

Artisanat

& ATTRACTIVITÉ

08
MAI
2024

Le Magazine de la CMA Île-de-France
à destination des acteurs territoriaux franciliens

De l'apprenti
à l'entrepreneur
L'Artisanat, un secteur
qui forme et qui recrute

Avec le soutien de



Sommaire

De l'apprenti à l'entrepreneur

06

Artisanat francilien :
un secteur résilient et
créateur de nouveaux postes
d'emploi de proximité

09

Un secteur confronté
à des difficultés
d'embauche

12

Le chef d'entreprise
artisanale : un recruteur
pas comme les autres

16

L'apprentissage : une voie
de plus en plus plébiscitée

20

"Un Métier de Ouf" :
L'Artisanat qui parle
aux jeunes

22

Les Chambres de Métiers
et de l'Artisanat en action :
vers une société
inclusive et durable

.....

Directeur de la publication : Francis Bussière

Sous la direction de : Jean-Yves Bourgois,
Samuel Cucherousset et Thomas Cecini

Comité rédactionnel : Xabier Iriondo, Damien Cantet,
Céline Cogneau et Rémy Roubert

ISSN 2740-2819

Création graphique : Instant Urbain

Merci au Département des Hauts-de-Seine
pour son soutien à la réalisation de ce numéro

édito

De l'apprentissage à l'entrepreneuriat, un objectif partagé par la CMA Île-de-France et les acteurs territoriaux franciliens

Premier Centre de formation francilien avec 9 500 apprentis formés chaque année au sein de ses 11 établissements, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat d'Île-de-France se distingue par son action en faveur de l'emploi de proximité.

De l'apprentissage à l'entrepreneuriat, un objectif partagé par la CMA Idf et les acteurs territoriaux.

Cet objectif se poursuit au quotidien dans le cadre d'une étroite collaboration avec les acteurs locaux et les collectivités. En effet, la CMA Île-de-France travaille main dans la main avec les Services de l'État, France travail, les Départements, les Intercommunalités, communes, etc.

Ensemble, nous agissons en faveur de l'insertion professionnelle et de la formation des futurs artisans. Cet engagement commun permet de mieux répondre aux besoins spécifiques des territoires, en adaptant les programmes d'apprentissage aux réalités du marché local et en favorisant l'émergence de nouvelles filières porteuses d'emplois.

De même, les collectivités territoriales jouent un rôle essentiel dans le soutien aux entreprises artisanales, en fournissant un cadre propice à leur développement et en facilitant l'accès aux dispositifs d'aide

et de financement. La CMA Île-de-France s'attache ainsi à renforcer ces liens privilégiés avec les collectivités, afin de bâtir ensemble un écosystème favorable à l'essor d'un emploi local et durable.

En conjuguant nos efforts et nos ressources, nous sommes convaincus de notre capacité à offrir à chacun les meilleures opportunités de réussite professionnelle, tout en valorisant l'exceptionnel patrimoine artisanal francilien.

1. Francis BUSSIÈRE

Président de la CMA de Paris
Président de la CMA Île-de-France

2. Michel ALEXEËF

Président de la CMA du Val-d'Oise
1^{er} Vice-Président de la CMA Île-de-France

3. Leïla BELILI

Présidente de la CMA des Hauts-de-Seine
Vice-Présidente de la CMA Île-de-France

4. Yaëlle BUZZETTI

Présidente de la CMA de l'Essonne
1^{ère} Trésorière adjointe de la CMA Île-de-France

5. Francis DUBRAC

Président de la CMA de Seine-Saint-Denis
Vice-Président de la CMA Île-de-France

6. Thierry FROMENTIN

Président de la CMA de Seine-et-Marne
Vice-Président de la CMA Île-de-France

7. Ronan KERAUDREN

Président de la CMA des Yvelines
2^{ème} Vice-Président de la CMA Île-de-France

8. Vincent DIOT

Président de la CMA du Val-de-Marne
Trésorier de la CMA Île-de-France







**DE L'APPRENTI
À L'ENTREPRENEUR**
L'ARTISANAT, UN SECTEUR QUI FORME
ET QUI RECRUTE

Artisanat francilien : un secteur résilient et créateur de nouveaux postes d'emploi de proximité

Le nombre de salariés dans l'artisanat francilien n'a cessé de croître ces dernières années, malgré deux années difficiles avec la crise sanitaire, l'emploi dans le secteur a augmenté de près de 10% au cours des 7 dernières années. Le secteur affirme ainsi sa position de vivier local de l'emploi et son caractère résilient face aux aléas économiques.

L'artisanat francilien emploie plus de 300 000 salariés. Le secteur de la construction est le principal employeur dans l'artisanat avec 129 000 salariés, suivi des secteurs des Services qui emploient 95 000 salariés. Principalement poussés par une forte augmentation du nombre d'entreprises artisanales depuis 2010, les effectifs salariés des entreprises artisanales se sont considérablement renforcés : entre 2017 et 2022, le nombre de salariés a augmenté de 7 %.

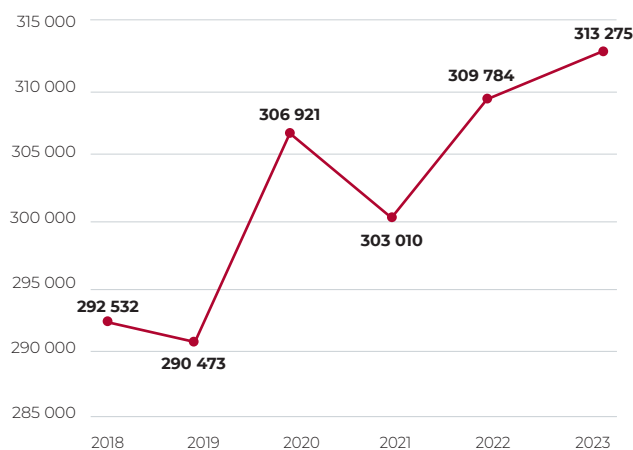


Un secteur très résilient malgré les crises

L'emploi est un indicateur très sensible à la conjoncture économique. Cette évolution n'a pas toujours été linéaire ; elle a même connu des périodes de stagnation et de diminution, notamment en 2008, en 2018 (-0,7 %) et en 2020 (-1,3 %). La très rapide reprise des effectifs salariés après la crise de 2008 et la crise du COVID (+3,3 %) montre la forte résilience et la solidité du secteur artisanal en tant que recruteur. Deux secteurs sont principalement les moteurs de cette hausse : le secteur du bâtiment (+9 800 emplois depuis 2017) et le secteur de l'Alimentation (+8 700 emplois).

Parmi les 4 grands secteurs de l'artisanat, seul le secteur de la fabrication a connu une diminution des effectifs salariés (-2 900 emplois après 2017). Cette diminution est le témoin des bouleversements majeurs dans ces secteurs. En effet, les métiers les plus employeurs, notamment ceux qui relèvent de la sous-traitance industrielle, ont connue une baisse de la population d'entreprises. Ce sont principalement les métiers d'arts et de la création, moins employeurs, qui prennent la relève. Ainsi, malgré une tendance à la hausse du nombre d'entreprises, les effectifs de salariés diminuent dans le secteur de la fabrication.

