
Mai 2025

Les besoins emploi-compétences des métiers d'art

au sein des branches professionnelles de l'interindustrie

Synthèse

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 nécessitent un apport artistique. On les retrouve dans une grande diversité de secteurs d'activité.

Des entreprises accompagnées par OPCO 2i se situent en effet aux frontières de l'artisanat et de l'industrie, et comptent parmi leurs effectifs des salariés qui exercent ces métiers.

Les représentants des douze branches professionnelles concernées ont ainsi souhaité, à travers cette étude, porter un regard spécifique sur les métiers d'art dans l'interindustrie afin :

- ③ D'identifier les enjeux et facteurs d'évolution qui les impactent ;
 - ③ D'en évaluer et caractériser les effectifs salariés ;
 - ③ D'appréhender les compétences requises ;
 - ③ D'analyser les besoins et l'offre de formation.
-

Une définition juridique, mais pas que

Les métiers d'art se définissent par la **combinaison d'une maîtrise technique élevée et d'une sensibilité artistique appliquées à la fabrication d'objets**.

En 2014, la loi Pine1* pose que « 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 ».

En 2015, un arrêté en référence 281 ([consultables ici](#)).

En 2016, une loi dissocie « l'artisan d'art » du « professionnel pratiquant un métier d'art », pour mieux rendre compte de la diversité des statuts professionnels recouverts.

Le repérage de ces métiers s'est ici basé sur le référentiel précité, sur leur présence non-exceptionnelle dans les entreprises au titre de leur activité principale, mais aussi sur plusieurs critères cumulatifs tels que : la haute technicité, la rareté du savoir-faire, l'expérience post-formation significative, la transformation d'une matière en un produit à forte valeur ajoutée, la fabrication d'un objet pérenne unique comme en petites séries.

Les métiers d'art se différencient par ailleurs de l'artisanat et des métiers artistiques par :

- L'intervention majoritaire sur un périmètre précis du processus productif : la production essentiellement ;



- L'intégration dans une organisation du travail collective ;
- La combinaison entre savoir-faire anciens et process de production modernes.

Des effectifs restreints mais un positionnement stratégique...

Le nombre de **salariés** exerçant un métier d'art dans les branches concernées est estimé à **environ 30 000** (entre 23 000 et 36 000)**, soit **1,3%** des 2,8 millions de salariés de l'interindustrie.

Leur poids varie selon les branches : ils représentent par exemple plus de 10% des salariés des Industries céramiques, de l'Industrie de la Chaussure, de la Couture parisienne, de la Bijouterie-Joaillerie-Orfèvrerie-Horlogerie mais avoisinent 30% dans la Maroquinerie et le Cristal-Verre-Vitrail.

228 métiers d'art ont été identifiés dans le référentiel comme faisant partie du périmètre industriel et complétés de 52 métiers « halo » au regard des critères précédemment mentionnés. On en observe ainsi une **grande diversité** : souffleurs de verre, vitrailliste, brodeur, couturier, mécanicien en confection, premier d'atelier, fabricant de chaussures (montage, piquage, ...), gantier, coloriste textile, restaurateur de meubles, charpentier de marine, gemmologue, ferronnier-forgeron, céramiste, sculpteur de pierres,... qui travaillent des matériaux variés comme le verre, le bois, les métaux, les textiles,...

