



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités



**La Région**  
Auvergne-Rhône-Alpes

**UNITEX**

Auvergne Rhône-Alpes

**CONTRAT D'OBJECTIFS  
EMPLOI-FORMATION**

**TEXTILE**

2023 – 2027



**RÉGION ACADÉMIQUE  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



COMPÉTENCES  
INDUSTRIES



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



pôle emploi

**Entre :**

**L'Etat**

Représenté par :

- La Préfète de la région Auvergne-Rhône-Alpes, Madame Fabienne BUCCIO, ou son représentant
- Le Recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, Recteur de l'académie de Lyon et Chancelier des Universités, Monsieur Olivier DUGRIP, ou son représentant

**Le Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes**, ci-après désigné la Région :

- Représenté par son Président, Monsieur Laurent WAUQUIEZ, ou son représentant

**Et**

**UNITEX Auvergne-Rhône-Alpes**

- Représenté par son Président, Monsieur Olivier BALAS, ou son représentant

**OPCO 2i**

- Représenté par son Président Pascal LE GUYADER, ou son représentant

**Pôle Emploi**

- Représenté par son Directeur régional, Monsieur Frédéric TOUBEAU, ou son représentant

**Le Campus des Métiers et des Qualifications Text'In, Maya Campus, l'Agence Orientation Auvergne-Rhône-Alpes, l'Association régionale des Missions Locales d'Auvergne-Rhône-Alpes** ainsi que les **organisations syndicales** sont invités à contribuer aux réflexions et aux travaux du Contrat d'Objectifs Emploi-Formation en tant que partenaires.

Par ailleurs, le COEF Textile s'attachera à rechercher les articulations nécessaires avec d'autres dynamiques partenariales (telles que le Contrat de Plan Etat-Région, le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles, France 2030...) ; des collaborations de travail seront ainsi envisageables.

**Vu** le code général des collectivités territoriales ;

**Vu** le code du travail, notamment sa sixième partie relative à la formation tout au long de la vie et ses articles L.5121-1, L.5121-2, D.5121-1 et D.5121-3 relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences ;

**Vu** le code de l'éducation nationale et notamment son article L. 214-13 relatif au contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles ;

**Vu** la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale relative à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;

**Vu** la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

**Vu** la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

**Vu** la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

**Vu** l'instruction DGEFP du 28 janvier 2022 relative aux engagements de développement de l'emploi et des compétences ;

**Vu** la convention collective nationale du textile du 1er février 1951 étendue par arrêté le 17 décembre 1951 et ses accords sur la formation (mise à jour régulièrement par avenants selon les thèmes : dernier en date Accord National du 24/05/2023 relatif aux salaires dans l'industrie textile) ;

**Vu** le Contrat d'Objectifs Emploi-Formation 2013-2017 signé par l'ensemble des partenaires en février 2014 Textiles, Clothing, Leather and Footwear ;

**Vu** la labellisation du Campus des Métiers et Qualifications Textile Mode Cuir Design en mars 2015, devenu CMQ Text'In en mars 2021 ;

**Vu** les travaux du PIA 2 PERFECT (2016-2022) en lien avec la convention du 15 juin 2016 relative au programme d'investissements d'avenir « Partenariat pour la formation professionnelle et l'emploi » ;

**Vu** le Pact for Skills signé le 16 décembre 2021 dans la poursuite du projet européen Skills4Smart TCLF (Textile Clothing Leather and Footwear) ;

**Vu** les travaux du PIA 4 PERFECT'R (2022-2023) relatifs à la convention du 26 avril 2022 « Investir pour la France 2030 - Compétences et métiers d'avenir » ;

**Vu** la convention de partenariat du 23 novembre 2022 entre la Direction Auvergne-Rhône-Alpes de Pôle Emploi et Unitex, courant jusqu'au 22 novembre 2025 ;

**Vu** la délibération du Conseil régional N°AP-2018-10/09-8-2155 des 11 et 12 octobre 2018 relative au Plan stratégique Emploi-Formation en Auvergne-Rhône-Alpes ;

**Vu** la délibération du Conseil régional n°AP-2021-10/17-11-5907 des 14 et 15 octobre 2021 relative au Plan régional pour le retour au travail ;