Évolution des salariés dans l'artisanat



Source : URSSAF-ACCOS au 01/01 de chaque année

2 entreprises sur 5 sont employeuses

115 000 entreprises emploient au moins un salarié au cours de l'année, soit 2 entreprises sur 5. Le nombre d'entreprises employeuses a quant à lui progressé de 11 % depuis 2017. Résultat, le nombre de salariés par entreprise employeuse a très légèrement diminué, passant de 2,79 à 2,72. La part d'entreprises employeuses est également en diminution : de 50 % en 2017, sa part a chuté à 38 % en 2022. Le développement exponentiel de la micro-entreprise a considérablement augmenté la part des entreprises sans salariés. Fait notoire à la fois dans le secteur de l'Alimentation et du Bâtiment, ce sont les entreprises ayant déjà plus de 5 salariés qui ont le plus embauché dans la période 2017 – 2022. Faut-il déduire que les processus d'embauche étant plus rodés, il est plus facile pour les plus grandes entreprises de trouver des salariés ?



L'Alimentaire et la Fabrication : des secteurs stratégiques malgré un plus faible nombre de salariés

Même si le secteur ne représente que 8 % de l'artisanat francilien, le secteur alimentaire constitue 19 % des salariés de l'artisanat. En effet, d'une part, le nombre d'entreprises employeuses est supérieur dans ce secteur, avec 64 % d'entreprises ayant employé au moins un salarié dans l'année, et d'autre part, le nombre de salariés employés dans ces entreprises est plus important que dans les autres secteurs : 3,6 salariés par entreprise employeuse contre 2,7 sur l'ensemble de l'artisanat. Le secteur de la boulangerie-pâtisserie est le plus actif en ce qui concerne l'emploi des salariés, suivi par la restauration à emporter et les autres commerces alimentaires spécialisés (boucherie, charcuterie...).

Le secteur de la fabrication, quant à lui, est plus modestement employeur avec 30 000 salariés. Cependant, ces emplois peuvent être hautement stratégiques pour la politique de réindustrialisation que le gouvernement actuel souhaite mettre en place. Ces emplois concernent notamment les emplois spécialisés chez les artisans sous-traitants de l'industrie. Même si la cible d'entreprises est petite dans ce domaine, l'importance stratégique de leur savoir-faire est considérable pour le développement de l'industrie en région parisienne.

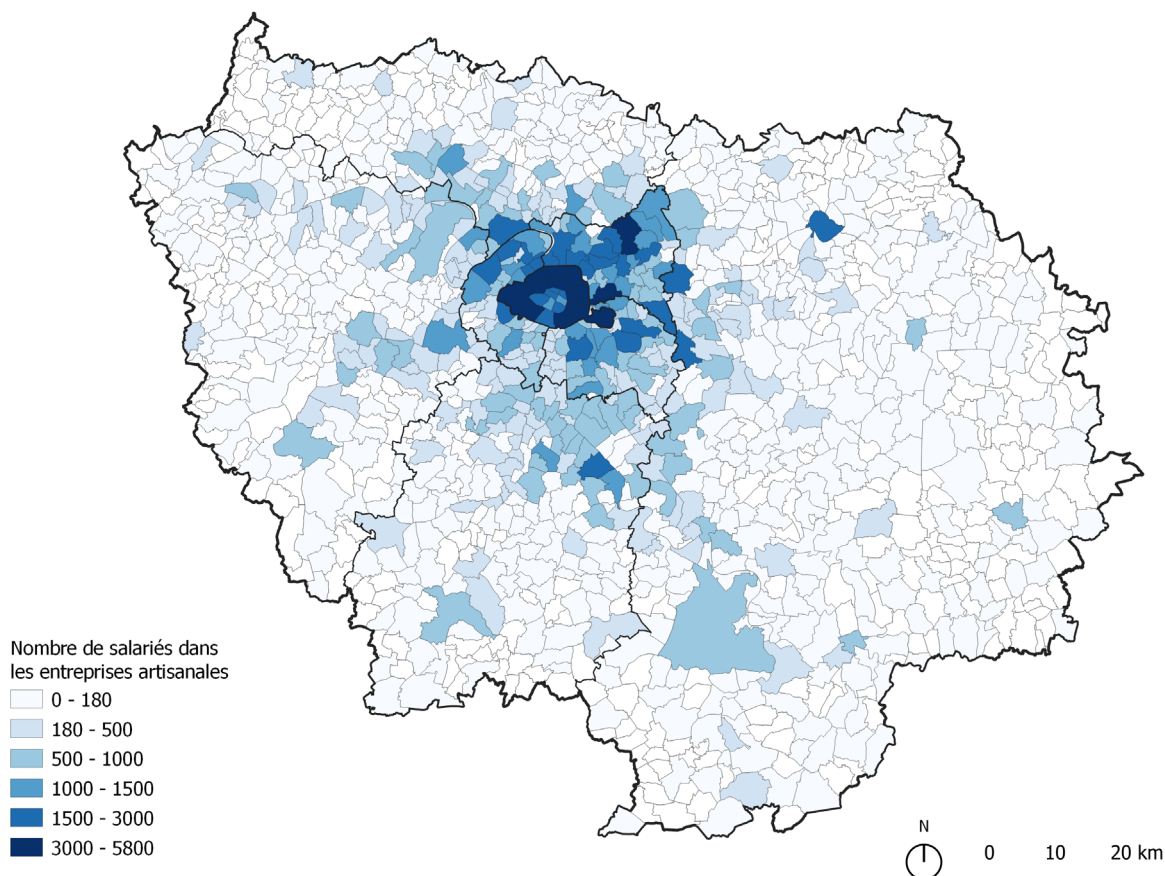


L'impact du recrutement des entreprises artisanales diffère selon le type de territoire

84 % des entreprises artisanales se situent dans des communes classées comme urbaines denses par l'INSEE, et 60 % sur le territoire de la Métropole du Grand Paris. C'est surtout sur ces territoires urbains que les recrutements des nouveaux salariés se font en majorité, puisque les possibilités d'embauche sont plus fréquentes qu'en milieu rural. Les territoires urbains sont également plus accessibles, donc plus attractifs pour les salariés, y compris des communes rurales. Dans les territoires très urbanisés, l'artisanat représente autour de 30 % du tissu d'entreprises, mais en termes d'embauche de salariés, sa part est plutôt réduite et le secteur doit faire face à une concurrence plus importante des entreprises non artisanales.