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

** Méthodologie détaillée dans l'étude.

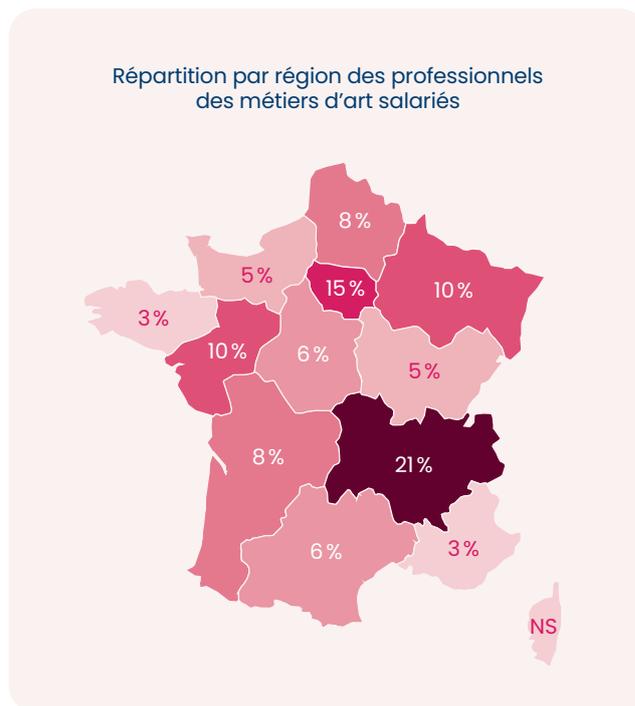
On note également :

- Une relative stabilité des effectifs entre 2014 et 2020, avec un pic en 2019 puis une légère décroissance liée à la crise COVID ;
- Une concentration de 21% des professionnels exerçant ces métiers en Auvergne-Rhône-Alpes et 15% en Île-de-France ;
- Une quasi parité avec 49% de femmes vs 30% dans l'interindustrie au global ; mais avec des pourcentages hétérogènes selon les branches.

Si leur poids est relatif, les métiers d'art industriels revêtent une importance stratégique pour nombre d'activités : ils contribuent en effet à perpétuer des savoir-faire patrimoniaux, indispensables et fragiles, qui font rayonner la France. Le chantier de la reconstruction de Notre-Dame, où des entreprises industrielles se sont mobilisées, en a offert la démonstration.

En contribuant à concevoir et fabriquer des produits d'exception, ils véhiculent une image d'excellence qui profite à l'ensemble de la production (cela se retrouve largement dans le domaine du luxe, où la production en série n'élimine pas l'intervention de métiers d'art).

Ils sont d'ailleurs un peu plus nombreux que les artisans qui exercent ces métiers à titre individuel (entre 19 000 et 30 000).



... et d'importants enjeux

>> Liés à la pyramide des âges :

Avec un quart des salariés âgés de 55 ans et plus (vs 18% dans l'interindustrie et 19% de moins de 30 ans), d'importants départs en retraite sont à anticiper. Cela pose deux défis principaux : leur remplacement et le transfert des savoir-faire, souvent rares, acquis après de nombreuses années d'apprentissage

et dont d'autres emplois dépendent. Une diversité de métiers spécifiques est en effet nécessaire pour aboutir à un produit fini exceptionnel, d'où l'importance de la transmission des gestes à toutes les étapes du processus de production.

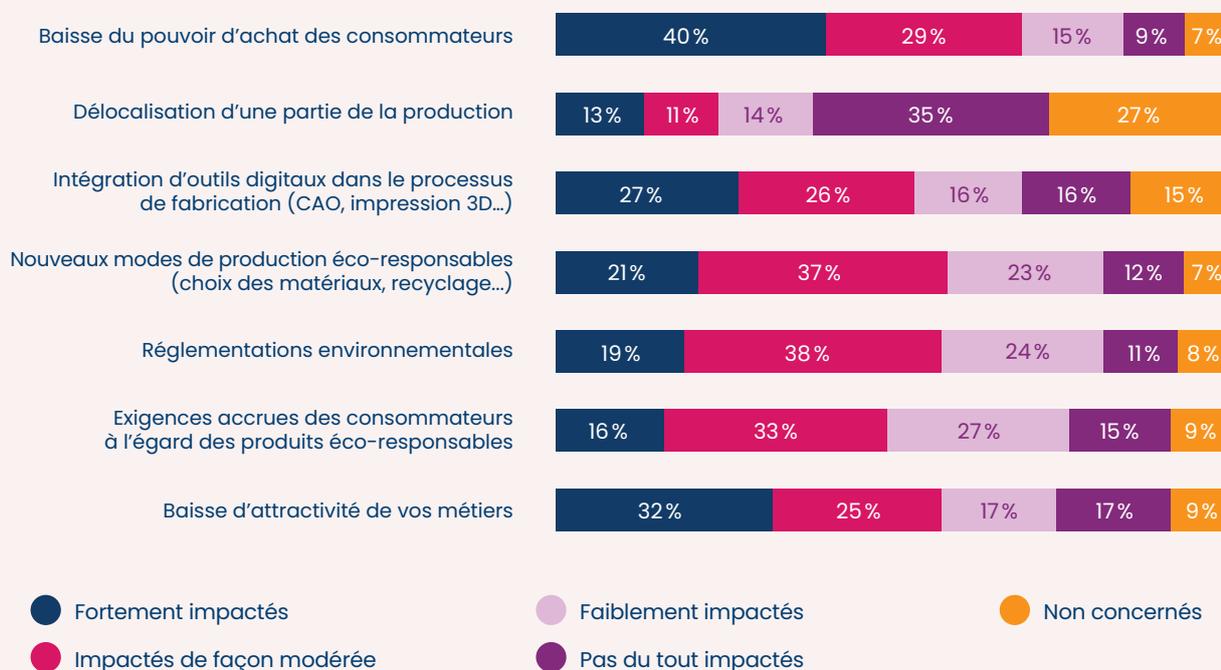
>> Liés au manque d'attractivité et à une difficile fidélisation :

