

Mai 2025

Les besoins emploi- compétences des métiers d'art au sein de la branche professionnelle Fabrication de l'ameublement

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ETUDE	4
DEROULEMENT DE L'ETUDE	4
1. ÉTAT DES LIEUX DES METIERS D'ART ET A HAUT NIVEAU DE TECHNICITE DANS L'INTERINDUSTRIE.....	4
1.1. QU'EST-CE QU'UN « METIER D'ART »	4
<i>Définition légale des « métiers d'art »</i>	<i>4</i>
<i>« Métier d'art », artisanat et métier artistique</i>	<i>6</i>
1.2. LES METIERS D'ART DANS L'INTERINDUSTRIE	7
1.3. METHODOLOGIE RETENUE POUR CARACTERISER LES METIERS D'ART DANS L'INTERINDUSTRIE.....	9
2. PRINCIPAUX FACTEURS D'EVOLUTION TOUCHANT LES METIERS D'ART	11
2.1. LES BESOINS DU MARCHÉ.....	11
<i>Aperçu de l'évolution des métiers d'art au fil des siècles</i>	<i>11</i>
<i>Les enjeux du contexte industriel</i>	<i>13</i>
<i>L'émergence de la grande distribution : les enseignes discount.....</i>	<i>13</i>
<i>Des savoir-faire ancrés dans les territoires</i>	<i>14</i>
<i>À l'international, les métiers d'art souffrent d'un déficit de reconnaissance et d'attractivité.....</i>	<i>15</i>
2.2. LA MODERNISATION DES PRATIQUES ET LA DIGITALISATION	17
<i>La digitalisation du processus de création jusqu'à la fabrication.....</i>	<i>18</i>
<i>La valorisation des savoir-faire spécifiques : une analyse des entreprises de l'interindustrie à travers le prisme du Label "EPV"</i>	<i>20</i>
2.3. L'IMPACT DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE	22
<i>La réglementation liée à la transition écologique amène les entreprises de l'interindustrie à adapter leurs pratiques de fabrication</i>	<i>22</i>
<i>L'adaptation des entreprises dans le choix des matériaux.....</i>	<i>26</i>
<i>L'économie circulaire, une opportunité pour les métiers d'art.....</i>	<i>28</i>
2.4. LES MUTATIONS SOCIALES ET LA TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE.....	29
<i>La transmission du savoir-faire des métiers d'art au sein des entreprises de l'interindustrie</i>	<i>29</i>
<i>Les initiatives pour favoriser l'attractivité et pour faciliter la transmission du geste.....</i>	<i>31</i>
<i>L'accompagnement des entreprises pour valoriser les savoir-faire.....</i>	<i>33</i>
<i>Des métiers d'art aux différentes typologies d'entreprises.....</i>	<i>35</i>
2.5 AUTRES FACTEURS IDENTIFIES	35
3. REALITES ET ENJEUX POUR LES PROFESSIONNELS DES METIERS D'ART SALARIES..	37
3.1. REALITE D'EXERCICE DES METIERS D'ART DANS L'INTERINDUSTRIE	37
3.2. QUELQUES CHIFFRES CLES SUR LES METIERS D'ART DANS L'INTERINDUSTRIE	39
<i>La méthodologie de recensement et d'analyse.....</i>	<i>39</i>
3.3. EFFECTIF ET SOCIO-DEMOGRAPHIE DES PROFESSIONNELS DES METIERS D'ART SALARIES DANS L'INTERINDUSTRIE.....	41

<i>Estimation de l'effectif de professionnels des métiers d'art exerçant en tant qu'entrepreneurs individuels</i>	<i>42</i>
3.4. DIFFICULTES LIEES AUX RESSOURCES HUMAINES RENCONTREES PAR LES ENTREPRISES	46
4. ANALYSE DE L'OFFRE DE FORMATION ET DE SON ADEQUATION AVEC LES BESOINS	49
4.1. LES COMPETENCES REQUISES CHEZ LES PROFESSIONNELS DES METIERS D'ART DES ENTREPRISES DE L'INTERINDUSTRIE.....	49
<i>Les évolutions de compétences attendues par les professionnels des métiers d'art salariés dans les entreprises de l'interindustrie.....</i>	<i>49</i>
<i>Les compétences transverses les plus recherchées</i>	<i>50</i>
4.2. L'OFFRE DE FORMATION INITIALE MENANT AUX METIERS D'ART PRESENTS DANS L'INTERINDUSTRIE.....	53
<i>Méthodologie employée pour recenser l'offre de formation certifiante dédiée aux métiers d'art ..</i>	<i>53</i>
<i>Atlas des formations initiales certifiantes pouvant mener aux métiers d'art présents dans l'interindustrie</i>	<i>54</i>
<i>Les certifications recherchées par les entreprises pour leurs recrutements de salariés sur des métiers d'art.....</i>	<i>55</i>
<i>Une offre de formation jugée trop généraliste, pas assez pratique et qui présente des carences sur certains métiers spécifiques</i>	<i>57</i>
<i>Poids de l'expérience et de la formation dans le processus d'apprentissage tout au long de la vie</i>	<i>58</i>
<i>La reconversion, un vivier de futurs professionnels en croissance, mais qui nécessite un accompagnement spécifique</i>	<i>59</i>
4.3. L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES PROFESSIONNELS DES METIERS D'ART SALARIES	60
<i>Les dynamiques de formation continue pour les professionnels des métiers d'art salariés de l'interindustrie</i>	<i>60</i>
<i>La formation continue pour combler les carences de la formation initiale</i>	<i>61</i>
<i>Formation interne nécessaire pour développer les compétences spécifiques liées au métier exercé et les compétences transverses.....</i>	<i>63</i>
5. FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT	66
5.1. PLACE DES METIERS D'ART DANS LA BRANCHE	66
5.2. LES METIERS D'ART DE LA BRANCHE ET LES METIERS CONNEXES	67
5.3. EFFECTIF DE PROFESSIONNELS DES METIERS D'ART SALARIES DE LA BRANCHE ..	70
5.4. PROFIL DES PROFESSIONNELS DES METIERS D'ART SALARIES DE LA BRANCHE....	71
5.5. DIFFICULTES LIEES AUX RESSOURCES HUMAINES RENCONTREES PAR LES ENTREPRISES	74
5.6. FOCUS SUR LES PRINCIPAUX METIERS D'ART DE LA BRANCHE	77
<i>Menuisier / Menuisier en sièges.....</i>	<i>77</i>
<i>Ébéniste / Marqueteur.....</i>	<i>79</i>
<i>Encadreur</i>	<i>82</i>
<i>Luthier ou facteur et/ou restaurateur d'instruments de musique</i>	<i>82</i>
<i>Sellier d'ameublement / Sellier garnisseur.....</i>	<i>83</i>
<i>Tapissier d'ameublement et/ou tapissier décorateur.....</i>	<i>86</i>
<i>Doreur.....</i>	<i>89</i>
<i>Peintre sur mobilier.....</i>	<i>89</i>
<i>Sculpteur sur bois.....</i>	<i>90</i>

Vernisseur / Laqueur	91
5.7 LES COMPETENCES REQUISES CHEZ LES PROFESSIONNELS DES METIERS D'ART DE LA BRANCHE	93
<i>Les évolutions de compétences attendues par les professionnels des métiers d'art salariés de la branche</i>	<i>93</i>
<i>Les compétences transverses les plus recherchées</i>	<i>93</i>
5.8 L'OFFRE DE FORMATION INITIALE MENANT AUX METIERS D'ART PRESENTS DE LA BRANCHE.....	95
<i>Méthodologie employée pour recenser l'offre de formation dédiée aux métiers d'art.....</i>	<i>95</i>
<i>Atlas des formations initiales pouvant mener aux métiers d'art présents dans les entreprises de la branche</i>	<i>96</i>
<i>Une offre de formation jugée trop généraliste, pas assez pratique et qui présente des carences sur certains métiers spécifiques</i>	<i>98</i>
<i>Poids de l'expérience et de la formation dans le processus d'apprentissage tout au long de la vie</i>	<i>99</i>
<i>La reconversion, un vivier de futurs professionnels en croissance, mais qui nécessite un accompagnement spécifique</i>	<i>100</i>
5.9 L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES PROFESSIONNELS DES METIERS D'ART SALARIES DE LA BRANCHE.....	101
<i>Les dynamiques de formation continue pour les professionnels des métiers d'art salariés dans la branche Fabrication de l'ameublement</i>	<i>101</i>
<i>La formation continue utilisée pour combler les carences de la formation initiale</i>	<i>102</i>
<i>Mais un accès à la formation continue difficile notamment en raison des coûts de formation importants</i>	<i>103</i>
<i>Un usage important des formations internes pour développer les compétences spécifiques liées au métier exercé</i>	<i>104</i>
6. CONCLUSION	105
7. ANNEXES	106
LISTE DES BRANCHES CONCERNEES PAR L'ETUDE	106
LOGIQUE DE CONSTRUCTION DU PANEL D'ETABLISSEMENTS INTERROGES	107
LISTE DES CERTIFICATIONS MENANT AUX METIERS D'ART DE L'INTERINDUSTRIE RETENUES	108

Contexte et objectifs de l'étude

Des entreprises accompagnées par OPCO 2i opèrent dans le secteur de l'artisanat-industrie. Ces entreprises comptent dans leurs effectifs des salariés qui exercent des métiers d'art. 12 branches de l'interindustrie rentrent dans ce cadre. Les métiers d'art sont des métiers manuels artisanaux de création, de production ou de restauration qui font appel à des savoir-faire traditionnels de haute technicité et nécessitant un apport artistique.

OPCO 2i souhaite à travers cette étude porter un regard spécifique sur les Métiers d'Art que l'on retrouve dans une grande diversité d'entreprises et de secteurs pour proposer des actions d'accompagnement spécifiques.

Les objectifs de l'étude :

- Évaluer la place des métiers d'art au sein des branches de l'interindustrie, les caractériser et évaluer les effectifs
- Identifier les enjeux et facteurs d'évolution qui impactent ces métiers
- Analyser l'offre de formation
- Distinguer les compétences spécifiques et transverses liées à ces métiers

Déroulement de l'étude

L'étude a eu lieu entre décembre 2023 et septembre 2024. Pour répondre aux objectifs de l'étude, plus de 80 rapports ont été étudiés, 65 entretiens avec des responsables de branches, des entreprises et des organismes de formation ont été menés, et une grande enquête a été lancée.

1 261 entreprises répondantes à l'enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024 pour toute l'Interindustrie.

1 090 questionnaires métiers complétés

1. État des lieux des métiers d'art et à haut niveau de technicité dans l'interindustrie

1.1. Qu'est-ce qu'un « métier d'art »

Définition légale des « métiers d'art »

À l'origine, la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat ne définissait pas les « métiers d'art », mais commençait à

préciser la notion « d'artisanat d'art »¹.

Cependant, cette loi de 1996 a été **modifiée**² par la **loi n° 2014-626 du 18 juin 2014** relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises, dite "**loi Pinel**" du nom de la Ministre de l'Artisanat, du Commerce et du Tourisme de l'époque, Sylvia Pinel.

Cette loi de 2014 a été défendue, votée et promulguée avec une volonté de **soutien aux TPE et PME**, considérées comme essentielles pour la croissance économique et la création d'emplois. La loi avait notamment pour objectif de moderniser les secteurs de l'artisanat et du commerce en simplifiant certaines procédures administratives, en offrant un meilleur accès au financement et en améliorant la formation professionnelle.

L'article 22 de **la loi Pinel** modifie l'article 20 de la loi de 1996, transformant une simple évocation de la notion « d'artisanat d'art » en une véritable **définition juridique des « métiers d'art »** :

*« Relèvent des métiers d'art [...] les personnes physiques ainsi que les dirigeants sociaux des personnes morales qui exercent, à titre principal ou secondaire, une activité indépendante de **production**, de **création**, de **transformation** ou de **reconstitution**, de **réparation** et de **restauration** du patrimoine, caractérisée par la **maîtrise de gestes** et de techniques en vue du **travail de la matière** et nécessitant un **apport artistique** »*

Loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat – article 20 (version en vigueur au 20 juin 2014)

La promulgation de la loi Pinel est suivie, un an et demi plus tard, par la publication de **l'arrêté interministériel du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art**³. Cet arrêté référence officiellement, dans son annexe, **281 « métiers d'art » et spécialités**.

Le référentiel des « métiers d'art » défini dans l'arrêté interministériel est accessible [ici](#) ou [ici](#).

Enfin, la loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine vient préciser, par son article 44, la loi de 1996. En effet, elle dispose que la liste des 281 « métiers d'art » ne préjuge pas du statut professionnel des personnes qui exercent ces métiers. Avec cette modification, la loi de 2016 dissocie « l'artisan d'art » du « professionnel pratiquant un métier d'art », et permet de mieux rendre compte de la **diversité de statuts professionnels recouverts par les « métiers d'art »**.

La définition légale de **la loi Pinel de 2014**, le référentiel de **l'arrêté interministériel de 2015**, et les précisions de **la loi de 2016**, posent un cadre de référence. Toutefois, ces définitions juridiques ne traitent pas de l'exercice des métiers d'art dans des environnements industriels.

Afin de poser un cadre clair et adapté au contexte de l'interindustrie, nous allons dans cette première partie définir ce qui caractérise les « métiers d'art » que l'on retrouve dans les entreprises des branches professionnelles de l'interindustrie.

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000193678/1996-07-06/>

² https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000029102945/2014-06-20

³ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000031941949>

« Métier d'art », artisanat et métier artistique

Les notions de « métier d'art », d'artisanat et de métier artistique sont souvent proches et parfois confondues, mais elles ont des spécificités distinctes. Il est nécessaire de poser ici les définitions autour de ces trois notions.

Artisanat : L'artisanat englobe un large éventail de professions où les artisans **fabriquent, réparent ou restaurent des produits**, souvent faits **à la main** ou avec une **intervention manuelle significative**. L'artisanat inclut une **gamme étendue de domaines**, des métiers de **construction** (ex. : maçonnerie, peinture), de **réparation** (ex. : cordonnerie), de production **alimentaire** (ex. : boulangerie), aux métiers de **création** (ex. : poterie). Si certains métiers d'artisanat peuvent se rapprocher des « métiers d'art » par leur aspect créatif et technique, l'artisanat dans son ensemble couvre un **spectre plus large**, souvent **centré sur l'utilité pratique des objets** produits. Le terme artisanat définit à la fois l'organisation/l'entreprise et le professionnel qui possède et/ou dirige une entreprise artisanale.

L'artisanat ne correspond pas à une forme juridique de société (SARL, SA, SAS...) ou d'entreprise individuelle (EURL, microentreprise...), mais son **statut est juridiquement défini**. Un artisan doit :

- Exercer une activité professionnelle de fabrication, de transformation, de réparation, de prestation de services relevant de l'artisanat. L'entreprise doit générer l'essentiel de son revenu de la vente de produits et de services issus de son propre travail.
- Être économiquement indépendant. L'entreprise doit intervenir pour son propre compte et non pour celui d'une autre personne morale ou physique.
- Être immatriculé au Répertoire des Métiers. Cette inscription est obtenue auprès des chambres de métiers et de l'artisanat après constitution d'un dossier.
- Ne pas employer plus de 10 salariés lors de sa création

Le nouveau code de l'artisanat entré en vigueur le 1er juillet 2023 définit la liste des activités artisanales ([lien](#)).

Métier Artistique : Les métiers artistiques sont principalement centrés sur la création artistique et l'expression personnelle. Cela inclut des professions telles que peintre, sculpteur, musicien, acteur, etc. Les métiers artistiques ne se limitent pas à la production d'objets, mais englobent une vaste gamme de formes d'expression artistique. La distinction principale avec les « métiers d'art » réside dans l'accent mis sur l'expression personnelle et l'aspect conceptuel de l'œuvre, plutôt que sur la maîtrise d'un savoir-faire technique appliqué à la création ou à la restauration d'objets. Les œuvres artistiques visent souvent à communiquer des idées, émotions ou réflexions culturelles et ont rarement un caractère fonctionnel. Enfin les parcours professionnels et les formations dans les métiers artistiques peuvent être très variés. Exemples de métiers artistiques : Peintre, sculpteur, musicien, acteur, réalisateur de films, écrivain.

« Métier d'art » : Les « métiers d'art » sont définis par une combinaison de **savoir-faire de fabrication complexes**, souvent ancestraux, appliqués à la création ou à la restauration d'objets pérennes et uniques. Ces métiers requièrent une **maîtrise technique élevée** et une **sensibilité artistique** pour travailler des **matériaux variés** comme le verre, le bois, les métaux, les textiles, etc. Les professionnels des

« métiers d'art » produisent des **pièces uniques ou en petites séries** recourant beaucoup au **travail manuel** avec une forte dimension esthétique.

Au cœur des « métiers d'art », on trouve la valorisation du patrimoine culturel et des techniques ancestrales. Ces métiers sont porteurs d'histoires et de traditions, et leur pratique implique souvent la **préservation de techniques** qui ont été transmises à travers les générations. Les professionnels dans ce domaine ne se contentent pas de **maintenir en vie des compétences anciennes** ; ils innovent également en intégrant des **approches modernes et des matériaux nouveaux**, créant ainsi un pont entre le passé et le présent. Cette fusion d'ancien et de nouveau permet à ces métiers d'évoluer tout en restant fidèles à leurs racines culturelles.

La diversité des « métiers d'art » est très importante, allant des ébénistes, des souffleurs de verre, des céramistes, des orfèvres, des bijoutiers, jusqu'aux fabricants d'instruments de musique et aux restaurateurs d'œuvres d'art. Chaque discipline nécessite une **formation spécifique, souvent dispensée au sein d'établissements spécialisés et approfondie via un apprentissage auprès d'un professionnel ayant lui-même suivi le même apprentissage**. Les professionnels des « métiers d'art » sont des techniciens hautement qualifiés capables de concevoir et de réaliser des œuvres qui allient esthétique, fonctionnalité et originalité. Les créations issues des « métiers d'art » sont reconnues pour leur qualité exceptionnelle et leur caractère remarquable.

Ainsi ces trois domaines se chevauchent et interagissent. Les « **métiers d'art** » **se distinguent par leur combinaison de savoir-faire technique et d'esthétique artistique** dans la création ou la restauration d'objets, **l'artisanat par son large spectre d'activités manuelles** centrées sur la production et la réparation, et les **métiers artistiques par leur focalisation sur l'expression personnelle et artistique**.

1.2. Les métiers d'art dans l'interindustrie

On entend par interindustrie le regroupement des branches professionnelles adhérentes de l'OPCO 2i. Grâce à la richesse du patrimoine français et à la reconnaissance des savoir-faire dans divers domaines, **les métiers d'art sont présents dans de nombreux secteurs de l'interindustrie en France**. Mais leur **présence varie en fonction des spécificités de chaque secteur** et de la demande pour des produits ou des services alliant savoir-faire traditionnel manuel et qualité remarquable.

En effet, tous les secteurs industriels ne font pas appel aux métiers d'art de manière équivalente. Les secteurs fortement industrialisés et très automatisés, tels que la production automobile, la chimie ou encore l'électronique, intègrent moins fréquemment ces compétences, bien que des collaborations ponctuelles puissent exister pour des projets spéciaux ou des éditions limitées. La capacité à intégrer les métiers d'art dans l'industrie dépend en grande partie des marchés clients adressés par les entreprises, de l'organisation interne de ces dernières et enfin de leur histoire. Par exemple, une entreprise adressant le marché du luxe comptera plus fréquemment des professionnels des métiers d'art parmi ses salariés.

Au-delà des spécificités touchant les métiers d'art dans l'interindustrie décrits précédemment, l'exercice professionnel peut également être différent dans un contexte interindustriel. Nous pouvons notamment citer deux différences notables sans être systématiques :

- **Participation parfois limitée à certaines étapes du processus** : à la différence d'un environnement artisanal où le professionnel va souvent être responsable de l'intégralité du processus (de la conception à l'entretien ou la réparation), un professionnel des métiers d'art salarié dans l'interindustrie va régulièrement intervenir sur un périmètre précis dans le processus. Il sera amené à travailler sur une partie plus restreinte du processus productif. A titre d'exemple, 30 % des répondants ayant des Maroquinières (malletier, layetier, gainier, gaufreur sur cuir, pareur, passementier, préparateur monteur) dans leur effectif exercerait uniquement en phase de production. Cela représente 26 % pour les Menuisiers.



- **Intégration dans une organisation du travail collective et collaborative** : Dans un contexte interindustriel, les organisations peuvent être de taille significative pour répondre à une demande forte et à des processus productifs parfois lourds. Un professionnel des métiers d'art salarié dans l'interindustrie s'intègre généralement dans une organisation du travail souvent basée sur des unités autonomes ou des petites équipes intégrées à un grand ensemble.

Dans les entreprises industrielles, les **métiers d'art mêlent des savoir-faire de fabrication** (le plus souvent manuel et ancestraux) **aux processus de production modernes**. Cette combinaison permet de conserver la richesse du savoir-faire traditionnel tout en bénéficiant de l'efficacité de la production industrielle (productivité, qualité, maîtrise des coûts...). L'emploi de technologies modernes comme la commande numérique et la conception assistée par ordinateur vient enrichir le travail des professionnels des métiers d'art. Cette synergie offre une précision accrue et une capacité de personnalisation qui renouvellent les possibilités traditionnelles des métiers d'art, offrant une flexibilité et une diversité dans la création de produits.

Sans les opposer, les **métiers d'art ont des différences marquées par rapport à des « métiers industriels »** (ex. : opérateur, technicien de maintenance...) qui se manifestent à travers plusieurs aspects de leur travail et de leurs compétences.

Les professionnels des métiers d'art se caractérisent par un **savoir-faire spécifique**, souvent acquis après **plusieurs années de formation, de perfectionnement et par l'expérience**. Leur travail nécessite une **approche détaillée, axée sur la qualité et l'unicité de chaque pièce**. Les métiers industriels se concentrent sur des **processus optimisés pour l'efficacité et la répétabilité**. Leur formation est généralement axée sur l'utilisation et la maintenance de machines et d'équipements industriels. Contrairement aux métiers d'art, leur travail ne nécessite pas nécessairement un savoir-faire artistique, mais plutôt des compétences techniques liées à l'opération des machines, à la gestion des matériaux, et au contrôle qualité.

Enfin, le **niveau d'autonomie et de créativité varie** significativement entre ces deux types de métiers. Les métiers d'art ont souvent plus de liberté dans la prise de décisions liées à la conception et à l'exécution de leur travail, tandis que les métiers industriels suivent des procédures et des directives plus strictes, avec moins de marge pour la créativité individuelle.

1.3. Méthodologie retenue pour caractériser les métiers d'art dans l'interindustrie

Pour identifier les métiers d'art dans l'interindustrie, une grille d'analyse a été construite pour déterminer la proximité d'un métier avec les caractéristiques d'un métier d'art. Les caractéristiques retenues ont été testées avec des professionnels et des experts des métiers d'art dans l'interindustrie.

Voici les différentes caractéristiques retenues

- Deux critères de repérage des métiers en amont :
 - **Métier présent dans le référentiel des métiers d'art** de l'arrêté officiel : figure parmi les 281 métiers listés dans l'arrêté interministériel du 24 décembre 2015
 - **Métier présent dans une des branches d'OPCO 2i de manière non exceptionnelle** et corrélé à l'activité principale de l'entreprise : La présence de salarié sur ce métier n'est pas exceptionnelle et ce métier participe directement à l'activité principale de l'entreprise (ex. : un ardoisier dans une entreprise de plasturgie est une situation exceptionnelle et son activité ne contribue pas directement à l'activité de plasturgie)
- Six critères cumulatifs :
 - **Métier nécessitant un savoir-faire de fabrication de haute technicité** : Le niveau de maîtrise technique requis pour faire ce métier est élevé.
 - **Métier s'appuyant sur un savoir-faire rare** : Le savoir-faire n'est pas largement diffusé dans la population active.
 - **Métier se construisant grâce à une expérience significative post-formation** : la formation initiale, même en alternance, est insuffisante pour pouvoir maîtriser totalement tous les gestes. Plusieurs années de pratique sont nécessaires pour maîtriser tous les gestes du métier.
 - **Métier contribuant à la transformation de la matière et à la fabrication d'un objet ayant un caractère fonctionnel et pérenne** : Le caractère fonctionnel est déterminé par un usage pratique et la pérennité par une non-périssabilité du produit.
 - **Métier qui comporte une succession de gestes contribuant à donner une valeur ajoutée importante au produit fini** : le métier consiste principalement à réaliser des opérations manuelles précises, parfois avec l'aide de machines, qui contribuent à transformer une matière brute en un produit d'exception.
 - **Métier de fabrication d'un volume de pièce réduit** : Les pièces fabriquées sont réalisées en petites séries, mais pas nécessairement uniques.

POINTS CLES A RETENIR

Les métiers d'art sont présents dans de nombreux secteurs de l'interindustrie en France. Mais leur présence varie en fonction des spécificités de chaque secteur.

L'exercice professionnel des métiers d'art dans l'interindustrie peut se caractériser par deux différences notables sans être systématiques : **Participation parfois limitée à certaines étapes du processus ; Intégration dans une organisation du travail collective.**

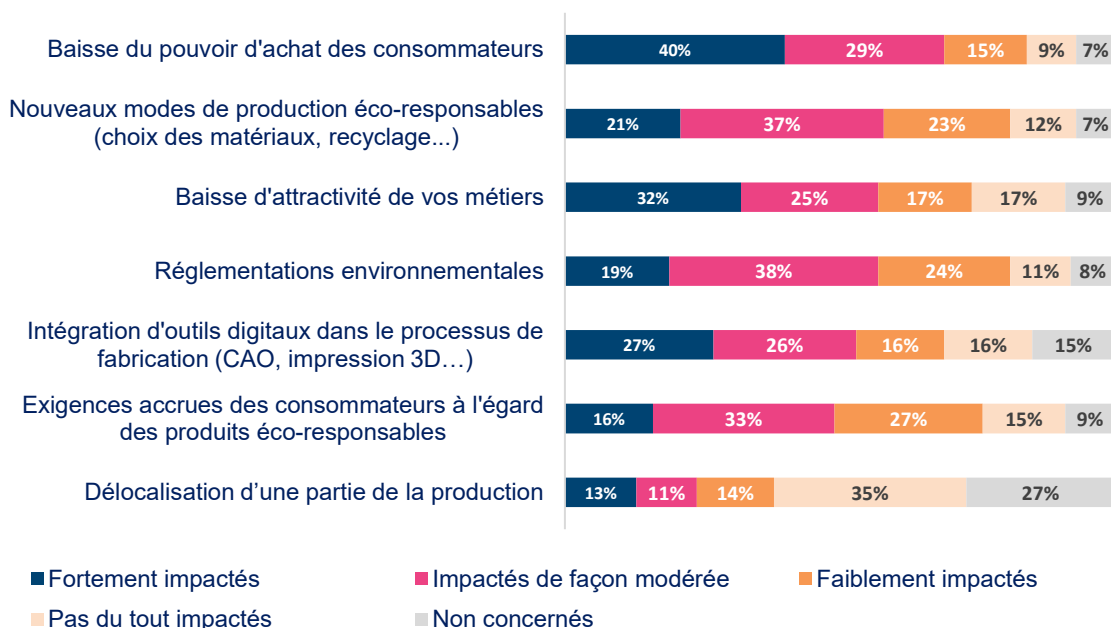
Au total **280 métiers d'art présents dans les entreprises des branches de l'interindustrie ont été identifiés**. Deux catégories ont été établies pour ces métiers :

1. **Métiers d'art de l'interindustrie présent dans l'annexe de l'arrêté de 2015 → 228 métiers d'art de l'interindustrie concernés**
2. **Métiers du halo des métiers d'art** : métiers ne figurant pas dans l'arrêté mais dont les caractéristiques valident au minimum 3 des critères listés ci-dessus → 52 métiers de l'interindustrie concernés.

2. Principaux facteurs d'évolution touchant les métiers d'art

Évaluation de l'importance de l'impact des différents facteurs d'évolution

Source : Enquête OPCO 2i – Traitement Olecio 1 200 répondants



2.1. Les besoins du marché

Alors même que le travail des professionnels des métiers d'art salariés est conditionné par la demande des clients, ces derniers voient leurs exigences et leurs ressources évoluer avec l'évolution structurelle du marché. Depuis les années 1970-1980, pour des besoins de compétitivité, beaucoup d'entreprises préfèrent délocaliser une partie de la production plutôt que de la conserver sur le territoire français, le recours au savoir-faire français étant plus onéreux. De cette manière, et avec la généralisation de la mondialisation, de nombreux métiers d'art voient leurs effectifs reculer en France et 13 % des répondants à l'enquête⁴ considèrent encore être fortement impactés par ce phénomène. Dans ce contexte, les consommateurs privilégient souvent des produits moins chers venus de l'étranger. En raison d'exigences nouvelles et à une baisse de leur pouvoir d'achat, ils s'orientent bien moins vers les fabrications des métiers d'art, de meilleure qualité, mais au prix plus élevé. Selon plus de 40 % des répondants, la baisse du pouvoir d'achat impacte fortement leur activité en réduisant leur activité commerciale.

Aperçu de l'évolution des métiers d'art au fil des siècles

L'histoire des métiers d'art est intimement liée à l'histoire de l'artisanat et au soutien de riches mécènes qui réclamaient des pièces d'exception. La place de ces métiers s'est développée au cours des siècles passés.

⁴ Enquête OPCO 2i sur les métiers d'art réalisée en mai 2024 auprès des entreprises de l'interindustrie

- **XVIIe siècle** : L'ère de Louis XIV est marquée par l'initiative de Colbert de stimuler la production nationale à travers la création de manufactures royales dotées de privilèges exclusifs. Parmi celles-ci, Saint-Gobain se spécialise dans la fabrication des miroirs, Alençon excelle dans la production de dentelle, et les Gobelins ainsi qu'Aubusson se distinguent dans le domaine de la tapisserie. Cette période voit le rayonnement culturel et artistique de la France s'étendre au-delà de ses frontières.
- **XVIIIe siècle - début XIXe** : Napoléon Bonaparte perpétue cette tradition en soutenant activement les manufactures nationales par d'importantes commandes. Cette époque est témoin d'une évolution vers l'industrialisation des ateliers, notamment avec l'apparition du métier Jacquard qui révolutionne l'industrie textile. De plus, des innovations telles que l'argenterie par électrolyse, brevetée par Christofle, illustrent le dynamisme industriel de l'époque. Les grandes maisons de production se font également connaître lors des expositions universelles, consolidant la réputation de Paris comme capitale de la mode.
- **XIXe siècle** : Dans le contexte de la révolution industrielle, la transition vers la modernité entraîne un déclin progressif des métiers traditionnels, confrontés à de nouveaux défis tels que la concurrence internationale et la nécessité de transmettre les savoir-faire à de nouvelles générations. Malgré ces obstacles, les métiers d'art continuent de s'adapter et de prospérer, constituant toujours une composante essentielle de la culture et de l'économie française, marquant ainsi de leur empreinte les régions et la mémoire collective.
- **XXe siècle** : La période des Trente Glorieuses marque moins une crise qu'une profonde transformation qui se prolonge par la suite. Face à la montée des entreprises industrielles, capables de produire en masse et à faible coût, les artisans peinent à survivre, d'autant plus dans un contexte de mondialisation où les entreprises délocalisent une partie de leur production pour minimiser les coûts. Ils réussissent toutefois à persister, bien qu'en nombre réduit, en se spécialisant dans des segments de marché spécifiques tels que les métiers d'art, le haut de gamme et le sur-mesure (pour les tailleurs et les bottiers par exemple), où les productions sont souvent limitées ou uniques. Cependant, certains artisans fournissent des services très spécialisés à des entreprises industrielles, devenant davantage des partenaires que des concurrents, particulièrement dans les branches professionnelles où les savoir-faire sont davantage territorialisés, tels que la céramique à Limoges ou la Haute Couture à Paris.



*Des métiers de l'artisanat qui deviennent métiers d'art
L'artisan bottier du XVIIIe siècle est aujourd'hui un fabricant de chaussures parmi les professionnels des métiers d'art salariés.*

Les enjeux du contexte industriel

Avec la Révolution industrielle puis avec le phénomène de mondialisation, la production de masse a progressivement contraint la majorité des petits producteurs, des artisans et des petites structures à s'adapter aux nouvelles exigences du marché. Pour faire face à la concurrence, les entreprises doivent désormais adapter leur offre, leur production et leurs moyens de production à une demande qui réclame des produits toujours moins chers et disponibles immédiatement. La production en série domine le marché, avec pour ambition de réduire les coûts de production tout en augmentant le volume de production. Alors que ce mode de production exclut souvent les métiers d'art de la chaîne de fabrication, nombre d'industries requièrent encore les savoir-faire à haute technicité et l'apport créatif de ces professionnels salariés.

« Dans l'industrie de la chaussure, la main accompagne la machine. »

Verbatim issu d'un entretien avec des représentants de la branche Industrie de la chaussure et des articles chaussants, février 2024

Malgré l'utilisation de machines et de technologies numériques pour mouler la chaussure et la découpe du cuir avec un emporte-pièce posé sur une presse, la forme en bois de la semelle est finalisée à la main, de la même manière qu'elle est cousue ou collée à partir de compétences manuelles minutieuses. Ce type de chaussures, partie intégrante du « prêt-à-chausser », nécessite environ 150 opérations pour la fabrication. La qualité exigée signifie que la machine vient en appui à certains gestes sans les remplacer. Cette approche artisanale se retrouve également dans des secteurs tels que la bijouterie, la joaillerie, l'orfèvrerie, l'ameublement... et plus largement dans le domaine du luxe, où la production en série n'élimine pas l'intervention des métiers d'art.

L'émergence de la grande distribution : les enseignes discount

Afin de pallier les contraintes de pouvoir d'achat des consommateurs et de satisfaire leurs attentes, de nombreuses enseignes discount ont vu le jour. Dans tous les secteurs, de grandes marques comme IKEA, GIFI ou ACTION pour l'aménagement de la maison, ou encore Shein, Zara et H&M qui incarnent la fast-fashion pour l'habillement, dominent le marché du discount, et sont présentes à l'international. Afin de réduire leurs coûts de production et assurer des prix bas, ces entreprises délocalisent dans des pays à faible coût de main-d'œuvre une grande partie de leur production. Les métiers d'art sont entièrement exclus du processus de fabrication de ces produits d'entrée voire milieu de gamme. Leurs savoir-faire sont entièrement remplacés par des machines qui effectuent l'ensemble des opérations nécessaires à la fabrication du produit, le tout à la chaîne et en production de masse.

Aux côtés de ces nouveaux types d'acteurs et de modèles coexistent avec difficulté des acteurs plus traditionnels généralement positionnés sur du milieu de gamme et des acteurs (peu nombreux) positionnés sur du haut de gamme.



En effet, au-delà de l'habillement (fast fashion et prêt-à-porter entrée de gamme), du textile et de l'ameublement-décoration, les consommateurs de nombreux accessoires tels que ceux proposés par la maroquinerie ou la bijouterie, s'éloignent des travaux singuliers et coûteux des artisans pour des produits moins chers et usinés, qui suivent les tendances et sont accessibles en centres commerciaux, e-commerce, etc. Les consommateurs adhèrent d'autant plus aux enseignes discount qu'elles reprennent les designs et les codes des maisons de milieu de gamme ou haut de gamme.

Table tulipe de chez Maison du Monde – 159 €



Table tulipe de chez Knoll – 2916 €



Un exemple de concurrence sur des critères physiques

La grande distribution de l'ameublement est l'un des secteurs s'étant emparée de cette démarche. Ils pèsent 38,3 % du marché de ce secteur en 2022, loin devant les magasins spécialisés (26,2 %) et les maisons milieu/haut de gamme (11,1 %)⁵.

Ces nouvelles caractéristiques des produits sont un facteur de concurrence considérable pour les maisons employant des professionnels des métiers d'art salariés, entraînés par les contraintes sur le pouvoir d'achat des consommateurs et par leur délaissement des produits singuliers, de qualité, et durables. De ce fait, la part de marché réservée aux métiers d'art correspond à la fabrication de produits de milieu/haut de gamme, en série parfois limitée, nécessitant des savoir-faire de haute technicité. Leurs compétences divergent presque entièrement des compétences nécessaires à la production de masse entièrement assistée par des machines.

Des savoir-faire ancrés dans les territoires

La territorialisation peut poser des défis pour certaines entreprises françaises, comme c'est le cas dans l'industrie de l'horlogerie. En 2022, le nombre de montres fabriquées en France ne représente que 3 % des montres commercialisées dans le pays. Cette situation s'explique en partie par la taille réduite des entreprises horlogères françaises et leur manque de moyens pour stimuler le secteur sur le territoire national⁶ ainsi que par la très forte attractivité des marques étrangères. La plupart des montres assemblées en France intègrent des composants provenant de l'étranger. De la même manière, de nombreuses montres fabriquées en Suisse intègrent des composants fabriqués sur le territoire français.

⁵ <https://www.ipea.fr/medias/public/IPEA%20Dossier%20de%20presse%209%20mars%202023.pdf>

⁶ Le Temps – L'horlogerie française se bat pour survivre – cit. J-P Bodet, pdt de France Horlogerie (03/2023)

Par conséquent, de nombreux professionnels formés aux métiers d'art de l'horlogerie en France choisissent de travailler en Suisse. Si la production de montres française reste limitée, il reste néanmoins de nombreuses activités horlogères sur le territoire, dans la fabrication de composants et dans la réparation avec de grands centres SAV.