En territoire plus rural, l'artisanat peut représenter entre 40 et 50 % du tissu d'entreprises. Les entreprises étant de plus petite taille, le poids des emplois artisanaux est plus sensible en milieu rural. Une étude menée par la CMA IDF pour la Banque des Territoires a permis de montrer que dans les communes moins denses, voire rurales, le poids de la petite industrie et de la sous-traitance industrielle était plus important. En effet, les communes moins denses et rurales ont gardé des zones d'activités artisanales de petite taille où l'industrie artisanale s'est concentrée historiquement afin de limiter la promiscuité avec les autres fonctions urbaines et de chercher un foncier moins cher.

En résumé, si les pôles artisanaux et les salariés se concentrent surtout en milieu urbain dense, c'est dans les zones moins denses et rurales que son impact sur l'économie est le plus fort.



Source : URSSAF-ACCOS au 01/01/2023

Un secteur confronté à des difficultés d'embauche

L'augmentation du nombre de salariés dans l'artisanat confirme une période d'embauche intense dans la majorité des secteurs artisanaux. Le taux historiquement bas du chômage en 2023 vient accentuer les tensions de recrutement structurelles observées dans les métiers artisanaux.

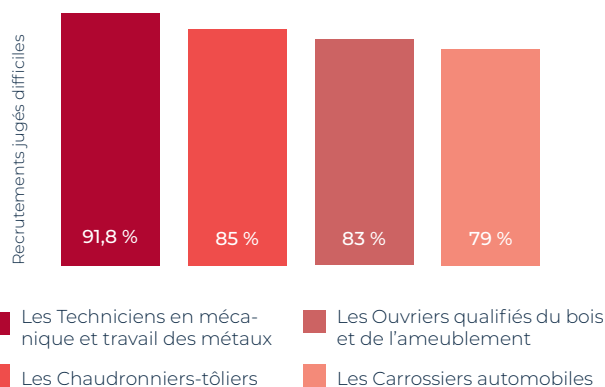
Chaque année, l'enquête "Besoin en main-d'œuvre" menée par Pôle emploi auprès des entreprises recruteuses vient constater un phénomène que les chefs d'entreprise artisanales ne cessent d'évoquer au quotidien : les difficultés rencontrées pour embaucher de nouveaux collaborateurs. Ainsi, parmi les 10 métiers les plus en tension à l'échelle nationale, 6 appartiennent à la catégorie artisanale.



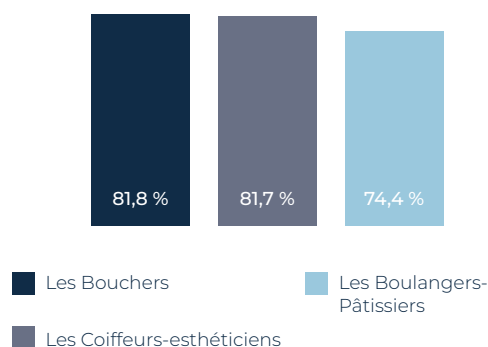
Les emplois industriels et l'artisanat de proximité très concernés par les difficultés d'embauche

Si l'on s'intéresse à la région francilienne, beaucoup de métiers artisanaux se trouvent dans le haut du classement des recrutements difficiles :

Les emplois industriels, pour lesquels le nombre de projets de recrutement par an n'excède pas le millier :



Les emplois relatifs aux entreprises artisanales de proximité, où les projets peuvent atteindre le millier voire plusieurs milliers :



Les difficultés d'embauche peuvent renfermer des réalités très hétérogènes qui sont propres à chaque secteur. C'est ce qui rend complexe la compréhension de ce phénomène dans l'Artisanat et, par conséquent, la mise en place des réponses adaptées de la part des pouvoirs publics.

Source : Enquête BMO 2023

Des indicateurs complémentaires pour comprendre les difficultés d'embauche

Notons cependant que l'enquête "Besoin en main-d'œuvre" exprime uniquement un ressenti du chef d'entreprise et ne traduit pas forcément une pénurie de la main-d'œuvre. En effet, les difficultés de recrutement peuvent avoir comme origine plusieurs facteurs, dont certains sont mesurés statistiquement par la DARES qui établit un coefficient de tension confrontant les résultats de l'enquête BMO à d'autres indicateurs : notamment le flux de demandeurs d'emploi en ligne et le taux d'écoulement de la demande d'emploi. Les indicateurs de la DARES pour identifier et expliquer les tensions de recrutement sont multiples :

- L'intensité d'embauches
- Conditions de travail contraignantes
- Non-durabilité de l'emploi et la saisonnalité des postes
- La disponibilité de la main-d'œuvre
- Lien entre la spécialité de formation et le métier
- L'inadéquation géographique entre les emplois disponibles et les compétences présentes dans un territoire.

Des emplois durables, mais à forte technicité et aux conditions de travail parfois contraignantes

Une première conclusion qui peut être extraite de cette analyse statistique et qui est valable pour la quasi-totalité des embauches dans l'artisanat, c'est que les emplois sont en général durables et pérennes, dont la saisonnalité est inférieure à 10 % dans la plupart des postes : la tension ne découle donc pas d'une forte demande sur des périodes de temps courts.

Les réalités des métiers et les facteurs qui expliquent ces tensions sont très divers : alors que les métiers de bouches subissent des tensions en raison des conditions de travail (horaires, stress, etc.) ou encore de l'inadéquation de la formation des candidats et le métier recherché ; du côté du secteur du métal, les métiers sont plutôt soumis à la forte intensité des embauches et une inadéquation géographique avec les compétences requises pour le métier et les compétences disponibles sur un territoire.



Métiers de bouche : des métiers de "l'engagement" avec des besoins en recrutement croissants.

Le secteur alimentaire est confronté à une forte hausse des demandes d'embauche, notamment dans le secteur de la Boulangerie-Pâtisserie. Les nouvelles embauches seraient plutôt liées à la création de nouveaux postes qu'à la mobilité ou le remplacement des collaborateurs partis à la retraite.

La particularité des métiers de bouche est une relation très forte entre le métier exercé et la formation de la personne. Plus précisément, une grande majorité des jeunes qui exercent ce métier ont réalisé une formation en rapport avec le métier exercé. Ce sont des personnes très attachées à leurs métiers qui ont

fait un parcours de formation pour maîtriser les aspects techniques et qui s'engagent pleinement dans leur carrière professionnelle. Un rapport de la Cereq met en exergue la différence entre les métiers de la restauration, où **66 %** des jeunes qui travaillent dans ce secteur n'ont aucune formation initiale dans ce métier et pour **45 %** d'entre eux, ce n'est qu'un métier de transition et les métiers de bouche artisanaux, où **83 %** des jeunes ont une formation initiale correspondant au métier et **74 %** des jeunes restent durablement. C'est dans ce sens que les métiers de bouche peuvent être considérés comme des métiers de "l'engagement durable".