**Vu** la délibération du Conseil régional n°AP-2022-06/07-13-6750 des 29 et 30 juin 2022 relative au Plan Auvergne-Rhône-Alpes 2022-2028 en faveur de l'économie, l'emploi, la formation et l'innovation ;

**Vu** le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2022-2028 ;

**Vu** la délibération du Conseil régional n°AP-2023-03/08-10-7424 des 9 et 10 mars 2023 relative au Plan Région des Ingénieurs et des Techniciens ;

**Vu** la délibération du Conseil Régional N° ..... du ..... autorisant la signature du présent contrat ;

# **PRÉAMBULE**

## **Contexte et enjeux du secteur**

Le secteur du textile se situe sur la filière amont et travaille pour des marchés d'application organisés en 11 secteurs principaux (agriculture, ameublement/décoration, bâtiment/construction, emballage, génie civil, industrie, médical/santé, équipement de protection individuelle, sports et loisirs, transport, mode/habillement...).

Auvergne-Rhône-Alpes est la première région textile de France, elle compte 805 établissements et 18 000 salariés (Source : Site internet de l'Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)<sup>1</sup> - Données au 4ème trimestre 2022 Secteur Textile). Contrairement à d'autres régions françaises, Auvergne-Rhône-Alpes réunit tous les métiers de la filière : activités de moulinage-texturation, de tissage et de tricotage, et enfin d'ennoblissement.

Les principaux enjeux de la filière sont les suivants :

- Capacité à poursuivre son activité et à rester compétitif dans un contexte de hausse du coût de l'énergie, de raréfaction des matières premières et plus globalement de transition écologique ;
- Capacité à poursuivre l'effort d'attractivité et de visibilité dans un contexte général de pénurie de main d'œuvre ;
- Capacité à recruter et à former dans un contexte de pyramide des âges vieillissante d'une part et de relocalisation de la production textile en France ouvrant des perspectives d'accroissement d'activité d'autre part.

## **Les raisons d'un COEF Textile en Auvergne-Rhône-Alpes**

Un précédent COEF réunissant les branches Textile, Mode et Cuir a été signé pour la période 2014 - 2017. Il n'a pas été renouvelé compte tenu d'enjeux trop diversifiés entre les branches.

En 2023, UNITEX, la branche professionnelle, a sollicité la Région Auvergne-Rhône-Alpes et l'Etat pour relancer un COEF, sur le champ du Textile.

En tant qu'organisation professionnelle de la première région textile de France, Unitex a souhaité installer les bases d'un échange régulier et constructif entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi régionaux.

Le COEF, qui est une démarche partenariale axée sur les thématiques de l'emploi et de la formation, permettra de pérenniser les collaborations entre les partenaires, d'organiser le partage d'informations, de mieux identifier les enjeux du secteur et de mettre en œuvre des actions, en tenant compte des spécificités des entreprises du territoire.

Ce cadre se vaudra également un lieu d'échanges et d'actions pour innover et explorer de nouvelles pratiques. En particulier, il pourra poursuivre les réflexions initiées dans le cadre du Pact for Skills signé en décembre 2021 (pacte européen pour travailler sur le sujet des compétences dans le secteur textile en lien avec les régions européennes du textile), qui ambitionnent de faire de la région Auvergne-Rhône-Alpes une région européenne active au sein de TCLF Skills Alliance<sup>2</sup>).

Dans le cadre de la mise en place de ce nouveau COEF, les signataires ont décidé de mettre en place des axes de travail (voir Titre II. Axes de travail partagés p. 11).

---

<sup>1</sup> <https://observatoire-competences-industries.fr/en-chiffres/>

<sup>2</sup> <https://www.tclfskills.eu/>

# **TITRE I. DISPOSITIONS GENERALES, DIAGNOSTIC PARTAGÉ**

Les articles ci-dessous rassemblent les données les plus récentes du secteur textile au niveau national et régional. Un diagnostic approfondi au niveau régional sera produit pendant la mise en œuvre du COEF.

## **ARTICLE 1. LE CHAMP DU CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI-FORMATION**

Ce champ est défini en référence aux entreprises du secteur Textile et du périmètre de la branche Textile.