L'attractivité des métiers d'art constitue également une question majeure : 42% des professionnels interrogés estiment que ces métiers peinent à susciter l'intérêt des nouvelles générations (parfois réticentes à s'engager dans une activité dont la pleine maîtrise exige des années de pratique), ce qui freine le renouvellement des talents ; d'autant plus avec un turnover parfois également préoccupant.

Les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement peuvent ainsi être amenées à élargir leur vivier de candidats en se tournant vers des profils en reconversion (engouement post-COVID autour des métiers « manuels »). Mais des obstacles existent comme la durée de formation généralement longue, la perte éventuelle de salaire, la recherche de plus de liberté créative ou la volonté de développer leur propre activité.

>> Liés à différents facteurs d'évolution :

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



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

- Pour répondre aux contraintes de **pouvoir d'achat**, de nombreuses enseignes discount se sont imposées sur le marché international en offrant des produits à bas prix. Elles délocalisent une grande partie de leur production pour en réduire les coûts (pays à faible coût de main-d'œuvre, production de masse par des machines remplaçant les savoir-faire artisanaux). Les consommateurs adhèrent d'autant plus qu'elles reprennent les codes et designs des maisons de milieu / haut de gamme, parts de marché des métiers d'art ;
- La **transition numérique** influence les métiers d'art, comme avec la conception assistée par ordinateur (CAO) et la modélisation 3D. Ces outils facilitent la visualisation, la modification et l'expérimentation de designs complexes, tout en offrant de nouvelles possibilités de création, notamment dans des domaines nécessitant une grande précision. Ces avancées technologiques peuvent aussi renforcer la position concurrentielle des entreprises industrielles. À noter que le label «EPV» (Entreprise du Patrimoine Vivant) illustre par exemple cette dynamique en récompensant les entreprises artisanales et industrielles qui allient savoir-faire exceptionnel, tradition et innovation. Cependant, le coût élevé des machines limite leur adoption ;
- La **transition écologique** entraîne un ajustement dans les choix de matériaux et les techniques utilisées afin de se conformer aux réglementations environnementales et de répondre aux attentes des consommateurs. Il s'agit en effet d'encadrer les pratiques en termes d'épuisement des ressources naturelles, d'émissions de carbone et de gestion des déchets ... Mais la transition vers des matériaux renouvelables peut par exemple être difficile à réaliser en raison de considérations liées à la rentabilité, la praticité et l'intégration dans les processus industriels (absence parfois de substituts adéquats). L'économie circulaire représente néanmoins une opportunité pour les 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 ou en les restaurant ; sans compter la réduction des transports, des pertes de matières ou la fabrication à la demande qui contribuent à réduire l'impact environnemental de l'activité et des produits.