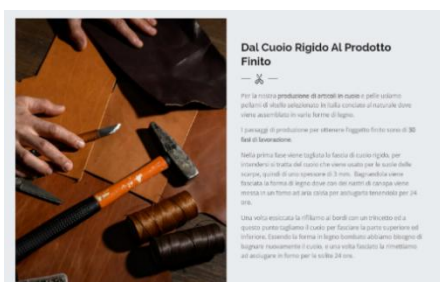
« On n'arrive plus à recruter des personnes avec plus de 10 ans d'expérience, car il n'y a plus d'écosystème autour des entreprises. Les professionnels qui quittent les entreprises quittent souvent le secteur. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès de représentants de la branche Fabrication de l'ameublement – janvier 2024

La territorialisation des savoir-faire implique que les entreprises fabricantes soient concentrées dans une région en particulier. Cela supposerait que les quelques formations qui correspondent aux métiers d'art de ces entreprises soient localisées dans un périmètre proche de l'activité économique. Cependant, de nombreuses formations étant éloignées de l'activité économique en question, les apprenants qui se forment souvent à proximité de leur domicile doivent être prêts à déménager loin de leur région pour exercer leur métier. La mobilité est un vrai enjeu dans les dynamiques entre l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises, d'autant plus lorsque les étudiants sont limités par certaines contraintes budgétaires qui les empêchent de financer en parallèle de leur premier travail les éléments indispensables du quotidien, comme le logement ou les moyens de transport. Nous pouvons illustrer ce phénomène par un exemple dans la branche Industrie de la chaussure et des articles chaussants. En effet, alors que le noyau des entreprises se trouve plutôt dans le sud-ouest du pays et dans la région Grand-Est, les centres de formation sont davantage localisés dans le Dauphiné ou à Paris.

À l'international, les métiers d'art souffrent d'un déficit de reconnaissance et d'attractivité

Si ce phénomène est notoire en France, il est également observé dans d'autres pays où les métiers d'art bénéficient d'une reconnaissance officielle, notamment en Italie, au Japon et en Suisse.



Arte del Cuoio, exemple d'un atelier de travail du cuir en Toscane

En Italie, les métiers d'art représentent un secteur économique important. On y retrouve tout particulièrement la maroquinerie, la chaussure, la verrerie, la céramique et la bijouterie. L'Italie et la France partagent une riche tradition dans les métiers d'art et présentent des similitudes en termes de contribution économique et de défis à relever. Les deux pays mettent en œuvre des initiatives pour soutenir ce secteur, en investissant dans la formation, l'innovation et la promotion. En Italie, la reconnaissance des métiers d'art par le droit du travail semble moins développée qu'en

France. Ils bénéficient ainsi de moins d'aides et de services dédiés qu'en France (subventions, prêts à taux bonifié, bourses d'études, etc.). Néanmoins, la chambre des métiers de l'artisanat en Italie offre un soutien, notamment à travers des conseils techniques, la mise en réseau, et la promotion de la formation continue. La Fondation Cologni des Métiers d'Art joue un rôle important dans la promotion et la formation de la prochaine

génération d'artisans, notamment à travers des programmes de mentorat et de formation professionnelle⁷.

Dans le contexte de l'Italie, la préservation des traditions est cruciale pour assurer la transmission intergénérationnelle des compétences et des savoir-faire hérités du passé. Cette pratique contribue activement à la préservation et à la valorisation du riche patrimoine culturel du pays. La reconnaissance sociale particulière dont jouissent les métiers d'art en Italie est issue de leur importance historique et culturelle, de l'Antiquité à la Renaissance ; la verrerie de Murano, la sculpture sur marbre de Carrare ou la fabrication de chaussures de Florence, contribuent à l'identité nationale.

Tout comme en France, les métiers d'art en Italie sont confrontés au vieillissement des professionnels et à la difficulté à attirer les jeunes vers ces métiers, menaçant la pérennité des savoir-faire traditionnels. De plus, comme en France, les artisans italiens doivent faire face à la concurrence de produits étrangers à bas prix et à la nécessité de rester compétitifs sur un marché mondial en constante évolution, une dynamique qui participe au manque d'attractivité de ces métiers. Pour soutenir les métiers d'art, le gouvernement italien met en place des politiques et des programmes spécifiques. Le Ministère du Développement Economique et la Confédération Italienne de l'Artisanat participent notamment à la promotion et la préservation de ces métiers.

Il existe au **Japon**, une réserve de savoir-faire uniques reconnus à l'international. Les métiers d'art occupent une place importante dans l'économie japonaise, contribuant à la croissance économique, à la création d'emplois et à la préservation du patrimoine culturel du pays de manière significative. Les métiers d'art les plus représentés sont la céramique, la laque (technique de décoration d'objets), le papier utilisé pour la calligraphie, le métal, les poupées ou encore la vannerie.

Les produits japonais créés par des professionnels des métiers d'art sont réputés pour leur qualité exceptionnelle et leur savoir-faire unique. Ils sont souvent considérés comme des œuvres d'art à part entière, bien qu'ils constituent des objets à caractère utilitaire. Ces professionnels jouissent d'un statut social élevé et sont respectés pour leur talent et leur dévouement, ce qui se retranscrit dans le droit du travail. Le statut d'artisan traditionnel leur ouvre la porte vers de nombreuses subventions et des aides à la formation. À ce statut s'ajoute la loi sur la protection des biens culturels⁸, qui protège les techniques et les savoir-faire traditionnels des métiers d'art, et encourage la transmission de ces connaissances aux générations futures. Les professionnels des métiers d'art ont également droit à une retraite anticipée, compte-tenu de la nature physique et exigeante de leur travail. Par ailleurs, de nombreux artisans travaillent de manière indépendante et peuvent être confrontés à la précarité de l'emploi, de la même manière que leurs revenus peuvent facilement être inférieurs à ceux des autres salariés.



Une professionnelle des métiers d'art utilisant la technique du laque

Ce qui est vrai pour l'Italie et la France se retrouve au Japon également. En effet, la combinaison du vieillissement de la population et du manque d'attractivité de ces métiers chez les jeunes représente un enjeu d'avenir pour ces métiers. Pour ce qui est de la

⁷ <https://www.fondazionecologni.it/en>

⁸ <https://www.wipo.int/wipolex/fr/legislation/details/6935>

formation initiale, l'apprentissage se déroule auprès d'un maître artisan expérimenté, qui assure la transmission des gestes spécifiques et de haute technicité.



Exemple d'une entreprise employant des professionnels des métiers d'art

En Suisse, les métiers d'art participent à la diversité culturelle et économique du pays. Le secteur des métiers d'art emploierait environ 50 000 personnes en Suisse, dont une majorité de jeunes. La valeur ajoutée brute du secteur des métiers d'art est estimée à environ 4 milliards de francs suisses par an. Cette dynamique d'emploi fait des métiers d'art une profession d'avenir. Les métiers d'art font partie intégrante de la culture et du patrimoine suisse. Les efforts de promotion et de développement de ces métiers se retrouvent dans la diversité de l'offre de formation. La voie la plus courante pour accéder aux métiers d'art est la

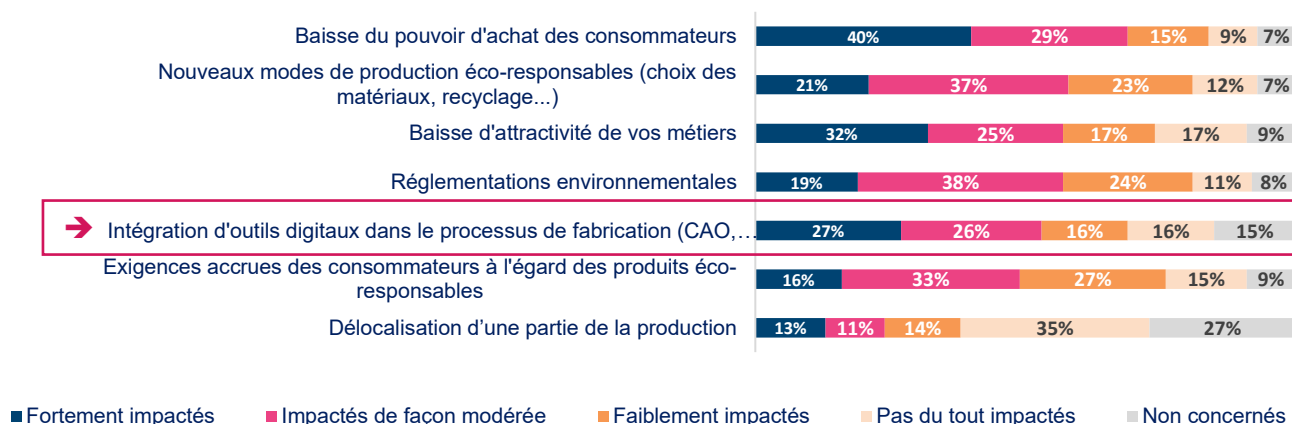
formation professionnelle duale, entre un apprentissage en entreprise et une formation théorique en école professionnelle. Pour accompagner ces professionnels, des organismes tels que l'Union suisse des arts et métiers (USAM) ou les associations professionnelles des métiers d'art leur proposent des conseils sur le développement de leurs compétences. D'autres organismes tels que la Conférence suisse des métiers d'art ou encore des organismes cantonaux de promotion des métiers d'art participent activement à la promotion et au développement des métiers d'art en Suisse.

2.2. La modernisation des pratiques et la digitalisation

La transition numérique transforme les métiers d'art, notamment dans l'interindustrie, où l'alliance entre tradition et technologie redéfinit les processus créatifs et les compétences nécessaires. Les problématiques majeures liées aux nouvelles technologies concernent l'acquisition des compétences spécifiques ainsi que leur difficile adaptation aux techniques et parfois aux principes de l'artisanat d'art. Ainsi, 54 % des répondants se disent fortement impactés ou modérément impactés par l'intégration d'outils digitaux dans le processus de fabrication. Au-delà de la simple modernisation des outils, la valorisation des compétences numériques et des savoir-faire spécifiques constitue un enjeu dans la préservation de l'excellence artisanale et industrielle.

Évaluation de l'importance de l'impact des différents facteurs d'évolution

Source : Enquête OPCO 2i – Traitement Olecio 1 200 répondants



La digitalisation du processus de création jusqu'à la fabrication

De plus en plus, les professionnels des métiers d'art se tournent vers le numérique et les nouvelles technologies pour transformer leur processus créatif. L'adoption d'outils de Conception Assistée par Ordinateur (CAO) a considérablement facilité la visualisation, la modification et l'expérimentation de designs complexes avant la phase de production. Les logiciels de CAO se révèlent particulièrement utiles dans des domaines exigeant une grande précision et mobilisant des matériaux coûteux, tels que la joaillerie. De même, la modélisation 3D offre aux professionnels la possibilité de créer des designs tridimensionnels, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives en termes de formes, textures et fonctionnalités.

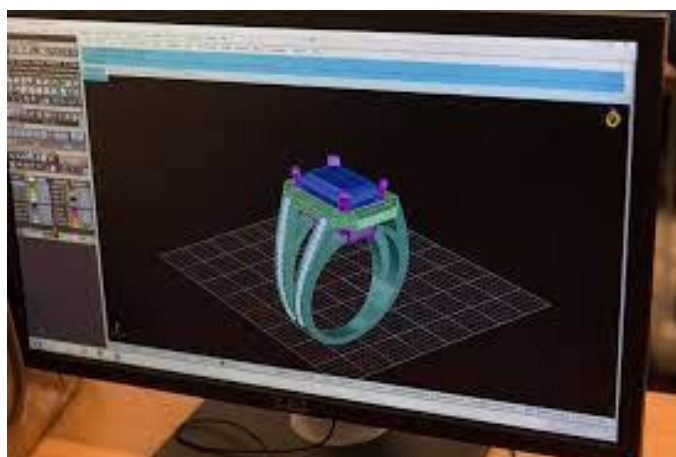


Illustration d'une conception 3D - CAO DAO en bijouterie-joaillerie, Haute École de Joaillerie⁹

L'utilisation de l'impression 3D constitue une autre facette de cette révolution numérique. Certaines entreprises de l'interindustrie recourent à l'impression 3D pour la création de prototypes et de composants complexes, représentant ainsi un exemple concret de l'intégration réussie de la technologie dans le processus créatif des métiers d'art. Néanmoins le coût d'achat et de fonctionnement élevé des machines de fabrication additive restreint leur diffusion. À titre d'exemple il faut compter entre 40 000 et 50 000 € pour l'achat d'une

⁹ <https://hauteecoledejoaillerie.com/le-metier-de-concepteur-numerique-cao-dao/>

imprimante 3D métal. Il faut par ailleurs prévoir les frais de fonctionnement, les matériaux et les contraintes liées à la formation de l'équipe qui sera amenée à travailler avec ces machines.

« Dans la céramique, les logiciels de conception et de fabrication numériques représentent une opportunité dans le prototypage. Ils peuvent permettre une meilleure répartition du temps entre recherche et production, qui peut aboutir à une réduction du prix final du produit. »

Extrait d'un entretien réalisé par l'Institut National des Métiers d'Art avec Jean-Marc FONDIMARE, Céramiste¹⁰

Au stade de la conception, les professionnels s'appuient sur des logiciels de simulation en fonction de la complexité du produit. Un bijoutier, par exemple, peut recourir à des simulations pour évaluer le comportement d'un bijou sous différentes contraintes. Ces simulations permettent d'anticiper et de résoudre des problèmes potentiels, augmentant ainsi l'efficacité du processus créatif.

L'intégration de ces outils technologiques dans le quotidien des professionnels salariés des métiers d'art dans les entreprises de l'interindustrie a un impact significatif sur la rapidité de création, de développement des prototypes, la possibilité d'expérimenter avec des designs complexes et la production de pièces avec une précision accrue. Ces avancées technologiques se traduisent par une amélioration tangible de la qualité et de la productivité mais peuvent aussi renforcer la position concurrentielle des entreprises industrielles.

En effet, pour rester compétitives, la modernisation des outils de production s'impose aux entreprises. Ce défi a été clairement identifié par beaucoup de secteurs de l'interindustrie. C'est par exemple le cas du secteur de la mode-textile, comme en témoigne leur programme d'actions pour la période 2020-2022.

« La compétitivité des secteurs du cuir, textile-mode et métiers d'art s'appuie sur la richesse et la qualité de ses multiples compétences. Leurs avenir résident [...] dans le maintien et la transmission de ces savoir-faire ainsi que dans leurs facultés à y incorporer des innovations, notamment numériques. Plus généralement, il est impératif de veiller à ce que les savoir-faire ne disparaissent pas lorsque les marchés évoluent, tout en intégrant les aspects liés à l'innovation. »

Feuille de route filière cuir, luxe, textile et métiers d'art 2020-2022 – Région Nouvelle-Aquitaine

Le champ des métiers d'art subit actuellement une transformation significative sous l'influence de la révolution numérique, mettant en lumière la capacité d'adaptation des professionnels des métiers d'art salariés des entreprises de l'interindustrie. Cet impact se manifeste à travers différentes disciplines, où l'utilisation de technologies numériques redéfinit les processus traditionnels. Le vitrailliste contemporain, par exemple, intègre la

¹⁰ L'Institut National des Métiers d'Art est devenu l'Institut pour les Savoir-Faire Français le 21 mars 2024.

découpe robotisée et la conception numérique de pochoirs travaillant sur des plaques de verre de dimensions exceptionnelles. De manière similaire, le ferronnier d'art innove en détournant des découpeurs plasma pour façonner des claustras et des grilles uniques. Cette fusion entre tradition et technologie illustre la capacité des artisans à exploiter les outils numériques pour créer des pièces.

En revanche, l'intégration de technologies numériques peut varier significativement selon les matériaux manipulés et les domaines d'activité. Les métiers liés à la restauration patrimoniale, par exemple, pourraient être moins impactés que ceux de la création.

La valorisation des savoir-faire spécifiques : une analyse des entreprises de l'interindustrie à travers le prisme du Label "EPV"



Le label "EPV" (Entreprise du Patrimoine Vivant), est créé en 2005 par l'État français et relève du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et Numérique. Ce label est décerné par les préfets de région et vise à saluer les entreprises artisanales et industrielles qui détiennent des savoir-faire exceptionnels et rares, tout en réussissant à concilier innovation et tradition. Au-delà d'une simple reconnaissance nationale, le label confère aux entreprises une notoriété internationale. L'objectif de cette distinction est de mettre en avant les savoir-faire artisanaux et industriels d'excellence, contribuant ainsi à la renommée des entreprises

françaises qui savent concilier l'innovation et la tradition. En plus de détenir un savoir-faire rare, les entreprises labellisées se caractérisent par l'utilisation d'équipements et de techniques rares, dotés d'une certaine ancienneté géographique et/ou d'une notoriété historique particulière. Attribué pour une durée de cinq ans, ce label rassemble des fabricants partageant une certaine vision des activités qui doivent être celles de leur entreprise : la haute performance de leur métier et de leurs produits, une attention permanente à la formation interne, une démarche innovante techniquement et socialement et une stratégie commerciale dynamique.

Le champ d'application du label EPV s'étend à plusieurs secteurs, englobant des domaines aussi divers que la décoration, la mode, la mécanique, les matériaux précieux, et bien d'autres. Il témoigne de la rareté, de la renommée ou de l'ancienneté des compétences mises en œuvre par ces entreprises. Le label EPV est un gage de l'engagement de l'entreprise dans la préservation de savoir-faire traditionnels et exceptionnels.

Le label EPV émerge comme un indicateur précieux de la manière dont les entreprises françaises de l'interindustrie utilisent les compétences numériques et les savoir-faire spécifiques pour maintenir une excellence artisanale et industrielle. Cette reconnaissance officielle de l'État souligne l'importance de ces compétences dans un contexte économique mondial de plus en plus compétitif.

Voici quelques exemples d'entreprises de l'interindustrie ayant obtenu le label EPV :



BACCARAT SA, entreprise rattachée à la branche Cristal, verre et vitrail.



L'Ardoisière des 7 pieds Sarl, entreprise rattachée à la branche Carrières et matériaux.



Chantier Bretagne Sud, entreprise rattachée à la branche Industrie et services nautiques.

Pour consulter la liste exhaustive des entreprises ayant obtenu le label EPV, vous pouvez vous référer au site officiel : [lien vers le site ¹¹](https://www.marques-de-france.fr/definition/entreprise-du-patrimoine-vivant-epv/).

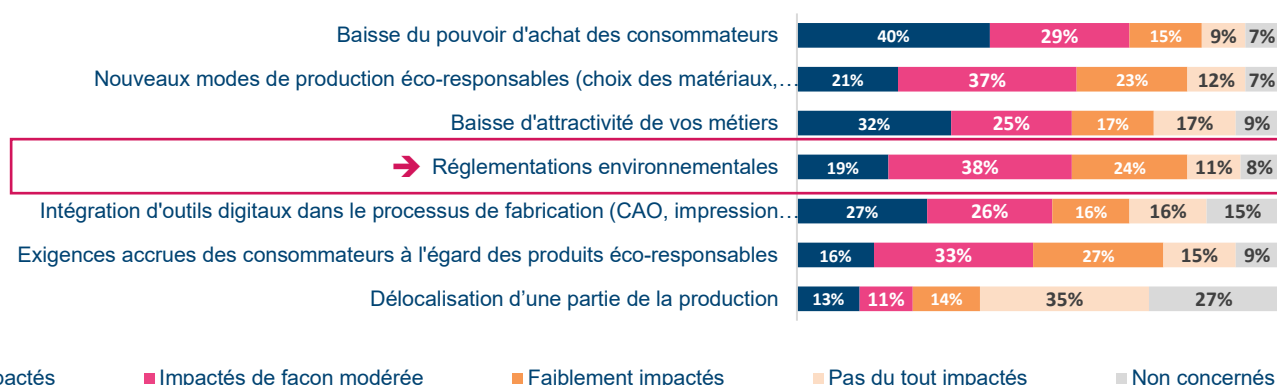
¹¹ <https://www.marques-de-france.fr/definition/entreprise-du-patrimoine-vivant-epv/>

2.3. L'impact de la transition écologique

La dimension souvent artisanale et locale du travail des professionnels des métiers d'art salariés peut créer les conditions favorables pour une réduction de l'impact environnemental. La réduction des transports, des pertes de matières ou encore la fabrication à la demande contribuent à réduire l'impact environnemental de l'activité et des produits. L'évolution des réglementations environnementales est jugée impactante pour près de 60 % des répondants.

Évaluation de l'importance de l'impact des différents facteurs d'évolution

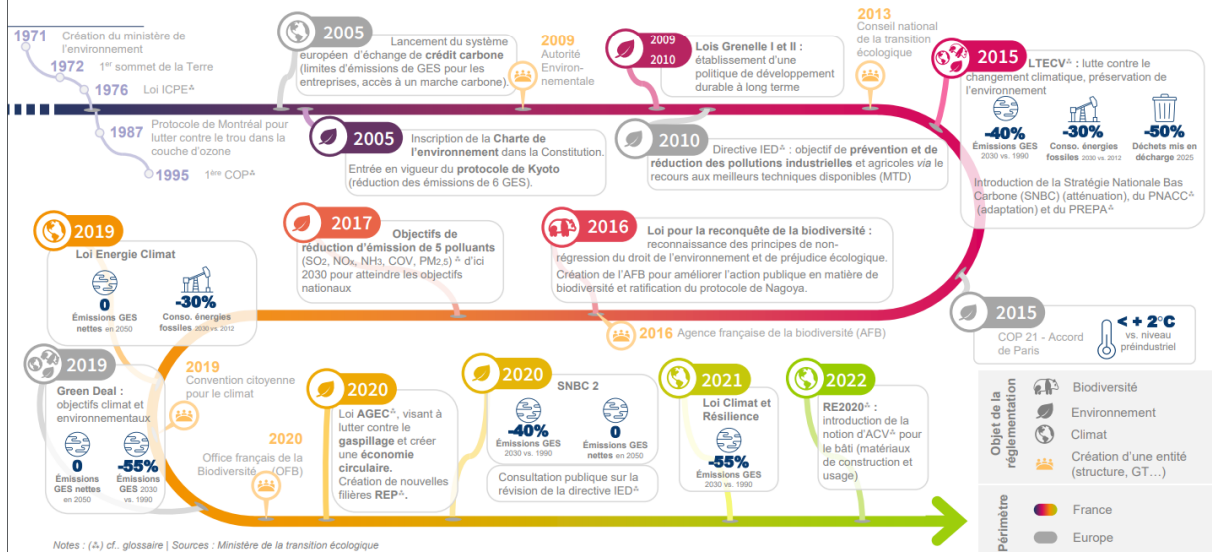
Source : Enquête OPCO 2i – Traitement Olecio 1 200 répondants



La réglementation liée à la transition écologique amène les entreprises de l'interindustrie à adapter leurs pratiques de fabrication

Aujourd'hui, l'inflation normative s'invite progressivement sur les thématiques environnementales pour encadrer des pratiques qui participeraient à l'épuisement des ressources naturelles, à la prolifération des émissions de carbone, ou de manière générale à la pollution des espaces naturels. Ces normes environnementales encadrent l'activité des entreprises, y compris celles de l'interindustrie. Si elles ne concernent pas directement le travail des métiers d'art, leur impact indirect se retrouve dans les besoins d'adaptations à tous les niveaux au sein des entreprises afin d'atteindre les objectifs environnementaux à l'échelle macro-économique.

La réglementation environnementale s'intensifie, en France et en Europe



Extrait de l'étude menée par OPCO2i sur l'impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie et réalisée avec BIPE en juin 2022

À titre d'exemple, la législation restreint l'utilisation de certains matériaux qualifiés de polluants. Pourtant, certaines entreprises sont exemptées de ces réglementations. C'est notamment le cas des entreprises spécialisées dans la fabrication de cristal. En effet, la directive européenne 2011/65/UE¹² sur la limitation de l'utilisation de substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques pousse les entreprises à rechercher des substituts au plomb. Le cristal a été inclus dans le champ d'application de cette directive en raison de sa teneur significative en plomb, étant composé de sable, de potasse et de plomb. La question de l'exemption du cristal de la directive de 2011 a de nouveau été soulevée lors de la commission de l'aménagement du territoire et du développement durable en 2016¹³.

« Le cristal représente pour la France un enjeu économique. [...] L'essentiel de cette activité est réalisé en France, devant la République tchèque et l'Irlande. [...] les cristalleries comme Saint-Louis, Baccarat, Lalique et d'autres, sont de grandes marques qui représentent [...] un savoir-faire et un patrimoine historiques à préserver. Ces éléments justifient le maintien de l'exemption dont disposent à ce jour les luminaires en cristal au titre de la directive de 2011. »

Rapport n° 533 (2015-2016) de la Commission de l'aménagement du territoire et du développement durable, déposé le 6 avril 2016

¹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32011L0065>

¹³ https://www.senat.fr/rap/15-533/15-533_mono.html



Les différences entre le verre et le cristal par Verasco

Pour anticiper l'évolution de la réglementation, de nombreuses entreprises françaises de la branche Cristal, verre et vitrail se sont engagées dans la recherche d'un cristal sans plomb. Des entreprises telles que Lalique¹⁴, Baccarat¹⁵ annoncent ainsi leur intention de développer la production de cristal sans plomb dans les années à venir, bien que des ajustements aux méthodes de production industrielle soient encore nécessaires.

Bien qu'à l'échelle de l'entreprise, celle-ci ait désormais des directives à suivre pour satisfaire des exigences de RSE strictes, d'autres réglementations, telles que la réglementation européenne, touchent le travail des professionnels des métiers d'art. La branche Textile est par exemple particulièrement touchée. Dans le cadre du pacte vert pour l'Europe, la Commission a présenté, le 30 mars 2022, une série de propositions pour faire des produits durables la norme. Ces mesures visent à renforcer l'écoconception des produits, mais aussi l'économie circulaire. En effet, la consommation de textile est la 4^e principale source d'impact sur l'environnement au sein de l'UE. Soumettre sa production à des réglementations strictes contribue de manière conséquente à minimiser l'impact environnemental de la production européenne. L'objectif est qu'en 2030 les produits textiles soient durables, réparables et recyclables, mais également fabriqués en grande partie à partir de fibres recyclées et exempts de substances dangereuses¹⁶. Pour le textile haut de gamme, le travail des professionnels des métiers d'art est directement impacté puisqu'ils sont ceux qui fabriquent la pièce. Ils doivent ajuster leur approche pour répondre aux normes environnementales, que ce soit dans le choix des matériaux ou dans les techniques employées, qui varient en fonction de la matière sélectionnée¹⁷.

Pacte vert pour l'Europe : la question de l'industrie textile

Les principaux objectifs du Pacte quant aux défis qui se posent à l'industrie des vêtements et des textiles sont :

- d'assurer la transparence et la traçabilité tout au long des chaînes d'approvisionnement ;
- d'encourager le développement des technologies de traitement pour le recyclage des matières premières ;
- de faire appliquer le règlement ECHA ¹⁸ (REACH en anglais) sur les substances chimiques mais aussi les critères de l'Écolabel européen pour les textiles ¹⁸.

La réglementation spécifique à l'industrie textile

Des réglementations visant à protéger les espèces naturelles existent également et peuvent avoir un impact sur les métiers d'art. La Convention sur le commerce international des espèces de faunes et de flores sauvages menacées d'extinction (CITES) en est un exemple¹⁸. Depuis 1989 la CITES interdit le commerce international de l'ivoire, bien que des dérogations et des tolérances existent.

¹⁴ <https://www.lesechos.fr/pme-regions/grand-est/cristal-sans-plomb-lalique-touche-au-but-2070427>

¹⁵ <https://origin.journalduluxe.fr/fr/business/baccarat-cristal-sans-plomb>

¹⁶ <https://www.vie-publique.fr/en-bref/284709-ue-pour-une-industrie-textile-durable-et-contre-lecoblanchiment>

¹⁷ <https://www.vie-publique.fr/en-bref/284709-ue-pour-une-industrie-textile-durable-et-contre-lecoblanchiment>

¹⁸ <https://www.ecologie.gouv.fr/commerce-international-des-especes-sauvages-cites>

« Le commerce de l'ivoire brut est interdit (défense entière ou morceau de corne) en France et dans l'Union européenne. Est également prohibée la commercialisation de tout ivoire travaillé à partir du 1er juillet 1975¹⁹. »

Arrêté du 4 mai 2017, portant modification de l'arrêté du 16 août 2016 relatif à l'interdiction du commerce de l'ivoire d'éléphant et de la corne de rhinocéros sur le territoire national

En effet, l'ivoire peut être incorporé dans des instruments, des meubles ou des bijoux. Cependant la réglementation au sujet de son usage et de sa commercialisation limite le champ d'action des professionnels, car des conditions strictes ont été établies : prouver que la matière date d'avant 1975 et obtenir une dérogation écrite par la DREAL (Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement).

L'écaille de tortue également peut être employée pour la fabrication d'objets (meubles, coutellerie, etc.) et est soumise de la même manière à la CITES.

La réglementation a permis la création de filières à responsabilité élargie des producteurs (REP). Le principe de la REP existe en France depuis 1975 et découle de l'idée du « pollueur-payeur ». Selon cette réglementation, les fabricants sont tenus de financer ou même d'organiser la collecte et le traitement des déchets générés par leurs produits commercialisés. La mise en place d'une filière REP implique que les producteurs assument la responsabilité, ainsi que les coûts, de la gestion des déchets. En France, il existe actuellement 13 filières REP, parmi lesquelles la branche Fabrication de l'ameublement, entre autres, est concernée. Plus précisément, la filière REP intitulée Éléments d'ameublement (EA) englobe les composants suivants²⁰ :

- « Les biens meubles et leurs composants dont la fonction principale est de contribuer à l'aménagement d'un lieu d'habitation, de commerce ou d'accueil du public en offrant une assise, un couchage, du rangement, un plan de pose ou de travail.
- Les éléments de décoration textile apportant une décoration des murs, sols et fenêtres avec des produits finis amovibles à base de textiles naturels ou synthétiques, ainsi que leurs accessoires, quels que soient les matériaux qui les composent. »

Afin de mettre en œuvre ce dispositif, visant à influencer sur l'intégralité du cycle de vie des produits en vue de bâtir une économie plus durable, des organismes agréés, appelés éco-organismes, sont désignés pour superviser la collecte, la valorisation, le recyclage, et éventuellement la réutilisation des déchets générés par les entreprises de la fabrication de mobilier :

¹⁹ <https://www.fontenille-pataud.com/fr/content/66-legislation>

²⁰ <https://filieres-rep.ademe.fr/filieres-REP/filiere-EA>

Catégorie	Eco-organismes agréés	Périodes d'agrément en cours
Ménagers et professionnels	 Ecomaison ↗	2024 - 2029
	 Valdélia ↗	2024 - 2029
	 Valobat ↗	2024 - 2029

Tableau des éco-organismes agréés sur cette filière²¹

Les décisions des entreprises en matière de choix des matériaux peuvent ainsi être influencées par les réglementations sur la gestion des déchets et les inciter à opter pour des matériaux qui génèrent moins de déchets ou qui sont plus facilement recyclables et réutilisables. Pour les entreprises employant des métiers d'art, le choix des matériaux peut provenir directement des professionnels des métiers d'art salarié. Ces professionnels doivent baser leur choix sur les impératifs de fabrication des produits, notamment en considérant les compétences requises pour manipuler les matériaux, tout en veillant à assurer la qualité du produit final. Il convient de noter que par leur caractère très pérenne, les pièces d'ameublement réalisées par des professionnels des métiers d'art seront très peu impactées par les réglementations des déchets.

L'adaptation des entreprises dans le choix des matériaux

Comme évoqué précédemment, l'utilisation de certains matériaux rares et considérés comme nobles (ivoire, écailles de tortue...) peut être intimement liée aux métiers d'art. Leur usage est progressivement limité par différentes réglementations mais aussi par les choix des fabricants engagés dans une démarche RSE.

« Le plus souvent, les choix de matériaux sont effectués au niveau de la direction artistique plutôt qu'à celui du professionnel des métiers d'art. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès de représentants de l'Institut Français de la Mode - janvier 2024

²¹ <https://filieres-rep.ademe.fr/filieres-REP/filiere-EA>

La hausse de la responsabilité environnementale se retrouve par exemple sur les produits de la Haute Couture et Prêt-à-Porter de Luxe et créatif qui, pour renouveler leurs gammes et permettre de développer de nouvelles opportunités commerciales, optent pour des pièces reflétant des usages plus respectueux de l'environnement. C'est dans cette démarche que la maison Marine Serre, appartenant à la branche Couture parisienne, adopte la tendance de l'*up-cycling* dans une volonté de développer un projet mode écoresponsable. L'*up-cycling*, (ou surcyclage), est un concept qui intègre les pratiques de transformation, de réemploi ou de réutilisation de produits ou matériaux destinés à être jetés.

Par ailleurs, en termes d'emplois, les enjeux écologiques peuvent constituer un véritable levier d'attractivité du secteur et des entreprises dans le recrutement de nouveaux talents et particulièrement de professionnels des métiers d'art. Il peut d'ailleurs s'agir d'une véritable plus-value pour les futurs candidats qui peuvent préférer une entreprise dont les valeurs et les orientations sont plus respectueuses de l'environnement.



Extrait de la collection « Fichu pour Fichu » de la maison Marine Serre

L'utilisation de matériaux responsables est déjà une réalité avec certaines entreprises remplaçant, dans la mesure du possible, les matériaux essentiels à leurs processus de production. L'utilisation de matériaux écoresponsables peut permettre de pallier voire remplacer l'exploitation d'autres matériaux traditionnellement utilisés tels que des types de bois rares ou des minéraux extraits. Par exemple, l'ébène de Macassar, une ressource rare en voie de disparition utilisée traditionnellement en lutherie, est de plus en plus remplacée par d'autres bois ou par des matériaux composites, comme le fait l'entreprise de lutherie Lâg²².

Ce type de démarche se diffuse progressivement dans les différents secteurs de l'interindustrie. Les professionnels doivent progressivement apprendre à manier de nouvelles matières : les fibres et composites biosourcés et recyclables. Afin d'anticiper les présentes et futures exigences environnementales, de nombreuses initiatives se lancent dans le prototypage de solutions pour le long terme. C'est le cas de Rose Ekwé, qui développe des techniques textiles ancestrales mêlés à de nouveaux dispositifs de production. Les « Géotextiles » sont entièrement biosourcés (à partir de végétaux, d'algues et de minéraux), compostables et ainsi vertueux pour l'environnement.



Les Biotextiles conçus par Rose Ekwé

²² <https://agritrop.cirad.fr/604052/1/doc%20de%20travail%20Bois%20de%20lutherie%20pour%20guitares%20V11%20fini.pdf>

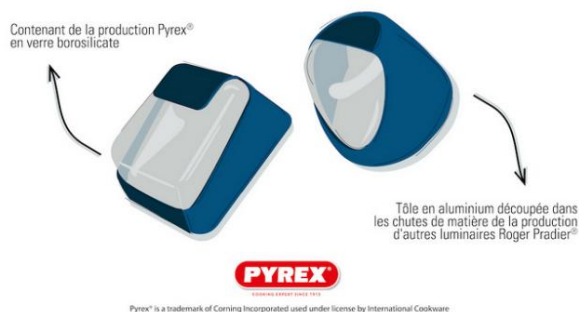
Que ce soit également pour le chanvre, afin de mettre au point le filage de biopolymères comme le maïs ou le lin, ou bien du textile recyclé, les compétences d'assemblage, de modélisme et teinture évoluent vers des techniques adaptées²³. Cependant, les coûts et les méthodes liés à l'usage de ces nouveaux matériaux ne permettent pas encore de les produire à grande échelle dans un contexte industriel.

Par ailleurs, cette transition vers des matériaux renouvelables n'est parfois pas viable pour des raisons de rentabilité, de praticité, d'absence de matériau de substitution, ou d'intégration dans les processus industriels. Il s'agit d'une réalité pour de nombreux métiers comme pour les vitraillistes, dont la baguette de soudure demeure en plomb alors que ce matériau est fortement polluant. La manière d'utiliser le plus raisonnablement et durablement ces matériaux constitue ainsi un véritable défi pour beaucoup de métiers d'art.

L'économie circulaire, une opportunité pour les métiers d'art

Aujourd'hui, l'économie circulaire est en pleine croissance et constitue une opportunité pour les professionnels des métiers d'art, qui peuvent se servir de leurs savoir-faire et de leur créativité pour donner une deuxième vie aux objets ou matériaux destinés à être jetés en les transformant, en les réparant, ou en les restaurant. Cette pratique qui est connue comme dit ci-dessus – sous le nom *surcyclage*, est une forme de recyclage qui consiste à transformer des matériaux ou des produits usagés en nouveaux objets, de valeur supérieure en termes de qualité ou de fonctionnalité. Contrairement au recyclage traditionnel, qui décompose souvent les matériaux en leurs composants de base pour les réutiliser, l'*up-cycling* réutilise les matériaux dans leur forme actuelle pour créer une pièce nouvelle et l'améliorer.

Dans le contexte des métiers d'art, les artisans peuvent prendre des objets ou matériaux anciens, usés, ou obsolètes et les transformer en objets décoratifs, ou articles utilitaires de haute qualité. Cette approche réduit les déchets et favorise la durabilité, mais peut également ajouter une valeur esthétique et unique aux objets créés. L'*up-cycling* dans les métiers d'art peut inclure diverses techniques et matériaux, allant de la transformation de vêtements en pièces de mode uniques, à la reconversion de pièces de mobilier ou d'éléments architecturaux en nouveaux objets d'art ou d'usage quotidien. Cela permet aux professionnels d'explorer leur créativité tout en contribuant à la préservation de l'environnement. L'entreprise Roger Pradier a ainsi conçu et fabriqué en collaboration avec le verrier Pyrex, de nouveaux luminaires avec pour objectif, la durabilité et la circularité²⁴.