Des métiers du bâtiment : les conditions de travail, un facteur déterminant

Les métiers du bâtiment embauchent un grand nombre de jeunes issus de l'apprentissage pour leur premier emploi. Bien que comme dans les métiers de bouche la persistance dans les métiers trois ans plus tard soit également liée à la correspondance entre la formation initiale et le métier exercé, cette corrélation est moins prononcée dans le bâtiment. 56 % des jeunes qui débutent leur vie professionnelle dans le bâtiment n'ont jamais reçu une formation initiale liée au métier exercé. Leur continuité dans la branche du bâtiment dépend moins de leur formation initiale puisque parmi les jeunes qui n'ont pas une formation initiale dans le métier, 74 % continuent à l'exercer 3 ans plus tard. Mais ce sont plutôt les conditions de

travail qui font la durabilité de l'emploi. Les jeunes démarrant en emploi à durée déterminée et/ou avec un temps partiel subi quittent plus souvent que les autres ces métiers. Parmi les jeunes ayant suivi une formation initiale dans le bâtiment et ayant quitté la filière avant 3 ans, 80 % ont commencé avec un contrat à durée déterminée.

Le fort volume d'embauches est la principale raison des difficultés trouvées par les métiers du BTP et à cela s'ajoute la pénibilité de certains métiers principalement dans les secteurs des travaux publics, le gros œuvre et l'isolation, principalement exercés à l'extérieur et soumis aux aléas climatiques également.

Les métiers artisanaux en tension en Île-de-France*

Exemples de métiers en tension



Bouchers

Nombre d'annonces	Saisonnalité	Catégorie** de métiers en tension
880	7 %	5

Principales causes :
conditions de travail/ lien entre formation et emplois



Plombiers, chauffagiste

Nombre d'annonces	Saisonnalité	Catégorie** de métiers en tension
570	2 %	5

Principales causes :
Inadéquation géographique, conditions contraignantes



Boulangers, pâtisseries

Nombre d'annonces	Saisonnalité	Catégorie** de métiers en tension
2500	4 %	4

Principales causes :
conditions de travail/ lien entre formation et emplois



Soudeurs

Nombre d'annonces	Saisonnalité	Catégorie** de métiers en tension
5540	4 %	5

Principales causes :
Intensité des embauches, conditions de travail et emplois.



Carrossiers, automobiles

Nombre d'annonces	Saisonnalité	Catégorie** de métiers en tension
920	2 %	5

Principales causes :
inadéquation géographique, intensité des embauches, lien entre formation et emplois.



Charpentiers (métal)

Nombre d'annonces	Saisonnalité	Catégorie** de métiers en tension
190	5 %	5

Principales causes :
Inadéquation géographique / conditions de travail

*Source : DARES 2022. **Les métiers sont classés de 1 à 5 selon le degré de tension observé

Le chef d'entreprise artisanale : un recruteur pas comme les autres

Dans le domaine du recrutement, de la gestion des employés et de l'environnement de travail, les entreprises artisanales affichent des caractéristiques uniques qu'il est nécessaire de comprendre pour élaborer une politique locale de l'emploi efficace en faveur du secteur artisanal.

L'entreprise artisanale, définie par son effectif de moins de 11 salariés, se caractérise par une majorité de travailleurs occupant des postes orientés vers la production. Dans ce contexte, le chef d'entreprise endosse généralement les responsabilités liées à la gestion, à l'administration et aux ressources humaines, tout en étant lui-même impliqué dans les activités de production. À l'opposé de l'image des PME ou des grandes entreprises bénéficiant de ressources spécialisées pour des tâches administratives telles que la comptabilité, les finances et les ressources humaines, l'entreprise artisanale opère dans un cadre où ces fonctions sont réalisées par le dirigeant.

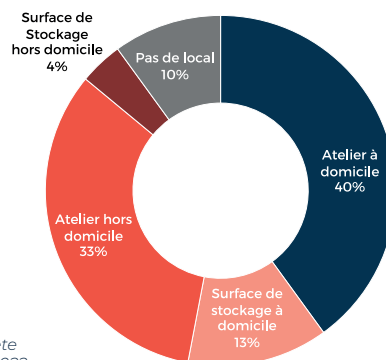
Une grande porosité entre vie privée et vie professionnelle du chef d'entreprise

Au cœur de l'entreprise artisanale, le chef d'entreprise représente le moteur, et ses choix de vie privée ainsi que son état psychique exercent une influence directe sur la cohésion et le moral de ses équipes. Le dirigeant partage avec ses collaborateurs les hauts et les bas des chantiers ainsi que les périodes de production intense, établissant une connexion profonde. Parfois, cette communion va au-delà du simple partage d'expériences. En effet, il est fréquent que les entreprises soient implantées dans les dépendances de la résidence personnelle du chef d'entreprise, notamment dans des zones pavillonnaires. Ainsi, l'entreprise est physiquement voisine de l'environnement personnel du dirigeant.



Les difficultés personnelles du chef d'entreprise peuvent se répercuter sur sa disponibilité et entraîner une baisse d'activité de l'entreprise, et inversement.

Localisation de l'atelier et la surface de stockage



Source enquête CMA IDF en 2022

Une équipe resserrée et soudée où les erreurs de "casting" peuvent avoir un impact dévastateur

Dans les petites entreprises, la cohésion d'une équipe constituée de 2 ou 3 collaborateurs revêt une importance capitale. Les conséquences d'une erreur de recrutement peuvent être dévastatrices, affectant le chiffre d'affaires et générant des dynamiques nuisibles telles que les désaccords, les conflits, et la démotivation au sein de l'équipe. Les chefs d'entreprises, conscients des répercussions potentielles, hésitent souvent à recruter, préférant éviter les difficultés managériales liées à un choix de personnel malheureux. Cette appréhension est exacerbée par les récits souvent dramatiques que partagent leurs pairs, témoignant des expériences difficiles vécues avec leurs propres employés.

Dans le contexte d'une TPE où le chiffre d'affaires peut fluctuer, les charges sociales demeurent invariables pour un salarié, constituant ainsi une menace constante au-dessus de la tête des chefs d'entreprise, telle une épée de Damoclès.

Le dirigeant artisanal : un recruteur intuitif

La capacité d'un chef d'entreprise artisanale à recruter et à fidéliser ses salariés repose en grande partie sur ses compétences personnelles et son charisme. Nombreux sont les dirigeants qui hésitent à franchir le cap de l'embauche, anticipant les défis potentiels liés à la gestion des employés. En Île-de-France, seulement 38 % des entreprises sont employeuses.

« Les chefs d'entreprise artisanale sont avant tout des techniciens, hautement qualifiés sur le plan opérationnel de leur métier. Leur approche du management et de la gestion des compétences est souvent intuitive, acquise sur le terrain, sans avoir suivi nécessairement une formation permettant d'adopter une approche méthodique et structurée. Cependant, cet environnement professionnel propre à la petite entreprise peut ne pas convenir à tous les salariés, influençant ainsi leur motivation, leur engagement dans l'équipe, le taux de rotation, l'usure professionnelle, ainsi que la survenue de conflits et de dysfonctionnements. »



explique Thomas Perez-Vetillard, chargé de développement économique et spécialiste de l'emploi à la CMA IDF.