Les codes NAF retenus dans le cadre du COEF Textile sont :

- 13.10Z Préparation de fibres textiles et filature
- 13.20Z Tissage
- 13.30Z Ennoblement textile
- 13.91Z Fabrication d'étoffes à mailles
- 13.92Z Fabrication d'articles textiles, sauf habillement
- 13.93Z Fabrication de tapis et moquettes
- 13.94Z Fabrication de ficelles, cordes et filets
- 13.95Z Fabrication de non-tissés, sauf habillement
- 13.96Z Fabrication d'autres textiles techniques et industriels
- 13.99Z Fabrication d'autres textiles n.c.a.
- 14.19Z Fabrication d'autres vêtements et accessoires
- 14.31Z Fabrication d'articles chaussants à mailles
- 14.39Z Fabrication d'autres articles à mailles
- 20.60Z Fabrication de fibres artificielles ou synthétiques

Afin de prendre en compte certains enjeux relatifs au secteur textile, les actions mises en œuvre dans le cadre de ce Contrat d'Objectifs Emploi-Formation associent aux travaux la filière en amont et en aval.

## **ARTICLE 2. INFORMATIONS CLÉS DU SECTEUR**

Sources :

- *Etude prospective branche Textile réalisée par le BIPE, publiée par OPCO2i (2022) - Identification des facteurs d'évolution des métiers et compétences de la branche textile*

- *Site internet de l'Observatoire Compétences Industries (OPCO 2i)<sup>3</sup> : Données au 4ème trimestre 2022 Secteur Textile*

### **Données économiques**

- Le chiffre d'affaires total du textile en France est de 13.9 milliards d'euros en 2021 dont 3.5 milliards en Auvergne-Rhône-Alpes, soit 26% du national ;

---

<sup>3</sup> <https://observatoire-competences-industries.fr/en-chiffres/>

- La région Auvergne-Rhône-Alpes est le premier pôle français de fabrication textile pour le luxe, le deuxième pôle mondial de création textile de mode après l'Italie et le deuxième pôle européen de textiles techniques après l'Allemagne. La région se distingue notamment par son expertise dans le travail de la soie, la fabrication de rubans ou encore l'utilisation de métiers à tisser Jacquard ;
- Plus de 95% des produits de textiles d'habillement et de linge de maison consommés en France sont importés ;
- 70% du chiffre d'affaires de la filière textile française est destiné à l'export.

### **Les emplois et les entreprises**

- 67 400 salariés en 2022, dont 18 000 en région Auvergne-Rhône-Alpes, soit 27% des salariés du secteur ;
- La structure des emplois a fortement évolué : aujourd'hui, la part des ouvriers est de 52% contre 17% pour les ingénieurs (contre respectivement 60% et 9% il y a 20 ans) ;
- 99% des entreprises du segment sont des TPE et PME (à l'échelle nationale ainsi qu'en région Auvergne-Rhône-Alpes) ;
- Les activités du tissage et du tricotage restent les plus implantées (55% des salariés de la branche en 2018) ;
- Le textile est une industrie de sous-traitance : très orientée Business to Business (B2B) ou Business to Government (B2G) et parfois Business to Consumer (B2C).

### **Organisation et évolution du secteur**

- Une faible production de fibres en France à l'exception du lin ;
- 50% des tissus fabriqués en France sont à base de fibres synthétiques (polyester et polyamide) ;
- Des enjeux de développement durable d'ici 5 ans :
  - Le développement de matériaux biosourcés
  - Le sourcing durable (développement du coton bio, du lin, du chanvre, des matières premières recyclées...), pour toute la filière qui se heurte à des difficultés d'approvisionnement
  - Le recyclage des chutes de production, le recyclage des déchets post-consumers et une augmentation de la recyclabilité des produits via l'éco-conception notamment

### **Impacts de la crise énergétique sur les entreprises du textile**

Les entreprises du textile sont particulièrement touchées car certains process de production nécessitent des quantités importantes d'énergie, notamment de gaz (ennoblissement, ...).

Le contexte géopolitique et macroéconomique, ainsi que la crise COVID ces dernières années ont ainsi conduit à une nette hausse des prix de l'énergie et des matières premières pour la filière textile : +30% pour les transports, +10-15% pour les matières premières et énergie, +30% pour les colorants et produits auxiliaires de teinture.