Les luminaires Pradier-Pyrex

²³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda_22_2015

²⁴ <https://roger-pradier.com/designers/index/rse/>

Ce concept s'aligne également avec les tendances actuelles en matière de développement durable et de consommation responsable, et répond à une demande croissante des consommateurs pour des produits écologiques et éthiques. Cette exigence de recyclabilité demande parfois des évolutions organisationnelles et de processus notamment en raison de l'évolution des matériaux utilisés.

2.4. Les mutations sociales et la transmission des savoir-faire

Les métiers d'art sont fortement impactés par les évolutions sociales, et la transmission des savoir-faire est une préoccupation essentielle. L'inadéquation ou bien le manque d'offres de formation externes, les coûts élevés liés au développement de formations internes (plateaux techniques complets, matériaux coûteux, formateurs rares), ou encore les aspirations professionnelles et personnelles des nouvelles générations créent des défis tangibles. Ainsi, le manque d'attractivité des métiers d'art est, pour 56 % des répondants²⁵ parmi les entreprises de l'interindustrie employant des professionnels des métiers d'art, l'un de ces défis.

Par ailleurs, ces entreprises doivent faire face à des effets de turn-over particulièrement préjudiciable sur des métiers où il est nécessaire d'investir plusieurs années sur la formation des professionnels pour qu'ils maîtrisent pleinement tous les gestes. La cause de ces départs est également un phénomène qui inquiète les entreprises. La plupart des sortants s'orientent vers un autre métier plutôt que d'aller exercer le même métier dans une autre entreprise ou à titre indépendant. Le volume de personnes à former s'en trouve ainsi encore renforcé.

Enfin les entreprises craignent que ce phénomène de turn-over s'accroisse dans les années qui viennent avec un phénomène générationnel où les « générations Z » n'envisagent plus des trajectoires professionnelles linéaires et souhaitent pouvoir changer plusieurs fois de métiers et de statut professionnel au cours de leur carrière²⁶. Cette volonté semble assez incompatible avec l'exercice de métiers qui nécessitent des années de pratique pour pouvoir maîtriser l'ensemble des gestes et où les dernières années de vie professionnelle sont traditionnellement consacrées au transfert des savoir-faire.

« Les jeunes d'aujourd'hui n'envisagent plus de faire le même métier toute leur vie. Se lancer dans un métier où il faut 15 ans pour se former, ça les repousse forcément. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'un représentant de la branche Fabrication de l'ameublement - janvier 2024

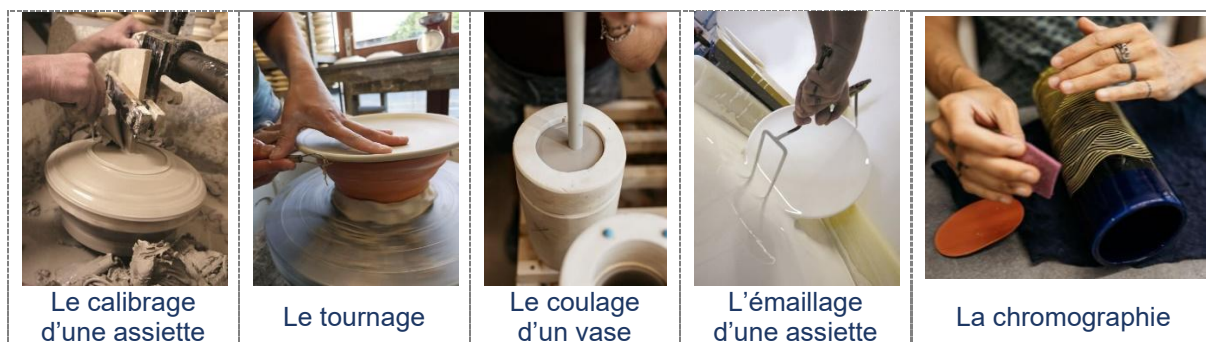
La transmission du savoir-faire des métiers d'art au sein des entreprises de l'interindustrie

Il existe une crainte de la part des entreprises sur la perte de compétences des profils expérimentés, associée à la perte de savoir-faire résultant du manque de candidats pour la relève. Cette inquiétude se manifeste par la disparition progressive de nombreux savoir-faire

²⁵ Source enquête OPCO 2i 2024

²⁶ Etude Génération Z Forvis-Mazars : https://www.forvismazars.com/fr/fr/content/download/999416/file/GenZ_Etude_2019.pdf

traditionnels, notamment en raison d'un déficit de renouvellement générationnel. C'est une problématique rencontrée par de nombreux secteurs, comme dans la dentelle du Puy (dentelle au fuseau), ou encore dans l'industrie horlogère de luxe en Franche-Comté. Par exemple, la faïencerie Georges appartenant à la branche Industries céramiques insiste sur l'importance de la transmission des gestes à chaque étape de la fabrication des objets qu'ils produisent. Ils identifient, pas moins de 30 étapes où l'exécution de gestes manuels « dans les règles de l'art » est nécessaire, dont certains sont illustrés ci-dessous²⁷.



D'autres professionnels font le même constat. C'est le cas par exemple des branches Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie ; Couture parisienne ; Habillement ; Textile ; Maroquinerie ; et Industrie de la chaussure et des articles chaussants, qui soulignent par le biais de l'un de leurs représentants lors d'un entretien, qu'une diversité de métiers spécifiques est nécessaire pour aboutir à un produit fini exceptionnel. S'il manque un maillon, le produit ne peut pas sortir. On est dans des métiers où les expertises s'additionnent²⁸. Cela met en évidence l'importance de la transmission des gestes, à toutes les étapes du processus de production. La perte de ces savoir-faire pourrait conduire à des fermetures d'entreprises faute de main-d'œuvre qualifiée.

« Je suis le dirigeant d'une entreprise qui fonctionne très bien commercialement notamment à l'international mais elle ne survivra pas à mon départ à la retraite faute de repreneur qualifié sur notre savoir-faire. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'un représentant de la branche Maroquinerie - janvier 2024

La transmission du savoir-faire repose essentiellement sur de la formation interne (69 % des répondants²⁹ à l'enquête forment de cette manière-là). En effet, les entreprises de l'interindustrie peuvent diminuer leurs exigences de formation initiale face à la pénurie de candidats. C'est d'ailleurs ce qui a été souligné lors d'entretiens réalisés auprès de représentants de branche. 69 % des entreprises de l'interindustrie ayant répondu à l'enquête menée par Olecio pour OPCO 2i indiquent ainsi privilégier la formation informelle au poste de travail plutôt que n'importe quel autre type de formation continue³⁰.

²⁷ <https://www.faienceriegeorges.com/atelier/des-assiettes-made-in-france-depuis-1898>

²⁸ Citation issue d'un entretien réalisé auprès d'un dirigeant d'une entreprise de la branche Textile en février 2024 par Olecio

²⁹ Source enquête OPCO 2i Mai 2024

³⁰ Source Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024 – 1 090 répondants

« Étant donné la difficulté à trouver des profils adaptés, on se voit contraints d'embaucher des jeunes qui ont un déficit de savoir-faire et d'expérience. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'un représentant de la branche Fabrication de l'ameublement - janvier 2024

Depuis quelques années et notamment après le passage de la crise du Covid-19, de plus en plus d'actifs envisagent une reconversion (49 % des actifs selon une étude BVA). Ces personnes en reconversion présentent une adaptation moins aisée car leurs attentes sont parfois en décalage avec les exigences des entreprises. Ils sont aussi confrontés à un apprentissage long et rigoureux tout en faisant parfois face à des rémunérations plus faibles que celles de leur métier d'origine³¹. Pour certaines entreprises l'apprentissage de la dextérité du geste est plus compliqué après 25-30 ans et nécessite plus de temps. Les personnes en reconversion peuvent en revanche apporter d'autres compétences aux entreprises (gestion de projet, développement, numérique...). Ces profils en reconversion constituent un vivier important et désormais incontournable pour les métiers d'art : en 2018, on estimait que 60 % des nouveaux professionnels des métiers d'art étaient des profils de reconvertis³².

« La reconversion est un nouveau vivier, mais il peut aussi être compliqué de les intégrer. Ces profils ne sont pas préparés à la rudesse, à l'archaïsme de nos ateliers, et ils font preuve de beaucoup d'esprit d'indépendance. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'un représentant de la branche Fabrication de l'ameublement - janvier 2024

Les initiatives pour favoriser l'attractivité et pour faciliter la transmission du geste

Les difficultés de recrutement dans les métiers d'art donnent de l'importance aux initiatives d'ouverture du secteur à des publics qui ne sont pas issus des formations traditionnelles des métiers d'art (CAP, BMA, DN MADE...) ni des profils expérimentés. Ainsi le laboratoire pédagogique Tekhné situé à Vesoul **s'adresse à des jeunes en décrochage scolaire** à qui l'on fait découvrir les métiers d'art. N'ayant pas une formation initiale complète, car n'ayant pas été orientés tôt dans leurs parcours, ils peuvent néanmoins constituer un bon vivier de compétences à mobiliser dans les années qui viennent³³. La Fabrique Nomade est une autre initiative dont le public est constitué de réfugiés qui possèdent déjà des compétences artisanales, ce qui



³¹ <http://ftp.inma-web.org/inma/RIE/INMA%20-%20Etude%20formation%20CLTMA%20Nouvelle-Aquitaine%20-%20Final.pdf> p.56

³² http://www.unma.fr/wp-content/uploads/FORMATION_METIERS_D_ART.pdf p.3

³³ <https://www.francebleu.fr/infos/education/contre-le-decrochage-scolaire-le-dispositif-tekhne-propose-aux-jeunes-de-se-former-aux-metiers-de-l-art-4903123>

permet également d'**alimenter un vivier de main-d'œuvre** disponible pour la transmission des savoir-faire des métiers d'art³⁴.

Nous pouvons aussi relever certaines impulsions des pouvoirs publics utiles pour renforcer l'attractivité des métiers d'art. Par exemple, l'initiative "Petit Mob" du Mobilier National a pour objectif de **sensibiliser les jeunes** aux métiers de la Fabrication de l'ameublement en organisant diverses activités. Des visites thématiques sont planifiées pour permettre aux élèves, du CP à la 3e, de découvrir les pratiques associées aux métiers d'art.



REBÂTIR NOTRE-DAME DE PARIS

L'incendie de la cathédrale Notre-Dame de Paris en 2019 et son grand chantier de reconstruction ont également permis d'attirer l'attention sur les métiers d'art, suscitant l'intérêt d'un public plus large, au-delà des jeunes en formation ou des professionnels expérimentés dans ce domaine. Lors des Journées européennes des métiers d'art 2023, l'établissement public « Rebâtir Notre-Dame de Paris » a permis à des collégiens de visiter une exposition sous le parvis de la cathédrale. Cette initiative a contribué à **mettre en valeur les métiers d'art impliqués dans le chantier de restauration**

(charpentier, dinandier, tailleur de pierre, maître verrier, etc.)³⁵.

Des initiatives telles que la campagne « Savoir pour Faire », lancée par le Comité Stratégique de Filière Mode & Luxe en 2019³⁶ ont également pour ambition de promouvoir les métiers de cette filière et à encourager

Savoir
pour
faire

les échanges entre professionnels, alternants et stagiaires. Cet espace dédié permet de fournir des informations sur les différents métiers, de les valoriser et d'offrir des perspectives de carrière, facilitant ainsi l'accès des jeunes à ces professions et leur projection dans ce

De l'or
dans les
mains

secteur. Par ailleurs, l'association « De l'or dans les mains » vise à susciter l'intérêt des jeunes pour les métiers manuels en intégrant des activités artisanales dans le cadre scolaire. Des ateliers sont proposés dans des collèges, permettant aux artisans locaux de transmettre leurs compétences aux élèves. Ce programme, qui s'étend à diverses régions de France, profite à des milliers de collégiens ainsi qu'à plusieurs centaines d'artisans.

La transmission des savoir-faire des métiers d'art est notamment **soutenue par des programmes publics** comme le programme « Maître d'Art - Élève ». Un professionnel reconnu d'un métier d'art est nommé au titre de « Maître d'Art » et a le devoir de former un élève et lui transmettre son savoir-faire pendant trois ans dans son atelier, recevant une allocation et un accompagnement pédagogique de l'Institut pour les Savoir-Faire Français (auparavant nommé Institut National des Métiers d'Art)³⁷.



³⁴ <https://lafabriquenomade.com/>

³⁵ <https://rebatirnoredamedeparis.fr/les-metiers>

³⁶ <https://www.savoirpourfaire.fr/savoir-pour-faire>

³⁷ <https://www.maitredart.fr/annuaire>



Illustration de professionnels participant au programme Maître d'Art-Élève

Des solutions numériques sont également en cours de développement pour tenter de compenser les problématiques d'inadéquation de l'offre de formation (d'un point de vue thématique mais aussi géographique). Ainsi certaines initiatives visent à utiliser les technologies numériques pour transmettre les savoir-faire des métiers d'art pourraient permettre de compenser, à moindre coût, les pertes de compétences résultant des départs non remplacés des professionnels expérimentés. Le programme du Mobilier National de **numériser les gestes des maîtres des métiers d'art** en vue de constituer une « banque des gestes » illustre bien cette approche novatrice qui pourrait jouer un rôle clé dans l'évolution des métiers d'art³⁸.

L'accompagnement des entreprises pour valoriser les savoir-faire

Un des Meilleurs Ouvriers de France (MOF) complété en 1985 par **Un des Meilleurs Apprentis de France (MAF)** sont deux examens – bien qu'intitulés « concours » – prestigieux qui contribuent à l'attractivité des métiers d'art. Leur origine se situe il y a un siècle dans un



contexte de perte de compétences des professionnels des métiers d'art³⁹. Depuis, ces concours attirent chaque édition un grand nombre de candidats, tant au niveau national qu'international. En effet, l'examen MOF se distingue par sa large assise géographique, accessible dès le niveau départemental et la diversité des spécialités reconnues. Cette ouverture permet à tous les passionnés, y compris les étrangers⁴⁰, de démontrer leur talent et d'obtenir une reconnaissance officielle. Il s'agit – comme dit ci-dessus – d'un examen et non d'un concours, ce qui signifie que le nombre de lauréats n'est pas limité et que celui qui réussit l'examen MOF se voit décerner un diplôme d'État équivalent à un Bac+2. L'inscription à l'examen MOF coûte 200 €, cependant le COET-MOF qui organise le « concours » a fait réaliser une étude qui révèle que le prix réel de l'examen, et de sa lourde préparation, pour un candidat est situé entre 3 500 € et 7 000 €⁴¹. Afin de préserver une ouverture du concours au plus grand nombre, les financements autrefois réservés aux artisans indépendants sont accessibles aux salariés depuis 2018 via

³⁸ https://www.connaissancedesarts.com/metiers_art/artisan-art/les-ministeres-de-la-culture-et-de-leconomie-sallient-pour-lancer-un-grand-plan-daction-en-faveur-des-metiers-dart-11182721/

³⁹ https://francearchives.gouv.fr/fr/authorityrecord/Fran_NP_050115

⁴⁰ <https://koreasowls.fr/meilleur-ouvrier-de-france-deux-sud-coreens-laureats/>

⁴¹ <https://www.lhotellerie-restauration.fr/actualite/concours-un-des-meilleurs-ouvriers-de-france-2019-2021-c-est-parti>

soit leur CPF, soit leur employeur, soit leur OPCO⁴². Déjà en 2017, 38 % des lauréats du concours MOF étaient des salariés⁴³.

Dans le cadre du plan France 2030, Bpifrance a mis en place l'**accélérateur « Savoir-Faire d'Exception n°2 »**, soutenant 20 entreprises comptant une part importante de métiers d'art, leur permettant de s'assurer une structuration en profondeur et créant un écosystème cohérent autour de ces entreprises. Certaines de ces entreprises sont rattachées à OPCO 2i et peuvent ainsi bénéficier du **programme d'accompagnement dédié aux PME avec un fort potentiel de développement**. Par exemple, l'accélérateur a permis aux Ateliers BdM (Bruno de Maistre, ébénisterie d'art et design de mobilier d'exception) de lancer de nouvelles marques créatives (édition de meubles en séries limitées), ou encore à l'entreprise Norki (décoration de luxe en fourrure) de déménager dans de nouveaux locaux pour doubler la surface d'atelier et accompagner la forte croissance de l'activité.

Parmi les entreprises bénéficiaires du programme d'accompagnement : l'entreprise Eclairage Roger PRADIER. Son activité est rattachée à la fabrication d'appareils d'éclairage électrique (code APE 2740Z). Il s'agit d'un acteur majeur du secteur du luminaire d'extérieur.



SOCA

L'entreprise SOCA conçoit et fabrique des produits d'ameublement. Elle possède un savoir-faire dans la tapisserie d'ameublement et est également spécialisée dans la menuiserie. Son activité est la fabrication de meubles de bureau et de magasin (code APE 3101Z)

La cristallerie de Montbronn commercialise ou produit pour d'autres enseignes de luxe. Elle exerce un savoir-faire dans la taille et le polissage du cristal. Son activité est rattachée à la fabrication de verre creux (code APE 2313Z)

Cristallerie de Montbronn
FRANCE
since 1930

Les métiers d'art présents dans l'annexe de l'arrêté interministériel du 24 décembre 2015 peuvent ainsi bénéficier d'accompagnement spécifique. Cependant, comme nous l'avons présenté précédemment, nous retrouvons dans les entreprises de l'interindustrie des métiers faisant partie de ce que nous avons appelé le *halo des métiers d'art*. Ces derniers ne bénéficient pas de la reconnaissance des métiers d'art inscrits dans l'arrêté. Par exemple, le métier de maître voilier que l'on retrouve dans la branche Industrie et services nautiques n'est pas répertorié dans l'arrêté, bien qu'il réponde à tous les critères pour être inclus dans le périmètre de cette étude⁴⁴. En étant exclu de l'annexe de l'arrêté interministériel, le métier de maître voilier ne bénéficie pas du même statut prestigieux que les métiers d'art qui y sont présents, ce qui peut rendre plus difficile l'identification des besoins en compétences et en formation.

⁴² <https://www.meilleursouvriersdefrance.org/media/1a77f964-9e77-11e9-92cc-0242ac160006/5d99d8aa-8474-11ea-a8e1-0242ac170006/dossier-de-presse.pdf>

⁴³ <https://www.meilleursouvriersdefrance.org/actualites/qui-sont-nos-candidats>

⁴⁴ Cf. le tableau des critères de validation des métiers d'art réalisé dans le cadre de cette étude.

Des métiers d'art aux différentes typologies d'entreprises

Même dans un seul secteur, l'exercice d'un métier d'art peut significativement différer en fonction de l'entreprise dans laquelle il est exercé. Dans certaines petites structures l'activité quasi artisanale donnera une liberté importante aux professionnels des métiers d'art salariés sur toutes les phases du processus. Dans une grande structure comme les maisons de luxe les périmètres d'intervention seront plus restreints.

Certains jeunes qui aspirent à une liberté artistique rencontrent des difficultés lorsqu'ils se confrontent à la réalité exigeante des métiers d'art. S'adapter à un environnement professionnel ou à une culture d'entreprise spécifique peut aussi être un défi. Les populations, souvent plus âgées, d'actifs en reconversion peuvent être à la recherche d'un métier passion, d'une autonomie et de créativité. Cependant, cette approche ne satisfait pas nécessairement les besoins concrets des entreprises de l'interindustrie et peut même entraîner des écarts d'adaptation à la culture de l'entreprise.

« Pour renforcer l'attractivité de nos métiers d'art, il faut en actualiser les appellations. La réalité professionnelle est très hiérarchisée, il faut préciser pour le métier de "couturière" son niveau réel attendu de compétences : mécanicienne, 2de main, 1ère main qualifiée, etc. Aujourd'hui un jeune rentre en tant que 1ère main qualifiée, reste 5 ans, puis s'en va. Il est temps de coordonner l'évolution de la société, du métier et des formations. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'un représentant de la branche Habillement - Janvier 2024

2.5 Autres facteurs identifiés

Les entretiens avec les professionnels et l'analyse documentaire ont permis de dégager les principales tendances d'évolution précédemment présentées. En outre, l'enquête a révélé d'autres dynamiques influençant significativement les différentes branches professionnelles de l'interindustrie. En effet, 14 % des répondants ont souligné l'existence d'autres évolutions ayant un impact sur l'activité des professionnels.

Parmi les autres tendances d'évolution citées par les répondants, plusieurs indiquent constater une **augmentation des charges** (énergie, coût du travail) **et des coûts des matières premières** (bois, métaux, tissu...), Cette augmentation impacte directement la rentabilité des entreprises et rend la gestion financière plus complexe. De plus, l'inflation générale et la hausse des prix du foncier ajoutent à la pression financière déjà existante, rendant difficile la pérennité économique des plus petites entreprises. Cette évolution économique pousse certaines entreprises à revoir leur modèle et à chercher des solutions pour maintenir leur viabilité.

« Évolution du coût des matières premières depuis 3 ans »

« Matières premières produites hors France, voir hors UE, concurrence main-d'œuvre étrangère »

« La hausse de l'énergie (gaz, électricité) impacte fortement nos coûts de production »

« Forte augmentation des énergies, augmentation des prix du foncier »

Verbatim issu de l'enquête – mai 2024

La **rémunération est régulièrement présentée comme un frein à l'attractivité** des métiers d'art. En effet, ces derniers ne bénéficient pas toujours d'un salaire très élevé au regard du niveau de maîtrise technique attendu et de la durée de la formation. Ainsi le niveau de vie moyen entre 2005 et 2013 des professionnels des métiers d'art était de 20 700 €⁴⁵, soit légèrement au-dessus du niveau de vie médian en France en 2013⁴⁶. De fait, ce sont des métiers pour lesquels la passion est le principal vecteur d'attractivité.

« On a une difficulté à répondre aux besoins des salariés en termes de pouvoir d'achat »

« Métier à faible rémunération et paradoxalement à fort investissement en temps sur l'établi »

« Rémunération et intéressement moins attractif que dans d'autres métiers »

Verbatims issus de l'enquête – mai 2024

⁴⁵ Gouyon, Marie. « Revenus d'activité et niveaux de vie des professionnels de la culture », Culture chiffres, vol. 1, no. 1 (2015) pp. 1-28.

⁴⁶ INSEE – Les niveaux de vie en 2013

3. Réalités et enjeux pour les professionnels des métiers d'art salariés

3.1. Réalité d'exercice des métiers d'art dans l'interindustrie

L'exercice des métiers d'art en contexte industriel diffère du contexte artisanal par le volume de production délivré, mais également par les méthodes de production employées. Alors qu'en contexte artisanal, la main est le principal outil, en contexte industriel, **la main accompagne la machine**. La place de la machine est souvent essentielle au processus de production, car elle permet de répliquer des gestes et compétences de manière plus régulière et productive que la main seule. Cependant, l'utilisation de ces machines peut être complexe et requiert un **panel de compétences techniques** qui permettent de manipuler, régler et guider la machine en fonction des critères et du niveau d'exigence de production des clients. En ce sens, pour exercer leur métier en contexte industriel, ces professionnels salariés doivent se former sur l'utilisation de machines souvent imposantes et techniques.

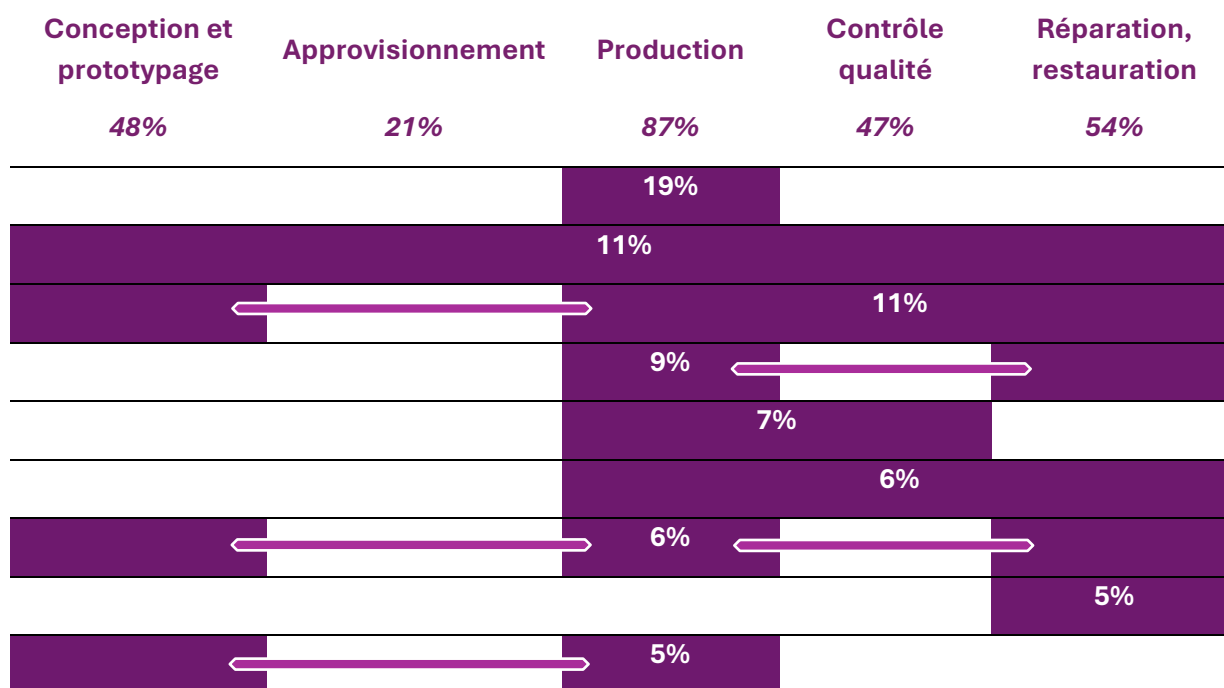
À la différence d'un artisan indépendant, les professionnels des métiers d'art salariés dans des entreprises à caractère industriel se concentrent souvent sur une seule étape de la production, à savoir celle de la fabrication. Ils doivent alors collaborer avec les professionnels dédiés aux phases de conception/prototypage, d'approvisionnement, de contrôle qualité et de réparation et restauration. Cette situation suppose de prendre en compte et de s'adapter aux travaux effectués par chaque professionnel du processus de production. Cela demande un certain esprit d'équipe, des compétences de communication et une forte adaptabilité.

Contrairement au contexte artisanal, et étant donné que le professionnel des métiers d'art salarié en milieu industriel intervient principalement dans la phase de fabrication (plus rarement sur celle de la conception), son travail a tendance, à être davantage de l'ordre de l'exécution que du créatif ou artistique. Le professionnel des métiers d'art salarié doit pouvoir faire preuve d'une grande patience, d'une rigueur et d'une persévérance qui lui permettent d'effectuer des tâches parfois répétitives. Il doit à la fois démontrer un savoir-faire à haute technicité qui - sans touche artistique -, requiert une compétence créative, indispensable à l'exécution des gestes requis pour la production de l'objet.

Un métier d'art dans l'industrie se distingue par la part importante de gestes à haute-technicité, de savoir-faire traditionnels, de précision artisanale qu'il mobilise. Pour fabriquer l'objet conçu, il doit faire appel à ses techniques créatives (mélange de teintures, taille de métaux précieux, par exemple). Il implique souvent une dimension esthétique ou patrimoniale, comme dans la fabrication de pièces de luxe, la céramique industrielle ou la haute horlogerie. À l'inverse, un métier de l'industrie qui n'est pas un métier d'art repose davantage sur des procédés et des résultats entièrement standardisés, l'automatisation et la production en série. Il privilégie la performance, la cadence et la régularité, souvent dans des secteurs comme l'industrie pharmaceutique ou la métallurgie lourde. Si les deux types de métiers contribuent à la production industrielle, les métiers d'art valorisent une excellence de l'ordre de l'artisanal, là où les autres misent sur l'efficacité industrielle.

Positionnement des professionnels des métiers d'art salariés dans les phases du processus productif des entreprises au niveau interindustriel

Source INSEE DSN 2021 – Traitement Olecio- Focus sur les résultats les plus significatifs



Note de lecture :

87 % des répondants indiquent intervenir au moins en phase de production.

Pour 11 % des répondants à l'enquête, leurs salariés sur des métiers d'art interviennent sur l'ensemble des phases du processus industriel.

L'enquête révèle que, pour 87 % répondants, leurs salariés sur des métiers d'art interviennent en phase de production, ce qui n'exclut pas la possibilité pour les entreprises de faire intervenir leurs professionnels des métiers d'art salariés à d'autre phase du processus de production.

Cependant, pour 19 % des répondants, leurs professionnels salariés des métiers d'art se consacrent **exclusivement** au processus de production, tandis que pour 11 % d'entre elles, leurs professionnels des métiers d'art salariés **combinent production/fabrication avec des activités de contrôle qualité et de réparation ou restauration**.

Seulement 11 % des entreprises répondantes indiquent que leurs professionnels des métiers d'art salariés sont **impliqués dans l'ensemble des cinq phases du processus** (conception et prototypage ; approvisionnement ; production/fabrication ; contrôle qualité ; réparation ou restauration).

Cette répartition souligne une focalisation très claire des métiers d'art sur des activités de production où la maîtrise du geste et de la matière sont très importantes, tout en indiquant une certaine polyvalence pour une minorité, qui s'engage également dans des activités complémentaires telles que la conception ou encore la réparation ou restauration.

3.2. Quelques chiffres clés sur les métiers d'art dans l'interindustrie

La méthodologie de recensement et d'analyse

Au regard des six critères différents décrits ci-dessus (partie 1.3), près de **280 métiers d'art⁴⁷ présents de manière non exceptionnelle dans les entreprises de l'interindustrie ont été identifiés**. Cette grande diversité de métiers se retrouve dans les entreprises de 12 branches (*Cf annexe en page 66*) professionnelles sur le total des 29 de l'interindustrie.

L'enjeu de quantification des effectifs de professionnels des métiers d'art salariés dans l'interindustrie est crucial pour, d'une part dresser un état des lieux des métiers d'art dans le périmètre d'intervention d'OPCO 2i, et d'autre part dimensionner correctement les dispositifs d'accompagnement RH.

La méthodologie suivante a été déployée pour réaliser des estimations des effectifs de professionnels des métiers d'art salarié des entreprises des branches professionnelles de l'interindustrie.

1. **Regroupement des métiers** : Afin de manipuler une liste plus restreinte avec moins de diversité, les 280 métiers ont été regroupés en 95 familles de métiers. Ces regroupements de métiers ont également été utilisés pour les besoins de l'enquête en ligne.

Exemple :

Métiers	Famille de métiers
- Coloriste textile pour chaussures - Monteur chaussure - Réparateur(rice) de montage - Fabricant de chaussures - Piqueur - Retoucheur(se)	- Fabricant de chaussures (montage, piquage, patronnage, prototypage, retouchage)

2. **Rattachement des familles de métiers à des code APE** : Afin de se rapprocher d'une source statistique fiable et reconnue disposant d'éléments de dénombrement des effectifs salariés et des établissements les familles de métiers ont été rattachées à des codes APE (ou codes NAF).

Exemple :

Métiers	Famille de métiers	Code APE	Libellé APE
Coloriste textile pour chaussures	Fabricant de chaussures (montage, piquage, patronnage, prototypage, retouchage)	1520Z	Fabrication de chaussures
Monteur chaussure			
Réparateur(rice) de montage			
Fabricant de chaussures			
Piqueur			
Retoucheur(se)			

⁴⁷ Métiers présents dans l'arrêté interministériel du 24 décembre 2015 et/ou validant 3 critères minimum

3. Estimation d'une part de métier d'art par code APE : Sur chaque code APE une proportion d'effectif salarié minimum et maximum exerçant des métiers d'art au sens retenu pour la présente étude (cf. critères de caractérisation des métiers d'art en partie 1.3) a été déterminée. Les sources suivantes ont permis de déterminer ces proportions :

- **Entretiens réalisés auprès d'experts** : à travers les près de 80 entretiens réalisés auprès d'experts et de dirigeants d'entreprises employant des professionnels sur des métiers d'art le poids de ces derniers parmi l'ensemble de l'organisation a été interrogé
- **Analyse documentaire et presse** : Près de 90 publications relatives aux métiers d'art ont été analysées pour les besoins de l'étude et pointent certaines estimations quantitatives indicatives sur le poids des métiers d'art (bibliographie disponible en fin de rapport).
- **Analyse par échantillonnage des activités détaillées des entreprises sur le Code APE** : Sur chaque code APE, un échantillon d'entreprises du périmètre d'OPCO 2i a été analysé en recherchant l'activité détaillée exercée (sites web, annuaires professionnels, offres d'emploi publiées...).
- **INSEE** : Étude « Les métiers artistiques⁴⁸ » publiée en 2013 qui fait notamment état d'une population de 23 600 actifs sur des métiers d'art (hors spectacle, art visuel et art de la mode ou de la décoration)
- **Chambre des métiers et de l'artisanat** : La CMA publie des données sur les entreprises artisanales inscrites au Répertoire national des métiers. Ce répertoire est un jeu de données produit par l'Institut national de la propriété industrielle à partir des répertoires des métiers maintenus par les chambres des métiers et de l'artisanat qui constitue un registre public des entreprises artisanales. Nous y trouvons notamment :
 - le nombre d'entreprises inscrites par code APEA qui constitue une sous-classe APE détaillant l'activité artisanale exercée.
 - le nombre d'emplois par métier artisanal

Exemple :

Code APE	Dénomination APE	% de l'effectif salarié exerçant un métier d'art par entreprise	
		Min.	Max.
1520Z	Fabrication de chaussures	10%	20%
1330Z	Ennoblement textile	15%	30%
0811Z	Extraction de pierres ornementales et de construction, de calcaire industriel, de gypse, de craie et d'ardoise	5%	15%

Note : L'exploitation de l'enquête réalisée auprès des entreprises n'est pas pertinente pour l'estimation de la part des métiers d'art dans les entreprises. L'échantillon de répondant est fortement biaisé, car l'enquête visait spécifiquement des entreprises qui emploient des professionnels des métiers d'art salariés

4. Calcul du nombre de salariés de l'interindustrie : À partir de l'estimation de l'effectif des entreprises de l'interindustrie par code APE à fin 2022, une fourchette d'effectif de salarié sur des métiers d'art est calculée.

⁴⁸ https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1288290/FPORSOC13j_D4_artistiques.pdf

Exemple :

Code APE	Libellé APE	% de l'effectif salarié exerçant un métier d'art par entreprise		Effectif salarié dans le périmètre OPCO 2i	Nb min de salariés MA	Nb max de salariés MA
		Min.	Max.			
1520Z	Fabrication de chaussures	10%	20%	3 868	387	774
1330Z	Ennoblement textile	15%	30%	2 115	317	634
0811Z	Extraction de pierres ornementales et de construction, de calcaire industriel, de gypse, de craie et d'ardoise	5%	15%	2 855	143	428

- **Calcul du nombre de salariés de l'interindustrie** : À partir de l'estimation de l'effectif des entreprises de l'interindustrie par code APE, une fourchette d'effectif de salariés sur des métiers d'art (répartis en familles de métiers) est calculée.

Exemple :

Familles de métiers	APE		Nb min de salariés MA	Nb max de salariés MA	Poids du métier groupé sur l'APE	Nb min salariés	Nb max salariés
Bottier main	1520Z	Fabrication de chaussures	387	774	20%	77	155
Designer, styliste de chaussures					20%	77	155
Fabricant de chaussures (montage, piquage, patronnage, prototypage, retouchage)					60%	232	464

3.3. Effectif et socio-démographie des professionnels des métiers d'art salariés dans l'interindustrie

Effectif de professionnels des métiers d'art salariés des branches de l'interindustrie

→ Entre 23 000 et 36 000 salariés

Les estimations réalisées dans le cadre de cette étude amènent à évaluation de 23 000 à 36 000 professionnels des métiers d'art salariés des branches de l'interindustrie⁴⁹ (méthodologie détaillée précédemment).

Cette estimation n'inclut pas les professionnels non-salariés des métiers d'art (ex. : entrepreneurs individuels, gérants non-salariés) et cible le périmètre des entreprises des branches professionnelles de l'interindustrie.

⁴⁹ Ces chiffres n'incluent pas les gérants non-salariés de leur entreprise. Leur effectif est difficile à estimer et se situe probablement entre 5 % et 10 % de l'effectif salarié total.

Le poids relatif des professionnels des métiers d'art salariés par rapport à l'ensemble des salariés de l'interindustrie est faible. Sur les près de 2,8 M de salariés, cela représente 1,3 % des salariés. Toutefois sur certaines branches professionnelles, le poids des métiers d'art sur l'ensemble de l'effectif salarié approche d'un tiers (ex. : Cristal, verre et vitrail ; Maroquinerie).

Les professionnels des métiers d'art salariés se retrouvent **très majoritairement dans 12 branches professionnelles** sur les 29 branches de l'interindustrie. Si l'on analyse uniquement ces 12 branches professionnelles, le poids des métiers d'art est de 1,2 % à 2 %.

Estimation de l'effectif de professionnels des métiers d'art exerçant en tant qu'entrepreneurs individuels

En suivant la même méthodologie utilisée pour estimer les effectifs de professionnels des métiers d'art salariés (cf. 3.2), une estimation de l'effectif de professionnels des métiers d'art exerçant en tant qu'entrepreneurs individuels a été faite.