Un processus chronophage dans un agenda professionnel complexe

L'investissement en temps nécessaire pour former de nouveaux employés, surtout lorsqu'il s'agit de jeunes avec une expérience professionnelle limitée, représente un élément non négligeable dans la décision d'un chef d'entreprise quant à l'embauche. De plus, le processus de recrutement en lui-même peut être extrêmement chronophage et décourageant pour les dirigeants qui, rappelons-le, occupent également des rôles actifs au sein de leur entreprise. En l'absence de production, le chiffre d'affaires de l'entreprise en pâtit.

Face à ces défis, de nombreuses petites entreprises préfèrent externaliser certaines tâches en confiant une partie du travail à leurs pairs. Cela entraîne une fragmentation du tissu artisanal, avec une augmentation du nombre de petites entreprises sans employés.

Un recrutement par le bouche-à-oreille et le réseau personnel principalement

Lorsqu'une entreprise dispose des moyens financiers et de la capacité nécessaires pour embaucher du personnel, elle se trouve confrontée à de nombreux défis qui peuvent compliquer le processus d'embauche. Le premier obstacle à surmonter est l'image de marque de l'entreprise en tant que recruteur. Les grandes entreprises peuvent façonner leur image à travers la publicité et divers canaux de communication propres. En revanche, pour les petites entreprises, la notoriété auprès des futurs employés n'est pas toujours acquise, la réputation se construisant souvent par le bouche-à-oreille, basé sur le prestige de l'entreprise sur le marché local, son savoir-faire, et les retours d'expérience des salariés qui ont travaillé pour elle. La notoriété des entreprises artisanales se limite souvent à un cercle restreint de relations professionnelles géographiquement localisées.

Une enquête menée par le Syndicat des Indépendants en 2019, interrogeant 25 000 adhérents, révèle que 64 % des recrutements se font par le réseau personnel du dirigeant, contre seulement 14 % via France Travail. Les petites entreprises recherchent fréquemment des profils multidimensionnels et spécifiques, une demande à laquelle France Travail n'était pas en mesure de fournir dans 83% des cas, selon cette enquête.

Un esprit propre à l'entreprise artisanale

Dans une société où le travail physique est parfois relégué au second plan au profit de métiers plus intellectuels, exercés au sein de sociétés ou organismes prestigieux, l'entreprise artisanale se détache par l'état d'esprit qu'y règne. L'artisanat recherche des individus qui embrassent le défi, y compris dans l'effort physique et l'endurance : il n'est pas rare d'entendre les artisans parler avec fierté de la rigueur de leur métier. Pour eux, les métiers artisanaux procurent un sentiment d'autonomie, la satisfaction de pouvoir créer par eux-mêmes, et une grande liberté d'action.

Ces métiers sont ancrés dans le concret, avec des résultats visibles pour ceux qui les exercent. Dans certains métiers, la responsabilité de préserver un savoir-faire génère un fort sentiment d'appartenance, comme en témoigne la solidité de certaines fédérations, à l'image des confréries du passé. Cet état d'esprit confère toute sa spécificité aux emplois artisanaux, parfois difficiles à saisir et à faire disparaître à travers les canaux de recrutement traditionnels.

Entretien avec...

Laurent Callu

Président de la Fédération de la boucherie et des métiers de la viande Paris-Région parisienne, et 5^e vice-président de la Confédération Française de la Boucherie-Charcuterie, traiteurs.



XI : Monsieur Callu, on entend souvent dire que la boucherie-charcuterie est un métier en tension. Comment cela se traduit-il sur le terrain ?

LC : Dans le passé, j'ai eu le plaisir de former plusieurs bouchers issus de CAP et de reconversions professionnelles. C'était gratifiant en tant que maître d'apprentissage de les voir, pour certains, gérer leur propre affaire ou travailler aux côtés de confrères renommés. Ils étaient motivés et investis dans l'apprentissage du métier.

Aujourd'hui, il est difficile de trouver des candidats aussi motivés. On hésite même parfois à publier une offre d'emploi de peur de sélectionner des candidats peu impliqués parmi les demandeurs d'emploi, ce qui nous fait perdre du temps. Le manque d'aptitudes et de savoir-vivre chez les candidats est souvent palpable. Trouver la bonne personne devient vraiment compliqué, c'est pourquoi nous privilégions le bouche-à-oreille pour nos recrutements.

XI : Avant, les métiers étaient présentés dans des écoles, mais aujourd'hui, ce lien semble perdu. Pensez-vous qu'il serait nécessaire de renouer avec ce travail de promotion et de sensibilisation pour augmenter le vivier de candidats ?

LC : Absolument, il est essentiel de rétablir ce lien. Les métiers de la boucherie sont passionnants et méritent d'être mis en avant. Nous devons œuvrer à la promotion et à la sensibilisation pour attirer de nouveaux talents.

“ La boucherie est un véritable métier d'art. On apprend à sculpter une carcasse, à transformer un produit brut avec minutie et précision. C'est gratifiant. ”

XI : Quelles valeurs le métier de Boucher pourrait-il mettre en avant auprès des jeunes aujourd'hui ?

LC : La boucherie est un véritable métier d'art. On apprend à sculpter une carcasse, à transformer un produit brut avec minutie et précision. C'est gratifiant. De plus, le contact unique avec les éleveurs est une expérience enrichissante. Personnellement, en tant que chef d'entreprise, j'ai beaucoup apprécié visiter des exploitations, discuter avec les éleveurs et comprendre leur vie et leurs difficultés.

Sur le plan de la rémunération, les conditions salariales sont bonnes, et on peut rapidement obtenir un salaire plus que correct en étant assidu et réactif. Les rémunérations dépassent souvent la grille salariale de la convention collective. Chez nous, bien que le travail commence tôt le matin, à 15 heures, tout le monde est libre de vaquer à ses occupations personnelles et loisirs.

La boucherie, c'est une famille. Souvent, ce sont des entreprises familiales plaçant l'humain au centre, à l'opposé des grandes entreprises où les employés sont des numéros. Les bouchers forment une grande famille de passionnés organisée au sein de confédérations, favorisant le partage et l'échange entre professionnels.

Rencontre avec...

Didier Corvellec

**Président d'OMENDO,
Cabinet de conseil RH
et de formation**



XI : Monsieur Corvellec, comment les entreprises artisanales devraient-elles s'y prendre pour mieux recruter ?

DC : Souvent, les entreprises évoquent les défis liés à la fidélisation ou au recrutement de salariés. Cependant, ce qui est intéressant à comprendre, c'est pourquoi certains salariés restent fidèles à l'entreprise. Ce sont eux qui nous donnent une vision précise des avantages de l'entreprise et qui contribuent à renforcer la marque employeur. Il est crucial que chaque entreprise identifie ces facteurs attractifs spécifiques à une catégorie de salariés.

XI : Quels sont les atouts que vous mettriez en avant pour la petite entreprise artisanale en tant que consultant ?