## ARTICLE 3. LES BESOINS EN RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR TEXTILE

*Source : « TEXTILE : besoin en recrutements 2022-2023 », Rapport détaillé, Décembre 2022, Observatoire Compétences Industries 2i, réalisé par Major Consultants*

### Les recrutements 2020-2021 du secteur textile

69% des entreprises interrogées dans le cadre de l'étude de l'OPCO 2i ont réalisé au moins 1 recrutement ces 2 dernières années particulières (covid) ce qui représenterait un renouvellement de 11,28% des effectifs. Les contrats en CDI ont été privilégiés, avec en moyenne 3,7 recrutements par entreprise, principalement pour des postes de **production** (métiers les plus représentés), dans les fonctions **supports** (commercial, marketing, administratif) ainsi que sur la qualité ; la R&D/création a été concernée dans une moindre mesure.

### Pratiques de recrutement des entreprises

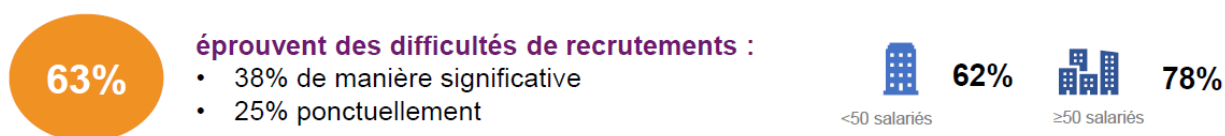
Au niveau régional, et à la différence de la moyenne nationale où les pratiques de recrutements sont plutôt « traditionnelles » (d'abord via Pôle emploi et les cabinets de recrutement), les pratiques de recrutement ont évolué ces dernières années grâce notamment à l'impulsion du PIA 2 Perfect :

- Recours croissant par les entreprises aux outils de Pôle Emploi (MRS, détection de potentiel, PMSMP...), de la Région (Pacte Région pour l'Emploi) et de l'OPCO 2i (POEC) ;
- Utilisation de sites pour la diffusion des offres d'emploi et le traitement des candidatures (Indeed, French TEX).

Bien que ces changements de pratique amènent des résultats, les besoins en recrutement ne sont pas totalement couverts.

### Les difficultés de recrutements

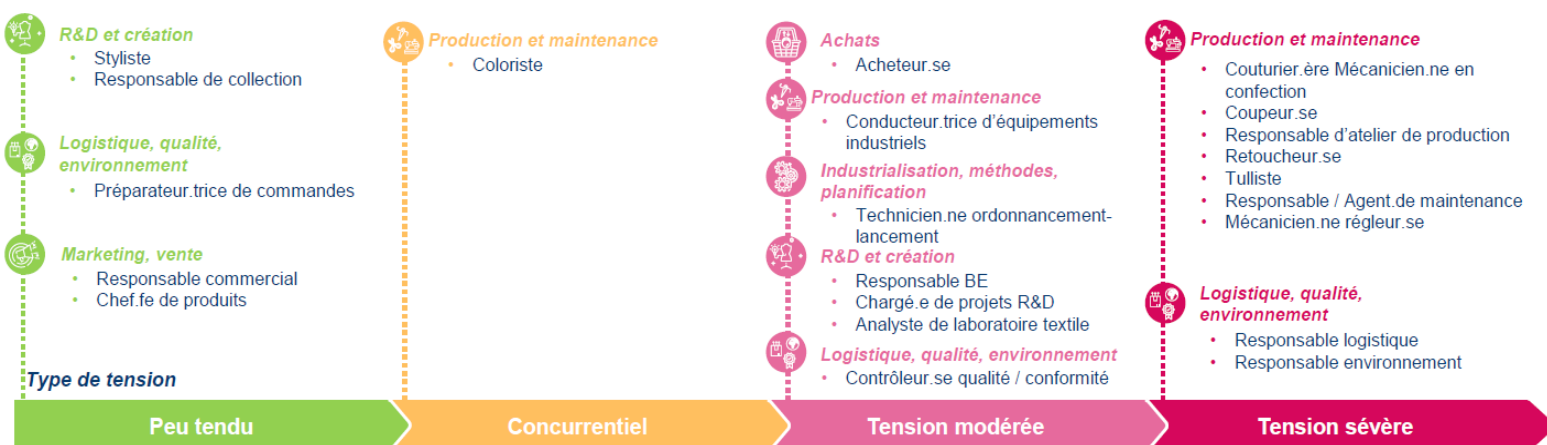
63% des entreprises interrogées dans le cadre de l'étude de l'OPCO 2i ont rencontré des difficultés pour recruter - de manière plus prégnante au sein des entreprises de plus 50 salariés (plus de besoins) - et ceci, quelque que soit le type de textile (textile technique ou autres textiles).