Effectif de professionnels des métiers d'art* exerçant en tant qu'entrepreneurs individuels

→ Entre 19 000 et 30 000 professionnels entrepreneurs individuels

**sur les métiers d'art présents dans l'interindustrie*

Cette estimation a été réalisée à partir du dénombrement du nombre d'établissements sur les statuts d'Entreprise Individuelle (EI), d'Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL) et de SA ou SAS sans salarié sur les codes APE retenus des activités exercés par les métiers d'art présents dans l'interindustrie (cf. 3.2.2).

Estimation des effectifs par branche professionnelle à fin 2022

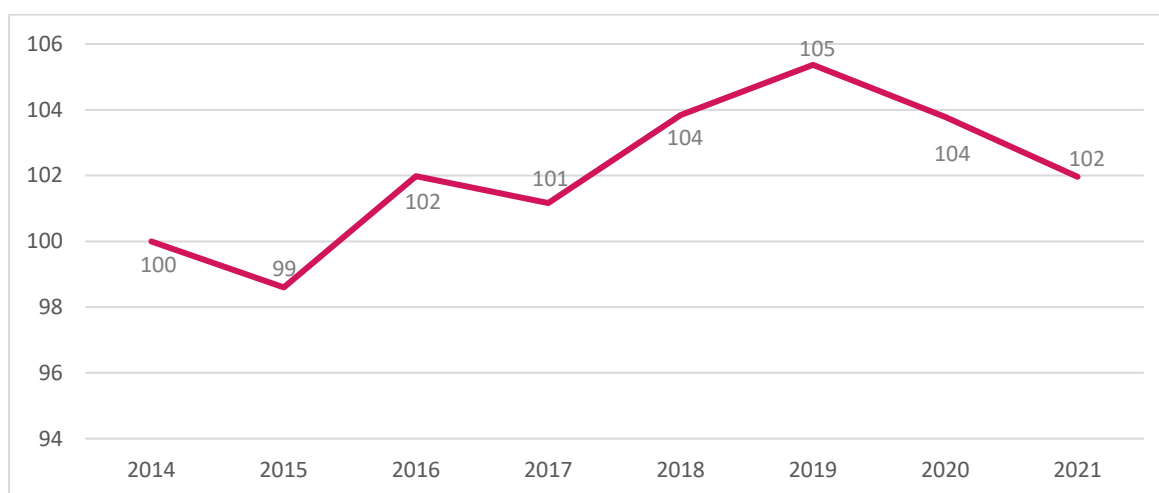
Estimation Olecio à partir de la méthodologie décrite plus haut

Branche professionnelle	Effectif de professionnels des métiers d'art salariés	Poids parmi l'ensemble des salariés de la branche
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie	2 500 à 4 100	13% à 22%
Carrières et matériaux	800 à 1 800	1% à 3%
Couture parisienne	1 000 à 1 500	9% à 13%
Cristal, verre et vitrail	1 700 à 3 000	18% à 34%
Fabrication de l'ameublement	2 000 à 2 700	6% à 8%
Habillement	1 000 à 1 500	4% à 6%
Industrie de la chaussure et des articles chaussants	600 à 1 100	9% à 16%

Industrie et services nautiques	400 à 700	2% à 4%
Industries céramiques	1 100 à 1 600	15% à 21%
Maroquinerie	8 500 à 13 000	23% à 35%
Métallurgie	1 400 à 2 400	0,1% à 0,2%
Textile	1 000 à 1 800	2% à 3%

Estimation de l'évolution de l'effectif des professionnels des métiers d'art salariés

Source INSEE DSN 2021 – Évolution à partir d'une base 100 en 2024 - Traitement Olecio⁵⁰

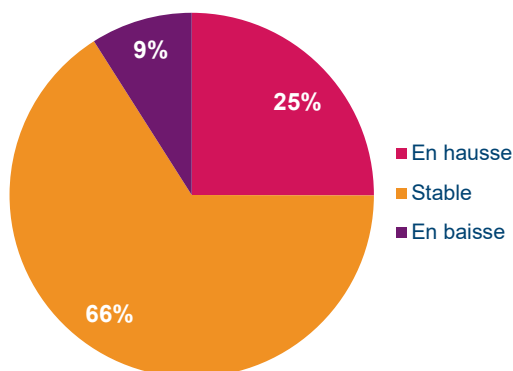


L'effectif des professionnels des métiers d'art salariés des branches de l'interindustrie présente une relative stabilité sur la période. Entre 2014 et 2021, nous constatons une hausse de 2 points après un pic observé en 2019. La légère décroissance que nous constatons sur 2020 et 2021 tire probablement une partie de ses origines de la crise du COVID-19.

⁵⁰ Traitement à partir d'une sélection de PCS : Ouvriers d'art, Modeleurs (sauf modeleurs de métal), Mouleurs-noyauteurs à la main, ouvriers qualifiés du travail du verre ou de la céramique à la main, Tailleurs et couturières qualifiés, ouvriers qualifiés du travail des étoffes (sauf fabrication de vêtements), Opérateurs qualifiés du textile et de la mégisserie, Ouvriers qualifiés de la coupe des vêtements et de l'habillement, autres opérateurs de confection qualifiés, Ouvriers qualifiés du travail de la pierre.

Prévisions de l'évolution de l'effectif des professionnels des métiers d'art salariés

Source Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024



La stabilité des effectifs de professionnels des métiers d'art salarié est la tendance la plus partagée par les répondants sur ces métiers. Les deux tiers des entreprises répondantes à l'enquête considèrent que leur effectif sur les métiers d'art sera stable dans les prochaines années.

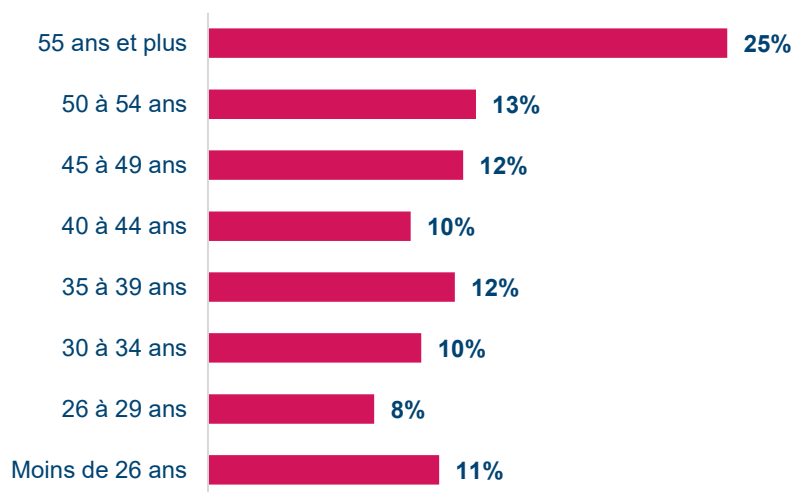
Cette stabilité s'applique particulièrement à la branche Cristal, verre et vitrail où 77 % des répondants considèrent que les effectifs seront stables.

Pour un quart des répondants, leurs effectifs salariés sur les métiers d'art augmenteront dans les prochaines années. Les plus fortes hausses envisagées concernent les branches Industrie et services nautiques, Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie et Couture parisienne avec respectivement 50 %, 35 %, 32 %, 30 %, 28 % et 25 % des répondants qui envisagent une hausse de leurs effectifs salariés sur des métiers d'art.

Les entreprises qui anticipent une baisse de leurs effectifs salariés sur des métiers d'art sont peu nombreuses avec 9 % au global. La branche Fabrication de l'ameublement est celle où les entreprises sont les plus nombreuses à anticiper une baisse avec 16 % des répondants.

Pyramide des âges des professionnels des métiers d'art salariés

Source INSEE DSN 2021 – Évolution à partir d'une base 100 en 2024 - Traitement Olecio



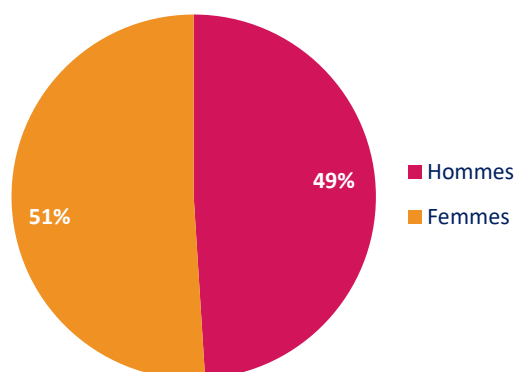
Avec **un quart des effectifs âgé de 55 ans et plus**, les professionnels des métiers d'art salariés des branches de l'interindustrie présentent une moyenne d'âge élevée qui annonce d'**importants départs en retraite** dans les prochaines années. Cette situation présente **deux défis majeurs** pour ces métiers. Tout d'abord comme dans tous les secteurs qui connaissent le même phénomène il faudra **remplacer ces départs** en retraite. Le deuxième défi est spécifique aux métiers d'art, il s'agit du **transfert des savoir-faire**. Ces derniers sont dans la grande majorité de cas rares et le fruit d'un apprentissage de plusieurs années voire plusieurs dizaines d'années. Les différents secteurs devront organiser ces transferts de savoir-faire et auront probablement besoin d'accompagnement pour cela.

Il est intéressant de voir que les **moins de 26 ans représentent 11 % des salariés** professionnels des métiers d'art salariés ce qui peut être considéré comme un signe encourageant pour l'attractivité des métiers d'art. Mais il faut néanmoins garder à l'esprit que cette **tranche d'âge est plus large sur ces métiers**, car les salariés (y compris les alternants considérés comme salariés) démarrent régulièrement leur parcours professionnel avant 20 ans.

Les **creux** qui peuvent être constatés sur les **tranches de 40 à 44 ans (10 %)** et surtout les **26 à 29 ans (8 %)** sont à la fois révélateurs de périodes où les **embauches de jeunes ont été insuffisantes** et d'un **phénomène plus inquiétant de départs en cours de carrière** qui peut être fortement handicapant dans des filières où les durées d'apprentissage des métiers prennent en tout une dizaine d'années.

Répartition selon le genre des professionnels des métiers d'art salariés

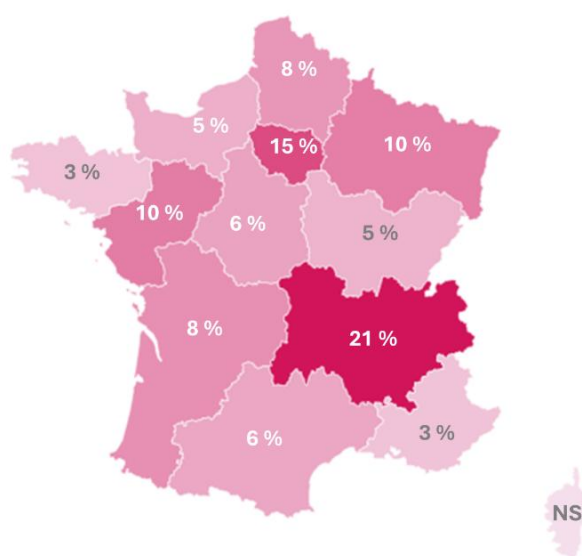
Source INSEE DSN 2021 – Traitement Olecio



La répartition des professionnels des métiers d'art salariés des branches de l'interindustrie est presque paritaire, mais cette apparente égalité cache des **disparités significatives selon les branches professionnelles**. Dans la branche Maroquinerie, les femmes représentent près de 85 % des effectifs, ou encore plus de 70 % dans la branche Couture parisienne. En revanche, dans la branche Carrières et matériaux, les femmes ne représentent moins de 5 % des professionnels des métiers d'art salariés.

Répartition par région des professionnels des métiers d'art salariés

Source INSEE DSN 2021 – Traitement Olecio



La répartition des professionnels des métiers d'art salariés des branches de l'interindustrie en France est inégale avec une **concentration significative dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes (21 %) et Île-de-France (15 %)**. Ces deux régions comptent en cumulé plus d'1/3 des effectifs.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette répartition. L'**Île-de-France**, en tant que région capitale, bénéficie d'une concentration importante de population, mais aussi d'entreprises notamment dans le secteur du luxe. Toutefois, le **poids des professionnels des métiers d'art salariés en Île-de-France est seulement de 15 %**, alors que la région rassemble 20 % des actifs, tout secteur confondu.

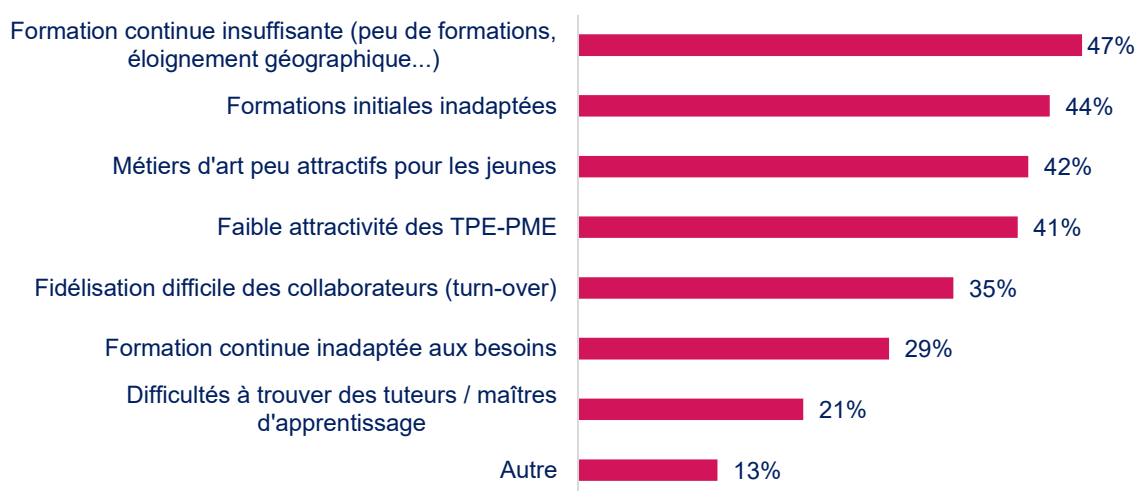
La région **Auvergne-Rhône-Alpes** rassemble en revanche **21 % des professionnels des métiers d'art salariés** alors que la région rassemble **13% des actifs**. Cette **surreprésentation régionale** peut être attribuée à une tradition artisanale forte, notamment dans la fabrication de textiles et de produits artisanaux, ainsi qu'à la présence de pôles de formation et de réseaux professionnels bien établis qui soutiennent le développement des métiers d'art dans cette région.

Les régions PACA et Occitanie présentent une légère sous-représentation des professionnels des métiers d'art salariés avec respectivement 3 % et 6 % pour 7 % et 9 % des actifs.

3.4. Difficultés liées aux ressources humaines rencontrées par les entreprises

Principales difficultés liées aux ressources humaines selon les répondants pour les métiers d'art dans leurs entreprises

Source Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024



L'enquête a permis d'interroger les professionnels des métiers d'art salariés au sujet des défis qu'ils rencontrent en matière de ressources humaines. Les répondants avaient la possibilité d'indiquer les difficultés les plus significatives affectant leur activité.

Les répondants ont identifié les formations, tant initiales que continues, comme les deux principales difficultés. Près de la moitié ont signalé que la formation continue est l'un des défis RH les plus significatifs. Cela est principalement causé par l'éloignement géographique des centres de formation, et l'accès limité pour les entreprises se trouvant dans des zones rurales ou éloignées des grandes villes. La mise à jour régulière des compétences peut ainsi être plus difficile et représente un enjeu pour rester compétitif. Les répondants affiliés à la branche Industrie et services nautiques affichent un taux atteignant jusqu'à 80 %, tandis que ceux de la branche Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, Horlogerie atteignent 60 %. Pour les répondants des autres branches, le taux est globalement comparable à la moyenne interindustrielle.

Je n'ai pas encore trouvé de solution pour mettre en place une montée en compétence ou même une formation dans mon entreprise.

En deuxième position, 44 % des professionnels estiment que les formations initiales sont inadaptées aux besoins des professionnels des métiers d'art salariés. Cette inadéquation entre les compétences enseignées et les exigences réelles du marché du travail engendre une préparation insuffisante des nouveaux entrants.

Les formations initiales sont à mon sens totalement inadaptées. Il y a de moins en moins d'heures de pratique.

De plus, 42 % des répondants ont souligné que les métiers d'art sont peu attractifs pour les jeunes. Ils sont plus de 10 points supérieurs parmi les répondants de la branche Textile, et 50 % pour les répondants rattachés à la branche Métallurgie. Cette perception contribue à un faible renouvellement des talents, aggravant ainsi les défis de recrutement. Les répondants mentionnent également des problèmes d'attractivité du territoire, qui peuvent être liés à des facteurs économiques, sociaux ou géographiques, rendant certaines zones moins séduisantes pour les professionnels potentiels.

« Capacité de financement du poste pour compenser la faible attractivité du territoire »

« Faible attractivité d'une TPE-PME en zone rurale »

En lien avec cette problématique, 41 % des professionnels pointent la faible attractivité des TPE-PME. En effet, les petites structures peinent à rivaliser avec les offres salariales et les avantages proposés par les plus grandes entreprises. Parmi les répondants ayant indiqué d'autres difficultés liées aux ressources humaines, certaines signalent également une attractivité accrue des grandes entreprises environnantes, qui attirent les talents avec des offres plus compétitives, au détriment des plus petites entreprises.

On a dénigré le travail manuel dans la scolarité. On est avec une population qui ne veut pas forcément venir chez nous. Il y a un enjeu de découverte des métiers et d'attractivité pour nos métiers.

La fidélisation des collaborateurs est également une préoccupation majeure, avec un taux de turnover élevé mentionné par 35 % des répondants. Ce taux atteint même les 46 % pour les répondants rattachés à la branche Maroquinerie, et 45 % pour ceux de la branche Industrie

et services nautiques. Cette difficulté à retenir les talents amplifie les coûts de formation et déstabilise les équipes en place, affectant la continuité et la qualité du travail. Par ailleurs, d'après les réponses apportées à l'enquête, plus l'entreprise est grande, plus elle semble concernée par la problématique de fidélisation. Pour les entreprises de 1 à 9 salariés, 32 % le mentionnent comme une difficulté rencontrée, tandis que cela représente respectivement 42 % et 55 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés et celles de 50 à 249 salariés.

Nous rencontrons des difficultés à fidéliser, mais c'est entièrement en rapport avec l'âge. Les jeunes aiment le changement et ne se voient pas faire un seul et même métier pendant des années consécutives.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise – mai 2024

En outre, l'irrégularité de l'activité d'une année sur l'autre pose des défis pour la stabilité de l'emploi et la planification à long terme. Cette variation de l'activité peut rendre difficile la fidélisation des employés et la gestion des ressources humaines. Par ailleurs, les conditions de travail perçues comme difficiles et peu valorisantes s'ajoutent à ces défis, décourageant les jeunes générations de s'engager dans ces carrières.

En parallèle de cette difficulté de fidélisation des salariés par les plus grandes entreprises, la faible attractivité des TPE-PME pourrait s'expliquer par le manque de visibilité et la rémunération peut-être plus faible qu'elles pourraient proposer.

Bien que dans une bien moindre mesure, tout de même 21 % des répondants indiquent une difficulté à trouver des tuteurs et maîtres d'apprentissage compétents et volontaires. Ce manque de formateurs qualifiés limite la transmission des savoir-faire essentiels qui se fait essentiellement de pair-à-pair.

4. Analyse de l'offre de formation et de son adéquation avec les besoins

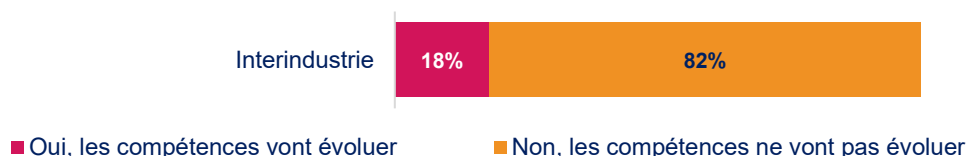
4.1. Les compétences requises chez les professionnels des métiers d'art des entreprises de l'interindustrie

Les évolutions de compétences attendues par les professionnels des métiers d'art salariés dans les entreprises de l'interindustrie

La perception de l'évolution des compétences émergentes chez les professionnels des métiers d'art salariés varie selon les branches. Dans les entreprises de l'interindustrie, seulement 18 % des répondants anticipent une évolution des compétences dans les années à venir. En effet, à l'origine de cette évolution se retrouvent les grandes transitions (environnementale, numérique, habitudes de consommation, mutations sociales...), qui ne se limitent pas aux compétences. Elles impactent plus largement l'ensemble de l'activité économique en impactant plus précisément le modèle économique, la demande client et les canaux d'approvisionnement, contraignant les secteurs à adapter leur production, leurs outils et leurs modes de travail.

Anticipation de l'évolution des compétences requises pour exercer un métier d'art

Source Enquête OPCO 2i – traitement Olecio



Parmi les 18 % d'entreprises répondantes qui estiment que les compétences requises pour exercer un métier d'art vont évoluer dans les prochaines années, la thématique la plus saillante est liée aux compétences liées aux outils numériques (logiciels de bureau, outils de conception, machines à commandes numériques). Elles vont prendre de l'importance ou vont évoluer. Bien que l'utilisation des outils numériques varie selon la taille des entreprises et ne soit pas encore généralisée, il est indéniable qu'un grand nombre d'entre elles cherchent à intégrer ces technologies dans leurs activités. Cela entraîne une évolution nécessaire des compétences requises des salariés.

Nous réalisons beaucoup d'investissement et d'innovation. Les imprimantes numériques ouvrent de nouvelles perspectives, permettent de créer de nouveaux produits. C'est aussi un gain de temps et il y a un intérêt pour les collaborateurs, car c'est une nouveauté. Les utilisateurs sont des collaborateurs exerçant des métiers traditionnels et la formation est réalisée par le fabricant.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie – mai 2024

On a acheté un logiciel de tissage et on s'est formé via le logiciel du fournisseur.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche Fabrication de l'ameublement – mai 2024

À Paris, une entreprise a développé une machine de coupe pour détecter les trous dans les tissus.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche Habillement – mai 2024

Les outils numériques vont forcément changer les compétences. On continue de faire "à l'ancienne", mais ça n'empêche pas d'absorber de nouveaux outils. On ne peut pas refuser ces nouveaux outils, ça vient à grandes enjambées.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de facture d'instruments de musique – mai 2024

Si la maîtrise des outils numériques est la thématique qui ressort le plus des réponses d'entreprises de l'interindustrie à l'enquête, une autre thématique bien moins abordée, mais tout de même assez saillante est celle qui concerne l'évolution des compétences liées à l'utilisation de méthodes, de produits, ou de matériaux innovants pour le métier.

Enfin, deux autres thématiques mentionnées par plusieurs entreprises répondantes sont :

- Celle concernant l'évolution des compétences requises liée à la transition écologique (maîtrise d'alternatives à des matériaux comme depuis l'interdiction du plomb en UE, écoconception, recyclage, réparation et revalorisation) ;
- Et celle concernant l'amélioration continue des compétences techniques métiers des professionnels.

Certains métiers doivent en effet faire évoluer leurs compétences, tels que des métiers de la branche Fabrication de l'ameublement qui doivent désormais travailler sur des meubles ou des objets qui intègrent de petits moteurs ou de l'électronique.

Ces deux dernières thématiques sont loin de représenter la majorité des précisions apportées par les répondants qui estiment qu'une évolution des compétences requises va se produire dans les années à venir.

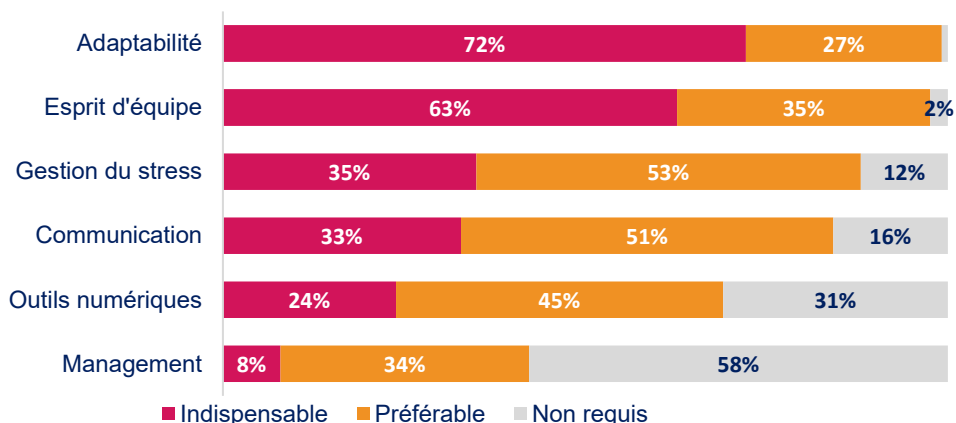
Les compétences transverses les plus recherchées

Ainsi, 82 % des entreprises de l'interindustrie répondantes estiment que les compétences requises pour exercer le métier ne vont pas changer. Dans ce contexte où les compétences techniques des professionnels des métiers d'art évoluent relativement peu, ce sont les compétences transverses qui se développent le plus. Les compétences transverses désignent des compétences mobilisables dans plusieurs métiers et secteurs, contrairement

aux compétences métiers, spécifiques à une profession en particulier. Cette notion est illustrée par les exemples ci-dessous.

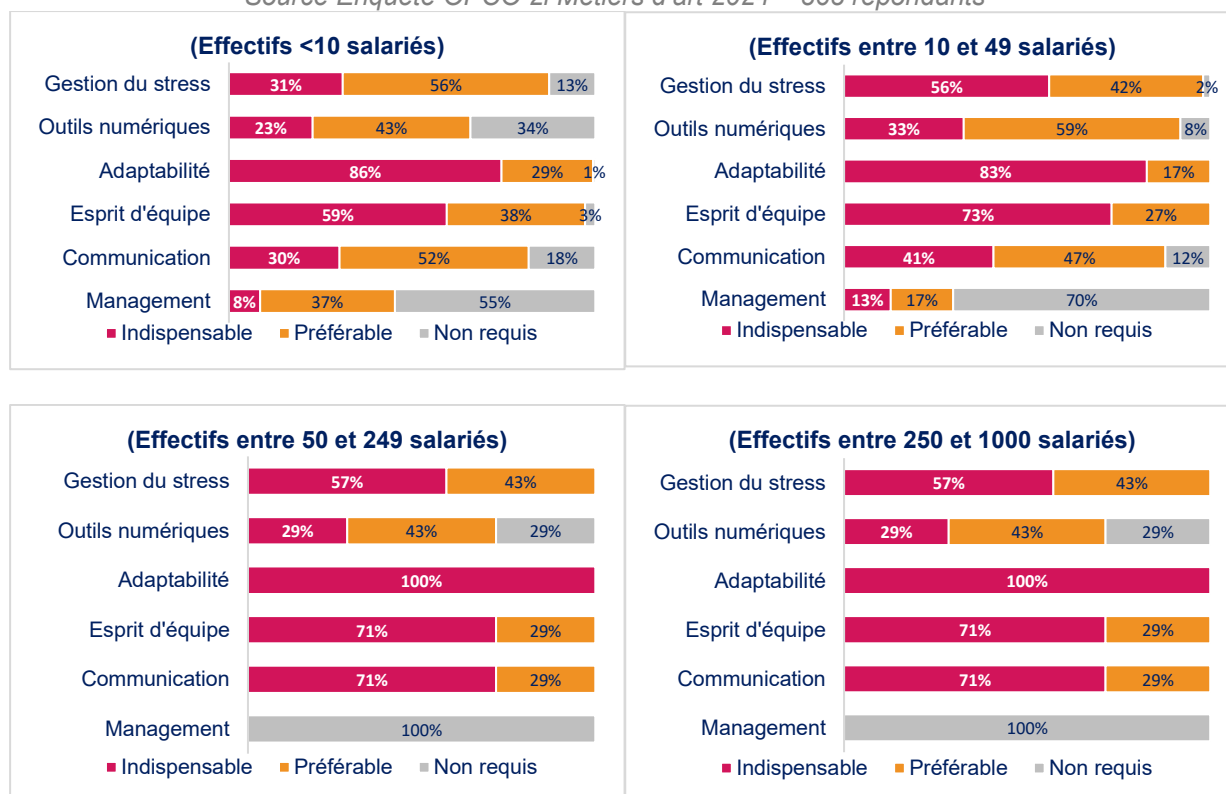
Compétences transverses requises pour l'exercice des métiers d'art au sein de l'interindustrie

Source Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024 – 868 répondants



Compétences transverses requises pour l'exercice des métiers d'art au sein de l'interindustrie selon la taille d'entreprise

Source Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024 – 868 répondants



L'analyse des compétences transverses requises dans les métiers d'art au sein de l'interindustrie révèle des tendances variées selon la taille des entreprises.

Le management est globalement considéré comme moins indispensable pour les professionnels des métiers d'art à mesure que la taille de l'entreprise augmente. En effet, pour les entreprises de 250 à 1 000 salariés, cette compétence est « non requise » à 100 %. Cette tendance peut s'expliquer par une organisation plus structurée dans les grandes entreprises, où le management est souvent assuré par des fonctions spécifiques et dédiées.

En revanche, la communication est largement perçue comme une compétence indispensable ou préférable, particulièrement dans les entreprises de taille moyenne (10-49 salariés) et les grandes entreprises (250-1 000 salariés).

L'esprit d'équipe, quant à lui, est presque universellement jugé indispensable, surtout dans les entreprises de taille moyenne (10-49 salariés) et de taille importante (50-249 salariés). Un bon esprit d'équipe favorise la collaboration et la cohésion au sein des équipes, des éléments cruciaux pour le succès des projets. C'est le cas par exemple dans la Couture parisienne, où le rythme de production des collections est très soutenu.

Les employeurs recherchent des candidats qui non seulement possèdent des compétences techniques, mais aussi des qualités personnelles telles que la communication ou la capacité à travailler en équipe. Ces compétences comportementales sont essentielles pour s'adapter aux environnements de travail en constante évolution, favoriser une meilleure collaboration entre les équipes.

Nous avons besoin de salariés avec plus d'esprit d'équipe qu'auparavant.

*Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche Tuiles et briques
– mai 2024*

Nous avons besoin de salariés ayant une attention au détail, rigoureux et capable de travailler en binôme.

*Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche Habillement –
mai 2024*

Le savoir-être est primordial aujourd'hui. Il faut des candidats ponctuels, qui respectent la hiérarchie, poli, respectueux etc. Les compétences techniques s'apprennent au fur et à mesure.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche Fabrication de l'ameublement – mai 2024

L'adaptabilité ressort comme la compétence la plus fréquemment jugée indispensable pour les professionnels des métiers d'art salariés de l'interindustrie, atteignant même 100 % dans les entreprises de 250 à 1 000 salariés. Il est en effet nécessaire de s'adapter rapidement aux différentes contraintes de ces métiers pour lesquels un grand nombre de gestes techniques ou d'opérations manuelles sont effectués.

Le besoin en compétence numérique présente des perceptions variées, mais ressort comme une compétence préférable. Elle est jugée moins indispensable dans les petites entreprises de moins de 10 salariés. Pour beaucoup de ces entreprises, l'investissement dans une

machine à commande numérique (quand cela est utile au métier) nécessite un investissement conséquent, or leur capacité de production n'est pas assez élevée pour justifier l'achat de telles machines, et donc dans les compétences adéquates. Toutefois, avec la digitalisation croissante, l'utilisation des outils numériques devient de plus en plus importante, même dans les métiers d'art.

Enfin, la gestion du stress est vue comme indispensable ou préférable dans la majorité des cas, surtout dans les entreprises de taille moyenne (50-249 salariés). La capacité à gérer le stress est cruciale dans des environnements souvent soumis à des délais serrés et à des attentes élevées.

Ainsi, les répondants ont souvent souligné la nécessité de développer des compétences comportementales. Ces compétences, également appelées *soft skills*, sont devenues un critère de recrutement de plus en plus important pour une partie des entreprises de l'interindustrie.

Il existe un défaut de compétences comportementales des métiers d'art salariés, notamment dans notre contexte quasi industriel fortement contraint sur le rythme de production.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie – mai 2024

Les soft skills sont absents de tous les programmes de formation.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche Industrie et services nautiques – mai 2024

4.2. L'offre de formation initiale menant aux métiers d'art présents dans l'interindustrie

Méthodologie employée pour recenser l'offre de formation certifiante dédiée aux métiers d'art

Nous avons entrepris un recensement le plus exhaustif possible des formations initiales disponibles au niveau national pour aller vers les métiers d'art présents dans l'interindustrie. Pour cela, un travail d'identification de l'ensemble des certifications menant potentiellement aux métiers d'art de l'interindustrie a été réalisé. Au total, près de 430 certifications différentes ont été identifiées par de l'analyse sémantique et un croisement avec les bases de formation d'OPCO 2i (en particulier les formations en alternance).

À partir des certifications retenues, nous avons recherché l'ensemble des établissements (quel que soit leur statut) qui forment sur ces certifications. Nous nous sommes appuyés sur les bases de données suivantes :

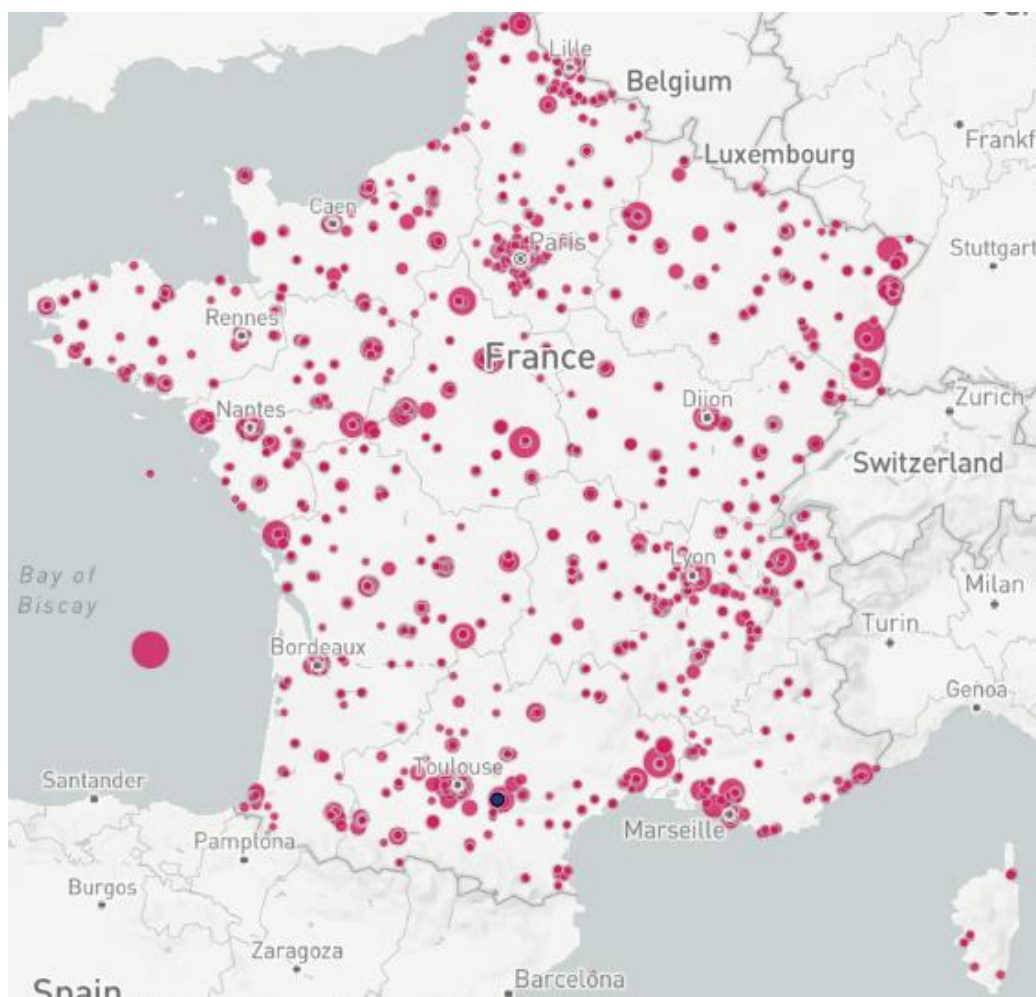
- France compétences : base des organismes de formation habilités sur les certifications enregistrées au RNCP et au RS
- ONISEP

- Ministère de l'Éducation nationale : base des lycées délivrant les certifications retenues (en voie scolaire)
- Ministère de l'Enseignement supérieur : base des établissements du supérieur délivrant les certifications retenues.
- Parcoursup : Cartographie des formations Parcoursup exploitée pour recenser des diplômes nationaux des métiers d'art et du design (DN MADE)
- Réseau des Carif-Oref : Base des établissements proposant des formations en alternance menant aux certifications retenues

L'ensemble de ces données ont été dédoublonnées et ont permis d'identifier près de 5 500 formations actives menant aux métiers d'art présent dans l'interindustrie.

Nous avons ainsi pu développer des cartes de visualisation représentant la répartition géographique de l'offre de formation initiale sur l'ensemble du territoire, nous permettant ainsi d'identifier les disparités régionales par type de formation et par branche.

Atlas des formations initiales certifiantes pouvant mener aux métiers d'art présents dans l'interindustrie ⁵¹



Sources Onisep, France Compétences, RCO – Traitement Olecio 2024

⁵¹ Atlas des formations initiales certifiantes : [Lien](#)

Le point dans le golfe de Gascogne correspond aux formations dont l'adresse ou les coordonnées géographiques ne sont pas renseignées dans les bases traitées. Celui au large des îles de l'Atlantique correspond à un lycée professionnel situé à St Pierre et Miquelon.

