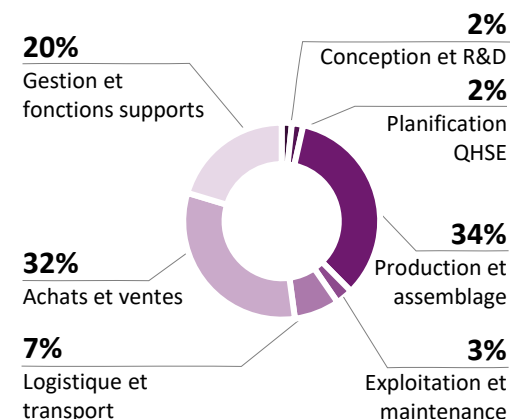


■ Salariés ■ Entreprises

La moitié des salariés travaille dans des entreprises de moins de 50 salariés. Une dizaine de grands groupes emploient 20% des salariés de la branche, soit plus de 5 000 salariés.

### 34% de production

Part des salariés - DADS 2015



La production représente plus d'un tiers des métiers exercés avec une progression de la valeur ajoutée liée au développement du marché du luxe, du sportswear et des vêtements fonctionnalisés ou à signature française, notamment à l'export.





## Les informations clés

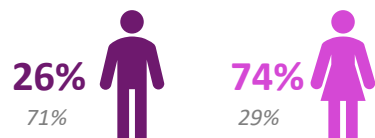
La branche de l'habillement est **une des plus féminisées de l'interindustrie française** avec 74% de femmes.

La population de salariés est **vieillissante**. On peut estimer environ 1 600 départs en retraite dans les 5 prochaines années.

Une **part importante (26%)** des salariés sont des **employés**, comparés à la moyenne de l'interindustrie française (8%) traduisant une activité plutôt tertiaire.

### 74 % de Femmes

Part des salariés par sexe – DARES 2017

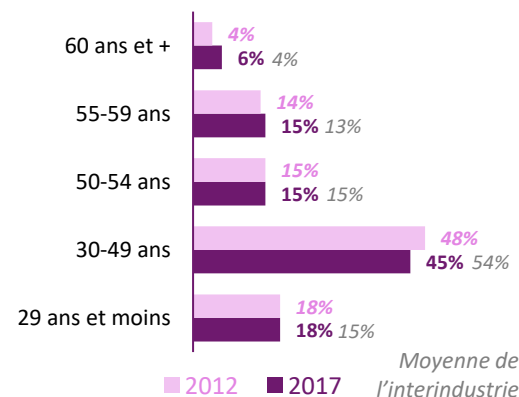


Moyenne de l'interindustrie

La branche de l'habillement est une des plus féminisées de l'interindustrie française avec 74% de femmes. Ce chiffre est stable au fil des années et est historique du fait des activités réalisées (couture, piquage, etc.) et de la forte proportion d'activités tertiaires.

### Vieillessement des salariés

Part des salariés par âge – DARES 2017

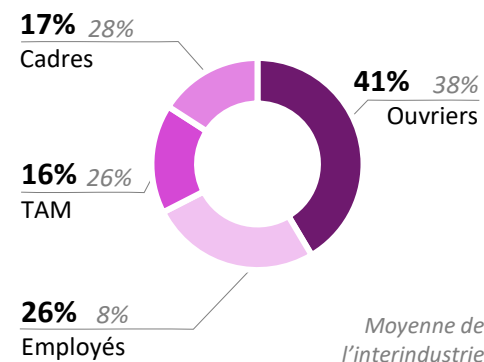


Moyenne de l'interindustrie

La population de salariés a vieilli en 5 ans, (+3 points de 55 ans et +). Les entreprises rencontrent des difficultés pour recruter des jeunes issus de la formation initiale compte tenu de l'élévation des compétences nécessaires et d'une offre de formation qui ne s'est pas adaptée à la même vitesse. Le turn-over est faible mais augmente.