DC : En partenariat avec des Chambres de Métiers, nous avons mené des accompagnements liés à la gestion des compétences dans les entreprises artisanales, identifiant de nombreux aspects positifs. La fidélisation est souvent exemplaire, avec une hiérarchie limitée à 1 ou 2 niveaux, favorisant une proximité entre le chef d'entreprise et les salariés. Cette proximité contribue à la cohésion des équipes, même dans des emplois physiques exigeants. Les chefs d'entreprise artisanaux sont des managers intuitifs et efficaces pour préserver la motivation des équipes.

Un autre avantage est le recrutement basé sur les aptitudes plutôt que sur les compétences. Les entreprises artisanales excellent dans la transmission des compétences, formant les salariés en interne. Cela convient particulièrement à ceux qui souhaitent se reconverter, car l'aptitude et la motivation priment sur les compétences initiales.

Enfin, contrairement aux grandes entreprises, où le résultat d'une petite tâche peut être noyé dans un projet plus vaste, les salariés de l'artisanat voient directement et immédiatement le résultat de leur travail. Cela attire souvent ceux qui aiment les défis et sont motivés par les difficultés du métier.

“ Souvent, les entreprises évoquent les défis liés à la fidélisation ou au recrutement de salariés. Cependant, ce qui est intéressant à comprendre, c'est pourquoi certains salariés restent fidèles à l'entreprise. ”

XI : Quelles perspectives peuvent offrir les entreprises artisanales aux salariés ?

DC : Les salaires ont connu une réelle revalorisation ces 10 dernières années, offrant des niveaux salariaux attractifs même pour les débutants. En raison du faible nombre de niveaux hiérarchiques dans les entreprises artisanales, les évolutions au sein de la structure sont limitées. Les principales perspectives d'évolution résident dans la montée en compétence vers un niveau d'expert et dans l'accompagnement des salariés pour créer leur propre entreprise, une pratique fréquente dans l'artisanat. La possibilité de devenir entrepreneur constitue une évolution naturelle et une perspective motivante pour de nombreux salariés en quête de défis.

XI : L'Artisanat semble correspondre aux valeurs actuelles. Pouvez-vous développer ce point ?

DC : En effet, l'Artisanat bénéficie d'une excellente réputation, car il s'aligne sur les valeurs contemporaines telles que la proximité, le lien humain et la préservation des ressources. Ces valeurs font de l'artisanat une option attrayante pour ceux qui cherchent un engagement significatif dans leur travail. La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), aujourd'hui prônée, est une pratique historiquement ancrée dans le monde de l'Artisanat.

L'apprentissage : une voie de plus en plus plébiscitée

L'apprentissage s'ancre profondément dans la culture des entreprises artisanales, devenant le secteur où son poids dans le recrutement est le plus significatif. En effet, 1 salarié sur 10 dans l'artisanat est un apprenti, témoignant de son rôle central dans la transmission des savoir-faire.

L'apprentissage artisanal se distingue par son caractère pratique et concret. L'alternance entre les cours théoriques dans les Centres de formation d'apprentis (CFA) et l'accueil en entreprise permet aux apprentis de mettre en pratique leurs compétences dès le début. Cette approche favorise une compréhension approfondie des techniques et des processus, encourage le développement d'un savoir-faire authentique.

Transmission intergénérationnelle et continuité des métiers



L'un des aspects les plus précieux de l'apprentissage artisanal réside dans la transmission intergénérationnelle des connaissances. Les maîtres-artisans, riches d'un savoir-faire accumulé sur plusieurs décennies, jouent un rôle central dans la formation des nouvelles générations. Au-delà de l'enseignement technique, cette relation maître-apprenti englobe conseils, anecdotes et astuces, créant une continuité essentielle pour maintenir l'authenticité des métiers artisanaux.

Apprentissage : une porte d'entrée directe dans la vie active

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail rémunéré. Il offre une réelle entrée dans la vie active. Alternant entre périodes d'enseignement en CFA et périodes de formation en entreprise artisanale, cet engagement rémunère les apprentis en fonction de leur âge et de l'année de leur contrat. De plus, une aide de 6 000 euros est accordée aux employeurs qui recrutent des apprentis, stimulant ainsi l'attractivité de cette voie de formation.

Les plus petites entreprises, représentant 66 % des apprentis, jouent un rôle central dans ce système, contrairement aux entreprises de plus de 1 000 salariés qui ne représentent que 14 % des contrats d'apprentissage. Les secteurs tels que le commerce, la construction, et les soins de beauté (coiffure-esthétique) sont des pourvoyeurs majeurs d'emplois pour les apprentis.



Évolution de l'apprentissage : une réforme pour le futur

Depuis 2018, l'apprentissage a connu une évolution spectaculaire, passant de 352 971 apprentis en 2018 à 811 511 en 2022. Cette transformation découle de la loi du 5 septembre 2018, accordant une place prépondérante à l'apprentissage.

La réforme a favorisé la libéralisation du marché, revalorisé les salaires des apprentis, élargi l'accès à l'apprentissage jusqu'à 29 ans, et encouragé la diversification des diplômes préparés.



L'Artisanat : un choix d'excellence et de diversité



La réforme a également influencé le choix des diplômes préparés. Si le CAP n'est plus majoritaire, la progression rapide se fait ressentir dans les diplômes de niveau BP/BAC et surtout dans l'enseignement supérieur. Plus de 34 000 apprentis préparent un diplôme de l'enseignement supérieur, représentant 17 % du total, contre 10 % en 2019.¹

L'artisanat devient ainsi un premier choix lors d'une réorientation. 22 % de jeunes diplômés du secondaire et universitaire optent pour une formation par apprentissage dans l'artisanat. Cette diversification des profils s'est accentuée avec la crise sanitaire, accueillant 47 % de jeunes directement après le collège et 31 % en réorientation.

Île-de-France : leader dans l'apprentissage

L'Île-de-France occupe une place prépondérante dans l'apprentissage, comptant 201 500 contrats d'apprentissage, soit près d'un quart du total national.

Dans cette région dynamique, les entreprises artisanales jouent un rôle significatif, représentant 30 % des contrats d'apprentissage dans les CFA de la CMA Île-de-France.

L'apprentissage dans l'artisanat ne cesse de se renouveler, et devient une voie d'excellence et d'avenir pour les jeunes, leurs familles, et les entreprises. La transmission des savoirs, l'ouverture à de nouvelles perspectives, et la diversité des profils en font une véritable pierre angulaire du développement professionnel et de la vitalité de l'artisanat.

- **201 500 contrats (1/4 du total national)**
- **Les entreprises artisanales représentent 30% des contrats d'apprentissage dans les CFA de la CMA Île-de-France**



¹ISM : Baromètre de l'Artisanat

Rencontre avec...



Cédric Lorente

**Directeur du Centre
de Formation IMA
Melun Val de Seine**

XI : Cédric, pourriez-vous nous parler de la genèse du centre de formation pour apprentis à Melun ?