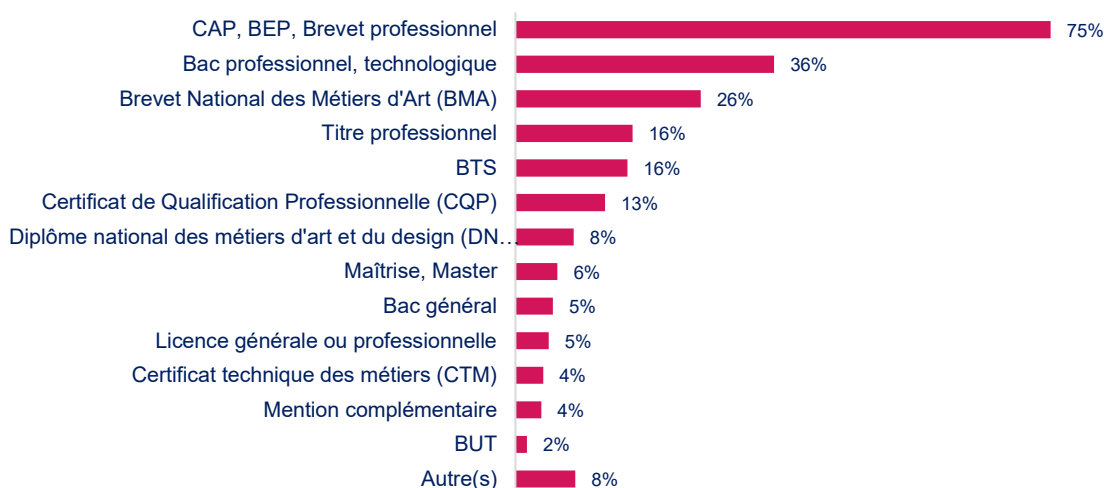
La carte illustre la répartition géographique de l'offre de formation menant aux métiers d'art par branche professionnelle. Chaque point coloré correspond à une branche, et la taille des points indique la densité de l'offre de formation dans cette zone. On observe une concentration significative des formations dans les grandes agglomérations et les régions densément peuplées telles que autour de Paris, de Toulouse ou de Marseille, mais également dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Grand-Est, avec tout de même des disparités notables entre les différentes branches.

Les certifications recherchées par les entreprises pour leurs recrutements de salariés sur des métiers d'art

Les entreprises peuvent être amenées à rechercher des candidats possédant un certain niveau de qualification pour travailler sur des métiers d'art.

Types de certifications recherchées par les entreprises de l'interindustrie pour leurs recrutements de salariés sur des métiers d'art

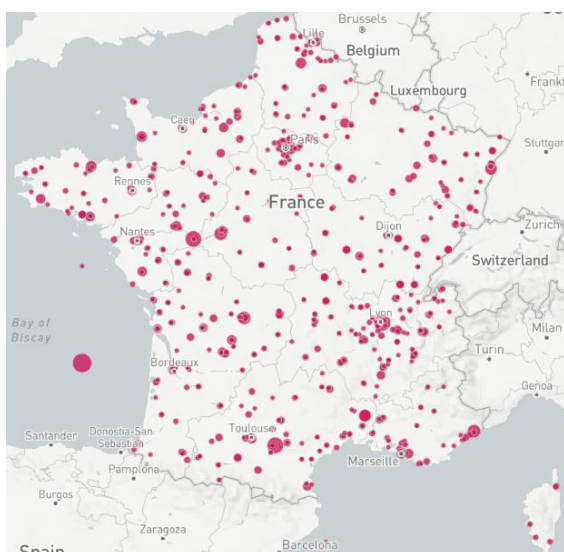
Source Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024



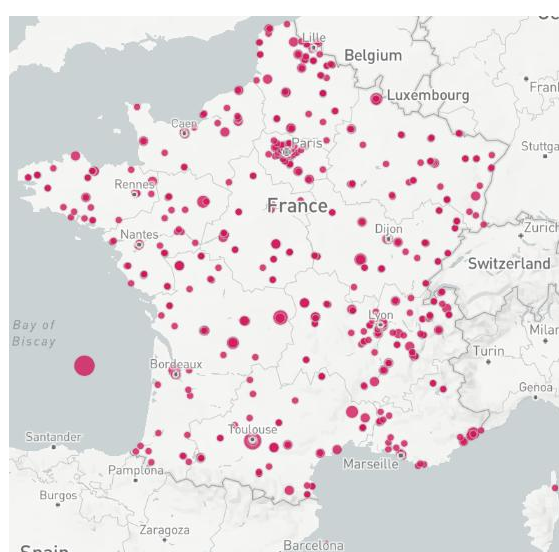
Les CAP, BEP et Brevet professionnel sont les types de certifications les plus prisées par les entreprises lors du recrutement de leurs salariés sur les métiers d'art. Elles sont sollicitées par les $\frac{3}{4}$ des répondants des entreprises de l'interindustrie suivis par les Bac professionnels et technologiques.

Les BMA ou Brevet national des Métiers d'Art sont quant à eux recherchés par un quart des répondants. Il est important de noter que la diffusion des formations sur ce type de certification est beaucoup plus limitée que le CAP par exemple. Les certifications du supérieur sont relativement peu recherchées. Le peu d'offre sur ce type de formation est compensé par l'entreprise employeuse qui mène d'importantes actions de formation en interne, sur poste de travail.

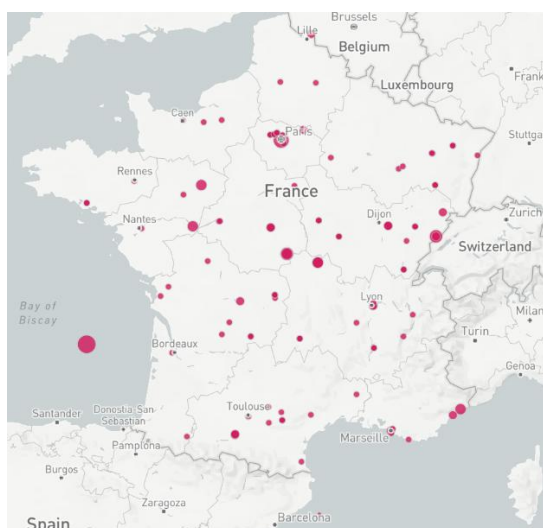
Pour mieux comprendre ces attentes exprimées par les répondants, il est intéressant d'analyser la disponibilité géographique des types de certifications.



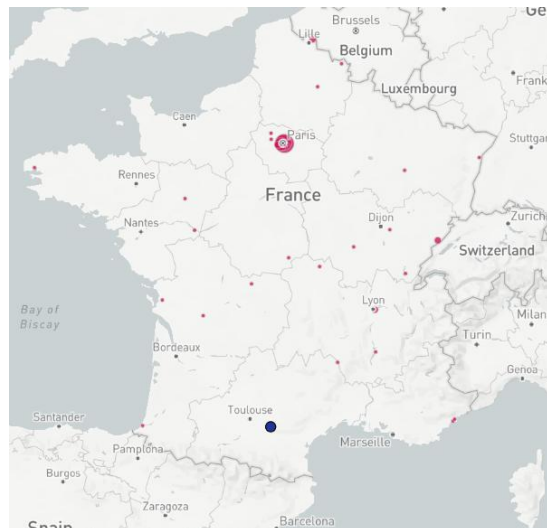
Répartition de l'offre de **CAP** menant aux métiers d'art des branches de l'interindustrie



Répartition de l'offre de **BAC PRO** menant aux métiers d'art des branches de l'interindustrie



Répartition de l'offre de **BMA** menant aux métiers d'art des branches de l'interindustrie



Répartition de l'offre de **DN MADE** menant aux métiers d'art des branches de l'interindustrie

Les cartes ci-dessus présentent une répartition géographique de l'offre de formations menant aux métiers d'art présents dans l'interindustrie à travers la France, avec un focus particulier sur les offres de CAP, Bac Pro, BMA et DN MADE. L'offre de formation globale pour la branche montre une répartition assez répartie sur l'ensemble du territoire.

Globalement, la répartition de l'offre de CAP pour se former aux métiers d'art de la branche est assez éclatée sur l'ensemble du territoire (1 773 formations), indiquant une accessibilité relativement homogène à ce type de formation de premier niveau de qualification.

Pour les formations de Bac Pro, l'offre est plus restreinte avec 723 formations disponibles sur le territoire. Bien que ces formations soient relativement bien réparties, certaines zones rurales en manquent, limitant ainsi l'accès pour certains candidats potentiels. De plus, lorsqu'une formation Bac Pro est disponible dans ces zones, il n'y en a souvent qu'une seule

(sur une seule thématique), ce qui réduit encore davantage les options pour les candidats locaux.

En ce qui concerne les formations BMA, l'offre est encore plus limitée, avec seulement 148 formations disponibles et malgré la demande de près d'un quart des entreprises de l'interindustrie pour des candidats issus de ce type de formation. Les formations sont principalement concentrées dans le centre de la France et en Île-de-France. Il existe ainsi des disparités significatives entre les différents types de diplômes, créant un écart entre le niveau de qualification recherché par les entreprises et les formations accessibles aux candidats.

Enfin l'offre de DN MADE sur les métiers d'art de l'interindustrie est de 65 formations à travers la France avec une forte concentration en Île-de-France.

Une offre de formation jugée trop généraliste, pas assez pratique et qui présente des carences sur certains métiers spécifiques

Malgré les près de 5 500 formations réparties à travers la France qui ont été identifiées, l'offre est sur certaines formations et certains territoires insuffisante pour répondre aux besoins des entreprises. Cette offre de formation doit en effet proposer des formations sur différents niveaux de qualification et à travers toute la France pour 280 métiers.

Par exemple, à Paris, capitale de la Haute Couture, il n'y a pas de formation dédiée aux métiers de la Haute Couture. Si les formations initiales proches comme le CAP couture ou tailleur ou les brevets professionnels existent, les maisons de Haute Couture estiment que ces formations ne correspondent pas aux besoins réels.

Voici les principaux constats qui peuvent être faits sur l'offre de formation initiale :

- **Des formations initiales historiquement plutôt orientées “artisanat” que “industrie”.** Toutefois, c'est de moins en moins le cas, en raison de la refonte de nombreux diplômes ces dernières années, les formations ont plus tendance à prendre en compte les réalités et l'organisation d'entreprises de taille plus significatives qui emploient d'importants effectifs de salariés sur des métiers d'art.
- **Frein au développement de formations spécifiques jugées trop coûteuses :** Le changement d'approche par France Compétences pour les Niveaux de Prise En Charge (NPEC) des contrats d'apprentissage en 2021 a été justifiée par l'écart entre les dépenses observées et les coûts réels de formation dans certains CFA, mais l'évolution des conditions macro-économiques (par exemple la hausse des prix de l'énergie ou des matières premières) a entraîné une augmentation mécanique du coût des formations pour les CFA et des difficultés économiques pour ces derniers. Cette réalité est d'autant plus vraie pour les métiers d'art où les effectifs sont faibles et ne permettent pas d'atteindre un seuil de rentabilité.
- **Écart entre les acquis de formation initiale et les besoins réels des entreprises :** Les profils de jeunes sortis de formation initiale peuvent faire face à un décalage entre les exigences de la période de formation initiale et, par la suite, le quotidien en entreprise de l'interindustrie. Parfois aucune Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) ne peut être organisée, ce qui force les jeunes formés à devoir s'adapter à un rythme qui n'est pas celui des centres de formation et qui pose des difficultés à des profils sortants de formation.

Il y a des compétences particulières dans notre branche qu'on n'apprend pas en formation initiale. Il s'agit de compétences commerciales et de gestion : il y a des codes dans notre secteur, les réseaux de distribution sont particuliers et ne sont pas forcément identiques à ceux d'autres métiers d'art.

Verbatim issu d'un entretien d'un entretien réalisé auprès d'un représentant de la branche Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie - janvier 2024

Certaines entreprises estiment que les formations initiales proposent parfois un contenu trop lié aux évolutions futures, qui n'affectent pas encore toutes les structures (utilisation de l'IA, des nouvelles technologies par exemple) par rapport aux pratiques réelles des métiers d'art en entreprise ou en inadéquation avec la réalité des entreprises. C'est pourquoi l'intégration de jeunes salariés nécessite un temps de formation interne, souvent informel, pour permettre à leurs professionnels des métiers d'art salariés d'apprendre les fondamentaux en cohérence avec les pratiques réelles de l'entreprise.

« Peut-être qu'on peut faire évoluer les nomenclatures des métiers pour intégrer une dimension numérique. D'un autre côté, si on évolue trop vite, on est plus dans les métiers d'art, car les métiers d'art reposent sur la tradition. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'un représentant de la branche Maroquinerie - Février 202

Poids de l'expérience et de la formation dans le processus d'apprentissage tout au long de la vie

Même si les formations initiales étaient parfaitement adaptées, elles ne sauraient couvrir toutes les compétences d'un métier d'art, car beaucoup d'entre elles s'apprennent après la formation initiale : par l'expérience, par l'apprentissage autonome, par la transmission par les pairs (parcours informel) et par la formation continue auprès d'un formateur (parcours formel).

« Il y a beaucoup de cours en CFA sur le vitrail et la décoration sur verre. Vitrail et joaillier sont très proches. Cependant tout ne peut s'apprendre en CFA : il faut 10 ans pour avoir toutes les compétences de vitrailliste. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'un représentant de la branche Cristal, verre et vitrail - janvier 2024

Les salariés en poste ont parfois besoin d'actualisations des connaissances sur les nouveaux outils. La formation continue est plus difficile à organiser dans de petites

structures. De plus, certains métiers d'art ne disposent pas d'un panel suffisant de formations continues en nombre, comme c'est le cas pour beaucoup des métiers d'art du cristal. Il en est de même pour les métiers d'art de la taille de pierre, pour lesquels les formations continues identifiées sont principalement des formations à l'usage des machines et des formations obligatoires. Dans ces métiers d'art où les formations continues formelles ne sont pas assez nombreuses, il peut être difficile de former partout sur le territoire.

La reconversion, un vivier de futurs professionnels en croissance, mais qui nécessite un accompagnement spécifique

« On a vu arriver un grand nombre de gens tentés par la reconversion dans la période post-COVID. Pour une entreprise qui fabrique des pièces d'exception, cela peut être difficile d'accueillir des reconvertis. On accueille tout de même une personne par mois en PMSMP (immersion facilitée). On les encourage à se former en CAP puis on les forme pour le BP, car il y a un décalage entre ce qui est proposé en CAP et nos attentes. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès de personnels des RH d'une entreprise de la Fabrication de l'ameublement - Février 2024

Le vivier de reconvertis est significatif malgré l'existence d'obstacles à la reconversion. La durée de formation qui est généralement longue pour parvenir aux différents métiers est un premier obstacle qui se combine souvent avec des difficultés économiques pour financer la formation lorsqu'aucun dispositif de financement ne peut être mobilisé et pour compenser la perte de salaire pendant la période de formation. Toujours sur le plan économique, le salaire à l'embauche peut constituer un frein important pour les personnes souhaitant se reconverter vers des métiers d'art.

Par ailleurs ce type de reconversion est un défi technique, car la dextérité nécessaire à l'exercice de ces métiers est déjà longue et peut être encore plus longue pour des adultes.

Enfin certaines entreprises soulignent la difficulté de fidéliser les profils en reconversion qui sont parfois à la recherche de davantage d'autonomie, de liberté créative, ou de volonté de développer leur propre activité après quelques années d'apprentissage du métier. Les entreprises adoptent également des stratégies pour compenser le manque de candidats. En dehors des profils en reconversion, les entreprises peuvent favoriser l'embauche de jeunes NEET⁵². Pour les métiers les moins attrayants, certaines entreprises peuvent également permettre aux salariés d'intervenir sur différents postes au fil des années d'expérience. Cela permet dans un premier temps de répondre à un besoin en recrutement, mais peut également permettre aux salariés de découvrir d'autres métiers et ainsi de développer d'autres compétences. Cela permet de développer l'expertise des salariés.

« Dans la dorure-galvanoplastie, on a un métier appelé attacheur-détacheur qui est un métier très répétitif et ça n'attire pas. On essaie de faire tourner les jeunes sur différents postes. Et ça a un effet positif parce que ça permet à mon ouvrier, par exemple, de comprendre chaque poste et donc de développer sa future expertise d'ouvrier. [...] Les jeunes sortis de formation initiale préfèrent partir en joaillerie. Étant dans la bijouterie

⁵² "Not in Education, Employment or Training" - Pas en formation, ni dans l'éducation ni en emploi

fantaisie, je favorise plutôt l'embauche de jeunes NEET et je les forme intégralement en interne. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'un gérant d'entreprise appartenant à la branche BJOH - Février 2024

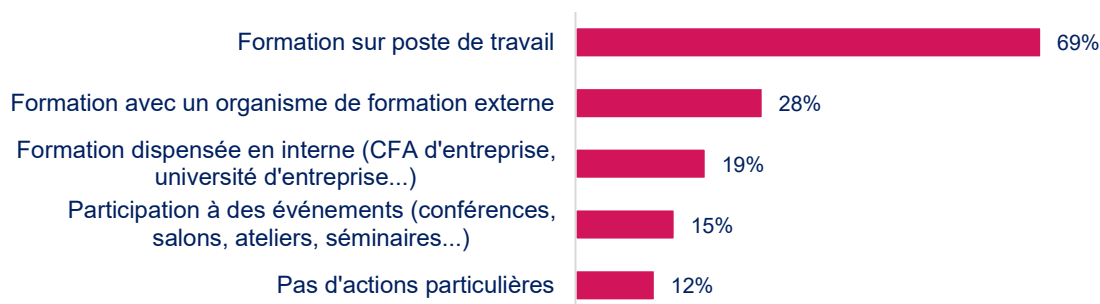
4.3. L'offre de formation continue pour les professionnels des métiers d'art salariés

Les dynamiques de formation continue pour les professionnels des métiers d'art salariés de l'interindustrie

Les résultats de l'enquête en ligne réalisée auprès des entreprises employant des professionnels des métiers d'art salariés révèlent des tendances intéressantes concernant les moyens utilisés pour développer les compétences de leurs salariés sur ces métiers.

Moyens mobilisés par les entreprises pour former les professionnels des métiers d'art salariés

Source Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024 – 1 090 répondants



La formation sur poste de travail est de loin le moyen le plus mobilisé, avec plus des 2/3 des répondants qui l'utilisent. Cela indique une forte préférence pour l'apprentissage pratique et immédiat sur le lieu de travail, ce qui peut être particulièrement efficace pour les métiers d'art où les compétences techniques et la maîtrise du geste sont cruciales. L'absence très fréquente d'organismes de formation compétents sur les différentes spécialités (très souvent de niche) et situés à proximité de l'entreprise explique également ce recours important à de la formation au poste de travail. Elle prend notamment la forme d'un accompagnement par des professionnels plus expérimentés.

La formation avec un organisme de formation externe est utilisée par un quart des entreprises, ce qui montre néanmoins une ouverture à des expertises externes pour enrichir les compétences des salariés lorsqu'elles sont disponibles et accessibles.

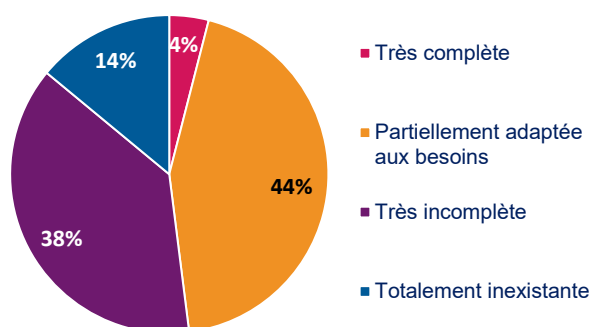
Les formations dispensées en interne, comme les CFA d'entreprise ou les universités d'entreprise, concernent moins d'un répondant sur cinq. Cette modalité de formation se retrouve particulièrement dans des entreprises d'une certaine taille (>50 salariés) ou des entreprises adossées (sous des formes diverses) à des entreprises de grande taille comme les groupes du luxe. Elle permet d'accompagner la montée en compétences des professionnels et parfois même de réaliser la formation initiale.

Près de 15 % des répondants affirment participer à des événements tels que des conférences, salons, ateliers, et séminaires, suggérant que ces entreprises voient la valeur des échanges et des apprentissages informels. Ces résultats mettent en lumière une diversité d'approches et l'importance de la formation continue pour maintenir et améliorer les compétences dans le secteur des métiers d'art.

Parmi les branches professionnelles les plus concernées par les métiers d'art, les pratiques diffèrent très peu. Nous pouvons toutefois noter que les branches professionnelles Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie, Couture parisienne, Habillement et Maroquinerie ont tendance à davantage se tourner vers des organismes de formation externes, car elles retrouvent une offre plus nombreuse et donc plus accessible.

Évaluation par les entreprises de l'offre de formation continue accessible aux professionnels des métiers d'art salariés

Source Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024 – 1 090 répondants



Le graphique présenté ci-dessus est une évaluation globale de l'adéquation des formations continues aux besoins des différentes branches industrielles, sur la base des résultats de l'enquête réalisée dans le cadre de cette étude. Dans la continuité des constats décrits ci-dessus sur les pratiques de formation continue mobilisées par les entreprises, **pour plus de la moitié des répondants (52 %), l'offre de formation continue accessible aux professionnels des métiers d'art salariés est très incomplète ou totalement inexistante.**

Ce constat d'inadéquation de l'offre de formation continue est globalement partagé par toutes les branches, mais l'est tout particulièrement pour les branches Industries céramiques, Cristal, verre, vitrail, Couture parisienne et Textile. Les répondants de ces branches jugent respectivement à 74 %, 71 %, 67 % et 66 % que l'offre de formations continue accessible aux professionnels des métiers d'art salariés est très incomplète ou totalement inexistante. Enfin ce constat est globalement similaire, quelle que soit la taille de l'entreprise répondante.

En réalité, il y a une offre de formation identifiée par les entreprises. Cependant, elles considèrent qu'elle est incomplète ou qu'elle ne correspond pas toujours à leurs besoins.

La formation continue pour combler les carences de la formation initiale

Les formations continues réalisées dans des organismes externes peuvent dans de rares cas être mobilisées pour compenser les carences des formations initiales lorsque celles-ci sont jugées trop généralistes. Souvent la formation se fait en interne et de façon plutôt informelle.

« On fait beaucoup d'informel à l'atelier. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une gérante de TPE de la branche Industries céramiques - Février 2024

« Il y a 15 à 20 ans, presque personne ne s'est formé en formation initiale, et on est aujourd'hui dans le creux de la vague. On essaie de faire perdurer nos métiers donc on forme en formation continue même si les gens ne restent pas chez nous. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès de personnels des RH d'une entreprise appartenant à la branche Fabrication de l'ameublement - Février 2024

Les stratégies de formation assurées par les entreprises peuvent prendre diverses formes. Dans certaines entreprises il peut s'agir de formation continue formelle réalisée en interne. Ces parcours internes de formation peuvent durer jusqu'à un an.

Il peut aussi s'agir de formation informelle et de transmission en atelier. Les plus petites entreprises ressentent plus fortement les contraintes d'immobilisation d'un ou plusieurs salariés pour la formation continue formelle ; aussi, la formation « sur le tas » est très prégnante dans ces structures.

Le temps de formation et de transmission supporté par les entreprises peut engendrer une complexité organisationnelle. Cela est encore plus vrai pour les métiers pour lesquels il n'existe pas (ou quasiment pas) de formation initiale (ex. : plisseur). Ainsi, les entreprises doivent mobiliser des salariés expérimentés pour former en plus des salariés stagiaires, ce qui perturbe significativement le fonctionnement des ateliers.

« On fait beaucoup de formation interne, et de transmission des savoir-faire de manière informelle. On ne fait pas d'AFEST, car c'est trop structuré et contraignant. On voudrait proposer de la formation continue par blocs de compétences et des titres professionnels, mais on n'y est pas encore. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'un représentant de la branche Industrie et services nautiques - Février 2024

Les entreprises peuvent s'appuyer sur des modalités de formation continue, comme les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle délivrés par la branche) ou les titres professionnels (délivrés par le Ministère du Travail) - voir liste en annexe. Cependant si ces modalités permettent une certaine souplesse, elles ne recouvrent pas toujours le vaste champ des compétences à développer pour pratiquer un métier d'art dans les entreprises de l'interindustrie, car de nombreuses entreprises ont à cœur la transmission de gestes qui sont propres aux objets très spécifiques qu'ils fabriquent et à la personnalisation qu'ils y apportent.

« Dans notre filière, on s'appuie pas mal sur les CQP. Ils permettent de donner une base, comme le CQP Décorateur ou le CQP Opérateur de Production industrielle des Entreprises Céramiques (CQP OPIEC). Ces CQP permettent de répondre à pas mal de besoins, leurs contenus s'apprennent rapidement. Mais ça ne forme pas les couleurs de moule ni les fabricants de moules. On aimerait que soit créé un CQP modeleur qui puisse pallier la disparition du BTS CAIC. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une représentante des entreprises de la branche Industries céramiques - Février 2024

Cependant, lorsque les CQP sont mobilisés comme une alternative à la formation initiale, ils ne la remplacent pas. C'est la transmission informelle en atelier qui est la modalité la plus sollicitée pour compenser les carences de la formation initiale.

« Il n'y a pas de formation initiale dédiée au tannage autre qu'un diplôme d'ingénieur cuir délivré par l'ITECH de Lyon. Donc on a mis en place des CQP avec le CTC et OPCO 2i pour répondre aux besoins de formation des métiers. Ces CQP sont élaborés en étroite collaboration avec les entreprises. Mais la transmission transgénérationnelle est très importante, et ce sont quand même beaucoup les entreprises qui forment en interne. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès de représentants de la branche Maroquinerie - Février 2024

Enfin, les CQP peuvent aussi connaître les contraintes d'autres modalités de formation : coût, logistique organisationnelle, etc. Ainsi, le CQP Décor manuel sur porcelaine a été fusionné avec le CQP Décorateur céramiste⁵³, par manque d'effectif suffisant. Cela traduit également un manque d'attractivité et/ou un manque de connaissance vers ces métiers.

Les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement sont amenées à élargir le vivier de candidats. Les profils de reconvertis sont de plus en plus importants à cet égard. Comme évoqué précédemment, la période post-COVID a accéléré le nombre de personnes en reconversion. Cela s'est traduit par un engouement autour des métiers manuels et a pu être bénéfique pour certains secteurs.

Formation interne nécessaire pour développer les compétences spécifiques liées au métier exercé et les compétences transverses

L'enseignement de certains savoir-faire spécifiques n'est parfois pas envisageable en formation initiale, d'autant plus que les entreprises ont des savoir-faire qui leur sont propres ou qui demandent une sensibilité particulière.

⁵³ <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37764/>

« Il est extrêmement difficile de trouver de bons doreurs-galvanoplastes, c'est un savoir-faire très rare. Cela tient au fait que c'est un métier qui s'apprend à l'école au départ, mais qui fonctionne surtout au feeling. Mon galvanoplaste sait que c'est 'tant de minutes' et 'tel ampérage' dans le bain de dorure pour ne pas ruiner la pièce. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'un gérant d'entreprise appartenant à la branche Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie - Février 2024

Ces compétences spécifiques permettent aux entreprises de se démarquer commercialement de leurs concurrents et constituent des actifs stratégiques à préserver. Il peut s'agir, par exemple, d'une sensibilité liée à la matière, à son usage et à ses contraintes. Cela se construit notamment par l'expérience. Dans ce cas les entreprises pour garantir un transfert complet des savoir-faire peuvent chercher à créer un lien entre un salarié entrant et un salarié senior, parfois proche de la retraite.

« Il y a parfois des compétences très spécifiques. On peut trouver dans les manufactures des useurs de grain. Ils gomment les aspérités d'une pièce émaillée, avec un savoir-faire bien précis. On a besoin de dispositifs qui permettent à une personne proche de la retraite de transmettre ce savoir-faire aux nouveaux, qui auront eu une formation de base. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'un représentant des entreprises de la branche Industries céramiques - Février 2024

Certaines entreprises ont un fonctionnement qui leur permet de dispenser des formations techniques quasiment exclusivement en interne et de manière informelle, tandis que les formations administratives, comptables et marketing peuvent être réalisées en dehors de l'entreprise.

Les formations organisées en interne, qui ont parfois pour but d'enseigner des techniques spécifiques à l'entreprise, coûtent cher à développer. Au-delà l'impact financier de la démobilisation des salariés de leurs postes s'ajoute les coûts pédagogiques, le prix de la matière (parfois très onéreuse, or, pierres précieuses, bois rares...), des outils et machines.

La taille d'entreprise est également un facteur déterminant dans le développement des compétences, qu'elles soient transverses ou spécifiques. Souvent, plus l'entreprise est de grande taille plus elle va avoir la capacité d'accompagner la montée en compétences de ses salariés. Il convient de noter toutefois que sur des thématiques comme le numérique ou la transition écologique, le recours à de la formation externe est plus fréquent.

Par ailleurs il est très rare que les plus petites structures aient un interlocuteur identifié pour piloter les sujets de formation. Le recours à des formateurs indépendants est une pratique que l'on retrouve dans certaines entreprises⁵⁴. Il peut aussi arriver que les clients (ex. : grande maison de luxe) proposent à leurs fournisseurs de les accompagner sur les sujets de formation. Ces actions sont faites dans une logique de collaboration, mais aussi de sécurisation des approvisionnements en garantissant une préservation des savoir-faire.

⁵⁴ <https://www.education.gouv.fr/la-formation-tout-au-long-de-la-vie-7508>

« Je connais un formateur seul qui propose des formations dites ‘volantes’, d’entreprise en entreprise. Je ne connais qu’un formateur qui propose des formations calibrage, émaillage au pistolet, conduite de four, etc. »

Verbatim issu d’un entretien réalisé auprès d’une gérante de TPE appartenant à la branche Industries céramiques - Février 2024

Enfin la formation de type informelle peut également être réalisée à travers la participation à des événements (salons, conférences, etc.) pendant lesquels les professionnels peuvent participer et se rencontrer.



Conférence mensuelle dédiée à la mode durable, organisée par le Jardin des Métiers d'Art et du Design



5. Fabrication de l'ameublement

Méthodologie

Les éléments présentés ci-dessous sont issus de l'utilisation de plusieurs moyens complémentaires :

- **Analyses de travaux et publications** sur les métiers d'art dans la branche
- **Une enquête auprès des entreprises** de la branche employant des métiers d'art : **230 répondants et 227 questionnaires métiers complétés**
- **Des entretiens avec des professionnels** des métiers d'art dans la branche

5.1. Place des métiers d'art dans la branche

La branche Fabrication de l'ameublement représente les entreprises qui appliquent la Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411), fusionnée avec la convention collective locale de la tapisserie d'art d'Aubusson-Felletin (IDCC 131)⁵⁵. Un accord de fusion des CCN de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et des panneaux à base de bois (IDCC 2089) a été signé le 28 mai 2021. La fusion pourrait être intégralement effective dans quelques années.

La branche représente 3 770 entreprises en 2018, principalement des TPE/PME. Ces sociétés comptent 36 500 salariés, parmi lesquels 65 % sont ouvriers. La branche compte aussi 2 092 alternants en 2020⁵⁶.

La branche a pour activités : la fabrication de meubles, d'articles textiles hors habillement, d'objets divers en bois, de commerce de gros de meubles, de réparation de meubles et d'autres activités particulières au sein desquelles on trouve quelques centaines de salariés⁵⁷.

Dans la branche, les métiers d'art jouent un rôle indispensable dans la fabrication de meubles en intégrant des techniques traditionnelles pour produire des pièces exceptionnelles et hautement valorisées. Les professionnels de ces métiers permettent aux objets créés de se distinguer et d'assurer une qualité reconnue à l'échelle internationale. La fabrication des objets est le plus souvent effectuée sur commande, ce qui demande une planification de la part de l'entreprise et un délai de livraison pour le client.

Les métiers d'art dans la branche Fabrication de l'ameublement présentent plusieurs spécificités en raison des exigences uniques liées à la fabrication de meubles. Voici quelques-unes de ces spécificités :

- **Conservation du patrimoine** : Les professionnels des métiers d'art de la branche contribuent à préserver les techniques et les savoir-faire traditionnels transmis de génération en génération. En intégrant ces pratiques ancestrales dans la fabrication

⁵⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635616

⁵⁶ <https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2021/08/opco2i-observatoire-panorama-fabrication-ameublement-2020.pdf>

⁵⁷ <https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2021/08/opco2i-observatoire-panorama-fabrication-ameublement-2020.pdf>

contemporaine ou en s'appuyant sur ces techniques pour la restauration de mobilier d'art, cela permet de pérenniser et de valoriser le patrimoine culturel et artisanal.

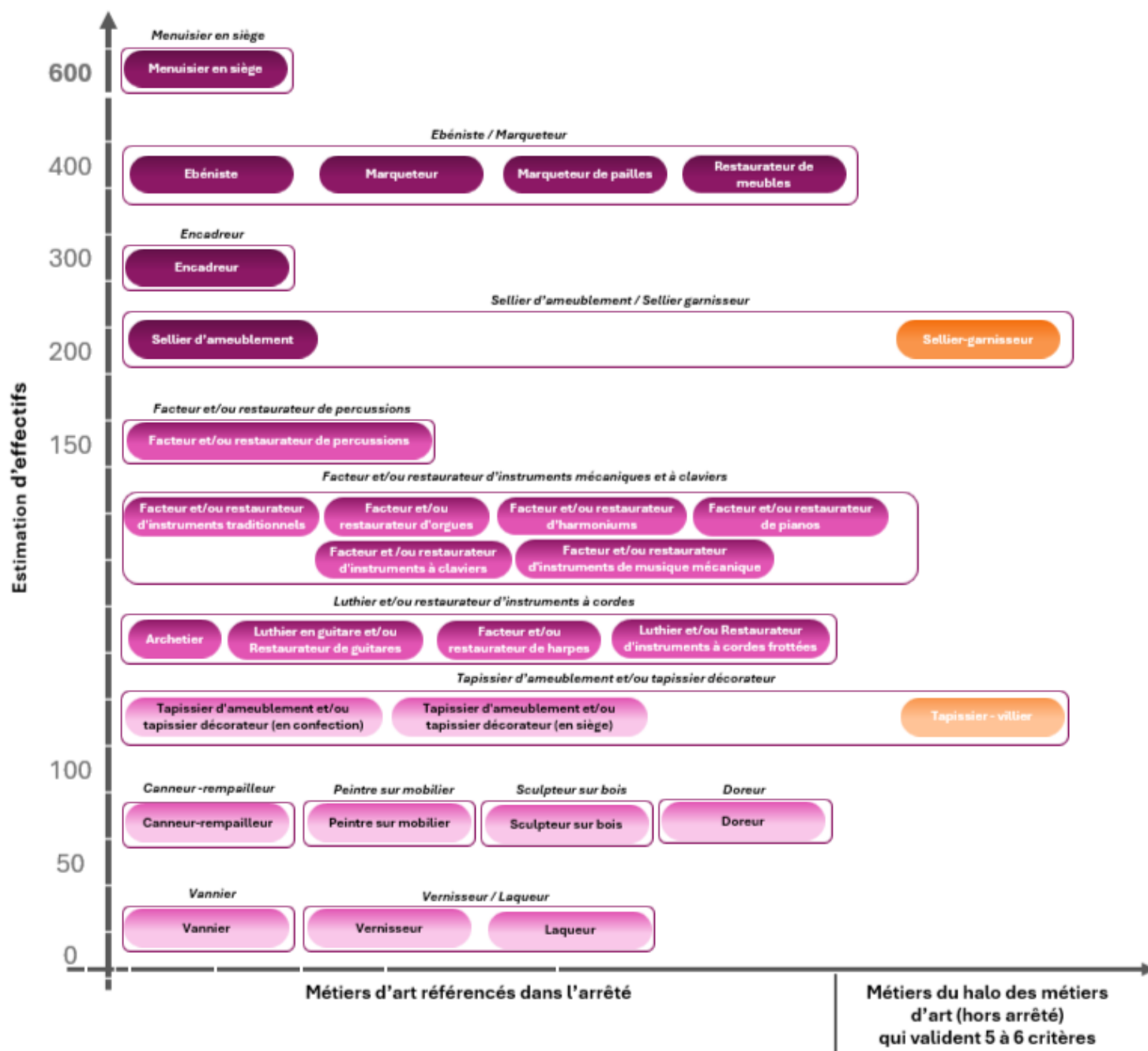
- **Innovation et adaptation** : Bien que fortement enracinés dans la tradition, les professionnels des métiers d'art de la branche peuvent également être capables d'innover et de s'adapter aux nouvelles tendances et technologies. Ils peuvent intégrer des matériaux modernes, des techniques de fabrication avancées et des concepts de design novateurs pour répondre aux besoins changeants du marché de l'ameublement.
- **Sensibilité esthétique** : L'exercice des métiers d'art dans la fabrication de l'ameublement peut exiger une sensibilité esthétique particulière pour créer des meubles haut de gamme qui reflètent le luxe et l'élégance.
- **Conception sur mesure** : Enfin, la pratique des métiers d'art dans la branche peut impliquer la création de mobilier sur mesure pour répondre aux commandes de designers ou aux besoins et aux préférences spécifiques des clients.