### 67 % d'ouvriers/employés

Part des salariés par CSP – DARES 2017

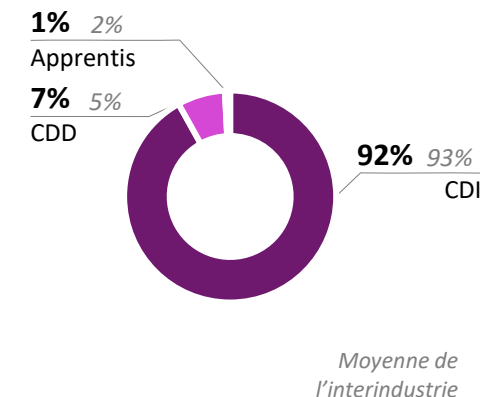


Moyenne de l'interindustrie

La répartition des salariés par CSP correspond in fine à la répartition par famille de métiers page précédente. La part élevée des employés (26%) s'explique notamment par la part importante des emplois dans le tertiaire (fonctions supports et achats/ventes).

### 92 % de CDI

Part des salariés par contrat – DARES 2017



Moyenne de l'interindustrie

92% des salariés sont en CDI, un taux similaire à la moyenne de l'interindustrie. Les entreprises de la branche ont peu recouru à l'apprentissage mais beaucoup aux contrats pro, dispositif d'alternance plus adapté à la grande spécificité des activités par nature de produit et à leur grande dispersion géographique.



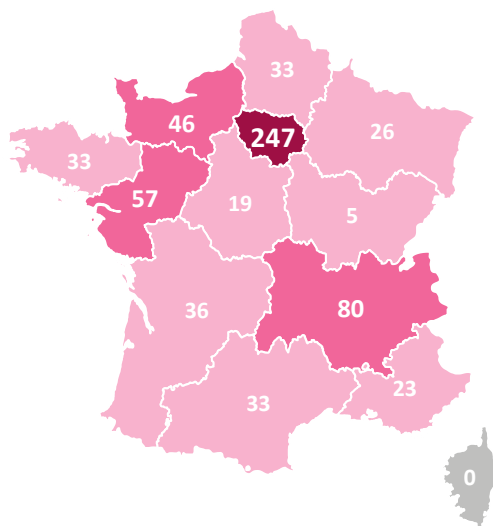
# ALTERNANCE 2020

## APPRENTISSAGE

638 apprentis au 31/12/2020

### 39% en Île-de-France

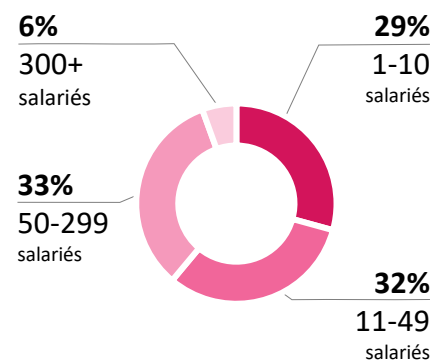
Nb d'apprentis par région – OPCO 2i



Les entreprises de la branche recourent au contrat d'apprentissage dans une proportion de 23 contrats pour 1 000 salariés. L'apprentissage est davantage utilisé pour des métiers transversaux et à la formation supérieure (achats et ventes).

### 33% dans les 50 à 299 salariés

Apprentis par taille d'entreprise – OPCO 2i



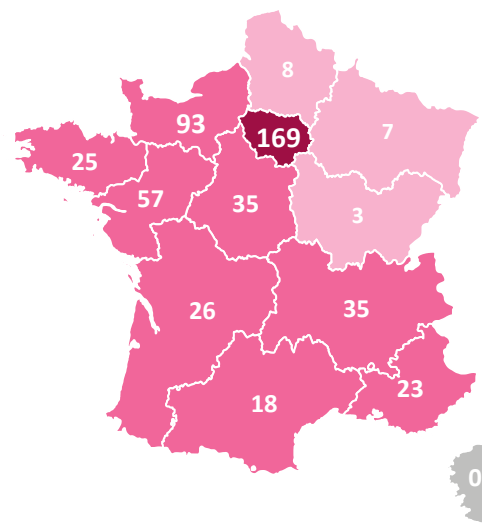
La majorité des salariés en contrat d'apprentissage de la branche sont employés par des entreprises de 50 à 299 salariés (33%). Cette répartition équilibrée s'explique par le faible nombre d'ETI et GE.

## CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

478 contrats au 31/12/2020

### 35% en Île-de-France

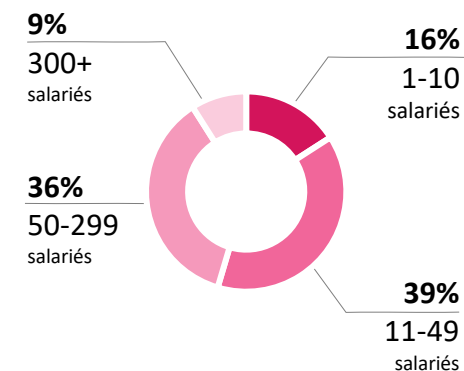
Nb de contrats de pro. par région – OPCO 2i



Les entreprises de la branche recourent au contrat de professionnalisation dans une proportion de 17 contrats pour 1 000 salariés. Les contrats de pro. sont davantage utilisés pour les métiers industriels et de fabrication.

### 39% dans les 11 à 49 salariés

contrats de pro. par taille d'entreprise – OPCO 2i



La majorité des salariés en contrat de professionnalisation de la branche sont employés par des entreprises de 11 à 49 salariés (39%). Cette répartition équilibrée s'explique par le faible nombre d'ETI et GE.





## ENJEUX

### Principales problématiques et évolutions du contexte de l'activité de la branche



La **relocalisation et la réindustrialisation** de la filière est un vœu fortement appelé du gouvernement au travers notamment des dispositifs : **plan de relance, territoire d'industrie et usine du futur** qui vont poursuivre la redynamisation du tissu économique de la branche et impacter la nature des besoins de compétences.

On assiste d'autre part au **redéveloppement de filières historiques** comme le lin en Normandie, le chanvre dans les Pays de la Loire ou la laine en Occitanie (pgrm tricolore).



Le **développement durable, les filières biosourcées et l'économie circulaire** sont des enjeux majeurs pour la filière comme en témoigne le **Fashion Pact**. De nombreux acteurs socio-économiques et le grand public sont en attente d'activités plus responsables au sens large, créant des conditions et des **opportunités de développement** pour la filière en France. Deux démonstrateurs nationaux stratégiques sont en cours de finalisation : filière sèche et humide.



Le **numérique transforme la branche** depuis déjà plusieurs années :

- L'**automatisation et la robotisation** sont de plus en plus présentes, de la **confection à la fabrication** : logiciel de CFAO, découpe laser, chaînes automatisées...
- De plus en plus de **technologies s'intègrent aux vêtements** lors de la confection : puce RFID, puce NFC, textile intelligent...
- La **conception numérique 3D et virtuelle** va profondément bouleverser l'ensemble de la chaîne de valeur dans ses relations et sa capacité créative.
- Les **réseaux sociaux** ont accéléré les effets de mode et renforcé la fréquence des collections. Les entreprises doivent avoir une production de plus en plus agile.

Les entreprises ont ainsi entamé la **transformation de leurs industries vers l'usine du futur**, comme en témoigne notamment le démonstrateur **Innofabmod**.



La branche de l'habillement a été fortement impactée par la crise liée à la COVID-19 (fermeture des points de vente, des aéroports et des *duty free*, chute de l'activité internationale...). Les entreprises du secteur ont néanmoins maintenu une partie de leur activité en produisant des masques en tissu et des équipements de protection.

Le chiffre d'affaires du secteur est en forte contraction sur l'année 2020. Un rebond important est prévu en 2021, mais il s'agira toujours d'une année de transition vers un retour très progressif à la normale plutôt attendu en 2022.

### Principaux enjeux pour l'emploi et la formation des salariés de la branche



Le **nombre d'emplois** dans la branche est à un **plancher historiquement bas** avec 27 600 salariés dont 10 000 en production. Il est crucial de **préserver les savoir-faire en conservant ce socle minimum**.

La population de salariés est **vieillissante** et devra être remplacée pour plus d'un tiers dans les 10 prochaines années.

Les prémices d'une relocalisation et de la réindustrialisation des activités font **(re)naître des marques françaises** qui vont créer des **opportunités et de nouveaux emplois et de nouveaux métiers**.