Plus de la moitié des entreprises interrogées (53%) ont mentionné des difficultés grandissantes avec des tensions de recrutement qui ont contraint certaines à revoir leurs "exigences" : embauche de débutants sans expérience, voire sans qualification mais ayant du savoir être et/ou un intérêt pour la matière textile. Par ailleurs, les entreprises prennent conscience et s'adaptent aux attentes et exigences des candidats.



## Les métiers en tension identifiés



Au niveau national, 16 métiers de la branche textile peuvent être considérés comme en tension (catégories “Tension modérée” et “Tension sévère”) dont la totalité des métiers de la Production et de la Maintenance (à l’exception de Coloriste) en tension sévère.

Deux facteurs principaux expliquent ces difficultés de recrutement : le manque de main d’œuvre disponible et le vieillissement des effectifs.

Au niveau régional, certains métiers sont très en tension et font l’objet d’une attention particulière (Source : *Bulletin officiel de Pôle Emploi n°83 du 16 décembre 2022*) :

- H2403 Conduite de machine de fabrication de produits textiles
- H2404 Conduite de machine de production et transformation des fils
- H2405 Conduite de machine de textiles non tissés
- H2406 Conduite de machine de traitement textile
- H2408 Conduite de machine d'impression textile
- H2413 Préparation de fils, montage de métiers textiles
- H2415 Visiteur - contrôleur en industrie du cuir et du textile

### Recours à l'apprentissage et à la professionnalisation

44% des entreprises ont eu recours au moins une fois à l’apprentissage (en particulier les plus grosses entreprises), mais de manière très ponctuelle (souvent une seule expérience) pour 84% d’entre elles. Seules 11% d’entreprises ont eu un recours plus régulier (de 1 à 4 par an).

Les métiers de la production (55%) et les métiers commerciaux (12%) ont été les plus concernés.

Il est à noter que l’évolution du nombre de contrats en alternance entre 2020 et 2022 est de +30%, toutes tailles d’entreprises confondues. Les expériences ont été vécues de façon positive pour 84% des entreprises, c’est donc une pratique à renforcer.

### L’offre de formation

Des difficultés de transmission de savoir-faire sont apparues avec la fermeture des sections au sein des structures de formation ; en raison notamment de la diminution des effectifs de formateurs et donc du

nombre de personnes formées. Par conséquent, ce sont les entreprises qui jouent actuellement un rôle moteur dans la formation professionnelle.

Néanmoins, la région Auvergne-Rhône-Alpes a su conserver sur son territoire une offre de formation allant du niveau CAP au niveau ingénieur. La branche textile a également développé des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Le site <https://www.frenchtex.org/> recense les formations existantes au niveau national.

## **ARTICLE 4. L'IMPACT DU RECYCLAGE SUR LES BESOINS EN EMPLOIS ET COMPETENCES DES INDUSTRIES TEXTILE**

*Source : Synthèse janvier 2023 Etude Perfect'R sur les besoins en compétence dans le recyclage textile, consortium piloté par Unitex - France 2030*

Le recyclage est un enjeu majeur dans le secteur textile, en termes d'évolution des compétences et d'impacts sur les emplois.

**Le développement du recyclage textile est impulsé par différents facteurs** : la réglementation, la volonté politique en matière d'économie circulaire en réponse aux enjeux écologiques, la sécurisation de l'approvisionnement en matières premières. Les changements de comportement des citoyens-consommateurs, les exigences et engagements des marques et des grands donneurs d'ordre...

Le scénario retenu dans l'étude revient à accroître le tonnage de textile recyclé de 30k tonnes aujourd'hui à **151k tonnes en 2029**. La matière première recyclée (MPR) d'origine textile réintégrée dans l'industrie textile passerait de 1kT aujourd'hui à 5kT en 2029.

