

ÉTUDE PROSPECTIVE DES MÉTIERS DE LA BRANCHE FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

- Synthèse -



**l'Ameublement
français**

LA BRANCHE FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

- Chiffres clés 2020 -

Source : Ameublement Français

€ 6,8 Mds€ de CA de production

1,4 Mds€ de prod. finis exportés
5,6 Mds€ de prod. finis importés



15 000 entreprises

96 % ont moins de 10 salariés
3 100 établissements ont au moins 1 salarié



36 500 salariés

65 % d'ouvriers / 11 % de cadres
72 % d'hommes | 28 % de femmes
Source : INSEE (DADS 2017)

- Zoom sur 6 segments -



- Principaux facteurs d'évolution -



• Intégration plus forte des **problématiques de développement durable** (modes de consommation plus durables) : réparabilité, seconde vie (upcycling) et recyclabilité des produits



• **Digitalisation** de la relation client



• Déploiement des **technologies numériques** dans toutes les fonctions de l'entreprise (robotique, fabrication additive, RA / RV, communication digitale...)

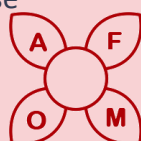


• Innovations nécessaires pour répondre **aux évolutions en termes de :**

- Modes d'habitat : place de la colocation et du coliving, développement du télétravail...
- Modes de travail : développement des tiers lieux, réflexions sur le bien être au travail, répartition des espaces post Covid...

- Atouts -

- Branche dynamique
- Savoir-faire reconnu à l'étranger
- Secteur globalement préservé par la crise épidémique
- Largeur de l'offre proposée



- Opportunités -

- Nouveaux modes de consommation : « made in France », produits éco-responsables
- Digitalisation de la relation client
- Développement du e-commerce
- Personnalisation des produits

- Faiblesses -

- Dépendance aux réseaux de distributeurs
- Peu de marques connues en France et international
- Concurrence internationale
- Difficultés de recrutement

- Menaces -

- Nécessaire anticipation des évolutions impactant le modèle économique des fabricants : nouveaux entrants, hausse du marché de la seconde main ou de la location...
- Evolution de stratégie du principal distributeur ?



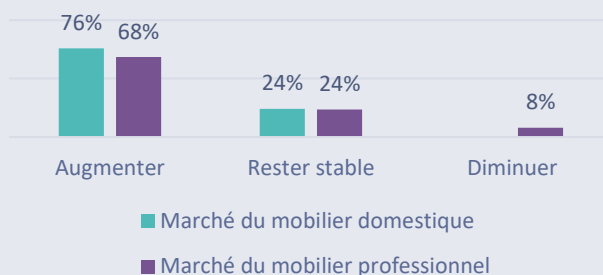
PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DES ENTREPRISES À HORIZON 5 ANS

- Des fabricants confiants quant à l'évolution de leur activité à 5 ans -

72 % des entreprises envisagent une hausse de leur CA à 5 ans

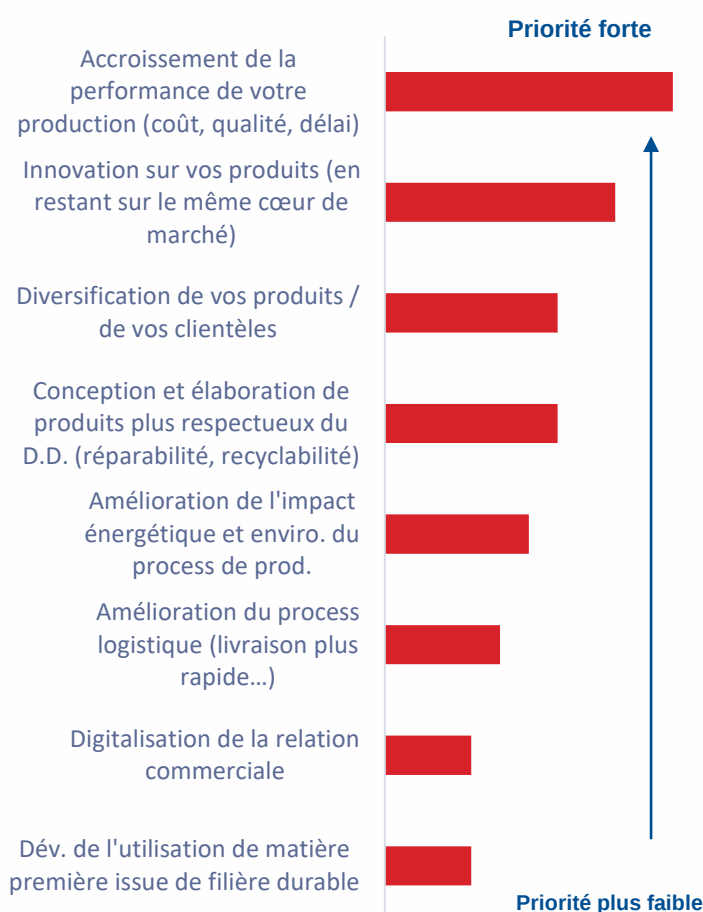
- Perception plus favorable pour les acteurs du mobilier domestique ;
- Inquiétude de certains fabricants quant à l'évolution du marché du mobilier professionnel : réorganisation des espaces de travail (télétravail), quid de la demande de la clientèle publique (haut niveau de dépense et d'endettement depuis la crise).