Les entreprises font face à une **pénurie de personnel qualifié et d'offres de formations adaptées** du fait de l'accroissement de la complexité des process de fabrication et de la dispersion géographique des activités. Les entreprises mettent ainsi en place leurs **formations en interne par compagnonnage** auprès des techniciens possédant les savoir-faire. La branche réfléchit ainsi en ce sens à la **création de parcours modulaires multi-dispositifs qui concernent autant l'industrie que les services associés**.

Les **activités de l'habillement évoluent très vite** :

- filières biosourcées et économie circulaire
- accélération du rythme des collections
- conception numérique 3D
- automatisation et robotisation
- croissance des wholesales et de la vente en ligne

Toutes ces transformations font fortement **évoluer les compétences nécessaires** aux métiers de l'habillement et font apparaître la création de **nouveaux métiers nécessitant** de nouvelles formations adaptées.

On assiste d'autre part à la **révolution des pratiques managériales** : animation d'équipes via le digital, fonctionnement agile, etc.



# **ANNEXES**

# GLOSSAIRE

<b>TPE</b>	<p>Les très petites entreprises (ou microentreprises MIC) sont les entreprises occupant moins de 10 personnes, et qui a un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros. Les microentreprises font partie des petites et moyennes entreprises (PME) - INSEE.</p> <p>Nous ne retenons dans ce rapport que la condition du nombre de salariés et les TPE désignent en ce sens les entreprises de 1 à 9 salariés.</p>
<b>PME</b>	<p>Les petites et moyennes entreprises (PME) sont celles qui, d'une part, occupent moins de 250 personnes, d'autre part, ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros - INSEE.</p> <p>Nous ne retenons dans ce rapport que la condition du nombre de salariés et les PME désignent en ce sens les entreprises de 1 à 249 salariés.</p>
<b>ETI</b>	<p>Une entreprise de taille intermédiaire (ETI) est une entreprise qui a entre 250 et 4 999 salariés, et soit un chiffre d'affaires n'excédant pas 1,5 milliard d'euros soit un total de bilan n'excédant pas 2 milliards d'euros - INSEE.</p> <p>Nous ne retenons dans ce rapport que la condition du nombre de salariés et les ETI désignent en ce sens les entreprises de 250 à 4 999 salariés.</p>
<b>GE</b>	<p>Une grande entreprise est une entreprise qui vérifie au moins une des deux conditions suivantes : avoir au moins 5 000 salariés ou avoir plus de 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires et plus de 2 milliards d'euros de total de bilan - INSEE.</p> <p>Nous ne retenons dans ce rapport que la condition du nombre de salariés et les GE désignent en ce sens les entreprises de plus de 5 000 salariés.</p>
<b>Branche</b>	<p>Abus de langage désignant une branche professionnelle. Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective – Ministère du travail.</p>
<b>Secteur</b>	<p>Un secteur regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée) - INSEE.</p>
<b>Filière</b>	<p>La filière désigne couramment l'ensemble des activités complémentaires qui concourent, d'amont en aval, à la réalisation d'un produit fini - INSEE.</p>
<b>IdF</b>	<p>Île-de-France</p>
<b>AURA</b>	<p>Auvergne-Rhône-Alpes</p>
<b>kT</b>	<p>1 000 tonnes</p>
<b>k€</b>	<p>1 000 €</p>
<b>M€</b>	<p>1 000 000 €</p>

# LES SOURCES D'INFORMATIONS DES DONNÉES STATISTIQUES



L'INSEE est l'organe de référence en matière de statistiques publiques en France, tous domaines confondus. Il mène en propre un certain nombre d'enquêtes (notamment dans le domaine de l'emploi) et coordonne également les travaux des différents Services statistiques ministériels.



« L'Acosse est la caisse nationale des Urssaf. Elle définit les orientations en matière de recouvrement, de contrôle et de contentieux » sur le périmètre des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales. Elle produit des statistiques sur les embauches, la masse salariale, les effectifs salariés, micro-entrepreneurs et particuliers employeurs.



« La direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques est une direction de l'administration publique centrale française, qui dépend du ministère du Travail. ». Elle produit (sur la base de ses propres enquêtes et de données d'autres organes) des statistiques sur le dialogue social, l'emploi, la formation professionnelle, la santé au travail...