Ainsi, l'accroissement du tonnage de textile recyclé aurait un impact conséquent sur les besoins RH des entreprises à horizon 2029. Environ **8 300 emplois seraient générés** en France :

- **5 740** emplois pour le tri et les activités de préparation matière ;
- **760** emplois pour les activités de recyclage textile ;
- **810** emplois pour les activités de filature, tissage, tricotage et ennoblissement (avec la hausse de la matière, par la MPR) ;
- **960** emplois pour les activités de confection.

**Pour répondre à ces besoins RH**, il semble nécessaire de conduire une réelle stratégie industrielle de développement des capacités et des technologies de recyclage textile ; celles-ci étant aujourd'hui limitées en France.

Également, cela nécessite d'**adapter l'offre de formation « Textile »** à tous les niveaux (CAP, BTS, Licences, écoles d'ingénieurs, création de Masters...) dans les cursus de formation, d'adapter ou créer des CQP en lien avec le recyclage textile, de créer des pôles d'excellence recyclage textile et de structurer une stratégie de communication et de promotion des métiers autour du recyclage textile.

# **TITRE II. AXES DE TRAVAIL PARTAGÉS**

## **Axes stratégiques**

Les partenaires du COEF Textile souhaitent orienter leurs actions autour de **3 axes stratégiques complémentaires**. Ceux-ci visent à répondre de manière globale aux enjeux en matière d'emploi et de formation de la filière sur le territoire Auvergne-Rhône-Alpes :

- **Axe 1** – Anticiper et adapter les compétences dans les entreprises face aux besoins liés aux mutations économiques, technologiques, environnementales, sociétales ;
- **Axe 2** – Former tout au long de la vie, promouvoir la culture de l'alternance et favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion dans le secteur ;
- **Axe 3** – Sensibiliser, attirer, orienter et fidéliser vers les métiers et les formations du textile.

Ces axes stratégiques sont complétés de **4 axes transverses** :

- Disposer d'un état des lieux en continu de la situation du secteur et de la filière (données, études, cahiers des métiers...) pour mieux anticiper et mieux informer, dans un contexte où la situation est très contrastée et versatile au niveau régional selon les marchés d'application du textile (bonne santé des textiles techniques, et à l'inverse fragilité des marchés mode/ habillement) ;
- Partager les enjeux et les informations de chaque acteur autour de la filière et être un lieu de dialogue au niveau régional ;
- Rendre accessible et mieux communiquer sur les travaux et les actions du COEF ;
- Faire de la région Auvergne-Rhône-Alpes une région européenne Textile active au sein de TCLF Skills Alliance.

**Il est à noter que pour tous les axes suivants, un plan d'actions sera proposé annuellement avec une à 2 actions opérationnelles par axe et des échéances adaptées en fonction des actions retenues.**

## **Axe I. Anticiper et adapter les compétences dans les entreprises face aux besoins liés aux mutations économiques, technologiques, environnementales, sociétales**

Comme toutes les filières industrielles, l'industrie textile se doit de s'adapter en permanence aux mutations actuelles :

- Économiques : économie d'énergie, économie circulaire...
- Technologiques : automatisation du tri, recyclage textile, intelligence artificielle...
- Environnementales : sobriété hydrique...
- Sociétales : nouveaux comportements des consommateurs, goût pour le « made in France » ...

Ces évolutions amènent à développer des nouvelles ingénieries de formation qui répondent aux besoins des entreprises (création et transformation des formations existantes initiales et continues), notamment en réponse à des objectifs de développement durable (coloration recyclage, éco conception, formation des

formateurs...). Il s'agit aussi de rester en veille sur des sujets comme l'adaptation des compétences à l'intelligence artificielle sur lequel la filière a déjà développé des outils (en lien avec Textil'IA, société créée par l'Association Première Vision, composée de différentes fédérations textiles françaises, dans le but d'utiliser les nouvelles technologies afin de répondre aux problématiques des entreprises textiles et d'accroître leurs performances).