5.2 Les métiers d'art de la branche et les métiers connexes

Familles de métiers	Métier	Savoir-faire de fabrication de haute technicité	Produit ayant un caractère fonctionnel et pérenne	Gestes donnant une valeur ajoutée importante au produit	Savoir-faire rare	Expérience significative post-formation initiale	Volume de pièce réduit
Canneur-rempailleur	Canneur-rempailleur	Métiers présents dans l'annexe de l'arrêté interministériel du 24 décembre 2015					
Doreur	Doreur						
Ébéniste / Marqueteur	Ébéniste						
	Marqueteur						
	Marqueteur de pailles						
	Restaurateur de meubles						
Encadreur	Encadreur						
Facteur et/ou restaurateur de percussions	Facteur et/ou restaurateur de percussions						
Facteur et/ou restaurateur d'instruments mécaniques et à claviers	Facteur et /ou restaurateur d'instruments à claviers						
	Facteur et/ou restaurateur de pianos						
	Facteur et/ou restaurateur d'harmoniums						
	Facteur et/ou restaurateur d'instruments de musique mécanique						

Familles de métiers	Métier	Savoir-faire de fabrication de haute technicité	Produit ayant un caractère fonctionnel et pérenne	Gestes donnant une valeur ajoutée importante au produit	Savoir-faire rare	Expérience significative post-formation initiale	Volume de pièce réduit
Facteur et/ou restaurateur d'instruments mécaniques et à claviers	Facteur et/ou restaurateur d'instruments traditionnels	Métiers présents dans l'annexe de l'arrêté interministériel du 24 décembre 2015					
	Facteur et/ou restaurateur d'orgues						
Luthier et/ou restaurateur d'instruments à cordes	Archetier						
	Facteur et/ou restaurateur de harpes						
	Luthier en guitare et/ou Restaurateur de guitares						
	Luthier et/ou Restaurateur d'instruments à cordes frottées						
Menuisier en siège	Menuisier en siège						
Peintre sur mobilier	Peintre sur mobilier						
Sculpteur sur bois	Sculpteur sur bois						
Sellier d'ameublement / Sellier garnisseur	Sellier d'ameublement						
	Sellier garnisseur	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tapissier d'ameublement et/ou tapissier décorateur	Tapissier d'ameublement et/ou tapissier décorateur (en confection)	Métiers présents dans l'annexe de l'arrêté interministériel du 24 décembre 2015					
	Tapissier d'ameublement et/ou tapissier décorateur (en siège)						
	Tapissier-villier	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Vannier	Vannier	Métiers présents dans l'annexe de l'arrêté interministériel du 24 décembre 2015					
Vernisseur / Laqueur	Laqueur						
	Vernisseur						

Positionnement des métiers d'art de la branche



Métier

MÉTIER D'ART présents dans l'annexe de l'arrêté du 24/12/2015

Métiers référencés dans l'arrêté

Métier

MÉTIER du halo des métiers d'art (hors de l'annexe de l'arrêté du 24/12/2015)



Familles de métiers

5.3 Effectif de professionnels des métiers d'art salariés de la branche

Estimation des effectifs salariés dans la branche par métier à fin 2022

Estimation Olecio à partir de la méthodologie décrite plus haut

Effectif de professionnels des métiers d'art salariés de la branche professionnelle Fabrication de l'ameublement

→ Entre 2 000 et 2 700 salariés soit entre 6 % et 8 % des salariés

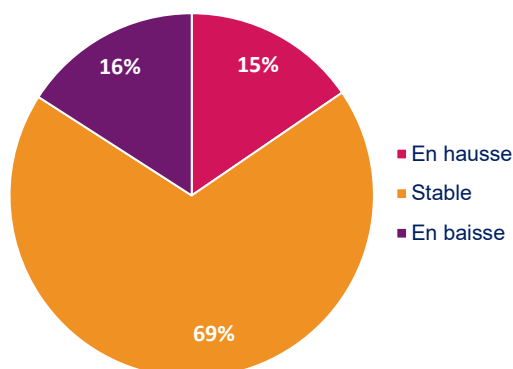
Les estimations réalisées dans le cadre de cette étude amènent à évaluation de 2 000 à 2 700 professionnels des métiers d'art salariés dans la branche professionnelle Fabrication de l'ameublement (méthodologie détaillée précédemment). Cette estimation n'inclut pas les professionnels non-salariés des métiers d'art (ex. : entrepreneurs individuels, gérants non-salariés) et cible le périmètre des entreprises de la branche.

En suivant la même méthodologie utilisée pour estimer les effectifs de professionnels des métiers d'art salariés (cf. 3.2), **l'effectif estimé de professionnels des métiers d'art exerçant en tant qu'entrepreneurs individuels sur les activités de la fabrication d'ameublement est de 6 500 à 8 000**. Ce volume important s'explique par l'effectif très important d'Entreprises Individuelle dans la Fabrication d'objets divers en bois ; fabrication d'objets en liège, vannerie et sparterie (code APE 1629Z). Sur les près de 12 000 entreprises de cette activité, 90 % sont des Entreprises Individuelles.

Familles de métiers	Estimation basse du nombre de salariés	Estimation haute du nombre de salariés
Menuisier / Menuisier en siége	450	800
Ébéniste / Marqueteur	350	450
Encadreur	250	350
Luthier et/ou restaurateur d'instruments à cordes (harpes, guitares, cordes frottées, archets)	100	150
Facteur et/ou restaurateur d'instruments mécaniques, à claviers et à percussions	100	150
Facteur et/ou restaurateur d'instruments à vent (cuivres, bois, accordéons)	50	100
Sellier d'ameublement / Sellier garnisseur	100	200
Tapissier d'ameublement et/ou tapissier décorateur	100	150
Doreur	50	100
Canneur-rempaillleur	50	100
Peintre sur mobilier	50	100
Sculpteur sur bois	50	100
Vernisseur / Laqueur	<50	
Vannier	<50	

Prévisions de l'évolution de l'effectif des professionnels des métiers d'art salariés dans la branche

Source Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024



La stabilité des effectifs de professionnels des métiers d'art salariés de la branche est la tendance la plus partagée par les répondants sur ces métiers. Plus des deux tiers des entreprises répondantes à l'enquête considèrent que leur effectif sur les métiers d'art sera stable dans les prochaines années.

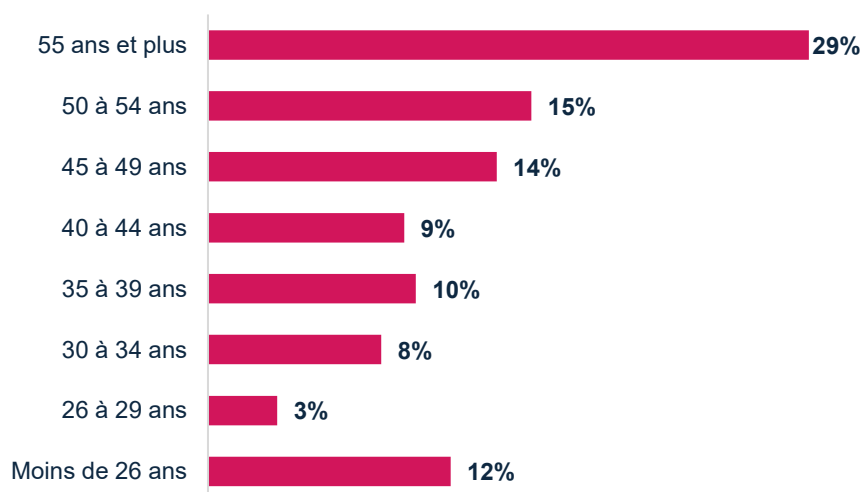
Les proportions de répondants qui anticipent une hausse ou une baisse sont quasiment équivalentes avec respectivement 15 % et 16 %.

Si l'on regarde les tendances anticipées par métier. Le sculpteur sur bois serait le métier le plus touché par une baisse des effectifs (54% des répondants employant ce métier anticipent une baisse). Le métier de sellier d'ameublement et garnisseur serait dans une situation de plus forte croissance que les autres métiers avec 19 % répondants employant ce métier qui anticipent une hausse. Enfin, près de 85 % des répondants s'attendent à une stabilité de leur effectif sur le métier de vernisseur.

5.4 Profil des professionnels des métiers d'art salariés de la branche

Pyramide des âges des professionnels des métiers d'art salariés de la branche

Source INSEE DSN 2021 – Traitement Olecio



Avec **29 % des effectifs âgés de 55 ans et plus**, les professionnels des métiers d'art salariés de la Fabrication de l'ameublement présentent une moyenne d'âge élevée, ce qui

annonce d'importants départs en retraite dans les prochaines années. Cette situation présente **deux défis majeurs** pour cette branche. Tout d'abord un défi quantitatif, comme dans tous les secteurs qui connaissent le même phénomène, il faudra **remplacer ces départs en retraite**. Le deuxième défi est spécifique aux métiers d'art : il s'agit du **transfert des savoir-faire**. Ces derniers sont, dans la grande majorité des cas, rares et le fruit d'un apprentissage de plusieurs années voire plusieurs dizaines d'années. La branche devra **organiser ces transferts de savoir-faire** et aura probablement besoin d'accompagnement pour cela.

*On dit d'un ébéniste qu'il maîtrise son art le jour de son départ en retraite.
En fait, on continue d'apprendre son métier tout au long de la vie.*

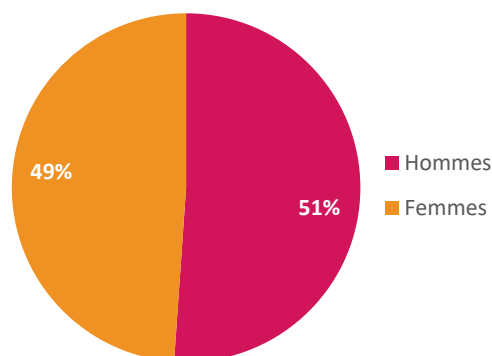
Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'un représentant de branche – avril 2024

Il est encourageant de constater que les moins de 26 ans représentent 12 % des salariés de ce secteur, ce qui peut être considéré comme un signe positif pour l'attractivité des métiers de l'ameublement. Cependant, il faut néanmoins garder à l'esprit que cette tranche d'âge est plus large sur ces métiers, car les salariés (y compris les alternants considérés comme salariés) démarrent régulièrement leur parcours professionnel avant 20 ans.

Les creux observés dans les tranches de 26 à 29 ans (3 %) et de 30 à 34 ans (8 %) sont révélateurs de périodes où les embauches de jeunes ont été insuffisantes. De plus, le faible pourcentage de la tranche des 26 à 29 ans est préoccupant, car il pourrait indiquer un phénomène de départs en cours de carrière. Ce phénomène peut être fortement handicapant pour des métiers où les durées d'apprentissage prennent en tout une dizaine d'années. Il est essentiel d'analyser les causes de ces départs et de mettre en place des stratégies pour retenir ces professionnels en cours de carrière.

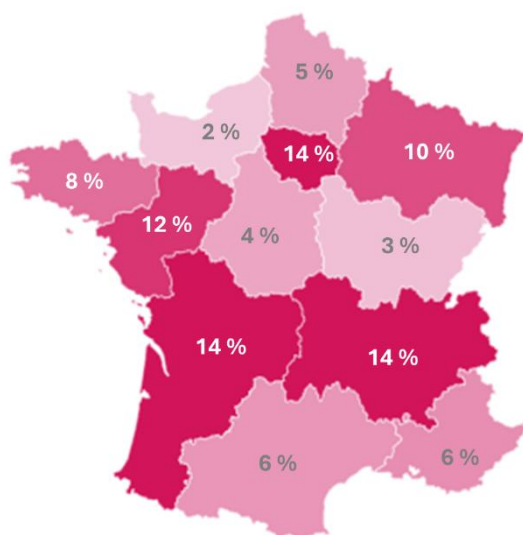
Répartition selon le genre des professionnels des métiers d'art salariés de la branche

Source INSEE DSN 2021 – Traitement Olecio



Répartition par région des professionnels des métiers d'art salariés dans la branche

Source INSEE DSN 2021 – Traitement Olecio



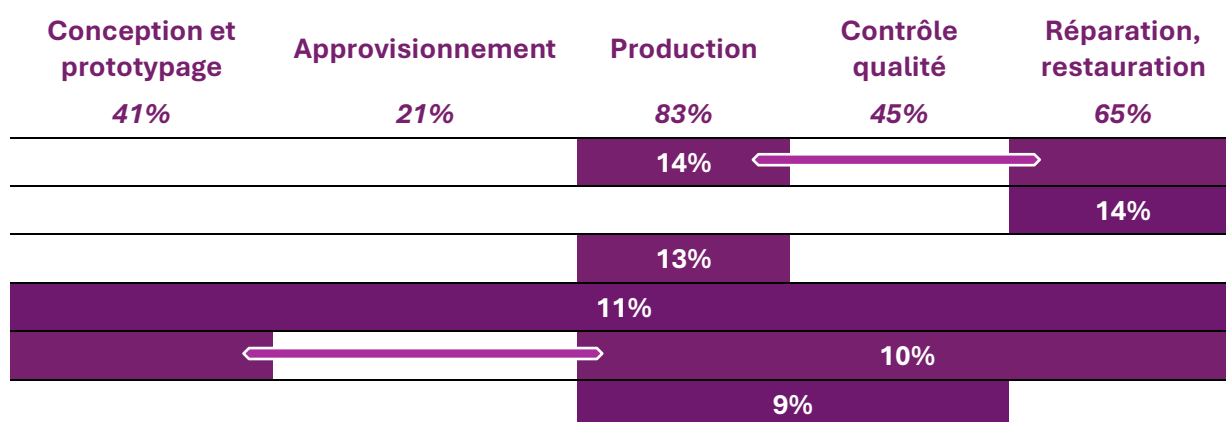
Les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Île-de-France et Nouvelle-Aquitaine se distinguent avec chacune une proportion de 14 %. Cette forte concentration illustre l'importance de ces régions dans les activités de fabrication et de restauration d'ameublement d'art, notamment en raison de traditions artisanales établies, d'une forte demande locale, de la présence de centres de formation, et la politique volontariste des Régions pour valoriser et accompagner le développement des métiers d'art dans les territoires, au niveau des formations, mais également pour l'attractivité des métiers d'art en général.

D'autres régions comme le Grand Est (10 %) et les Pays de la Loire (12 %) montrent également une présence significative de professionnels, soulignant un tissu industriel diversifié et une reconnaissance de l'importance des métiers d'art dans l'économie locale. La Bretagne (8 %) et la Provence-Alpes-Côte d'Azur (6 %) affichent des chiffres cohérents avec le poids de leur population active à l'échelle nationale.

En revanche, certaines régions comme la Normandie (2 %) et la Bourgogne-Franche-Comté (3 %) présentent une faible proportion de professionnels des métiers d'art dans ce secteur. Cela pourrait être dû à une combinaison de facteurs tels que moins de traditions artisanales dans l'ameublement, une plus faible demande locale ou un manque de centres de formation spécifiques.

Positionnement des professionnels des métiers d'art salariés dans les phases du processus productif des entreprises

Source INSEE DSN 2021 – Traitement Olecio- Focus sur les résultats les plus significatifs



Note de lecture :

83 % des répondants indiquent intervenir au moins en phase de production.

Pour 11 % des répondants à l'enquête, leurs salariés sur des métiers d'art interviennent sur l'ensemble des phases du processus industriel.

L'enquête révèle que, pour 83 % répondants, leurs salariés sur des métiers d'art interviennent en phase de production, ce qui n'exclut pas la possibilité pour les entreprises de faire intervenir leurs professionnels des métiers d'art salariés à d'autre phase du processus de production.

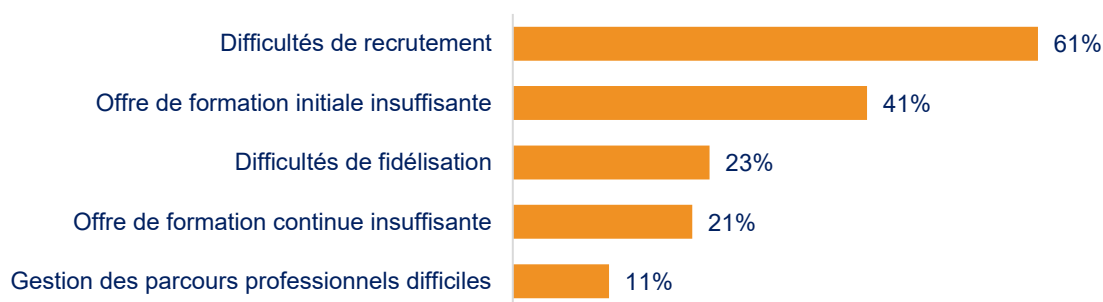
Cependant, pour 13 % des répondants, leurs professionnels salariés des métiers d'art se consacrent **exclusivement** au processus de production, tandis que pour 14 % d'entre elles, leurs professionnels des métiers d'art salariés **combinent production/fabrication avec des activités de réparation ou restauration**.

De manière plus marginale, seulement 11 % des entreprises répondantes indiquent que leurs professionnels des métiers d'art salariés sont **impliqués dans l'ensemble des cinq phases du processus** (conception et prototypage ; approvisionnement ; production/fabrication ; contrôle qualité ; réparation ou restauration).

Cette répartition souligne une focalisation très claire des métiers d'art sur des activités de production où la maîtrise du geste et de la matière sont très importantes, tout en indiquant une certaine polyvalence pour une minorité, qui s'engage également dans des activités complémentaires telles que la conception ou encore la réparation ou restauration.

À noter que tout de même 14 % des répondants pour la branche indiquent que leurs professionnels salariés des métiers d'art se consacrent exclusivement à la dernière phase : la réparation ou restauration. Bien que la Restauration de Mobilier d'Art (RMA) soit une activité très ancienne de la branche, nécessitant un savoir-faire rare et permettant la restauration de l'intégrité de meubles exceptionnels, la tendance a probablement été renforcée par la loi AGECS⁵⁸, qui encourage des pratiques plus durables dans l'industrie. Les fonds réparation, tels que ceux proposés par Ecomaison⁵⁹, jouent un rôle crucial en couvrant plusieurs catégories d'objets du quotidien et en incitant les consommateurs à privilégier la réparation plutôt que le remplacement.

5.5 Difficultés liées aux ressources humaines rencontrées par les entreprises



Source : enquête d'Olecio pour OPCO 2i

Plus de 60 % des entreprises interrogées rencontrent des difficultés de recrutement sur les métiers d'art. Ce chiffre atteint 50 % pour les entreprises de 1 à 9 salariés et grimpe à 71 % pour celles comptant entre 10 et 49 salariés. Bien que le nombre de répondants parmi les entreprises de 50 salariés et plus ne permette pas de généraliser, toutes les entreprises répondantes de cette taille ont indiqué rencontrer des difficultés de recrutement. Cette difficulté rencontrée par les entreprises peut s'expliquer par un déficit de notoriété et

⁵⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041553759>

⁵⁹ <https://ecomaison.com/developpeur-reparation/>

d'attractivité des formations menant aux métiers d'art qu'ils proposent. En effet, les métiers d'art de ces branches sont souvent perçus comme des professions « vocationnelles » et peinent ainsi à attirer des candidats. De plus, l'image de ces métiers est souvent ternie par des conditions de travail perçues comme poussiéreuses et physiquement exigeantes, ce qui constitue un obstacle supplémentaire pour attirer des talents qualifiés.

L'intégration d'un nouveau salarié représente un défi pour les entreprises, car elles doivent investir plusieurs années, environ deux ou trois, dans la formation du nouveau salarié. Pour les jeunes qui entrent en apprentissage, les savoir-faire ne peuvent s'apprendre que par une bonne alternance entre un tuteur en entreprise et une équipe pédagogique d'un CFA mêlant des formateurs permanents et des experts métiers vacataires. Face à cette exigence, les entreprises peuvent tendre à se diriger vers des profils capables de s'adapter rapidement et de développer des compétences techniques en peu de temps. Ce nouveau critère de sélection peut donc complexifier le processus de recrutement. Cette évolution témoigne de la nécessité pour les entreprises de non seulement recruter des candidats avec des connaissances de base dans le métier, mais également capables de s'adapter rapidement comme cela l'a été mentionné dans plusieurs entretiens avec des professionnels.

Cette difficulté est d'autant plus réelle dans les petites entreprises qui de manière proportionnelle à leur taille effectuent un investissement encore plus considérable pour la formation d'un nouveau salarié, sans avoir la garantie d'une activité économique stable. Elles recourent ainsi à l'apprentissage sans avoir forcément la capacité de proposer une intégration durable, d'où la nécessité de réfléchir sur des parcours d'intégration de type compagnonnique, mêlant apprentissage en plusieurs lieux, et dans un objectif de devenir chef d'équipe, créateur ou repreneur d'entreprise.

Bien que ces entreprises soient ouvertes aux profils en reconversion, elles privilégient souvent les candidats issus d'une formation initiale, facilitant ainsi une intégration plus rapide et efficace. En effet, l'intégration de personnes en reconversion est un défi qui réussit difficilement d'après les entreprises interrogées, car ils se confrontent à des profils ayant un goût pour la liberté et un avec un désir d'autonomie plus grand.

Cependant, l'exercice d'un métier d'art dans une entreprise est soumis à des règles et des processus, limitant ainsi le champ d'action des profils en reconversion.

De plus en plus de personnes ne sont pas attirées par l'entreprise de l'interindustrie et se tournent plutôt vers l'entrepreneuriat.

Entretien réalisé auprès d'une représentante de branche – Décembre 2023

De plus, la maîtrise des gestes techniques dans ces métiers nécessite un apprentissage long de plusieurs années, rendant cette acquisition particulièrement difficile, notamment pour les personnes en reconversion à un âge plus avancé.

Bien que les taux d'emploi soient difficilement comparables par zone géographique, la localisation des entreprises peut également jouer un rôle dans les difficultés de recrutement. Dans les zones rurales et les territoires faiblement peuplés, le taux de chômage peut être plus faible, soit en raison de la présence d'une zone de forte activité économique, soit en raison de la migration des actifs vers les zones urbaines plus dynamiques. Pour ces raisons, il peut être difficile de trouver des candidats qualifiés à proximité comme cela a parfois été exprimé lors des entretiens.

« Dans la zone, on est presque en plein emploi. Souvent on se retrouve face à des personnes dans des parcours de réinsertion. On va également rechercher des candidats dans les centres d'accueil de demandeurs d'asile, ou dans des structures du handicap. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche – mai 2024

Près de 40 % des entreprises interrogées considèrent que l'offre de formation initiale est insuffisante. Bien que la formation permette aux apprenants de se familiariser avec le métier et le secteur, elle ne suffit pas à elle seule. En effet, si la formation initiale fournit une base de connaissances essentielle, c'est par la pratique en entreprise que l'apprentissage se complète véritablement. Lors de l'intégration d'un nouveau salarié, la transmission des techniques et des gestes spécifiques à chaque entreprise est indispensable afin que le nouveau salarié s'imprègne des méthodes propres à l'organisation. Le temps de formation sur le poste de travail pour les métiers d'art prend des années à acquérir toute la dextérité attendue, ce qui contribue à expliquer la faible appréciation de l'offre de formation initiale de la part des entreprises de la branche Fabrication de l'ameublement.

On n'a pas besoin de savoir comment fabriquer un canapé, mais plutôt comment est composée une structure. La problématique c'est qu'on a plein de types de canapés, de matière, de structures différentes, donc il est compliqué de tout expliquer en formation initiale. D'où l'importance de faire de la formation en interne.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche – mai 2024

Les difficultés de fidélisation des salariés représentent également un des principaux enjeux, notamment pour les entreprises de plus de 50 salariés. En effet, plus de 60 % de ces entreprises font face à ce problème. À l'inverse, les entreprises de 9 à 49 salariés semblent moins affectées, avec seulement environ 20 % d'entre elles rencontrant des difficultés de fidélisation. Cette difficulté concerne tout particulièrement les jeunes. Selon les entretiens réalisés, les savoir-faire traditionnels et techniques complexes demandent de nombreuses années de pratique pour être maîtrisés, et peuvent nécessiter de 5 à 15 ans d'expérience selon les métiers.

La mobilité professionnelle des jeunes travailleurs, en particulier ceux de la génération Z, représente un défi croissant pour les entreprises. En effet, près de 40 % des jeunes actifs de cette génération envisageraient un changement de carrière. Ils sont d'ailleurs presque 85 % d'entre eux à ressentir ce désir de changement dès leur première année d'activité⁶⁰. Les principales raisons évoquées pour ce désir de changement sont une rémunération jugée insuffisante, un niveau de stress élevé au travail, ainsi qu'un sentiment d'ennui professionnel. Cette réalité rend la fidélisation des jeunes talents et la promotion d'une carrière au sein d'une même organisation plus complexe qu'auparavant. Les modèles traditionnels de fidélisation des employés, tels que la progression de carrière et les avantages liés à l'ancienneté, perdent progressivement de leur efficacité face aux aspirations changeantes des nouvelles générations de travailleurs. Les jeunes professionnels sont désormais davantage motivés par des facteurs tels que le sens du travail, la recherche d'un équilibre

⁶⁰ <https://start.lesechos.fr/travailler-mieux/vie-entreprise/gen-z-un-jeune-actif-sur-3-regrette-son-choix-de-carriere-2077080>

entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que les opportunités de développement personnel au sein de l'entreprise.

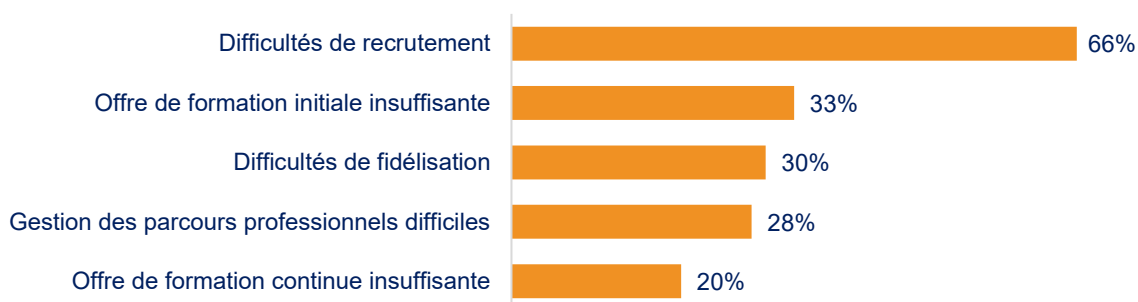
5.6 Focus sur les principaux métiers d'art de la branche

Menuisier / Menuisier en sièges

- Description du métier : Le menuisier conçoit, fabrique et assemble des meubles et des éléments en bois, en respectant des plans précis et des exigences esthétiques et fonctionnelles. Le menuisier en sièges fabrique les carcasses ou les fûts (chaises, canapés, fauteuils...). Il peut collaborer avec des designers, des architectes et d'autres professionnels pour réaliser les plans techniques à partir d'un dessin de designer, avant la fabrication de nouveaux modèles de meubles.

La menuiserie d'agencement qui se concentre sur la fabrication et la pose d'ameublement intérieur d'un bâtiment représente une grosse partie des effectifs. Cette activité n'est pas forcément totalement reliée aux métiers d'art, car son exercice peut ne pas nécessiter un savoir-faire rare ou une maîtrise de gestes traditionnels complexes.

- Présence dans l'interindustrie : Le métier de Menuisier en siège se retrouve quasi exclusivement dans la branche Fabrication de l'ameublement.
- Effectif salarié estimé dans les entreprises de l'interindustrie : L'effectif de Menuisiers en sièges salariés des entreprises de la branche Fabrication de l'ameublement est estimé entre 450 et 800 salariés. Il est probable que cet effectif reste stable dans les prochaines années (source Enquête entreprises).
- Principales difficultés RH rencontrées :



Source : enquête d'Olecio pour OPCO 2i

Plus de 65 % des répondants indiquent rencontrer des difficultés de recrutement pour ce métier. L'ensemble des répondants appartenant à une entreprise dont l'effectif est au-delà de 50 salariés a indiqué les difficultés de recrutement des métiers d'art comme un défi majeur. Cela représente 71 % des répondants des entreprises entre 1 et 9 salariés, contre presque 59 % pour les salariés des entreprises ayant entre 10 et 49 salariés. Ces difficultés s'expliquent par un déficit de notoriété et d'attractivité des formations menant à ces métiers, souvent perçus comme vocationnels et associés à des conditions de travail physiquement exigeantes.

On a dénigré le travail manuel dans la scolarité. On est avec une population qui ne veut pas forcément venir chez nous. Il y a un enjeu de découverte des métiers et d'attractivité pour nos métiers.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche – mai 2024

L'intégration de nouveaux salariés représente un défi important en raison des investissements en formation nécessaires, poussant les entreprises à rechercher des profils capables de s'adapter rapidement et d'acquérir des compétences techniques en peu de temps. Les entreprises ne sont pas fermées à l'idée de se tourner vers des profils en reconversion. Cependant, leur intégration dans une entreprise industrielle s'avère être un défi en raison du possible décalage entre les aspirations qui ont mené à la reconversion et la pratique du métier d'art dans une entreprise. La localisation des entreprises peut également jouer un rôle dans les difficultés de recrutement, notamment dans les zones rurales et les territoires peu peuplés, en raison notamment de la migration des actifs vers les zones urbaines. Cette situation complique la recherche de candidats qualifiés à proximité.

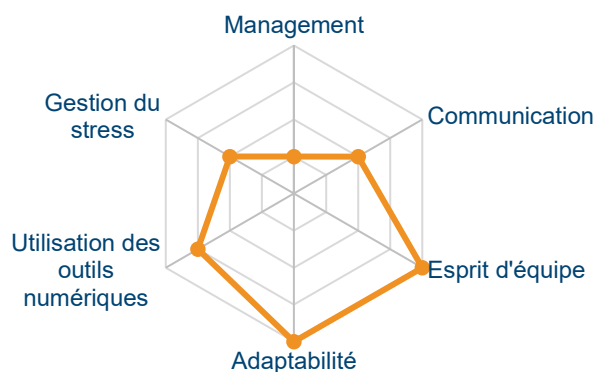
De plus, un tiers des professionnels des métiers d'art salariés interrogés pour ce métier juge l'offre de formation initiale comme étant insuffisante. Bien que cette formation fournisse une base de connaissances, elle n'est pas suffisante à elle seule. L'apprentissage complet nécessite une formation pratique en entreprise, où les nouvelles recrues doivent acquérir les techniques et les gestes spécifiques à chaque organisation.

Les répondants sur ce métier, notamment ceux travaillant dans de petites entreprises (1 à 9 salariés), rencontrent des difficultés de fidélisation. Près d'un tiers des professionnels interrogés dans les petites entreprises ont identifié la fidélisation des menuisiers/menuisiers en sièges comme l'un de leurs principaux défis RH, tandis que ce chiffre s'élève à moins d'un quart parmi les répondants des entreprises de 10 à 49 salariés. Les entretiens soulignent que ce défi est d'autant plus notable chez les plus jeunes, qui aspirent rapidement à changer d'entreprise, de poste et n'ont plus le même rapport à l'entreprise qu'auparavant.

Contrairement aux réponses apportées par les répondants sur d'autres métiers, la gestion des parcours professionnels est particulièrement perçue comme une difficulté majeure par les répondants concernant les métiers de menuisier/menuisier en sièges, avec 28 % des participants soulignant ce problème. Lors des entretiens, les professionnels ont souvent mentionné la difficulté de remplacer les anciens salariés et la difficile mise en place de la transmission des anciens salariés vers les plus jeunes. Parmi les répondants, ils sont d'autant plus nombreux à avoir souligné ce problème dans les entreprises de 10 à 49 salariés, soit 41 % des répondants pour ce métier parmi les entreprises de cette taille. Cela peut en effet être un frein, ou du moins rendre plus difficile la gestion des parcours professionnels.

Compétences complémentaires transverses requises pour les métiers d'art de la branche (hors compétences techniques cœur de métier)

Source enquête d'Olecio pour OPCO 2i



Ébéniste / Marqueteur

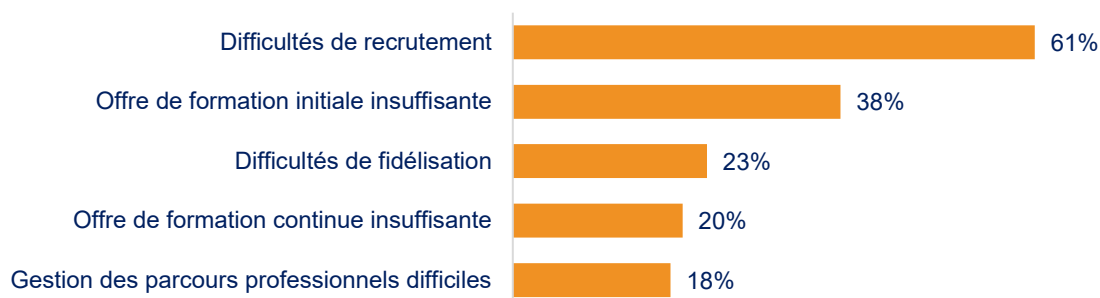
- Description du métier : Il s'agit d'un métier spécialisé dans la conception et la fabrication de meubles de style ou contemporains. En tant qu'ébéniste en création il est amené à créer des pièces uniques, alliant savoir-faire traditionnel et apport créatif pour répondre à la demande d'un client ou d'un designer.

En tant que restaurateur de mobilier d'art il peut restaurer des meubles anciens en utilisant les techniques et gestes utilisés à l'époque de la fabrication du meuble sur lequel il travaille, afin d'en respecter l'intégrité.

Dans son activité de marqueteur, il utilise des placages de bois précieux, de l'os, de l'ivoire, de l'écaille de tortue ou d'autres matériaux pour créer des décors en incrustation sur des meubles, des pièces d'ameublement en bois ou des panneaux décoratifs, souvent ornés de motifs décoratifs complexes.

- Présence dans l'interindustrie : Le métier d'Ébéniste / Marqueteur se retrouve quasi exclusivement dans la branche Fabrication de l'ameublement.
- Effectif salarié estimé dans les entreprises de l'interindustrie : L'effectif d'Ébénistes / Marqueteurs salariés des entreprises de la branche Fabrication de l'ameublement est estimé entre 350 et 450 salariés. Il est probable que cet effectif reste stable dans les prochaines années (source Enquête entreprises).

- Principales difficultés RH rencontrées :



Source : enquête d'Olecio pour OPCO 2i

Plus de 60 % des professionnels salariés des métiers d'art interrogés pour ce métier rencontrent des difficultés de recrutement, sans distinction significative entre les entreprises de 1 à 9 salariés et celles de 10 à 49 salariés. Cette difficulté rencontrée par les entreprises est souvent liée à un manque de notoriété et d'attractivité des formations dans ce domaine, ainsi qu'à une perception négative des conditions de travail (poussiéreuses et physiquement exigeantes). Bien qu'ouvertes aux profils en reconversion, ces entreprises préfèrent les candidats issus de formations initiales pour une intégration plus efficace.

Une personne avec un diplôme de base, c'est plus rapide à intégrer dans l'entreprise.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche – mai 2024

Les reconversions sont souvent entravées par le désir de liberté et d'autonomie des candidats, ainsi que par la nécessité d'un apprentissage long et exigeant. La localisation des entreprises en zones rurales peut également compliquer le recrutement en raison de la difficulté à trouver des candidats qualifiés à proximité.

38 % des personnes interrogées pour ce métier considèrent que l'offre de formation initiale est insuffisante, un avis davantage partagé par les entreprises de 10 à 49 salariés (57 %) que par les entreprises de 1 à 9 salariés (29 %). La transmission des savoir-faire spécifiques à chaque entreprise demeure essentielle, nécessitant plusieurs années pour maîtriser les gestes techniques.

Ils ont beau avoir eu une formation initiale, on va devoir les reformer en interne. La formation interne est bien plus efficace, car ça permet de former à la méthode de fabrication spécifique à l'entreprise.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche – mai 2024

Les difficultés de fidélisation des salariés représentent également un des enjeux, notamment pour les entreprises de 1 à 9 salariés. En effet, un quart des répondants rencontrent des problèmes de fidélisation, tandis que 14 % des salariés présents dans des entreprises de 10

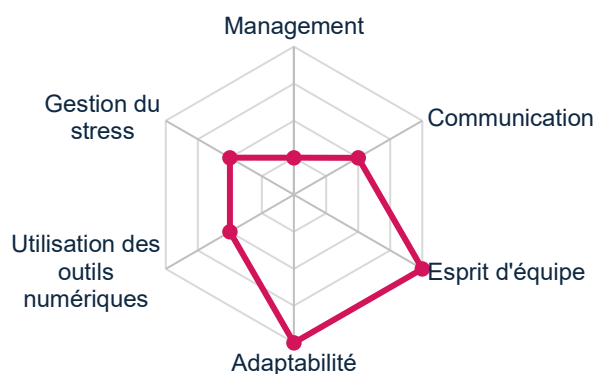
à 49 salariés identifient la fidélisation comme un enjeu majeur. Cette difficulté concerne tout particulièrement les jeunes, dont près de 40 % envisagent un changement de carrière. Cette réalité rend la fidélisation des jeunes talents et la promotion d'une carrière au sein d'une même organisation plus complexe qu'auparavant.

Nous rencontrons des difficultés à fidéliser, mais c'est entièrement en rapport avec l'âge. Les jeunes aiment le changement et ne se voient pas faire un seul et même métier pendant des années consécutives.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche – mai 2024

Compétences transverses requises pour les métiers de la branche (hors compétences techniques cœur de métier)

Source enquête d'Olecio pour OPCO 2i



Les ébénistes et marqueteurs pourraient voir leur métier évoluer avec l'intégration croissante de compétences liées à la conception assistée par ordinateur (CFAO) et à l'utilisation généralisée des outils numériques. Cette transition vers le numérique semble suggérer une modernisation des techniques traditionnelles, où la maîtrise des machines numériques, telles que les découpeuses laser, deviendrait essentielle. Ces outils permettraient non seulement d'optimiser les processus de fabrication, mais aussi d'explorer de nouvelles avenues dans la conception structurelle, notamment celles axées sur la mécanique du mouvement. Par ailleurs, une compétence en finitions, comme la peinture, et une connaissance approfondie des matériaux, y compris l'utilisation de produits non toxiques, soulignent une prise de conscience environnementale croissante dans le secteur.