Depuis le 1er avril 2019, l'opérateur de compétences interindustriel, OPCO 2i, rassemble 32 branches professionnelles de l'industrie. Il reprend partiellement ou totalement les champs de compétences des OPCA OPCAİM, OPCA DEFİ, OPCA 3+, AGEFOS-PME et OPCALİA . En tant qu'opérateur de compétences, OPCO 2i produit des statistiques sur l'alternance et la formation continue des salariés de ses branches.



# NOTE MÉTHODOLOGIQUE

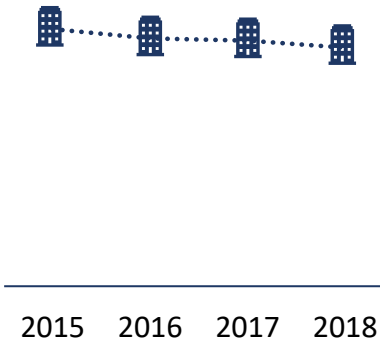


## Volet économique

Le volet économique s'intéresse aux indicateurs suivants : nombre d'entreprises et répartition par taille, nombre d'établissements et répartition géographique, chiffre d'affaires.

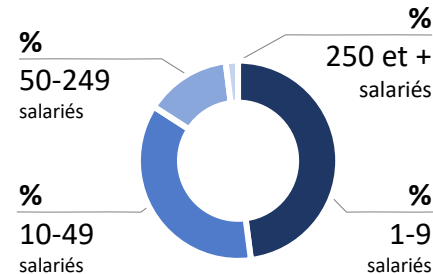
### Entreprises

Nombre d'entreprises – REE 2015-18



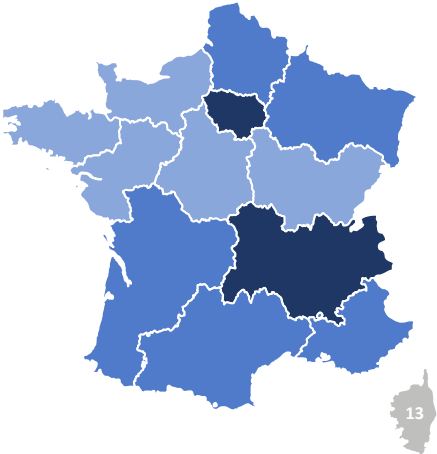
### Répartition par taille

Part des entreprises - REE 2018



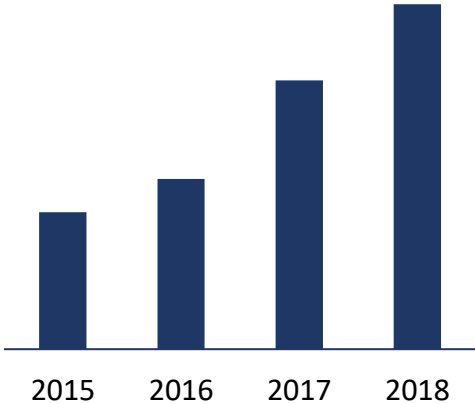
### Établissements

Nombre d'établissements - REE 2018



### Chiffre d'affaires

CA (Md€) par secteur - Esane



#### 3 sources :

- Le [répertoire des entreprises et des établissements \(REE\)](#) de l'INSEE issu de la base SIRENE. Cette base donne la répartition du nombre d'entreprises et d'établissements par code APE, taille, commune et type pour les années 2015, 2016, 2017 et 2018.
- La [table de passage de la DARES « IDCC x APE »](#). Elle donne la répartition des salariés des différents IDCC par code APE pour les années 2015, 2016 et 2017 (issue des données de la DSN).
- Les [portraits statistiques de branche \(PSB\)](#) de la DARES qui donnent, pour les 250 principales conventions collectives, le nombre d'entreprises et le nombre d'établissements pour les années 2015, 2016 et 2017 (issus des données de la DSN).

**Méthode de calcul :** le nombre et les caractéristiques des établissements et entreprises de la Branche sont reconstruits en multipliant la base REE par la table de passage IDCCxAPE. Les données sont ensuite redressées pour être en cohérence avec les portraits statistiques de Branche du ministère du Travail, lorsqu'ils existent. Les coefficients de corrections 2017 et la table de passage IDCCxAPE 2017 sont appliqués aux données REE 2018.