CL : Bien sûr. L'idée a émergé lorsque nous avons initié une formation pour adultes dans le sous-sol du Château Gruber. Rapidement, nous avons constaté une forte demande, non seulement chez les adultes, mais aussi chez les jeunes. C'est ainsi qu'en 2019, nous avons décidé d'ouvrir l'IMA Melun Val-de-Seine dans le parc du Château Gruber, un établissement spécialisé dans l'enseignement supérieur en plein centre de Melun. Aujourd'hui, notre établissement propose diverses formations, certaines sortant du champ purement artisanal, allant du CAP aux Brevets professionnels, en passant par des BTS et une Licence Professionnelle dans les métiers de l'entrepreneuriat ainsi qu'un Bachelor en marketing commercial. Nous sommes particulièrement réputés pour nos formations dans le domaine de l'esthétique, de la coiffure et du commerce.

XI : Pouvez-vous nous donner des informations sur le nombre d'apprentis ?

CL : Actuellement, nous accueillons 300 apprentis. Lorsque nous avons ouvert l'établissement il y a 4 ans, ils n'étaient que 90. Cela témoigne de l'engagement de l'ensemble des équipes et de la qualité des formations que nous proposons.

XI : Comment décririez-vous la relation actuelle entre votre centre et les entreprises de votre secteur géographique ?

CL : Les entreprises en général et plus spécifiquement celles de la coiffure et de l'esthétique ont rapidement reconnu la qualité de nos formations. Aujourd'hui, certaines d'entre elles nous envoient des jeunes pour

“ Les CFA font partie d'un écosystème local des acteurs de l'emploi et de la formation. ”

être formés dans notre établissement. Nous entretenons un échange constant avec les entreprises, nous adaptions nos formations à leurs besoins spécifiques. Certains de ces partenariats sont durables, et des représentants d'entreprises interviennent régulièrement dans notre établissement, notamment pour être de jurys d'examen. 84 % des entreprises avec qui nous travaillons recommandent l'IMA Melun Val de Seine (enquête mai 2023).

XI : Comment votre équipe œuvre-t-elle envers les entreprises du secteur pour sensibiliser à l'importance de prendre et de former des apprentis ?

CL : Nos développeurs se rendent activement auprès des entreprises locales. Ils sensibilisent sur l'importance de recruter et de former des apprentis. La transmission du savoir est également une motivation importante pour nos artisans. L'échange avec nos développeurs, leur accompagnement auprès des entreprises du secteur permet un travail en confiance et un échange humain dans lequel nous croyons.





XI : L'IMA fait-il partie d'un écosystème d'acteurs locaux ?

CL: Oui, dès notre ouverture, nous avons ressenti un réel engouement de la part des acteurs institutionnels de l'emploi et de la formation. Nous sommes partenaires des missions locales, de France travail qui considèrent notre centre comme une solution pour les jeunes cherchant une formation en alternance avec des perspectives d'emploi. Nous faisons également partie du réseau Dynam'act, regroupant plus de cinquante acteurs clés en matière d'insertion professionnelle et de formation.

XI : Comment interagissez-vous avec les établissements scolaires pour sensibiliser les jeunes à la voie de l'apprentissage ?

CL : Certains établissements scolaires nous ouvrent leurs portes pour sensibiliser les élèves à l'apprentissage. Nous collaborons avec les enseignants, parfois grâce à d'anciens élèves qui nous mettent en contact. Il est essentiel de faire connaître cette voie d'excellence aux jeunes dès le début de leur scolarité.

XI : Merci beaucoup, Cédric, pour ces éclaircissements.



"Un Métier de Ouf" : L'Artisanat qui parle aux jeunes

Comment susciter l'intérêt des jeunes pour les filières artisanales et façonner une image positive de ces métiers ? Tel a été le défi relevé par le dispositif "Un Métier de Ouf".

Avec un langage résolument jeune et une charte graphique adaptée, "Un Métier d'Ouf" s'éloigne des aspects institutionnels traditionnels des Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CMA).

Une communication adaptée aux jeunes

Le dispositif mise sur des vidéos immersives, tournées au cœur même des Centres de Formation d'Apprentis (CFA). Ces vidéos, partagées sur des plateformes prisées par les jeunes tels qu'Instagram et TikTok, mettent en scène des expériences enrichissantes racontées par des jeunes pour les jeunes. Ces témoignages abordent ce que les apprentis apprécient dans leurs métiers, mettant en avant leurs réalisations dont ils sont particulièrement fiers, offrant ainsi une immersion dans l'environnement du CFA.



L'Application Web "Un Métier de Ouf !"

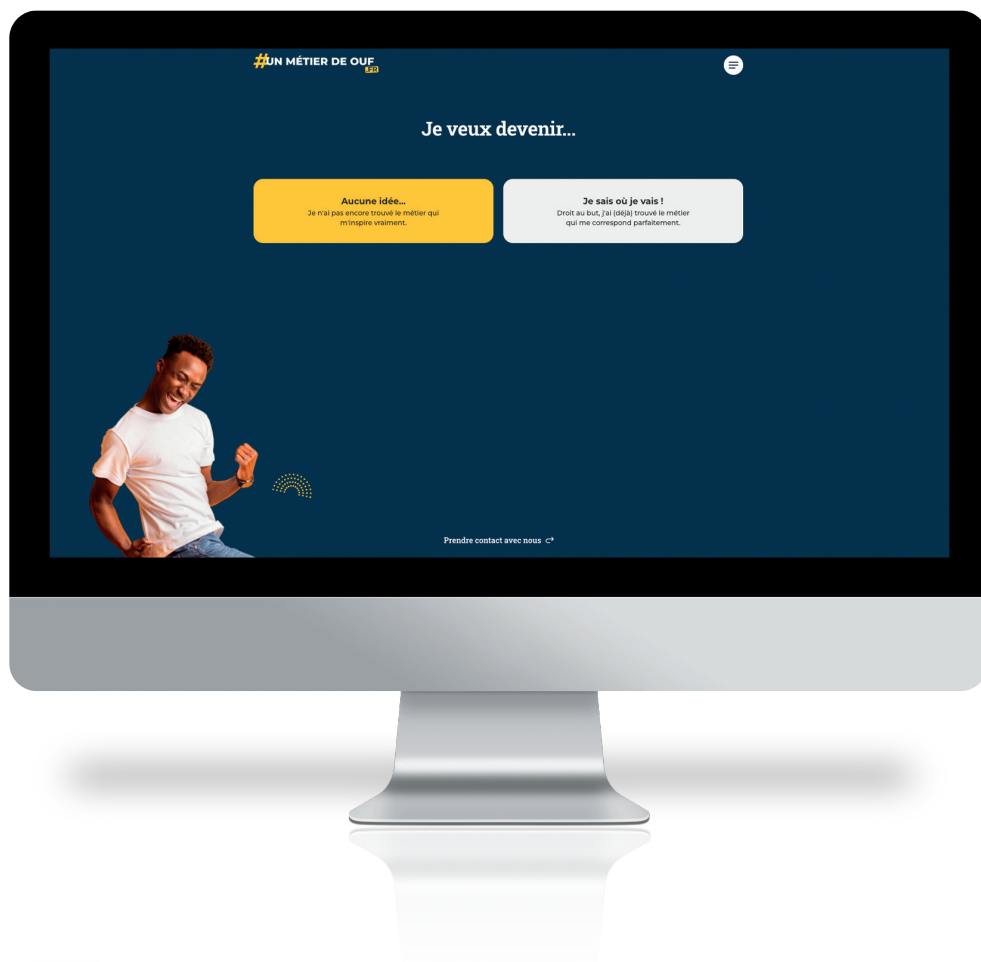
La Webapp "Un Métier de Ouf !" offre aux jeunes la possibilité de découvrir divers métiers de l'artisanat grâce à des vidéos où des apprentis prennent la parole. Les témoignages dynamiques et engageants donnent aux jeunes une vision concrète du quotidien professionnel, des perspectives d'avenir dans le métier, et des parcours de formation offerts par les 137 CFA de l'artisanat. Chaque mini fiche métier fournit des informations initiales utiles et propose une prise de contact directe avec un conseiller d'orientation spécialisé dans l'artisanat de leur département.