## **Axe II. Former tout au long de la vie, promouvoir la culture de l'alternance et favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion**

Cet axe recouvre la volonté d'adapter les compétences et les formations aux emplois et à leurs évolutions :

- En développant les modalités d'accès à l'offre de formation (voie scolaire, alternance, Formation Continue, VAE, actions d'adaptation au poste de travail...) en complémentarité entre les partenaires et en réfléchissant aux passerelles entre les différents dispositifs pour sécuriser les parcours et les transitions professionnelles ;
- En développant de nouvelles modalités pédagogiques (innovation pédagogique) ;
- En faisant évoluer l'offre de formation liées aux enjeux du recyclage textile et du textile technique pour accompagner les entrants, les actifs et les entreprises dans l'évolution des compétences ;
- En accompagnant et en formant les entreprises à développer d'autres pratiques managériales qui s'adaptent aux attentes des salariés, en particulier des nouvelles générations.

## **AXE III. Sensibiliser, attirer, orienter et fidéliser vers les métiers et les formations du textile**

Au-delà des actions de promotion de l'industrie en inter-filières (telles que la marque « Avec l'industrie »), le secteur de l'industrie textile doit valoriser ses atouts auprès du grand public pour attirer de nouvelles ressources humaines dans la production textile et répondre aux difficultés de recrutement de la filière.

Les actions doivent s'adresser à tout type de public : depuis les collégiens, jusqu'aux adultes en reconversion en incluant les publics les plus éloignés de l'emploi. Des actions doivent également être menées à destination des entreprises, notamment autour des conditions d'exercice des métiers, de la marque employeur...

Dans le cadre de cet axe, il pourra ainsi s'agir de :

- Renforcer la visibilité des métiers et d'en montrer la variété (sites Internet, réseaux sociaux, évènements...) ;
- Renforcer l'attractivité en intégrant, entre autres, les nouvelles technologies ;
- Poursuivre la découverte des métiers par la démonstration et/ou l'immersion en entreprises pour tous les publics et à tous les niveaux de formation ;
- Renforcer le lien entre les candidats potentiels (jeunes scolaires ou en formation, publics en recherche d'emploi y compris les plus éloignés, salariés en reconversion...) et les entreprises.

# TITRE III. DISPOSITIONS JURIDIQUES ET FINANCIÈRES

## ARTICLE 1. PILOTAGE DU CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI-FORMATION

### 1. Le comité de pilotage

Le comité de pilotage est composé de l'ensemble des signataires du présent Contrat d'Objectifs Emploi-Formation et **se réunira au moins une fois par an** pour en assurer le suivi et le pilotage général.

A ce titre, il sera plus particulièrement chargé de :

- Définir et si nécessaire, réorienter les axes prioritaires du Contrat d'Objectifs ;
- Valider les plans d'actions annuellement prévus ;
- Assurer le suivi des indicateurs d'évaluation ;
- Décider des suites à donner au présent Contrat.

Le comité de pilotage est composé des représentants politiques des signataires, à savoir :

Pour l'État :

- de la Préfète de région ou de ses représentants,
- du Recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, Recteur de l'académie de Lyon, Chancelier des universités ou de ses représentants,

Pour la Région :

- du Président du Conseil régional ou de ses représentants (le Vice-Président à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage)

Pour l'organisation professionnelle représentant la filière textile :

- du Président d'UNITEX ou de ses représentants,

Pour l'OPCO :

- du Président OPCO 2i ou de ses représentants,

Pour Pôle emploi :

- du Directeur régional ou de ses représentants,

L'appui technique et l'animation du comité de pilotage sont assurés par Via Compétences, CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes.

## 2. Le comité technique

Le comité technique se réunira périodiquement à l'initiative de l'un des signataires autant que de besoin et **au moins 2 fois par an** (selon un planning arrêté semestriellement) pour s'assurer de la mise en œuvre opérationnelle des actions.

Composé des représentants techniques des signataires et des opérateurs emploi-formation, le comité technique sera plus particulièrement chargé :

- D'assurer le transfert des différents plans d'actions validés par le comité de pilotage au regard des moyens qui sont alloués pour chacun des axes et des dispositifs mobilisables auxquels il peut être fait appel ;
- D'assurer l'élaboration et la mise en œuvre opérationnelle du Contrat (déroulement précis des actions, signataires impliqués et leur contribution, planning, financement, élaboration d'indicateurs de suivi et d'évaluation) ;
- D'assurer la promotion des travaux du COEF auprès des entreprises et de leurs salariés ;
- De rendre compte de la mise en œuvre du COEF devant le comité de pilotage.