Source enquête Katalyse – 2021



- Les priorités stratégiques des entreprises à 5 ans -

Source enquête Katalyse – 2021 – 54 répondants



1

Poursuite des investissements dans l'outil de production : répondre aux exigences de qualité, de délais et de prix, et permettre une automatisation des tâches à moindre valeur ajoutée.

Investissements prioritaires à 3 ans :

- Nouveaux **équipements plus performants** (robotique, prototypage rapide, maintenance prédictive...) ;
- Technologies de **conception** (réalité virtuelle, simulation/modélisation de la conception...) ;
- **Sécurité** des systèmes et réseaux industriels.

2

Innovation, diversification produits : pallier la concurrence étrangère (poids des importations) et contourner l'offre des nouveaux entrants.

3

Transition environnementale : conception et élaboration de produits plus durables (utilisation de matériaux recyclés, limitation des produits chimiques tels que les vernis et solvants...), amélioration de l'impact énergétique et environnementale du process de production.

4

Digitalisation : digitaliser les relations commerciales, la communication...

ENJEUX RH À COURT TERME

- Métiers déjà en tension -

Métiers de la fabrication industrielle (conducteur de ligne, tapissier industriel...) **et artisanale** (menuisier, couturier d'ameublement...)

Métiers de la maintenance et de la logistique

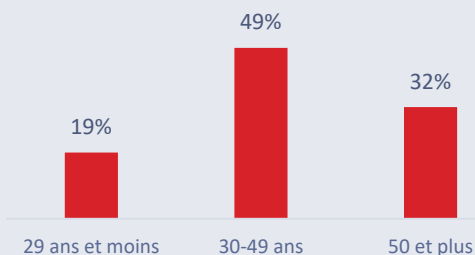


Attaché commercial et administrateur informatique



- Pyramide des âges vieillissante -

Source : données INSEE – DADS 2017



Environ 6 500 salariés pourraient partir en retraite dans les 5 à 7 ans, soit 900 à 1 300 besoins de recrutement chaque année pour compenser les départs en retraite.

- Principaux motifs de tension -

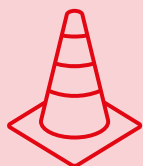
- **Manque d'attractivité des métiers de l'industrie** (enjeu partagé par toutes les filières industrielles) accentué par un défaut d'image de la branche ;
- **Méconnaissance de la branche** : conditions de travail perçues comme contraignantes, vision « obsolète » des outils et technologies utilisées, enjeux de communication (marque employeur) et de localisation des sites de production (attractivité plus limitée des espaces ruraux) ;
- **Tension accentuée avec la reprise des recrutements** en 2021 suite à la crise Covid (motif conjoncturel).

« Pour les techniciens de maintenance, c'est à nous de nous vendre auprès des candidats »

- Stratégies mises en œuvre -

- **Parcours d'intégration** : formations internes sur les outils et process de l'entreprise couplés à des dispositifs de compagnonnage ;
- **Parcours d'évolution professionnelle** : mobilités internes ;
- **Partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation** : communication sur les opportunités et certifications ;
- **Création de centres de formation internes.**

- Tensions constituant un frein au développement des entreprises -



- Des entreprises ayant des **difficultés à répondre à la hausse actuelle de la demande faute de candidats disponibles** ;
- Problématique qui risque de s'accroître dans les années à venir avec les départs en retraite → **enjeu du transfert des compétences**

BESOINS EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES DE LA BRANCHE À 5 ANS

- Une relative stabilisation des effectifs à 5 ans -



La hausse d'activité à horizon 5 ans est compensée par les gains de productivité réalisés. De fait le nombre d'emplois dans la branche devrait **diminuer de 0,56 % par an entre 2020 et 2025, soit environ 1 000 emplois en moins sur la période** marquant une évolution forte par rapport à la période 2015-2020 (-1,91% par an)