**Exceptions :** pour certaines branches, le nombre d'entreprises est calculé en 2020 sur la base [SIRExIDCC](#) de la DARES (issue de la DSN) qui donne l'IDCC principal par SIRE. Les chiffres de 2015 à 2018 sont ensuite reconstitués à partir des tendances du REE 2016-18 de l'INSEE.

#### 2 sources :

- L'[élaboration des Statistiques Annuelles d'Entreprises \(Esane\)](#) de l'INSEE. Elle donne le CA par code APE pour les années 2015, 2016, 2017 et 2018. Les secrets statistiques sont comblés par régression linéaire.
- La [table de passage de la DARES « IDCC x APE »](#) pour les années 2015, 2016 et 2017.

**Méthode de calcul :** le CA d'une Branche est reconstruit en multipliant la base Esane par la table de passage IDCCxAPE.

**Exceptions :** pour certaines branches, le CA calculé de cette manière ne représente pas la réalité d'autres sources sont alors utilisées.

# NOTE MÉTHODOLOGIQUE

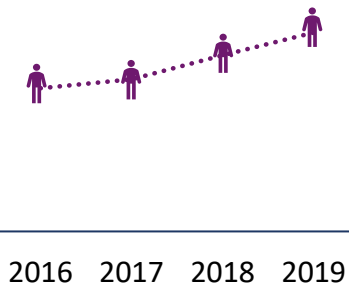


## Volet emploi

Le volet emploi s'intéresse au nombre de salariés, leur répartition géographique, par taille d'entreprises, par sexe, âge, CSP, contrat et famille de métiers.

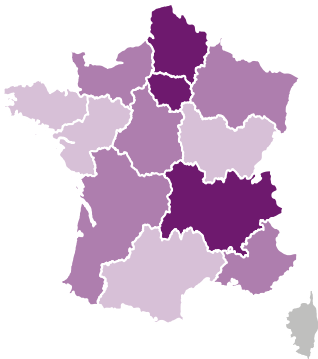
### Nombre de salariés

Nb de salariés en milliers - ACOSS



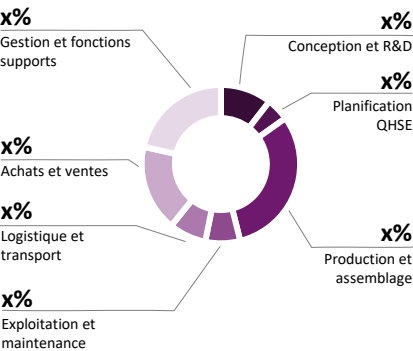
### Répartition régionale

Nb de salariés – ACOSS 2019



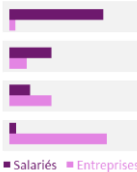
### Par familles de métiers

Part des salariés – DADS 2015



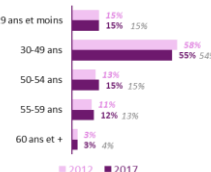
### Par taille d'entreprises

#entreprises/salariés – DARES 2017



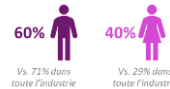
### Âge

Part des salariés par âge – DARES 2017



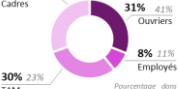
### Sexe

Part des salariés par sexe – DARES 2017



### CSP

Part des salariés par CSP – DARES 2017



### Contrat

Part des salariés par contrat – DARES 2017



### 3 sources :

- [Les effectifs salariés de l'AcoSS](#) qui donne la répartition du nombre de salariés par code APE, et par commune de 2016 à 2019.
- [La table de passage de la DARES « IDCC x APE »](#). Elle donne la répartition des salariés des différents IDCC par code APE pour les années 2015, 2016 et 2017 (issue des données de la DSN).
- [Les portraits statistiques de branche \(PSB\)](#) de la DARES qui donnent, pour toutes les conventions collectives, le nombre de salariés pour les années 2016 et 2017 (issus des données de la DSN).