D'autres acteurs tels que les **organisations représentatives des salariés, Maya Campus, le Campus des Métiers et des Qualifications Text'In, l'Agence Orientation Auvergne-Rhône-Alpes, l'Association régionale des missions locales d'Auvergne-Rhône-Alpes** seront invités à contribuer au comité technique au regard de leurs contributions au projet.

Le comité technique pourra s'adjoindre, toute personne qualifiée faisant partie d'une structure non-signataire du présent contrat, en qualité de contributeur des actions du Contrat d'Objectifs Emploi-Formation, en fonction des thématiques.

L'appui technique et l'animation du comité technique sont assurés par Via Compétences, le CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes.

## **ARTICLE 2. MISE EN ŒUVRE, FINANCEMENT ET SUIVI DES ACTIONS OPÉRATIONNELLES**

Le COEF constitue un engagement sur des ambitions et enjeux partagés. Ces actions devront faire l'objet d'un examen concerté par les différents signataires afin de garantir la cohérence de leurs interventions respectives, dans la limite des ressources mobilisables, et pour identifier celles qui ne relèveraient d'aucun dispositif préexistant.

La mobilisation des crédits pour les différentes actions identifiées pourra donner lieu à l'élaboration de conventions annuelles ou pluriannuelles entre les différents partenaires concernés, dans le respect des compétences respectives et des procédures spécifiques à chacune des parties à la présente convention et sous réserve de l'inscription de crédits suffisants au budget correspondant.

En outre, des conventions d'échanges et de collaborations sans contrepartie financière pourront être conclues.

Ce contrat fera l'objet d'un suivi par des indicateurs et un bilan global des actions réalisées sera formalisé par Via Compétences CARIF-OREF Auvergne-Rhône-Alpes, à partir des fiches actions rédigées par les porteurs d'actions.

## **ARTICLE 3. INFORMATION COMMUNICATION**

Les différents partenaires veillent à assurer une communication des travaux du COEF et des plans d'actions qui en découlent.

## **ARTICLE 4. NOUVEAUX SIGNATAIRES**

L'adhésion de nouveaux partenaires au présent contrat est possible, selon la procédure suivante :

- Demande d'adhésion au COEF formulée à l'attention du comité de pilotage et adressée à Via Compétences qui assure l'appui technique ;
- Consultation du comité de pilotage du contrat sur la demande d'adhésion ;
- Signature par le nouvel adhérent du texte du Contrat d'Objectifs qui sera annexée au contrat initial.

## **ARTICLE 5. DURÉE DU CONTRAT**

Le Contrat d'Objectifs Emploi-Formation Textile est signé pour **la durée de 2023 - 2027** et entrera en vigueur le jour de sa signature par l'ensemble des parties.

Toute modification du contenu du présent contrat fera l'objet d'un avenant délibéré dans les mêmes conditions que le contrat susvisé.

Chacun des signataires se réserve la possibilité de dénoncer le présent contrat, par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant les raisons de la dénonciation et adressée à l'ensemble des signataires. Ces derniers s'engagent à se prononcer, dans un délai de 3 mois maximum à compter de la date de réception du courrier, sur la demande de dénonciation du contrat.

## **ARTICLE 6. REGLEMENT DES DIFFERENDS**

En cas de litige pouvant survenir tant de l'interprétation que de l'exécution du présent Contrat d'Objectifs et à défaut de règlement amiable, la juridiction compétente pour en juger est le Tribunal administratif de Lyon.

**Fait à Lyon, le**

En présence des organisations représentatives des salariés de la branche

**Pour L'Etat,**  
La Préfète de Région Auvergne-Rhône-Alpes,  
Madame Fabienne BUCCIO

**Pour la Région Auvergne-Rhône-Alpes,**  
Le Président,  
Monsieur Laurent WAUQUIEZ,

**Pour l'Education nationale,**  
Le Recteur de la région Académique Auvergne-Rhône-Alpes, Recteur de Lyon et Chancelier des Universités,  
Monsieur Olivier DUGRIP

**Pour Pôle Emploi,**  
Le Directeur régional,  
Monsieur Frédéric TOUBEAU

**Pour UNITEX Auvergne-Rhône-Alpes,**  
Le Président,  
Monsieur Olivier BALAS

**Pour OPCO 2i,**  
Le Président,  
Monsieur Pascal LE GUYADER