En parallèle, une appréciation pour les connaissances historiques et techniques reste cruciale, suggérant que les gestes précis et d'excellence, hérités de la tradition, conservent leur valeur même dans un contexte de modernisation. L'adaptabilité et l'exigence se dessinent comme des qualités indispensables, reflétant la nécessité pour les professionnels de s'ajuster aux évolutions technologiques tout en maintenant un haut niveau de qualité dans leur travail. L'évolution vers des rôles d'agenceur ou de menuisier, motivée par des questions de rentabilité, indique également une diversification des compétences requises, englobant une approche plus large de la conception et de la fabrication de meubles. Cette transition vers le numérique, couplée à une démarche respectueuse de l'environnement, pourrait redéfinir le métier en intégrant à la fois innovation et tradition.

Encadreur

- Description du métier : Le métier d'encadreur consiste à fabriquer ou restaurer des cadres pour toile, photographie ou dessin dans le but de mettre celui-ci en valeur ou de le protéger. L'encadreur doit posséder un savoir-faire technique pour sélectionner la baguette ou les matériaux appropriés, découper, assembler et sculpter les éléments du cadre, et appliquer des finitions soignées.

L'encadreur réalise souvent ses travaux dans un atelier qui sert de boutique. En effet en 2021, selon l'Union Nationale de l'Artisanat des Métiers de l'Ameublement, 72 % des entreprises d'encadrement-dorure ne comptent aucun salarié et l'activité de fabrication correspond à 74 % du chiffre d'affaires de l'encadrement-dorure⁶¹.

- Présence dans l'interindustrie : Le métier d'Encadreur se retrouve quasi exclusivement dans la branche Fabrication de l'ameublement.
- Effectif salarié estimé dans les entreprises de l'interindustrie : L'effectif d'Encadreurs salariés des entreprises de la branche Fabrication de l'ameublement est estimé entre 250 et 350 salariés.
- Compétences complémentaires importantes ou émergentes : Les compétences émergentes pour les encadreurs, telles qu'anticipées par les répondants à l'enquête, semblent s'orienter vers la digitalisation et une démarche écoresponsable. Il serait attendu que les professionnels du métier développent une aisance avec les outils numériques, non seulement pour la conception et la visualisation des projets d'encadrement, mais aussi pour la gestion de leur activité et la communication avec leur clientèle. Cette compétence numérique pourrait permettre une meilleure personnalisation des services et une optimisation des processus de travail.
- Par ailleurs, une sensibilité accrue aux enjeux environnementaux semble être une autre compétence émergente importante. Les encadreurs pourraient être amenés à privilégier l'utilisation de matériaux recyclés ou plus écologiques dans leurs créations, ainsi qu'à adopter des pratiques plus respectueuses de l'environnement tout au long de leur processus de production. Cette démarche écoresponsable pourrait non seulement répondre à une demande croissante de la part des consommateurs, mais aussi contribuer à réduire l'impact écologique de l'activité d'encadrement.

Luthier ou facteur et/ou restaurateur d'instruments de musique

- Description du métier : Le métier de luthier ou facteur/restaurateur d'instruments de musique est centré sur la fabrication, la réparation et la restauration de ces objets. Le facteur d'instruments, qu'il soit spécialisé dans les cordes (auquel cas on parle de luthier), les vents, les percussions ou les instruments à clavier, allie savoir-faire traditionnel et connaissances techniques avancées. Qu'il s'agisse d'un violon, d'un piano, d'une guitare ou d'un orgue, la fabrication d'un instrument nécessite une compréhension approfondie des matériaux (bois, métal, peaux, etc.), des techniques de construction, ainsi que des propriétés acoustiques. Le facteur d'instruments de musique doit aussi posséder une grande habileté manuelle, un sens artistique développé et une capacité à innover tout en respectant les traditions de leur métier.

⁶¹ <https://www.unama.org/wp-content/uploads/2022/10/Etude-Structurelle-des-metiers-de-lAmeublement-aout-2022.pdf>

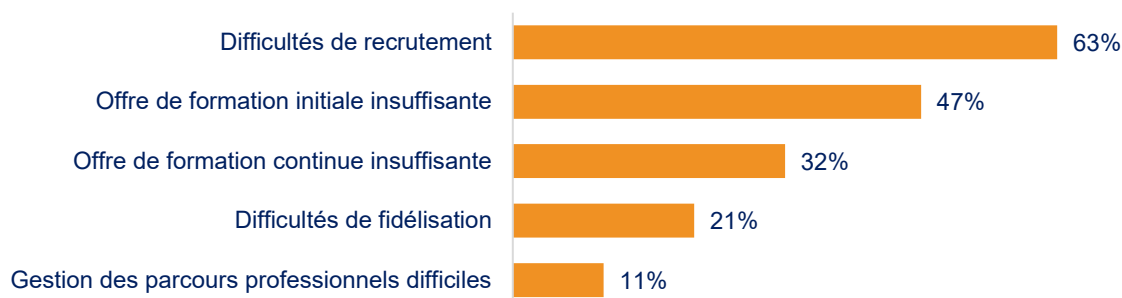
Le restaurateur d'instruments se concentre sur la conservation et la réparation des instruments anciens ou endommagés, préservant ainsi leur intégrité et leur qualité sonore. Cette spécialité requiert des compétences pointues en diagnostic, en réparation et en restauration esthétique, souvent en utilisant des techniques de restauration qui suivent des méthodes traditionnelles similaires à celles utilisées en restauration de mobilier d'art. Le restaurateur d'instruments de musique travaille souvent sur des instruments ayant une valeur historique ou sentimentale particulière, ce qui rend son travail non seulement technique, mais aussi profondément respectueux du patrimoine culturel et musical.

- Présence dans l'interindustrie : Le métier de Luthier et/ou restaurateur d'instruments à cordes (harpes, guitares, cordes frottées, archets) se retrouve dans la branche Fabrication de l'ameublement, mais aussi dans la branche Métallurgie. Le métier de Facteur et/ou restaurateur d'instruments mécaniques, à claviers et à percussion se retrouve dans la branche Fabrication de l'ameublement, mais aussi dans la branche Métallurgie
- Effectif salarié estimé dans les entreprises de l'interindustrie : L'effectif de Luthiers et/ou restaurateurs d'instruments de musique salariés des entreprises de la branche Fabrication de l'ameublement est estimé entre 100 et 150 salariés. L'évolution des effectifs dans les prochaines années est incertaine, un quart des répondants estiment que leurs effectifs de salariés sur des métiers d'art vont augmenter et la même proportion estime qu'ils vont baisser. Pour 50 % des répondants il restera stable.

Sellier d'ameublement / Sellier garnisseur

- Description du métier : Le métier de sellier d'ameublement consiste à réaliser le revêtement, en cuir ou en synthétique, des sièges, canapés, fauteuils et autres mobiliers d'ameublement. Le sellier est amené à travailler avec différents matériaux (cuir, vinyle, etc.). Le processus comprend la coupe, le piquage et l'assemblage des pièces. Il peut également être amené à restaurer le cuir des meubles anciens. En tant que sellier garnisseur, il est amené à confectionner la sellerie des automobiles et autres véhicules.
- Présence dans l'interindustrie : Le métier de Sellier d'ameublement / Sellier garnisseur se retrouve quasi exclusivement dans la branche Fabrication de l'ameublement.
- Effectif salarié estimé dans les entreprises de l'interindustrie : L'effectif de Selliers d'ameublement / Selliers garnisseurs salariés des entreprises de la branche Fabrication de l'ameublement est estimé entre 100 et 200 salariés. Il est probable que cet effectif reste stable dans les prochaines années (source Enquête entreprises).

- Principales difficultés RH rencontrées :



Source : enquête d'Olecio pour OPCO 2i

Près de 65 % des répondants pour le métier de sellier d'ameublement / sellier garnisseur indiquent rencontrer des difficultés de recrutement. Ces difficultés s'expliquent par un déficit de notoriété et d'attractivité des formations menant à ces métiers, souvent perçus comme vocationnels et associés à des conditions de travail physiquement exigeantes. L'intégration de nouveaux salariés représente un défi important en raison des investissements en formation nécessaires, poussant les entreprises à rechercher des profils capables de s'adapter rapidement et d'acquérir des compétences techniques en peu de temps. Les entreprises ne sont pas fermées à l'idée de se tourner vers des profils en reconversion.

Il y a beaucoup de personnes qui sont dans les bureaux et qui veulent changer de vie, mais on voit qu'ils ne tiennent pas plus d'une semaine dans les ateliers.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche – mai 2024

Cependant, leur intégration dans une entreprise industrielle s'avère être un défi en raison du possible décalage entre les aspirations qui ont mené à la reconversion et la pratique du métier d'art dans une entreprise. La localisation des entreprises peut également jouer un rôle dans les difficultés de recrutement, notamment dans les zones rurales et les territoires peu peuplés, en raison notamment de la migration des actifs vers les zones urbaines. Cette situation complique la recherche de candidats qualifiés à proximité.

De plus, près de la moitié (47 %) des personnes interrogées pour ce métier juge l'offre de formation initiale comme étant insuffisante.

Le niveau de sortie de formation en CAP est souvent insuffisant.

Verbatim issu de l'enquête – mai 2024

Bien que cette formation fournisse une base de connaissances, elle n'est pas suffisante à elle seule. L'apprentissage complet nécessite une formation pratique en entreprise, où les nouvelles recrues doivent acquérir les techniques et les gestes spécifiques à chaque organisation.

Les personnes issues de formation "menuiserie d'art" ne sont pas intéressées par notre entreprise jugée trop industrielle. Nous devons assurer les formations en interne.

Verbatim issu de l'enquête – mai 2024

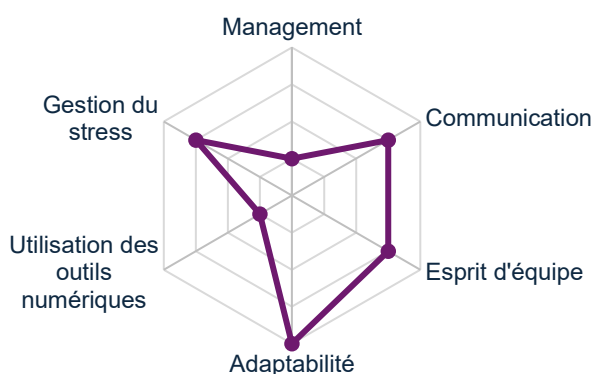
Contrairement aux réponses apportées par les répondants sur d'autres métiers, l'offre de formation continue est identifiée comme la troisième difficulté RH la plus importante pour les métiers de menuisier / menuisier en sièges, avec près d'un tiers des répondants soulignant ce problème. Ce constat met en évidence une carence de formation continue ou une difficile mise en œuvre de la formation auprès des salariés, freinant ainsi l'évolution des compétences et le perfectionnement des employés sur des domaines techniques (usage des nouvelles technologies, démarche écoresponsable, etc.), mais également sur des compétences transverses (management, gestion d'équipe, communication, etc.).

Il est difficile d'organiser des formations pour mes salariés. Je dois les mobiliser sur leur temps de travail, alors que notre activité repose sur eux. Je ne peux pas les remplacer ou stopper l'activité.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche – mai 2024

Compétences complémentaires importantes ou émergentes (hors compétences techniques cœur de métier)

Source enquête d'Olecio pour OPCO 2i



Les selliers d'ameublement et garnisseurs pourraient voir leur métier évoluer avec l'intégration de nouvelles compétences, notamment liées à la connaissance approfondie des véhicules de collection. Cette expertise, souvent absente des formations traditionnelles, pourrait devenir cruciale, surtout pour ceux qui souhaitent se spécialiser dans la restauration de pièces anciennes. Par ailleurs, l'adaptation à de nouveaux produits et l'élargissement de leur gamme de compétences semblent être des axes de développement importants. L'apprentissage de la langue anglaise et du dessin numérique, ainsi que l'utilisation plus poussée des outils numériques dans la conception et la rénovation, notamment des structures de fauteuils, sont également soulignés. Ces compétences pourraient permettre

une meilleure adaptation aux tendances du marché, y compris la réparation de la sellerie des véhicules électriques, marquant ainsi une transition vers des pratiques plus modernes et diversifiées dans le métier.

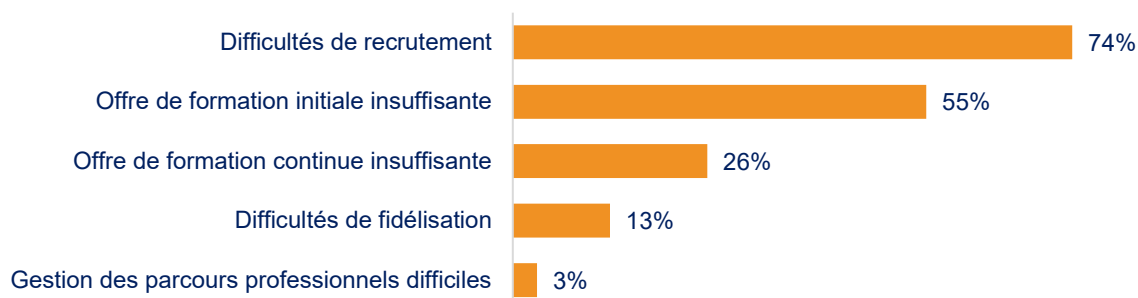
L'accent mis sur le numérique, que ce soit pour la conception ou la rénovation, indique une probable évolution du métier vers une plus grande digitalisation. L'utilisation des outils numériques pourrait non seulement améliorer l'efficacité et la précision du travail de sellier, mais aussi ouvrir de nouvelles possibilités en termes de design et de personnalisation. Cette transition vers le numérique, couplée à une meilleure connaissance des spécificités des véhicules de collection et électriques, pourrait permettre aux selliers d'ameublement et garnisseurs de se démarquer et de répondre aux besoins spécifiques d'une clientèle variée, tout en s'adaptant aux évolutions technologiques et environnementales du secteur.

Tapissier d'ameublement et/ou tapissier décorateur

- Description du métier : Le tapissier travaille sur la garniture et la couverture des décors textiles dans les espaces intérieurs. Il confectionne l'assise et le dossier des sièges, ou bien il fabrique et pose des tentures, des voilages, des rideaux et des coussins. Il peut aussi restaurer des sièges selon des techniques traditionnelles ou contemporaines. Son travail comprend la dépose des anciens revêtements, la restauration ou le remplacement des garnitures internes si nécessaire, et enfin la pose de nouveaux tissus ou matériaux de revêtement. Quand il est spécialisé tapissier-villier, il travaille chez le client plus qu'en atelier. En 2021, la restauration représentait 32 % du chiffre d'affaires des entreprises de tapisserie d'ameublement selon une étude de l'Union nationale de l'artisanat des métiers de l'ameublement (UNAMA)⁶².
- Présence dans l'interindustrie : Le métier de Tapissier d'ameublement et/ou tapissier décorateur se retrouve quasi exclusivement dans la branche Fabrication de l'ameublement.
- Effectif salarié estimé dans les entreprises de l'interindustrie : L'effectif de Tapissiers d'ameublement et/ou tapissiers décorateurs salariés des entreprises de la branche Fabrication de l'ameublement est estimé entre 100 et 150 salariés. Il est probable que cet effectif reste stable dans les prochaines années (source Enquête entreprises).

⁶² <https://www.unama.org/wp-content/uploads/2022/10/Etude-Structurelle-des-metiers-de-lAmeublement-aout-2022.pdf>

- Principales difficultés RH rencontrées :



Source : enquête d'Olecio pour OPCO 2i

Les trois quarts des répondants pour le métier de tapissier d'ameublement et/ou tapissier décorateur rencontrent des difficultés de recrutement. Ces obstacles sont généralement dus à un manque de reconnaissance et d'attrait pour les formations menant à ce métier pouvant être perçu comme particulièrement exigeant et avec des conditions de travail physiquement compliquées.

Il y a une réelle difficulté à rémunérer au juste salaire, il y a trop peu de reconnaissance des métiers manuels.

Verbatim issu de l'enquête – mai 2024

L'intégration de nouveaux salariés représente un défi important. En effet, le temps consacré par les entreprises à la formation d'un nouvel arrivant est souvent considérable, ce qui engendre des coûts élevés du fait de la mobilisation des ressources internes. Bien que les entreprises semblent ouvertes à l'idée de recruter des profils en reconversion, leur intégration peut être difficile en raison du possible décalage entre leurs aspirations initiales et les exigences pratiques du métier dans un contexte industriel.

Je peux prendre des personnes en reconversion, mais je préfère des gens qui s'y connaissent.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche – mai 2024

De plus, plus de la moitié (55 %) des personnes interrogées pour ce métier estime que l'offre de formation initiale est insuffisante, regrettant notamment le manque d'heures dédiées à la pratique. Bien que la formation fournisse un socle de connaissance du métier, il apparaît essentiel de mettre en pratique les acquis. Cette mise en pratique intervient habituellement lors de l'intégration des nouveaux employés.

Les formations initiales sont inadaptées et en plus il y a de moins en moins d'heures de pratique, ce qui ne permet pas du tout d'apprendre le métier.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche – mai 2024

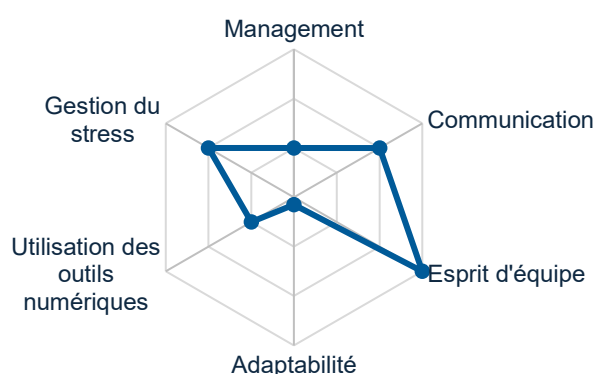
Pour plus d'un quart des répondants pour ce métier, l'offre de formation continue est identifiée comme la troisième difficulté RH la plus importante pour le métier tapissier d'ameublement et/ou tapissier décorateur, soulignant ainsi un besoin d'amélioration pour favoriser le développement des compétences techniques et transversales des employés. Par ailleurs, la mise en place de formation au sein des entreprises semble difficile à intégrer dans l'activité, car leur mise en œuvre peut perturber l'organisation de l'entreprise.

Je n'ai pas encore trouvé de solution pour mettre en place une montée en compétence ou même une formation dans mon entreprise.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche – mai 2024

Compétences complémentaires importantes ou émergentes (hors compétences techniques cœur de métier)

Source enquête d'Olecio pour OPCO 2i



Les tapissiers d'ameublement et décorateurs pourraient voir leur métier évoluer avec l'intégration croissante de matériaux et tissus innovants dans le garnissage de divers supports. Cette tendance s'accompagnerait d'une sensibilité accrue aux enjeux environnementaux, se traduisant par une préférence pour l'utilisation de produits plus écoresponsables dans leurs projets. Par ailleurs, l'adoption d'outils numériques représenterait une compétence émergente significative, permettant aux professionnels de ce secteur d'améliorer leur efficacité, de diversifier leurs créations et de répondre aux attentes d'une clientèle de plus en plus soucieuse de l'impact écologique de leur consommation.

En parallèle, l'approche écoresponsable deviendrait un pilier central de leur pratique, influençant tant le choix des matériaux que les méthodes de travail. L'utilisation accrue des outils numériques, allant de la conception à la réalisation, faciliterait non seulement la personnalisation des projets, mais aussi l'optimisation des ressources et la réduction des

déchets. Ces compétences, alliant savoir-faire traditionnel et innovations technologiques et environnementales, pourraient ainsi redéfinir le métier, en le rendant à la fois plus durable et en phase avec les attentes contemporaines.

Doreur

- Description du métier : Dans la branche Fabrication de l'ameublement, le métier de doreur consiste à appliquer des feuilles d'or sur des éléments en bois afin de les embellir et de leur conférer un aspect luxueux et raffiné. Le doreur utilise des techniques traditionnelles et des outils spécifiques comme la colle à mater ou l'agate pour préparer les surfaces, poser la dorure et effectuer les finitions nécessaires.
- Présence dans l'interindustrie : Le métier de doreur se retrouve quasiment exclusivement dans la branche Fabrication de l'ameublement, mais peut également se retrouver de façon bien plus rare dans les branches Maroquinerie et Cristal, verre et vitrail pour réaliser des décorations à la feuille d'or.
- Effectif salarié estimé dans les entreprises de l'interindustrie : L'effectif de Doreurs salariés des entreprises de la branche Fabrication de l'ameublement est estimé à moins de 50. Il est probable que cet effectif reste stable dans les prochaines années (source Enquête entreprises).
- Principales difficultés RH rencontrées : La tendance générale révèle des difficultés de recrutement de salariés qualifiés en raison d'une offre de formation initiale insuffisante, ce qui pourrait compromettre la qualité et les compétences des nouveaux salariés dans ce métier.

Peintre sur mobilier

- Description du métier : Le peintre sur mobilier se charge de la préparation, l'application et la finition de peintures et de revêtements sur divers types de meubles et de surfaces en bois. Il peint à la main ou à l'aide de techniques spécialisées telles que le pochoir ou la pulvérisation. Il utilise des pigments à base de minéraux ou des teintures à base de végétaux. Ce métier requiert une grande précision, une connaissance des techniques de peinture et une attention particulière aux détails pour produire des résultats de haute qualité.
- Présence dans l'interindustrie : Le métier de Peintre sur mobilier se retrouve quasi exclusivement dans la branche Fabrication de l'ameublement.
- Effectif salarié estimé dans les entreprises de l'interindustrie : L'effectif de Peintres sur mobilier salariés des entreprises de la branche Fabrication de l'ameublement est estimé à moins de 50. Il est probable que cet effectif reste stable dans les prochaines années (source Enquête entreprises).
- Compétences complémentaires importantes ou émergentes : Les compétences émergentes pour les peintres sur mobilier semblent s'orienter vers une maîtrise accrue des outils numériques. Cette évolution pourrait permettre aux professionnels du secteur d'explorer de nouvelles techniques de création et de restauration, tout en optimisant leur processus de travail. L'utilisation des outils numériques, tels que les

logiciels de conception et de simulation de textures ou de couleurs, pourrait ainsi enrichir leur palette de compétences, leur permettant de répondre avec plus de précision aux attentes de leurs clients et de se démarquer dans un marché en constante évolution.

En outre, l'intégration de ces technologies numériques pourrait également faciliter la collaboration à distance avec d'autres professionnels ou avec les clients, offrant une flexibilité et une efficacité accrues dans la réalisation des projets. Il serait envisageable que ces compétences numériques deviennent un critère de plus en plus important pour les clients lors de la sélection d'un peintre sur mobilier, soulignant ainsi l'importance pour les professionnels du secteur de se familiariser avec ces outils.

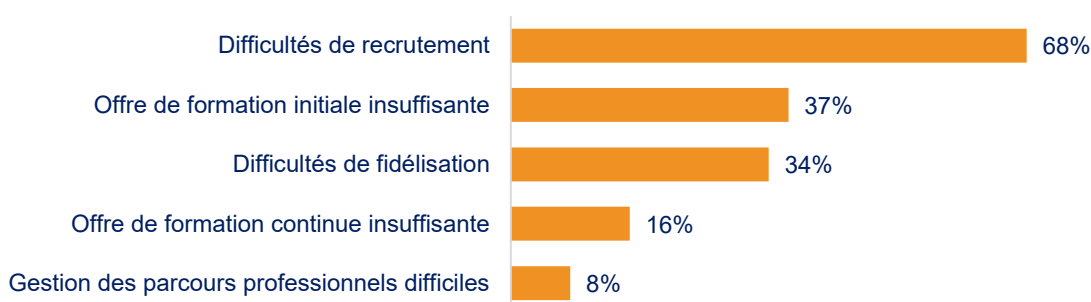
Sculpteur sur bois

- Description du métier : Ce métier implique la transformation artistique du bois en pièces sculptées, souvent à destination de l'ameublement d'intérieur. Il réalise des ornements, des reliefs, des cariatides, des mascarons, des rinceaux, des nervures, des volutes, des médaillons, ou toute sculpture intégrée à du mobilier. Les sculpteurs sur bois utilisent une variété d'outils traditionnels. Il peut être amené à intégrer d'autres matériaux que le bois dans son travail. Son activité peut se décliner en création de motifs décoratifs, en reproduction de pièces anciennes ou en conception de pièces originales en fonction des besoins et des demandes des clients. Ces derniers peuvent être des ébénistes, des architectes d'intérieur, ou bien de simples particuliers.
- Présence dans l'interindustrie : Le métier de Sculpteur sur bois se retrouve quasi exclusivement dans la branche Fabrication de l'ameublement.
- Effectif salarié estimé dans les entreprises de l'interindustrie : L'effectif de Sculpteurs sur bois salariés des entreprises de la branche Fabrication de l'ameublement est estimé à moins de 50. Il est probable que cet effectif reste stable dans les prochaines années (source Enquête entreprises).
- Principales difficultés RH rencontrées : Il ressort globalement des réponses recueillies une certaine insatisfaction à l'égard de l'offre de formation initiale. Cela pourrait compromettre la qualité et les compétences des nouveaux salariés dans ce métier. Certains répondants ont également mentionné le manque de formations continues adaptées à leurs besoins en constante évolution.
- Compétences complémentaires importantes ou émergentes : Les répondants à l'enquête sur le métier de sculpteur sur bois anticipent que l'une des principales compétences émergentes serait l'utilisation des outils numériques. Cette compétence reflète une évolution vers l'intégration de technologies avancées dans les processus traditionnels de sculpture sur bois. Il serait probable que les sculpteurs se familiarisent avec des logiciels de conception assistée par ordinateur (CAO) pour la planification et la modélisation de leurs œuvres, ainsi qu'avec des machines à commande numérique (CNC) pour la réalisation de pièces complexes. Cette hybridation entre savoir-faire ancestral et innovations technologiques pourrait permettre une précision et une créativité accrues dans les projets de sculpture sur bois.

En outre, l'aptitude à utiliser ces outils numériques pourrait également ouvrir de nouvelles voies pour la présentation et la commercialisation des œuvres. Les sculpteurs pourraient, par exemple, utiliser des plateformes en ligne pour exposer virtuellement leurs créations, atteignant ainsi un public plus large. La maîtrise de ces technologies pourrait également faciliter la personnalisation des œuvres sur demande, répondant ainsi à une tendance croissante vers l'unicité et l'adaptation aux préférences spécifiques des clients. En somme, l'acquisition de compétences numériques serait envisagée comme un moyen d'enrichir la pratique de la sculpture sur bois, tout en ouvrant de nouvelles opportunités pour les professionnels dans un marché de plus en plus numérisé.

Vernisseur / Laqueur

- Description du métier : Il s'agit d'un spécialiste de la finition d'un meuble. Il applique de multiples couches de vernis pour obtenir des surfaces brillantes et résistantes et éventuellement colorées. Les métiers de vernisseur et de laqueur peuvent être différenciés, car ils nécessitent des compétences spécifiques. Qu'il s'agisse de vernis au tampon, de laque ou de vernis polyuréthane modernes, la finition qu'il applique joue un rôle crucial dans l'apparence finale et la durabilité des produits. Leur activité est souvent répartie de manière équilibrée entre la fabrication de pièces neuves et la restauration.
- Présence dans l'interindustrie : Le métier de Vernisseur / Laqueur se retrouve quasi exclusivement dans la branche Fabrication de l'ameublement.
- Effectif salarié estimé dans les entreprises de l'interindustrie : L'effectif de Vernisseurs / Laqueurs salariés des entreprises de la branche Fabrication de l'ameublement est estimé à moins de 50. Il est probable que cet effectif reste stable dans les prochaines années (source Enquête entreprises).
- Principales difficultés RH rencontrées :



Source : enquête d'Olecio pour OPCO 2i

Près de 70 % des entreprises interrogées pour ce métier rencontrent des difficultés de recrutement, avec une très forte proportion pour les entreprises répondantes ayant entre 10 et 49 salariés (92 %). Cette difficulté rencontrée par les entreprises est souvent liée à un manque de notoriété et d'attractivité des formations dans ce domaine. L'intégration des nouveaux salariés est un défi majeur en raison du long temps de formation requis. Les entreprises privilégient souvent les candidats issus de formations initiales, car l'intégration des personnes en reconversion, qui recherchent plus d'autonomie, est difficile.

37 % des entreprises interrogées pour ce métier estiment que l'offre de formation initiale est insuffisante, soulignant que l'apprentissage du métier et de son savoir-faire se fait par l'expérience. Cet avis est également partagé par 50 % des entreprises répondantes de 10 à 49 salariés.

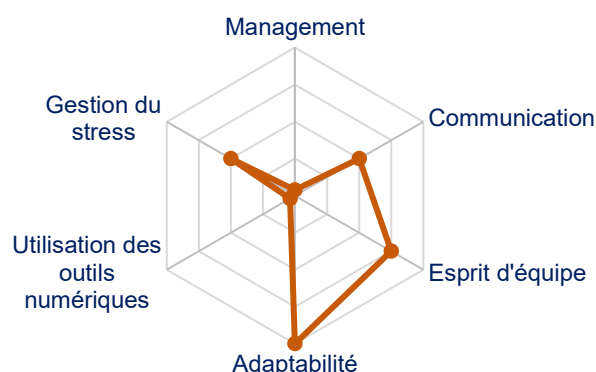
Les formations initiales sont à mon sens totalement inadaptées. Il y a de moins en moins d'heures de pratique.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise de la branche – mai 2024

Les entreprises interrogées pour ce métier rencontrent également des difficultés de fidélisation, avec près de 35 % d'entre elles considérant la fidélisation comme un enjeu majeur. Cette difficulté concerne principalement les jeunes qui n'aspirent plus à faire une longue carrière dans une seule et même entreprise.

Compétences complémentaires importantes ou émergentes (hors compétences techniques cœur de métier)

Source enquête d'Olecio pour OPCO 2i



Les professionnels exerçants en tant que vernisseur / laqueur pourraient devoir faire preuve d'une grande adaptabilité face à l'introduction de nouveaux produits sur le marché. Cette capacité d'adaptation serait essentielle, non seulement pour rester compétitif, mais aussi pour répondre aux exigences croissantes en matière de durabilité et d'écologie. La connaissance et l'application de produits écologiques deviendraient ainsi des compétences de plus en plus valorisées, reflétant une prise de conscience environnementale dans le secteur. Par ailleurs, l'utilisation des outils numériques pourrait s'avérer de plus en plus incontournable. L'intégration de ces technologies dans les pratiques quotidiennes permettrait d'optimiser les processus de travail, de la conception à la réalisation, et de s'aligner sur les standards modernes de production et de gestion de projet.

5.7 Les compétences requises chez les professionnels des métiers d'art de la branche

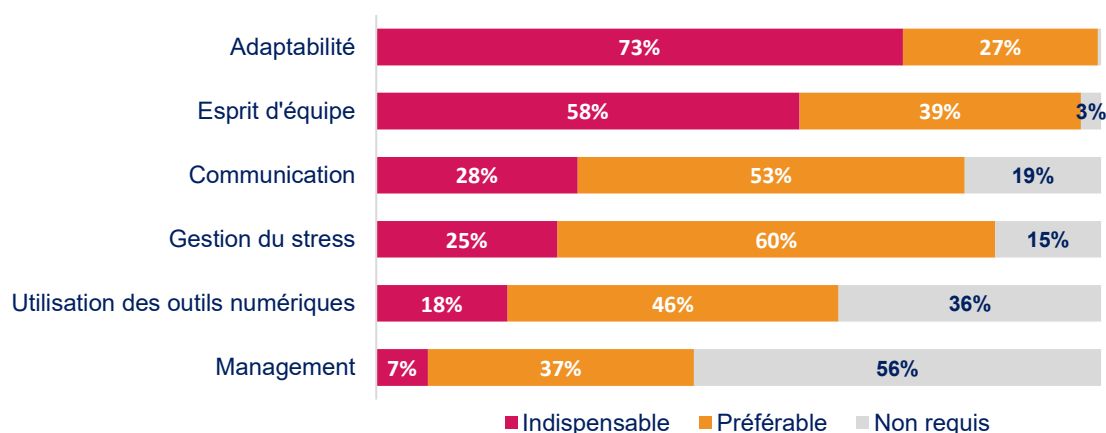
Les évolutions de compétences attendues par les professionnels des métiers d'art salariés de la branche

Dans la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement, une forte tendance vers la digitalisation et l'utilisation des outils numériques se dessine comme compétence émergente cruciale. Les répondants soulignent l'importance croissante de la maîtrise de la CFAO (Conception et Fabrication Assistées par Ordinateur), l'utilisation de machines à commande numérique (CN), la découpe laser, et la programmation informatique. Ces compétences numériques sont jugées essentielles pour moderniser les processus de fabrication, améliorer la précision et la qualité des finitions, et optimiser la rentabilité. En outre, la capacité à intégrer et piloter des instruments via des systèmes électroniques est également mise en avant, soulignant un glissement vers une approche plus technique et technologique dans la conception et la fabrication de meubles.

Les compétences transverses les plus recherchées

Compétences transverses requises pour exercer un métier d'art dans la branche

Source Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024



Les résultats de l'enquête révèlent des priorités variées en fonction des compétences transverses recherchées pour les professionnels des métiers d'art salariés. Il apparaît que l'adaptabilité est considérée comme une compétence absolument indispensable par une majorité écrasante de 73 % des répondants et préférable pour les autres. Cette importance élevée peut être attribuée à la nature évolutive et souvent personnalisée des projets dans les métiers d'art, où les professionnels doivent fréquemment s'adapter à de nouvelles techniques, matériaux, ou exigences des clients.

La gestion du stress est une compétence également valorisée, bien que moins intensément, avec 25 % des répondants la considérant indispensable et 61 % la jugeant préférable. Cette compétence est cruciale pour maintenir un environnement de travail sain et productif, particulièrement dans des métiers où les délais et la précision sont souvent des facteurs de pression.

« L'adaptabilité est indispensable ! Il faut autant s'adapter au meuble qu'au client. »

Verbatims issus de l'enquête – mai 2024

L'esprit d'équipe est également perçu comme crucial, avec 58 % des répondants le jugeant indispensable et 39 % le considérant comme préférable. Cela souligne l'importance de la collaboration et de la cohésion au sein des ateliers, où le travail en équipe peut souvent être essentiel pour mener à bien des projets complexes et harmonieux. La communication suit une tendance similaire, étant vue comme indispensable par 28 % et préférable par 54 % des répondants, ce qui reflète la nécessité de transmettre clairement les idées, les instructions et les retours entre les membres de l'équipe et avec les clients.

« Il est préférable d'avoir un bon esprit d'équipe, il y a toujours besoin d'échanger entre les ébénistes et les tapissiers. »

« Il y a besoin de communiquer avec les autres métiers. L'esprit d'équipe est encore plus important en période de forte sollicitation. »

Verbatims issus de l'enquête – mai 2024

En revanche, l'utilisation des outils numériques n'est jugée indispensable que par 18 % des chefs d'entreprises, bien qu'elle soit considérée préférable par 45 %. Cela indique une reconnaissance de l'importance croissante des compétences numériques, même dans des métiers traditionnels, mais montre aussi qu'une partie significative des entreprises n'en fait pas une priorité absolue.

« Il est indispensable que nos menuisiers maîtrisent les outils numériques de base. Ils sont équipés d'une tablette, c'est leur outil principal, car il y a zéro papier. De plus, les canapés aujourd'hui ont de petits moteurs intégrés. On a vocation qu'à remplacer ces moteurs et non à les réparer, mais ça pourra peut-être évoluer. »

« Aujourd'hui, ce sont les méthodes de travail qui sont numérisées, avec des outils d'aide à la modélisation par exemple. Nos ébénistes vont plutôt se former sur ordinateur pour de la production. La formation est dispensée par le fournisseur, l'éditeur de logiciel ou encore le fabricant de la machine. »

« La compétence en outils numériques n'est pas requise pour nos ébénistes. Mais ça peut être utile, on peut être amenés à travailler en sous-traitance pour quelqu'un qui demande une compétence numérique. »

Verbatims issus d'entretiens réalisés auprès de trois entreprises – mai 2024

En ce qui concerne les compétences en management, seulement 7 % des répondants les jugent indispensables, tandis que 37 % les considèrent préférables et 56 % les trouvent non requises. Cette répartition peut indiquer que, bien que le leadership et la gestion puissent être bénéfiques, ils ne sont pas essentiels pour tous les postes au sein des métiers d'art, où l'expertise technique et parfois la créativité sont plus valorisées. Il y a un équilibre entre des compétences techniques et interpersonnelles.

« Quand nous cherchons à recruter, les savoir-être sont peut-être même plus importants que les savoir-faire. La ponctualité, le respect de la hiérarchie, la propreté, la politesse. Tout ça c'est nécessaire dès le début. Les compétences techniques, elles, s'apprennent au fur et à mesure. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise – mai 2024

5.8 L'offre de formation initiale menant aux métiers d'art présents de la branche

Méthodologie employée pour recenser l'offre de formation dédiée aux métiers d'art

Nous avons entrepris un recensement le plus exhaustif possible des formations initiales disponibles au niveau national pour aller vers les métiers d'art présents dans l'interindustrie. Pour cela, un travail d'identification de l'ensemble des certifications menant potentiellement aux métiers d'art de l'interindustrie a été réalisé. Au total, près de 430 certifications différentes ont été identifiées par de l'analyse sémantique et un croisement avec les bases de formation d'OPCO 2i (en particulier les formations en alternance).