Vers un nouveau site et une campagne nationale

Un nouveau site, conçu pour une navigation optimale sur les téléphones portables, est en cours de développement. Ce site permettra d'accéder aux vidéos par branche d'activité et facilitera la prise de contact avec les 70 conseillers d'orientation pour des conseils personnalisés. Une campagne de communication d'envergure nationale est prévue

pour 2024 pour promouvoir le dispositif. Par la suite, chaque région pourra adapter et utiliser ce dispositif tout en respectant la charte graphique et les règles communes établies. "Un Métier de Ouf" ouvre ainsi la voie à une nouvelle génération d'artisans en herbe, prêts à embrasser des carrières passionnantes et enrichissantes.



Vous pouvez scanner ce QR code pour vous rendre sur le site :



Les Chambres de Métiers et de l'Artisanat en action : vers une société inclusive et durable

Les Chambres de Métiers et de l'Artisanat, véritables acteurs du changement, s'engagent activement en faveur de l'emploi, de l'inclusion sociale, et de l'insertion des publics en difficulté. À travers des partenariats stratégiques et des initiatives novatrices, elles dynamisent le tissu artisanal tout en favorisant une société plus inclusive et durable.

La Chambre des Métiers et de l'Artisanat Île-de-France a établi des partenariats étroits avec les services déconcentrés de l'État, en particulier la DRIEETS, pour mettre en place des actions innovantes en faveur de l'emploi et de l'insertion sociale dans les entreprises artisanales. Les départements du Val-de-Marne et des Hauts-de-Seine ont été des territoires pilotes pour ces initiatives ambitieuses.



Un partenariat multi-actions avec la DRIEETS

Pour appuyer directement les entreprises dans leur recrutement, la CMA IDF a instauré un service d'appui RH dans le Val-de-Marne. Ce service conseille, oriente et accompagne annuellement 170 entreprises afin d'aider les dirigeants à se professionnaliser sur les différentes thématiques RH via des ateliers, et plus généralement, leur apporter un premier niveau de réponse sur des sujets de droit du travail, conformité RH, financement de la formation professionnelle, obligations légales, santé-sécurité au travail.

La CMA IDF, en partenariat avec la DRIEETS, anime le programme "Les entreprises s'engagent". Ce réseau fédère les entreprises mobilisées pour une société inclusive et un monde durable. Le club des entreprises engagées du Val-de-Marne, une déclinaison départementale, encourage l'innovation dans l'emploi et l'action en faveur de l'inclusion.

Le Département, un échelon incontournable

La CMA, dans le cadre d'un appel à projets du Conseil départemental du Val-de-Marne, s'engage à soutenir les bénéficiaires du RSA. Le projet vise à les orienter vers des métiers en adéquation avec le marché du travail, informer sur les opportunités d'emploi, lever les préjugés sur les métiers et informer sur les conditions réelles de travail, notamment dans les métiers de l'artisanat en tension.



Lutte contre les tensions dans les métiers artisanaux

La CMA se mobilise également pour améliorer l'attractivité des emplois dans les entreprises positionnées sur des métiers en tension. En collaboration avec l'ANACT, la CMA agit pour diminuer les tensions dans les métiers artisanaux en améliorant la qualité des emplois. Une action expérimentale introduit un espace de discussion sur le travail au sein des TPE, contribuant ainsi à un environnement professionnel plus sain.

Cofinancé par l'ANACT (*Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail*), ce projet vise à agir concrètement sur les conditions d'emplois et les conditions de travail dans les entreprises accompagnées, via un diagnostic partagé prenant en compte l'état de la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) et des outils permettant au dirigeant de mettre en place des actions concertées améliorant l'attractivité de son entreprise et sa productivité. Cette action expérimentale comprend également une phase de transfert de compétences permettant, à terme, au dirigeant d'animer des espaces de discussions avec son équipe.

Soutien aux bénéficiaires du RSA : un projet ambitieux

La CMA, dans le cadre d'un appel à projets du Conseil départemental du Val-de-Marne, s'engage à soutenir les bénéficiaires du RSA. Le projet vise à les orienter vers des métiers en adéquation avec le marché du travail, informer sur les opportunités d'emploi, lever les préjugés sur les métiers et informer sur les conditions réelles de travail, notamment dans les métiers de l'artisanat en tension.

Actions métiers : un réseau prometteur pour l'emploi



ACTIONS | MÉTIERS

Le réseau au service de l'emploi

Le réseau Actions Métiers, initié en 2018 dans la boucle nord des Hauts-de-Seine, se positionne comme un levier prometteur face à la complexité économique actuelle. En favorisant la connaissance des métiers, facilitant les rencontres entre offreurs et demandeurs, cette initiative entend redynamiser le tissu économique local.

Objectifs du réseau Actions Métiers :

1. Mieux faire connaître les métiers en difficulté de recrutement.
2. Faciliter les recrutements et les périodes de stage au sein des entreprises partenaires.
3. Informer les demandeurs d'emploi sur les métiers porteurs et les opportunités d'emploi.
4. Mettre à disposition des acteurs de l'emploi les offres des entreprises.
5. Promouvoir les dispositifs emploi aux entreprises par le biais des acteurs.

Les Chambres de Métiers, par le biais de partenariats dynamiques et d'actions concrètes, œuvrent pour une société inclusive, durable, et un marché de l'emploi plus dynamique, offrant ainsi des perspectives prometteuses pour l'avenir.



Chambre
de **Métiers**
et de l' **Artisanat**

ÎLE-DE-FRANCE

**Chambre de Métiers
et de l'Artisanat Île-de-France**

72-74, rue de Reuilly
CS0315 - 75012 Paris CEDEX 12
www.cma-idf.fr

Contact :

Xabier IRIONDO
Direction du Développement Économique
01 47 29 43 63
xabier.iriondo@cma-idf.fr