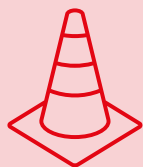
- Métiers qui recrutent -

- **Métiers de la production** (conducteurs (trice) d'équipement, responsable de production, technicien(ne) ordonnancement)
- **Métiers de la maintenance**
- **Métiers de la vente** (chasser sur de nouveaux marchés), du **marketing et de la communication** (promotion du catalogue sur les plateformes de marques / sites marchands...)
- **Métiers de la conception / BE** (design et création nouveaux produits)
- **Métiers de la logistique et de la DSI** en lien avec la multiplication des flux matériels et immatériels



- Métiers en recul -

- **Quelques métiers supports** du fait de la digitalisation qui permet d'optimiser les fonctions (assistant (e), administration des ventes...)
- Les **métiers non qualifiés de la production et de la logistique** du fait d'une tendance à l'automatisation / robotisation
- **Quelques métiers spécifiques** qui correspondent moins aux goûts actuels (doreur, sculpteur, tapissier en décor...)



- 900 à 1 200 recrutements annuels d'ici 2025 -

- Pour compenser les départs en retraite et remplacer les salariés qui quittent la branche, environ 900 à 1 200 recrutements seront nécessaires en moyenne chaque année d'ici 2025 malgré la légère baisse d'effectif sur cette période

MÉTIERS EN MUTATION DANS LA BRANCHE À 5 ANS



- Les métiers de la **production et de la maintenance** seront impactés par la modernisation des sites de production et montent en compétences : maîtrise d'équipements plus sophistiqués et automatisés, développement de la polycompétence, management d'équipe, intégration de compétences en électronique, programmation robotique...



- Parmi les **métiers administratifs**, la fonction RH se renforce pour adapter le plan de formation, anticiper les recrutements, fidéliser les salariés...



- Les **métiers des achats et de la logistique** vont évoluer pour optimiser les délais de livraison, mettre en œuvre un modèle de supply chain management (pilotage des flux) et diversifier le sourcing de matières premières



- La famille « **gérer / évaluer / améliorer** » accompagne la transition digitale et environnementale
 - Coordonner la mise en œuvre des projets de digitalisation et assurer la sécurité des systèmes et des réseaux industriels (DSI), exploiter et valoriser les données (data analyst) ;
 - Participation active à l'amélioration continue, renforcement du rôle de formateur du QHSE



- Les **métiers du commerce et du marketing** évolueront selon les axes de développement stratégique adoptés par les fabricants (ex : maîtrise de l'anglais pour le développement à l'export, outils du marketing digital...).



- La **conception** accompagne la transition environnementale (nouveaux matériaux, recyclabilité...) et utilise les outils de simulation numérique

- Principaux besoins de formations exprimés par famille de métiers -

(source enquête en ligne)



- Management d'équipe, intelligence collective, gestion de projets agiles
- Outils SIRH
- RGPD



- Traçage qualité
- QHSE



- Supply chain, gestion des flux
- Achats : sécuriser les chaînes d'approvisionnement, auditer la qualité des fournisseurs, négocier
- Maintenance préventive, automatisme, électricité
- Outils numériques



- Veille matériaux
- Innovation, R&D
- Écoconception
- Logiciels dessins, CFAO
- Numérisation des process, 3D, gestion des données de fabrication



- Conduite de lignes
- Lecture de plans
- Programmation de commandes numériques
- Maintenance de 1^{er} niveau
- Sécurité, habilitations (électricité, gaz...)
- Outils informatiques



- Management commercial
- Prospection, négociation commerciales
- Langue (anglais)
- Web Marketing, visibilité sur les réseaux sociaux

RECOURS À LA FORMATION DANS LA BRANCHE

- Une offre de formation initiale qui ne répond que partiellement aux attentes des fabricants de l'ameublement -



Source : enquête

des fabricants considèrent que **l'offre de formation initiale** sur leur territoire **n'est pas suffisante** pour répondre à leurs besoins

Principales difficultés rencontrées :

- Taux de remplissage des formations insuffisant
- Formations à dominante artisanale de plus en plus éloignées de leur activité
- Concurrence des autres secteurs industriels et du BTP

« On est contraint de recruter à des niveaux plus faibles donc il faut compter jusqu'à 1,5 ans de formation en interne avant que l'opérateur soit entièrement autonome »

- Un fort recours à l'alternance -

2 064 alternants dans la branche en 2020

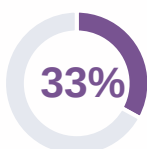
→ **5,6 %** des effectifs salariés de la branche