**Méthode de calcul :** le nombre et la répartition géographique des salariés de la Branche sont reconstruits en multipliant la base AcoSS par la table de passage DARES/IDCC. Les données sont ensuite redressées pour être en cohérence avec les portraits statistiques de Branche du ministère du Travail, lorsqu'ils existent. Les coefficients de corrections 2017 et la table de passage IDCCxAPE 2017 sont appliqués aux données AcoSS 2018 et 2019. Les données sont également mises en cohérence avec la ventilation régionale des salariés de la DADS 2015.

### 2 sources :

- Données DADS 2015 qui donnent la répartition des salariés par professions et catégories socioprofessionnelles (code PCS).
- Table de correspondance code PCS x familles de métiers OPCO 2i, créée par KYU.

**Méthode de calcul :** Le nombre de salariés par famille de métiers OPCO 2i est reconstitué en multipliant la base DADS par la table de passage PCS x familles de métiers. Ces données étant de 2015, elles donnent un aperçu de la répartition par famille de métiers, qui a pu évoluer depuis.

### 1 source :

Les [portraits statistiques de branche \(PSB\)](#) 2017 de la DARES qui donnent, pour les 250 principales conventions collectives, les portraits sociodémographiques des salariés.

**Méthode de calcul :** La répartition des salariés pour les différents critères (taille d'entreprises, sexe, âge, CSP, Contrat) est reconstruite à partir des PSB 2017 de la DARES.

**Exceptions :** Pour les branches pour lesquelles il n'y a pas de portraits statistiques de branche (chaux, ciments, cordonnerie, cuirs et peaux, horlogerie, panneaux de bois), les données viennent de la base de recensement de l'INSEE 2017.

# NOTE MÉTHODOLOGIQUE

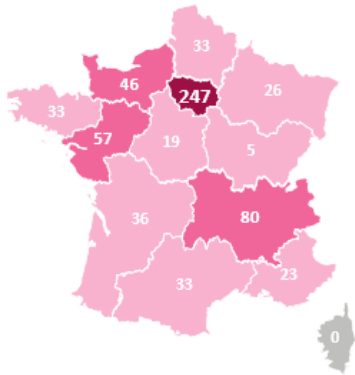


## Volet alternance

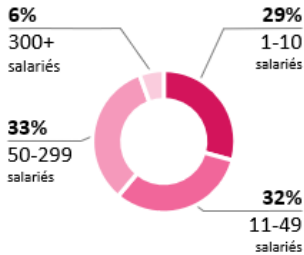
Le volet alternance s'intéresse aux nombres d'apprentis et de contrats de professionnalisation et à leur répartition par région et par taille d'entreprises.

### APPRENTISSAGE

**39% en Île-de-France**  
*Nb d'apprentis par région – OPCO 2i*

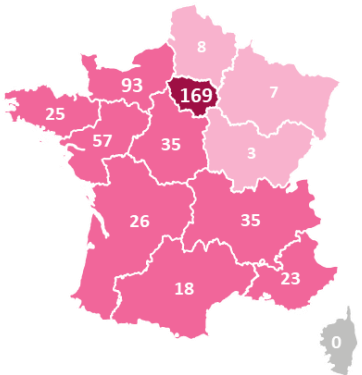


**33% dans les 50 à 299 salariés**  
*Apprentis par taille d'entreprise – OPCO 2i*

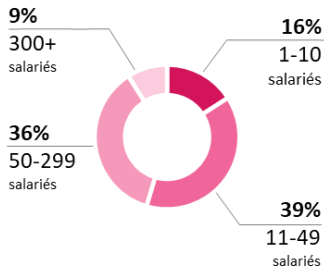


### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

**35% en Île-de-France**  
*Nb de contrats pro par région – OPCO 2i*



**39% dans les 11 à 49 salariés**  
*Contrats pro par taille d'entreprise – OPCO 2i*



Les données 2020 des alternants en formation ont été fournies par OPCO 2i à partir de leur base de données :