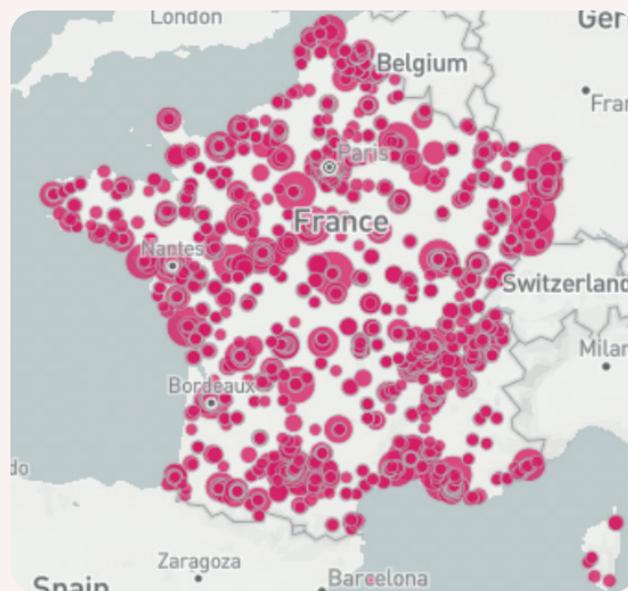
Une nécessaire préservation des savoir-faire et des évolutions qui posent notamment la question des compétences et de la formation

>> Des besoins en formation variés :

- Maîtrise des outils numériques ;
- Utilisation de méthodes, produits ou matériaux innovants ;
- Professionnalisation liée à la transition écologique (écoconception, recyclage,...) ;
- Amélioration du professionnel dans ses gestes métier ;
- Nécessité également soulignée de développer des compétences « comportementales » - adaptabilité, esprit d'équipe, communication, gestion du stress, management - (avec des nuances selon les tailles d'entreprise).

Près de **430 certifications** menant à des métiers d'art identifiées et accessibles via **5 500 formations...**

Répartition géographique de l'offre de formation pouvant mener aux métiers d'art, toutes branches professionnelles confondues*



On observe globalement une concentration des formations dans les grandes agglomérations (autour de Paris, Toulouse ou Marseille) et dans les régions densément peuplées comme Auvergne-Rhône-Alpes et Grand-Est.

Leur présence sur certains territoires apparaît insuffisante pour répondre aux besoins des entreprises et des disparités sont à noter entre les différentes branches.

- Les **CAP, BEP et Brevet professionnel** sont les certifications les plus prisées par les entreprises lors du recrutement (sollicitées par 3/4 des répondants à l'enquête). Globalement, l'offre de CAP est assez répartie sur l'ensemble du territoire, permettant une **accessibilité relativement homogène** à ces formations « de base » aux métiers d'art ;

- L'offre en **Bac Pro** est **plus restreinte** sur le territoire, alors que plus d'un tiers des entreprises recherchent des candidats qui en sont issus. Relativement bien répartie, certaines zones rurales en manquent toutefois. De plus, lorsqu'une formation Bac Pro y est disponible, il n'y en a souvent qu'une seule (sur une spécialité), ce qui réduit encore davantage les options pour des candidats potentiels ;

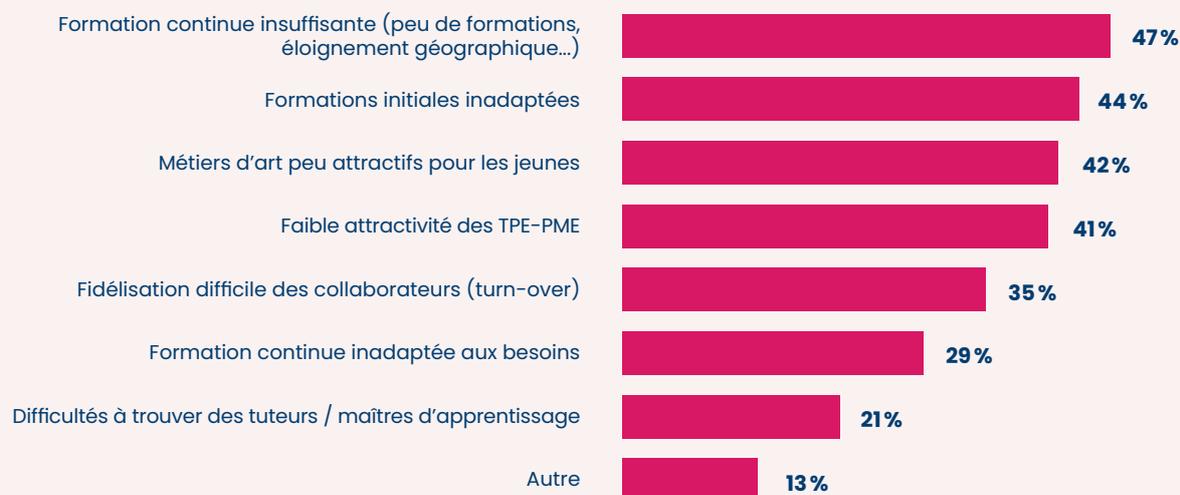
- L'offre de **BMA** est **encore plus limitée** malgré la demande de près d'un quart des entreprises de l'interindustrie pour ces candidats. Les formations sont principalement concentrées dans le centre de la France et en Île-de-France ;