- Alternants répartis sur l'ensemble du territoire
- **91 % en contrat d'apprentissage**
- **85 %** dans des entreprises < 50 salariés
- Près de **50 %** issus de formation de niveau **CAP/BEP**
- **61 % formés au travail du bois et de l'ameublement**



Source : données OPCO2i

« L'alternance est un moyen de pallier nos difficultés de recrutement ; notamment pour les métiers de la production »



Source : enquête

des fabricants envisagent d'**augmenter leur recours à l'alternance** dans les 2 à 3 prochaines années ; 63 % envisagent la stabilité

- Une offre de certification de branche complète et récemment révisée pourtant peu mobilisée -



14 CQP dans la branche révisés courant 2019-2020

Des freins demeurent :

- Offre méconnue
- Formations peu accessibles à proximité
- Difficulté à libérer du temps aux salariés
- Coûts de formation jugés trop élevés

« On aimerait des formations dans l'esprit d'une journée par semaine pendant plusieurs mois au lieu d'avoir de longues sessions de formation qui provoquent une baisse d'effectif et qui nous pénalisent »

ACTIONS PROPOSÉES POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS DE LA BRANCHE

4 enjeux identifiés en réponse aux constats exposés précédemment et **17 actions proposées** pour y répondre

Enjeu 1 - Faire connaître et reconnaître les métiers de la branche



La branche de la fabrication d'ameublement souffre d'un **déficit d'image** et d'un **manque d'attractivité** ; ses entreprises, ses métiers et leurs conditions d'exercice ainsi que les trajectoires professionnelles proposées sont insuffisamment valorisées

- | | |
|---|---|
| 1 | Faire connaître et valoriser les métiers de la branche et leurs conditions d'exercice |
| 2 | Favoriser les démarches de type marque employeur pour rendre les entreprises plus attractives |

Enjeu 2 - Répondre aux difficultés de recrutement actuelles qui vont continuer de s'intensifier

Les difficultés de recrutement dans la branche sont exacerbées par l'**enjeu du renouvellement des compétences** (pyramide des âges vieillissante).

Il s'agira d'**accroître le nombre de personnes formées aux métiers de la branche** et de **favoriser la formation continue** des salariés pour que leurs compétences correspondent aux besoins actuels et futurs.

- | | |
|---|---|
| 3 | Elargir le sourcing de recrutement vers des personnes plus éloignées de l'emploi / de l'industrie |
| 4 | Favoriser le développement de l'alternance dans la branche |
| 5 | Mettre en place des formations initiales délocalisées au plus près des entreprises |
| 6 | Faire connaître aux entreprises de la branche les dispositifs de prise en charge des formations et leurs mises en œuvre |
| 7 | Accompagner les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins RH |

Enjeu 3 - Assurer la montée en compétences des salariés

Les métiers de la branche évoluent face aux **enjeux auxquels les entreprises sont confrontées** (digitalisation de la relation client, problématiques de développement durable, technologies numériques...).

Des **mesures d'accompagnement** devront être conduites, **selon les familles de métiers et les niveaux de postes** (les opérateurs et les managers ayant des besoins différents) **pour assurer la montée en compétence des salariés de la branche.**

- | | |
|----|---|
| 8 | Préciser les modalités opérationnelles de mise en œuvre de l'AFEST |
| 9 | Faire connaître et favoriser la mobilisation des CQP de branche |
| 10 | Proposer un catalogue de formation intégrant les thématiques émergentes (notamment environnementales et digitales) |
| 11 | Proposer la certification CleA numérique aux salariés pour permettre d'accéder aux compétences socles |
| 12 | Favoriser la digitalisation d'une partie des offres de formation pour permettre le développement du blending learning |
| 13 | Permettre une montée en compétences du management intermédiaire pour acquérir une posture de manager |

Enjeu 4 - Favoriser et faciliter la transformation numérique et environnementale

Les enjeux liés à la **transition digitale et environnementale** de la filière font partie des **priorités fortes des fabricants de l'ameublement**. Mais la mise en œuvre de cette transition est inégale selon les tailles d'entreprises. Des actions sont déjà engagées par les entreprises et au sein de la branche, via le mouvement Uper's pour les enjeux de développement durable. Il s'agit de conforter et renforcer ces initiatives.

- | | |
|----|---|
| 14 | Faire connaître de manière opérationnelle et pragmatique les usages et intérêts du numérique |
| 15 | Faciliter et accompagner à la mise en œuvre des projets de transformation digitale |
| 16 | Adapter les formations des métiers de conception pour intégrer l'écoconception et le recyclage |
| 17 | Assurer la montée en compétences des métiers clefs (achat, commerce) sur le Développement Durable |