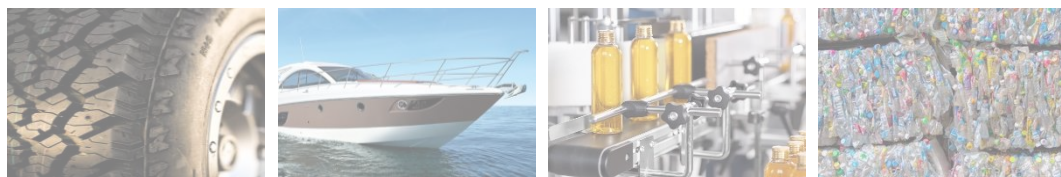
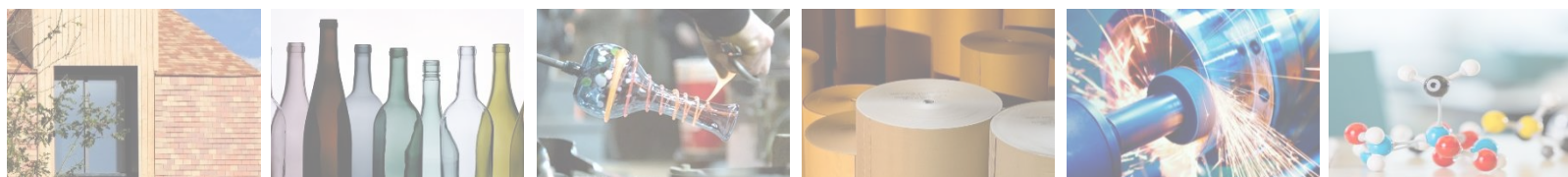
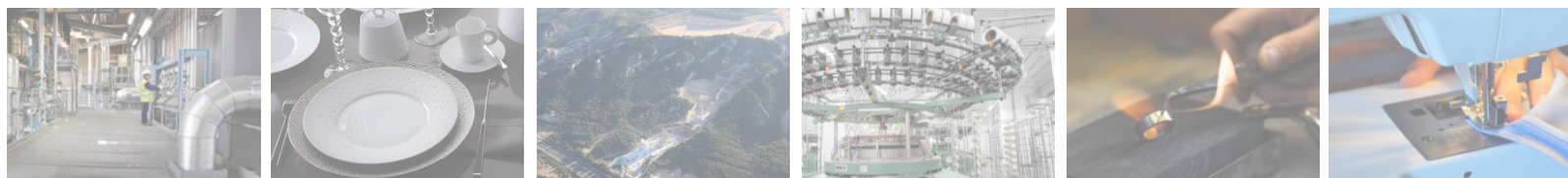
- Nombre total d'alternants
- Répartition régionale
- Répartition par taille d'entreprises

# CODES APE ET TAUX DE COUVERTURE HABILLEMENT

## Part des salariés de la branche dans chacun des codes APE – source DARES 2017

1320Z	Tissage	1%
1330Z	Ennoblement textile	2%
1392Z	Fabrication d articles textiles, sauf habillement	5%
1399Z	Fabrication d autres textiles n.c.a.	3%
<b>1411Z</b>	<b>Fabrication de vêtements en cuir</b>	<b>75%</b>
<b>1412Z</b>	<b>Fabrication de vêtements de travail</b>	<b>86%</b>
<b>1413Z</b>	<b>Fabrication de vêtements de dessus</b>	<b>60%</b>
<b>1414Z</b>	<b>Fabrication de vêtements de dessous</b>	<b>52%</b>
<b>1419Z</b>	<b>Fabrication d autres vêtements et accessoires</b>	<b>58%</b>
3299Z	Autres activités manufacturières n.c.a.	4%
4616Z	Intermédiaires du commerce en textiles, habillement, fourrures, chaussures et articles en cuir	3%
4641Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de textiles	5%
4642Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) d habillement et de chaussures	16%
4791B	Vente à distance sur catalogue spécialisé	1%
7410Z	Activités spécialisées de design	4%
9529Z	Réparation d autres biens personnels et domestiques	3%





55 rue de Châteaudun  
75 009 Paris  
08 05 69 03 57  
[contact@opco2i.fr](mailto:contact@opco2i.fr)  
[www.opco2i.fr](http://www.opco2i.fr)

136 Boulevard Haussmann  
75 008 Paris  
01 56 43 34 33  
[contact@kyu.fr](mailto:contact@kyu.fr)  
[www.kyu.fr](http://www.kyu.fr)