- Les entreprises peuvent aussi s'appuyer sur des modalités de formation continue, comme les **CQP** (délivrés par la branche) ou les **titres professionnels** (délivrés par le Ministère du Travail).

* Atlas des formations initiales certifiantes : [consultable ici](#)

>> Une pratique de la formation essentiellement au poste

Principales difficultés liées aux ressources humaines selon les répondants



Source : Enquête OPCO 2i Métiers d'art 2024

Bien qu'existante (et parfois dispersée), l'offre de **formation initiale** est jugée « inadaptée, souvent trop généraliste, pas assez pratique » par 44% des entreprises répondantes.

- Historiquement orientée vers l'artisanat plutôt que l'industrie, elle évolue de plus en plus pour mieux correspondre aux réalités des grandes entreprises et des métiers d'art, mais les jeunes diplômés peuvent rencontrer un écart entre leur formation et l'entreprise ;
- Même si ces formations étaient parfaitement adaptées, elles ne sauraient couvrir toutes les compétences d'un métier d'art, dont beaucoup s'apprennent après : par l'expérience, l'apprentissage autonome, la transmission par les pairs (parcours informel) et la formation continue auprès d'un formateur (parcours formel). L'enseignement de certains savoir-faire spécifiques n'est en effet parfois pas envisageable en formation initiale, d'autant plus que les entreprises ont des savoir-faire qui leur sont propres.

En effet, pour ces métiers, l'essentiel de l'apprentissage se joue dans l'entreprise puisque 69% pratiquent la **formation au poste** :

- 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. C'est donc là que les compétences s'acquièrent et se transmettent (d'autant que des compétences spécifiques permettent aux entreprises de se démarquer de leurs concurrents et constituent des actifs stratégiques à préserver) ;

Cette étude constitue un état des lieux préalable pour créer ou intensifier des actions permettant d'accompagner les entreprises et les salariés à relever les défis qui caractérisent les métiers d'art dans l'industrie (transmission et évolution des savoir-faire, promotion des métiers, ...).

- Elle prend notamment la forme d'un accompagnement par des professionnels expérimentés. Dans ce cas, les entreprises, pour garantir un transfert complet des savoir-faire, peuvent aussi chercher à créer un lien entre un salarié entrant et un salarié senior, parfois proche de la retraite ;
- Les petites structures ressentent quant à elle plus fortement les contraintes d'immobilisation d'un ou plusieurs salariés pour suivre une formation continue formelle, ce qui la rend plus difficile à organiser.

47% des entreprises considèrent de plus **l'offre de formation continue** comme insuffisante.

- L'absence fréquente d'organismes de formation compétents sur les différentes spécialités (souvent de niche) et situés à proximité explique ainsi également cette pratique ;
- Certaines entreprises ont un fonctionnement qui leur permet de dispenser des formations techniques quasi exclusivement en interne (parfois chères à développer au vu du prix des matières premières utilisées par exemple), tandis que les formations administratives, comptables et marketing peuvent être réalisées en dehors.

Étude réalisée avec