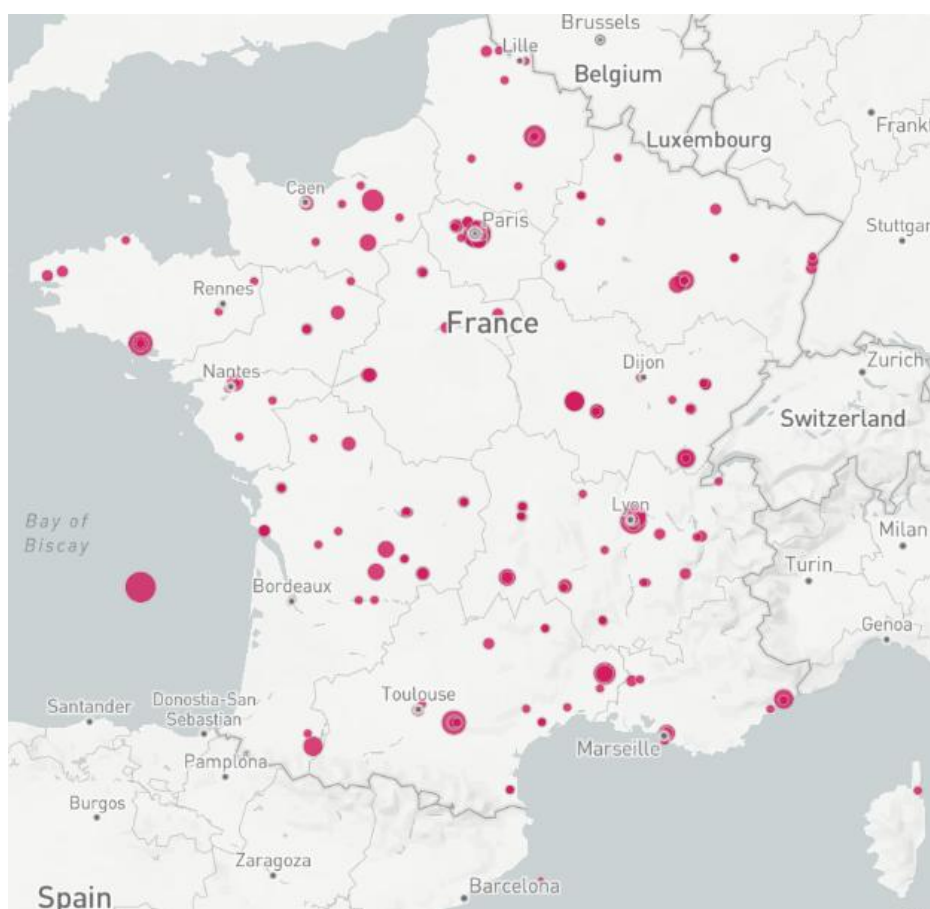
À partir des certifications retenues, nous avons recherché l'ensemble des établissements (quel que soit leur statut) qui forment sur ces certifications. Nous nous sommes appuyés sur les bases de données suivantes :

- France compétences : base des organismes de formation habilités sur les certifications enregistrées au RNCP et au RS
- ONISEP
 - Ministère de l'Éducation nationale : base des lycées délivrant les certifications retenues (en voie scolaire)
 - Ministère de l'Enseignement supérieur : base des établissements du supérieur délivrant les certifications retenues.
 - Parcoursup : Cartographie des formations Parcoursup exploitée pour recenser des DN MADE
- Réseau des Carif-Oref : Base des établissements proposant des formations en alternance menant aux certifications retenues

L'ensemble de ces données ont été dédoublonnées et ont permis d'identifier près de 5 500 formations actives menant aux métiers d'art présent dans l'interindustrie.

Nous avons ainsi pu développer des cartes de visualisation représentant la répartition géographique de l'offre de formation initiale sur l'ensemble du territoire, nous permettant ainsi d'identifier les disparités régionales par type de formation et par branche.

Atlas des formations initiales pouvant mener aux métiers d'art présents dans les entreprises de la branche



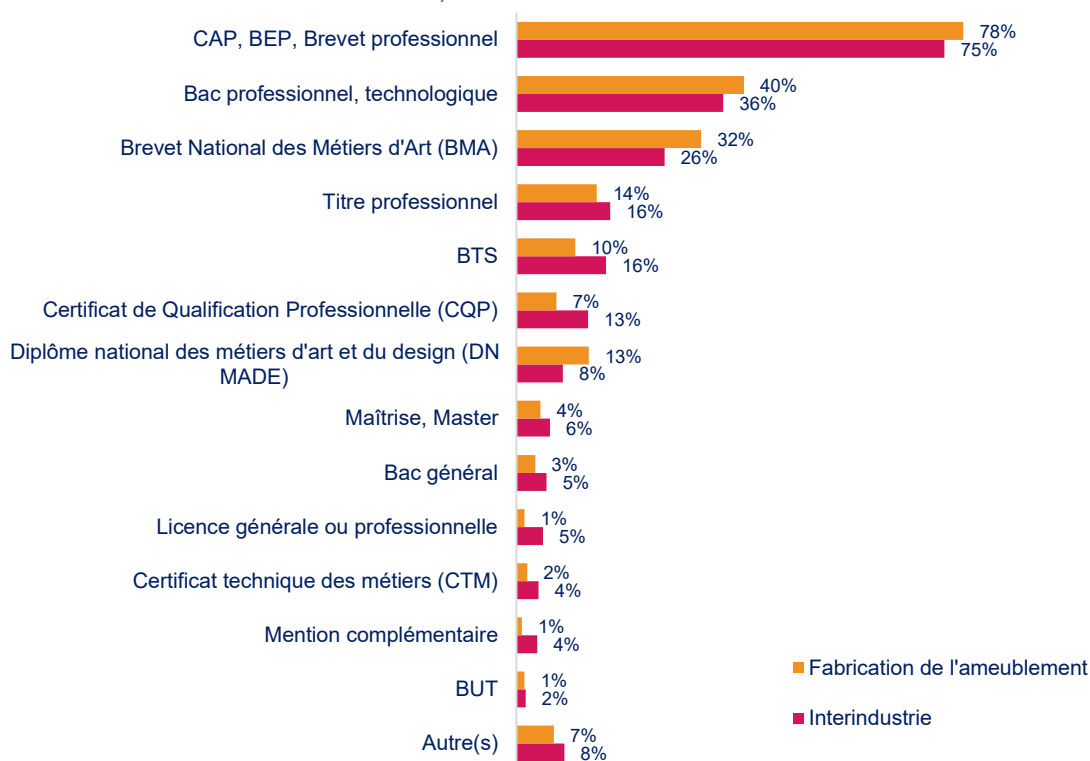
Sources Onisep, France Compétences, RCO – Traitement Olecio 2024

Nous recensons 402 formations menant aux métiers d'art de la branche. Il y a une concentration significative de ces formations à Paris et ses environs, qui affichent une offre particulièrement dense, indiquée par la taille importante des cercles. D'autres grandes agglomérations, comme Lyon, Bordeaux, et Toulouse, présentent également une offre notable, bien que moins dense que la capitale. La répartition montre une certaine dispersion des formations à travers le territoire national, incluant des villes de taille moyenne comme Limoges, Clermont-Ferrand et Montpellier, suggérant une accessibilité relativement équilibrée en dehors des principaux centres urbains. Cependant, certaines régions, notamment le nord et l'est de la France, montrent une offre moins dense. L'inégalité apparente dans certaines régions pourrait poser des défis pour les aspirants professionnels locaux, obligeant potentiellement des déplacements vers les grandes villes pour accéder à ces formations.

Les entreprises peuvent être amenées à rechercher des candidats possédant un certain niveau de qualification.

Types de certifications recherchées par les entreprises de la branche pour leurs recrutements

Source Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024



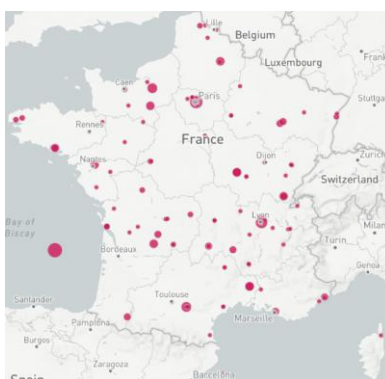
Les formations de niveau CAP, BEP et Brevet professionnel semblent être les plus prisées, avec une mobilisation respective de 78 % pour la fabrication de l'ameublement et 75%, légèrement supérieure à l'ensemble des répondants. La mobilisation de salariés issus des formations Bac professionnel et technologique, BMA et DN MADE sont également plus habituellement mobilisés par les entreprises de la branche que par l'ensemble des répondants de l'interindustrie.

Les titres professionnels et les BTS sont mobilisés à 14 % et 10 % respectivement, démontrant une importance pour près d'un quart des répondants de la branche, par des qualifications techniques et professionnalisantes à ce niveau.

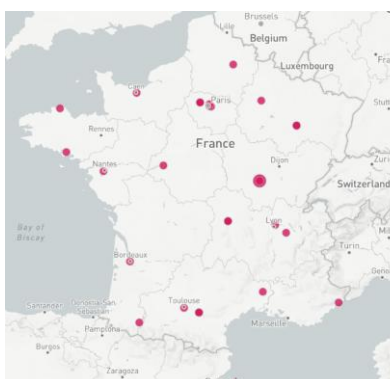
Il est intéressant de noter que la mobilisation des formations de niveau supérieur, telles que les maîtrises, masters, licences générales ou professionnelles est inférieure à 5 %. Cette tendance suggère une préférence marquée pour des formations plus courtes et directement opérationnelles.

En tenant compte des types de formations généralement privilégiées par ces entreprises, il est également pertinent d'analyser la répartition de ces diverses certifications à travers l'ensemble du territoire. Les cartes ci-dessous présentent une répartition géographique de l'offre de formations pour les métiers d'art à travers la France, avec un focus particulier sur les offres de CAP, Bac Pro et BMA. Il existe en effet des disparités notables entre les différents types de diplômes.

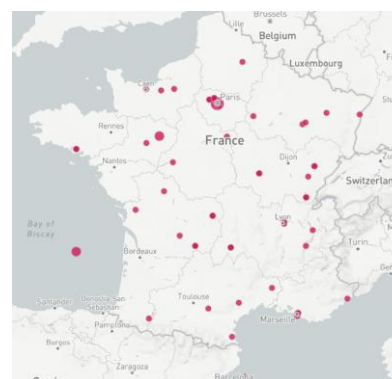
Répartition de l'offre de **CAP** pour la branche



Répartition de l'offre de **Bac Pro** pour la branche



Répartition de l'offre de **BMA** pour la branche



Globalement, la répartition de l'offre de CAP est bien représentée dans toute la France avec 218 formations et une présence marquée en Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes. Cette répartition permet une couverture relativement équilibrée du territoire.

Pour les formations de Bac Pro, l'offre est beaucoup plus limitée avec seulement 28 formations disponibles sur le territoire. Elle se concentre principalement en Auvergne-Rhône-Alpes. Ces formations sont rares dans les zones rurales ou éloignées, ce qui restreint l'accès pour certains candidats potentiels. Cette inégale répartition peut poser des défis pour les individus souhaitant accéder à ces formations sans avoir à se déplacer.

En revanche, Le même constat peut être fait pour les formations BMA, avec toutefois une offre disponible plus importante (68 formations) et plus couvrante que l'offre de Bac Pro.

Une offre de formation jugée trop généraliste, pas assez pratique et qui présente des carences sur certains métiers spécifiques

Outre la localisation des formations, la formation peut également être considérée comme généraliste et même inadéquate par rapport aux besoins des entreprises. Si les formations initiales comme le CAP ébéniste ou marqueteur existent, une partie des répondants des entreprises de la branche Fabrication de l'ameublement estiment que ces formations ne correspondent pas aux besoins réels. Cependant, l'arrivée de QUALIOPi permet de définir de véritables progressions pédagogiques.

Voici les principaux constats qui peuvent être faits sur l'offre de formation initiale :

- **Écart entre les acquis de formation initiale et les besoins réels des entreprises :**
Les profils de jeunes sortis de formation initiale peuvent faire face à un décalage entre les exigences de la période de formation initiale et, par la suite, le quotidien en entreprise de l'interindustrie. Parfois aucune Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) ne peut être organisée, ce qui force les jeunes formés à devoir s'adapter à un rythme qui n'est pas celui des centres de formation et qui pose des difficultés à des profils sortants de formation.

La problématique est que nous avons plein de types de canapés, de matière, de structures différentes, donc il est compliqué de tout expliquer en formation. D'où l'importance de faire de la formation en interne.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise – mai 2024

- **Besoin d'intégrer une personne opérationnelle assez rapidement** : Les entreprises de la branche font face à des impératifs de production, exigeant ainsi aux nouveaux arrivants qu'ils soient immédiatement productifs ou tout du moins, qu'ils aient la capacité de s'adapter rapidement. Les jeunes issus de la formation initiale nécessitent souvent une période d'intégration et d'acclimatation qui n'est pas toujours compatible avec les besoins urgents des entreprises. Cette situation met en évidence l'importance d'intégrer davantage de pratique et de mise en situation réelle dans le cursus de formation.

Poids de l'expérience et de la formation dans le processus d'apprentissage tout au long de la vie

Même si les formations initiales étaient parfaitement adéquates, elles ne sauraient couvrir absolument toutes les compétences d'un métier d'art, car beaucoup d'entre elles s'apprennent après la formation initiale : par l'expérience, par l'apprentissage autonome et l'apprentissage par les pairs (parcours informel) et par la formation continue auprès d'un formateur (parcours formel). Cependant, un grand nombre de répondants appartenant aux entreprises de la branche jugent le volume d'heures de pratiques en formation insuffisante. Les jeunes sortis de formation se retrouvent souvent confrontés à des situations pratiques pour lesquelles ils n'ont pas été suffisamment préparés. Le manque de pratique peut créer un écart significatif entre la formation théorique reçue et les compétences techniques exigées en entreprise. Cela peut ainsi entraîner une période d'adaptation plus longue et une nécessité accrue de formation dès l'arrivée en entreprise.

Les formations initiales sont inadaptées. Il y a de moins en moins d'heures de pratique. L'apprentissage doit se faire par le geste.

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise – mai 2024

Le métier d'ébéniste marqueteur présente de multiples facettes et implique de travailler sur une grande variété de pièces, y compris la restauration d'objets de toutes époques. Pour accomplir ce travail, certaines personnes interrogées ont indiqué qu'il était nécessaire de connaître les différentes périodes historiques et les styles existants. Cette exigence apporte une certaine diversité dans un même métier et souligne également qu'une formation unique ne peut couvrir l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice du métier.

La reconversion, un vivier de futurs professionnels en croissance, mais qui nécessite un accompagnement spécifique

« On a vu arriver un grand nombre de gens tentés par la reconversion dans la période post-COVID. Pour une entreprise qui fabrique des pièces d'exception, cela peut être difficile d'accueillir des reconvertis. On accueille tout de même une personne par mois en PMSMP (immersion facilitée). On les encourage à se former en CAP puis on les forme pour le BP, car il y a un décalage entre ce qui est proposé en CAP et nos attentes. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès de personnels des RH d'une entreprise de la Fabrication de l'ameublement - Février 2024

Certaines entreprises soulignent la difficulté de fidéliser ces profils qui sont parfois à la recherche de davantage d'autonomie, de liberté créative, ou de volonté de développer sa propre activité.

Les entreprises adoptent également des stratégies pour compenser le manque de candidats. En dehors des profils en reconversion, les entreprises peuvent favoriser l'embauche de jeunes NEET⁶³. Pour les métiers les moins attrayants, certaines entreprises peuvent également permettre aux salariés d'intervenir sur différents postes au fil des années d'expérience. Cela permet dans un premier temps de répondre à un besoin en recrutement, mais peut également permettre aux salariés de découvrir d'autres métiers et ainsi de développer d'autres compétences. Cela permet de développer l'expertise des salariés.

Je fonctionne avec une école qui prend des personnes en reconversion via France Travail. Ensuite France Travail m'envoie les gens en PMSMP.⁶⁴

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès d'une entreprise – mai 2024

Le vivier de reconvertis est significatif malgré l'existence de certains obstacles à la reconversion. Ainsi, lorsque les formations continues pertinentes sont reconnues par les professionnels, mais ne sont pas inscrites au RNCP, alors les candidats à la reconversion doivent financer eux-mêmes leur formation⁶⁵. La persistance d'une forte tendance à la reconversion malgré ces éventuels obstacles contribue à alimenter l'idée que les formations initiales et continues doivent être repensées en prenant ce public en compte.⁶⁶

⁶³ "Not in Education, Employment or Training"

⁶⁴ Périodes de mise en situation en milieu professionnel

⁶⁵ <http://www.unma.fr/wp-content/uploads/rapport-branche-professionnelle-metiers-art.pdf> p.41

⁶⁶ https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/metiersart/l15b5038_rapport-information#_Toc256000053

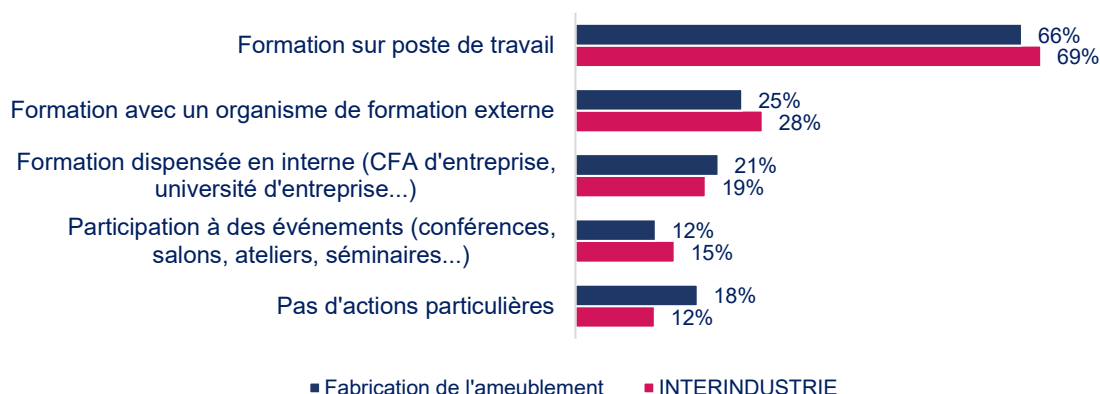
5.9 L'offre de formation continue pour les professionnels des métiers d'art salariés de la branche

Les dynamiques de formation continue pour les professionnels des métiers d'art salariés dans la branche Fabrication de l'ameublement

Les résultats de l'enquête auprès des entreprises de l'interindustrie employant des professionnels des métiers d'art salariés montrent des tendances claires concernant les moyens de développement des compétences des salariés. Dans l'interindustrie, la formation au poste de travail est de loin la méthode la plus utilisée, avec plus des deux tiers (69 %) des entreprises qui y recourent. Cette préférence pour la formation sur le poste de travail reflète l'importance du geste et de la transmission du savoir-faire interne de l'entreprise. Ces savoir-faire constituent un capital immatériel très important pour ces entreprises. Il est difficile de trouver des structures pour former à ces savoir-faire pour plusieurs raisons. Ces savoir-faire sont rares, ils constituent des actifs immatériels stratégiques que l'entreprise ne souhaite pas toujours diffuser à des concurrents, les temps de formation seraient trop longs pour assurer un apprentissage complet.

Moyens mobilisés par les entreprises pour former les professionnels des métiers d'art salariés dans la branche

Source Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024

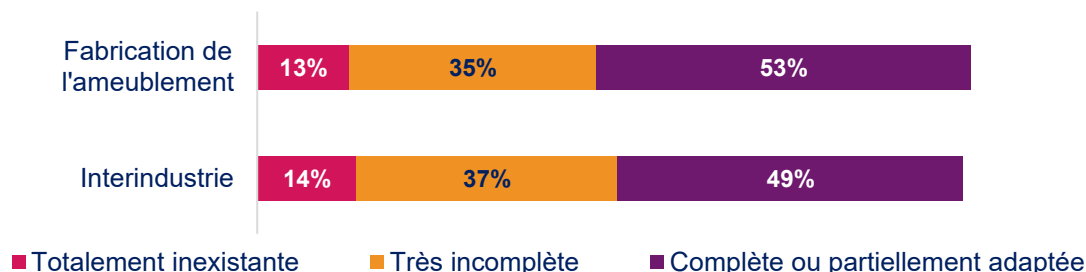


En comparaison, la branche Fabrication de l'ameublement présente des chiffres très proches, avec 66 % des entreprises optant pour la formation sur poste de travail. La formation avec un organisme externe est également courante, avec respectivement 25 % et 28 % des entreprises de la branche Fabrication de l'ameublement et de l'interindustrie optant pour cette méthode, ce qui montre une certaine ouverture à des expertises externes pour le développement des compétences des professionnels des métiers d'art. Certaines entreprises affirment qu'elles aimeraient y recourir davantage, mais que l'offre est insuffisante (cf. ci-dessous).

Les formations dispensées en interne à travers une structure interne de formation sont plus rares (21 % des entreprises de la branche y ont recours) et concernent très majoritairement des entreprises d'une certaine taille (plus de 50 personnes en général).

Évaluation par les entreprises de l'offre de formation continue accessible aux professionnels des métiers d'art salariés dans la branche Fabrication de l'ameublement

Source Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024



Les éléments présentés ci-dessus sont une évaluation globale de l'adéquation des formations continues aux besoins des différentes branches industrielles, sur la base des résultats de l'enquête réalisée dans le cadre de cette étude. Dans la continuité des constats décrits ci-dessus sur les pratiques de formation continue mobilisées par les entreprises, pour près de la moitié des répondants (48 %), l'offre de formation continue accessible aux professionnels des métiers d'art salariés de la branche est très incomplète, voire totalement inexistante.

La formation continue utilisée pour combler les carences de la formation initiale

Les formations continues réalisées dans des organismes extérieurs sont parfois, mais rarement mobilisées pour compenser les carences des formations initiales lorsque celles-ci sont jugées trop généralistes. Le plus souvent la formation se fait en interne et de façon plutôt informelle, pour combler le temps de formation initiale trop réduit.

« Il y a 15 à 20 ans, presque personne ne s'est formé en formation initiale, et on est aujourd'hui dans le creux de la vague. On essaie de faire perdurer nos métiers donc on forme en formation continue même si les gens ne restent pas chez nous. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès de personnels des RH d'une entreprise appartenant à la branche Fabrication de l'ameublement - Février 2024

Le recours à un dispositif comme l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) est extrêmement peu utilisé par les entreprises de la branche tout comme par les entreprises de l'interindustrie qui emploient des métiers d'art. Ce dispositif pourtant créé pour accompagner et encadrer des pratiques de formation courantes dans les entreprises souffre en réalité d'une trop forte complexité de mise en œuvre. Comme une action de formation délivrée par un organisme de formation extérieur, l'AFEST a obligatoirement des objectifs professionnels, un parcours formalisé, un encadrement pédagogique, et des évaluations. S'ajoute à cela, selon les entreprises, une complexité administrative de mise en place et de faibles incitations financières.

« Nous nous sommes penchés sur l'AFEST, mais nous avons été refroidis par la complexité de mise en œuvre pédagogique et administrative. »

Verbatim d'une entreprise de la branche - Mars 2024

Un des freins importants mentionné par les entreprises sur le recours à la formation externe ou même la formation interne encadrée est la désorganisation des équipes lorsqu'un ou plusieurs collaborateurs partent en formation. Les plus petites entreprises ressentent plus fortement ce poids de l'immobilisation d'un ou plusieurs salariés pour la formation continue formelle ; aussi, la formation « sur le tas » peut être plus prégnante dans ces structures.

Par ailleurs, les plus petites structures n'ont généralement pas d'interlocuteur identifié pour piloter la formation continue (identifier les besoins, repérer les organismes de formation, organiser la logistique de la formation, suivre l'acquisition des compétences...). Cette charge revient souvent au dirigeant de l'entreprises.

Mais un accès à la formation continue difficile notamment en raison des coûts de formation importants

Les entreprises de la branche rencontrent des difficultés importantes pour trouver des formations techniques adaptées aux besoins de leurs salariés exerçant des métiers d'art, principalement en raison des coûts financiers élevés associés à ces formations. Ces métiers d'art nécessitent des compétences très spécifiques et pointues, ce qui implique que les formations doivent être intensives et de haute qualité pour répondre aux exigences des entreprises de la branche. Cependant, ces formations, souvent dispensées par des experts rares et hautement qualifiés, sont coûteuses à organiser. Le coût des matières premières, souvent de grande qualité et onéreuses, ajoute une contrainte supplémentaire. De plus, les formations doivent être adaptées à un nombre limité (voire très limité) de stagiaires par an, afin de garantir un enseignement personnalisé et efficace, ce qui limite encore davantage les possibilités d'amortir les coûts sur un grand nombre de participants.

En outre, le nombre limité de formateurs disponibles représente une autre difficulté majeure. Les formateurs, spécialisés dans des techniques traditionnelles et souvent uniques, sont rares et leur disponibilité est limitée. Cela restreint la capacité des entreprises à planifier et organiser des sessions de formation en fonction de leurs besoins opérationnels. L'absence de formateurs en nombre suffisant entraîne une concurrence accrue entre les entreprises pour accéder à ces formations, exacerbant ainsi les difficultés financières. Les entreprises doivent parfois attendre longtemps avant de pouvoir inscrire leurs salariés à des formations adaptées, ce qui peut retarder la mise à jour des compétences nécessaires à la compétitivité et à la qualité de leur production. Cette situation crée un cercle vicieux où les coûts élevés et la rareté des formations freinent le développement des compétences dans un secteur pourtant essentiel au patrimoine culturel et économique de la France.

Un usage important des formations internes pour développer les compétences spécifiques liées au métier exercé

L'enseignement de certains savoir-faire spécifiques n'est parfois pas envisageable en formation initiale, d'autant plus que les entreprises ont développé des savoir-faire spécifiques ou qui demandent une sensibilité particulière. Ce capital immatériel permet aux entreprises de se démarquer de leurs concurrents. Il peut s'agir, par exemple, d'une sensibilité liée à la matière, à son usage et à ses contraintes. Ce savoir-faire se construit particulièrement par l'expérience. Dans ce cas les entreprises peuvent chercher à créer un lien entre un salarié entrant et un salarié senior, parfois proche de la retraite.

Certaines entreprises ont un fonctionnement qui leur permet de dispenser des formations techniques en interne de manière informelle, tandis que les formations sur les thématiques tertiaires sont généralement réalisées en dehors de l'entreprise.

« Il existe des difficultés d'organisation pour mettre en formation des salariés dans des petites structures. »

Verbatim issu d'un entretien réalisé auprès de personnels des RH d'une entreprise appartenant à la branche Fabrication de l'ameublement - Février 2024

6. Conclusion

Les métiers d'art dans les entreprises de l'interindustrie sont confrontés à des enjeux importants pour assurer leur pérennité ainsi que celle des objets d'art qu'ils produisent. Ces objets demeurent prisés et recherchés par les consommateurs qui tiennent particulièrement à la dimension esthétique travaillée avec soin et à la haute-technicité.

Les enjeux clés pour les métiers d'art dans les prochaines années sont :

- Améliorer l'accès à la formation continue pour les professionnels salariés des métiers d'art et accompagner la transmission des savoir-faire.
- Renforcer la notoriété des métiers d'art et leur attractivité auprès du grand public.
- Fidéliser les talents et stimuler les reconversions vers les métiers d'art.
- Accompagner les entreprises comptant des métiers d'art dans leurs équipes sur les transitions numérique et écologique.

Le présent état des lieux sur les métiers d'art, leurs enjeux et leurs singularités, constitue ainsi une base pour penser des pistes d'actions permettant de les accompagner face aux mutations auxquelles ils sont confrontés.

7. ANNEXES

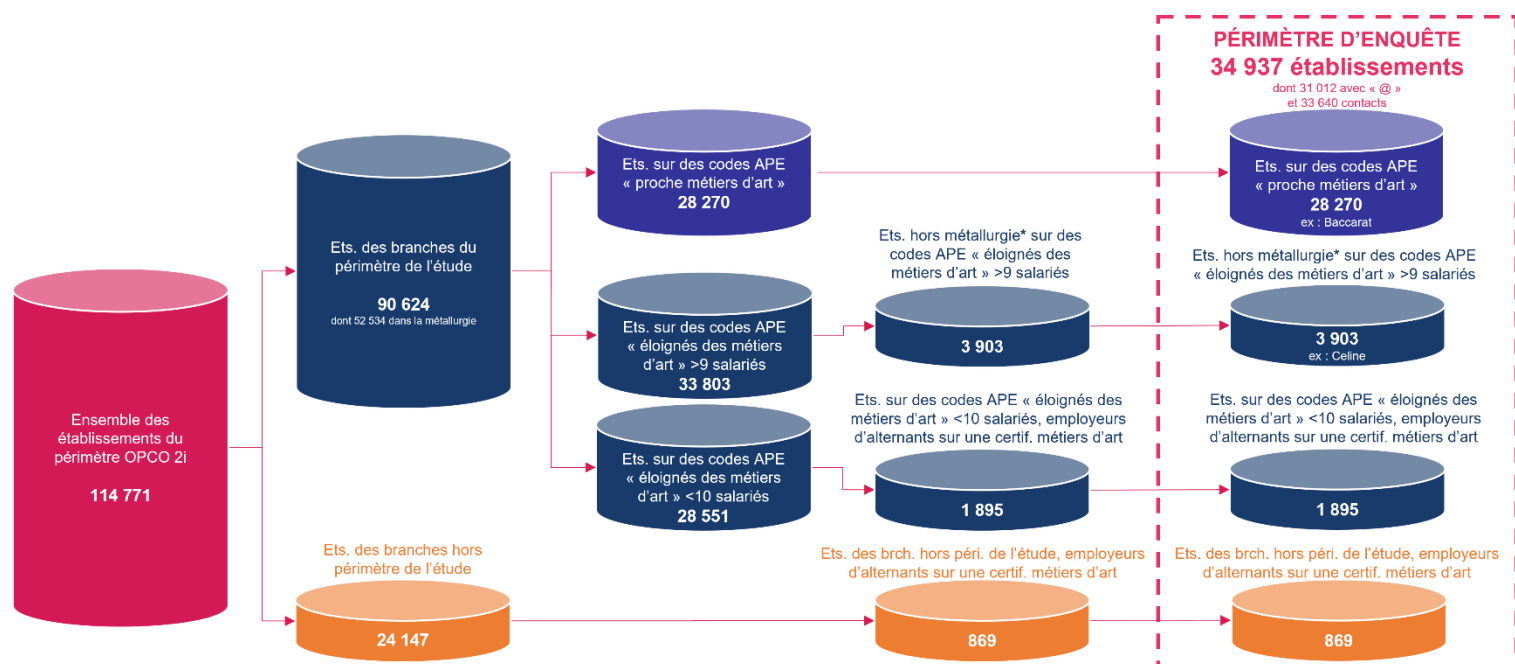
Liste des branches concernées par l'étude

Branches incluses dans le périmètre de l'étude

Secteurs	Branches professionnelles
Caoutchouc	Caoutchouc
Énergie et services énergétiques	Services d'efficacité énergétique Industries électriques et gazières
Ameublement, bois, jouets et puériculture	Fabrication de l'ameublement Panneaux à base de bois Jeux, jouets et puériculture Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes
Industries créatives et techniques, mode, luxe	Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie Industrie de la chaussure et des articles chaussants Couture parisienne Maroquinerie Habillement Textile
Papier carton	Industrie papier carton
Pétrole	Industries pétrolières
Matériaux pour la construction et l'industrie	Carrières et de matériaux Industries céramiques Ciments Tuiles et briques Chaux Fabrication mécanique du verre Cristal, verre et vitrail
Métallurgie et recyclage	Métallurgie Recyclage
Plasturgie, nautisme et composites	Plasturgie Industrie et services nautiques
Pharmacie	Fabrication et commerce des produits pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire Industrie pharmaceutique
Chimie	Chimie

Logique de construction du panel d'établissements interrogés

Une démarche successive pour identifier les établissements employant le plus probablement des professionnels salariés des métiers d'art. Nous avons « récupéré » ces 3 903 établissements aux effectifs supérieurs à 9 salariés dans le but d'obtenir des données sur des situations qui nous auraient autrement échappé. En raison d'un très grand volume d'établissements relevant de la branche Métallurgie et de la faible probabilité d'y trouver des professionnels salariés des métiers d'art, nous avons écarté les établissements de cette branche à cette étape de la démarche.



Liste des certifications menant aux métiers d'art de l'interindustrie retenues

BRANCHE	CERTIFICATION
Fabrication de l'ameublement	Arts de l'habitat option ornements et objets
Fabrication de l'ameublement	Arts graphiques option reliure
Fabrication de l'ameublement	Bac pro Artisanat et métiers d'art option tapisserie d'ameublement
Fabrication de l'ameublement	Bac pro artisanat et métiers d'art option tapissier d'ameublement
Fabrication de l'ameublement	Bac pro artisanat et métiers d'art option tapissier d'ameublement (2 ans)
Fabrication de l'ameublement	Bac pro Artisanat et métiers d'art, Option : Tapissier d'ameublement - En apprentissage
Fabrication de l'ameublement	BM Menuisier
Fabrication de l'ameublement	BMA Art de la reliure et de la dorure
Fabrication de l'ameublement	BMA Arts et techniques du tapis et de la tapisserie de lisse
Fabrication de l'ameublement	BMA Arts et techniques du tapis et de la tapisserie de lisse option A tapisserie de basse lisse
Fabrication de l'ameublement	BMA Arts et techniques du tapis et de la tapisserie de lisse option B tapisserie de haute lisse
Fabrication de l'ameublement	BMA Arts et techniques du tapis et de la tapisserie de lisse option C tapis de savonnerie
Fabrication de l'ameublement	BMA Arts et techniques du tapis et de la tapisserie de lisse option D rentraiture de tapis
Fabrication de l'ameublement	BMA Arts et techniques du tapis et de la tapisserie de lisse option E rentraiture de tapisserie
Fabrication de l'ameublement	BMA Arts et techniques du tapis et de la tapisserie de lisse option F atelier expérimental
Fabrication de l'ameublement	BMA Ebéniste
Fabrication de l'ameublement	BMA spécialité technicien en facture instrumentale option guitare
Fabrication de l'ameublement	BMA spécialité technicien en facture instrumentale option instruments à vents
Fabrication de l'ameublement	BMA spécialité technicien en facture instrumentale option piano
Fabrication de l'ameublement	BMA Technicien en facture instrumentale option guitare
Fabrication de l'ameublement	BTM Ebéniste
Fabrication de l'ameublement	CAP Arts du bois
Fabrication de l'ameublement	CAP Arts du bois - Option : Sculpteur Marqueteur
Fabrication de l'ameublement	CAP Arts du bois - Option : Sculpteur ornementaliste
Fabrication de l'ameublement	CAP Arts du bois - Option : Tourneur
Fabrication de l'ameublement	CAP arts du tapis et de la tapisserie de lisse
Fabrication de l'ameublement	CAP Cannage paillage en ameublement
Fabrication de l'ameublement	CAP doreur à la feuille ornementaliste
Fabrication de l'ameublement	CAP Ebéniste
Fabrication de l'ameublement	CAP encadreur
Fabrication de l'ameublement	CAP Menuisier en sièges
Fabrication de l'ameublement	CAP ouvrier archetier
Fabrication de l'ameublement	CAP tapissier d'ameublement options siège ou décor (en 1 an)
Fabrication de l'ameublement	CAP tapissier d'ameublement en décor
Fabrication de l'ameublement	CAP tapissier d'ameublement en siège
Fabrication de l'ameublement	CAP tapissier-tapissière d'ameublement en décor
Fabrication de l'ameublement	CAP tapissier-tapissière d'ameublement en décor - En apprentissage
Fabrication de l'ameublement	CAP tapissier-tapissière d'ameublement en décor - TTAD
Fabrication de l'ameublement	CAP tapissier-tapissière d'ameublement en décor - TTAD avec remise à niveau français langue étrangère
Fabrication de l'ameublement	CAP tapissier-tapissière d'ameublement en siège
Fabrication de l'ameublement	CAP tapissier-tapissière d'ameublement en siège - TTAS
Fabrication de l'ameublement	CAP tapissier-tapissière d'ameublement en siège - TTAS avec remise à niveau français langue étrangère
Fabrication de l'ameublement	DMA Arts de l'habitat option décors et mobiliers
Fabrication de l'ameublement	DN MADE mention patrimoine
Fabrication de l'ameublement	Ebéniste
Fabrication de l'ameublement	FCIL Restauration de meubles anciens
Fabrication de l'ameublement	Peintre concepteur de décor, techniques ancestrales et contemporaines

Fabrication de l'ameublement	Peintre en décor
Fabrication de l'ameublement	Peintre en mobilier
Fabrication de l'ameublement	Sellier garnisseur
Fabrication de l'ameublement	Tapissier - décorateur (BTM)
Fabrication de l'ameublement	Tapissier - décorateur contemporain
Fabrication de l'ameublement	Technicien des arts mobiliers, sculptés et décoratifs
Fabrication de l'ameublement	Titre professionnel peintre décorateur
Fabrication de l'ameublement	Titre professionnel restaurateur de meubles d'art, anciens et contemporains
Fabrication de l'ameublement	Titre professionnel sellier garnisseur
Fabrication de l'ameublement	Titre professionnel tapissier garnisseur
Fabrication de l'ameublement	Titre professionnel tapissier-couturier d'ameublement



observatoire-competences-industries.fr