



équi-ressources

ifce

LES EMPLOIS ET COMPÉTENCES DE DEMAIN

EN FABRICATION D'ARTICLES DE
SELLERIE-HARNACHEMENT
EN FRANCE

www.ifce.fr



Rapport 2019

Observatoire des métiers, de l'emploi
et des formations de la filière équine



institut français
du **cheval**
et de l'**équitation**



© IFCE - A. Bassaler

RAPPORT

LES EMPLOIS ET COMPÉTENCES DE DEMAIN EN FABRICATION D'ARTICLES DE SELLERIE-HARNACHEMENT EN FRANCE

ETUDE RÉALISÉE EN 2019

RAPPORT DÉTAILLÉ RÉDIGÉ EN 2020

REMERCIEMENTS

Directeur de publication

Jean-Roch Gaillet, Direction générale, IFCE

Rédaction et coordination

Carole Troy, Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine, IFCE

Anne-Lise Pépin, Observatoire Economique et social du cheval, IFCE

Comité de rédaction

Tiphaine Drouot, équi-ressources, IFCE

Pascale Heydemann, Observatoire Economique et Social du Cheval, IFCE

Bernard Alberti, Associé fondateur du cabinet d'études KYU LAB

Raphaël Rivard, Responsable des formations sellerie, IFCE

Nous tenons à remercier grandement les membres du comité de rédaction qui nous ont guidés tout au long de ce travail grâce à leur expérience en travaux prospectifs ou leur expertise du secteur sellerie-harnachement. Nos remerciements sont ensuite tout naturellement adressés aux 124 diplômés, aux 31 entreprises, aux 5 organismes de formation et aux 708 consommateurs qui ont répondu avec grand intérêt à nos questions et nous ont fournis la précieuse matière contenue dans ce rapport. Nous souhaitons pour finir remercier les membres actifs du comité de pilotage dont les noms suivent pour leurs encouragements, leurs avis critiques et leurs idées d'action :

Claudine Chauvet, Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse

Ali Zorgui, AFPA - Ministère du Travail

Bathilde Diligeon, Pôle de compétitivité Hippolia

Laurent Nay, Cluster Reso'Cuir Nouvelle-Aquitaine

Marion Leveau, Pôle Formation Professionnelle et Sportive, IFCE

Genevieve Ardaens et Anne Carriou, directrices territoriales, IFCE

Conception graphique

Céline Saillet, équi-ressources, IFCE

Photo de couverture : © Frédérique Chenu

© Institut français du cheval et de l'équitation, septembre 2020

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	4
Le secteur sellerie-harnachement, une niche de la branche professionnelle de la maroquinerie	6
Parti I / Le contexte emploi-formation	7
I- Une majorité d'artisans individuels non spécialisés	8
II- Des formations de plus en plus attractives	9
III- La selle, produit de référence pour les employeurs de main d'œuvre	9
IV- Un métier, des emplois	10
Partie II / Les projections d'emploi, fonction de l'évolution du marché	11
I- Le marché du neuf tourné vers l'international	12
II- Un marché français qui se fragilise	12
III- Un besoin en main d'œuvre d'environ 70 emplois par an d'ici 2023	15
Partie III / Problématiques	19
I- Des diplômés qui ne s'orientent pas vers le salariat	20
II- Des formations en décalage avec les besoins des employeurs	23
III- Parole aux organismes de formation	24
Partie IV / Conclusion et recommandations	27
MÉTHODOLOGIE	29
ANNEXES	32
Annexe I : Les facteurs d'évolution qui impacteront positivement ou négativement le secteur dans les 5-10 ans à venir	33
Annexe II : Les membres invités aux comités de pilotage	35
GLOSSAIRE	36



AVANT-PROPOS

© IFCE / R. Rivard

Présentation du service

L'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) est l'opérateur public pour accompagner la professionnalisation de la filière équine. Ses missions s'accomplissent dans le champ de ses compétences historiques, les Haras nationaux et le Cadre noir, et notamment dans les domaines : du cheval et de l'équitation, de la reproduction et de l'élevage, de la formation, de la traçabilité sanitaire, du développement et de la recherche, de l'emploi et des métiers...

Equi-ressources, le service dédié à l'emploi et la formation de l'établissement, est né en 2007 d'un partenariat entre l'IFCE, le Pôle de compétitivité de la filière équine Hippolia, le Pôle emploi, le Conseil régional de Normandie et le Conseil des chevaux de Normandie¹. Cette plateforme a pour vocation de rapprocher l'offre et la demande d'emploi, d'apprentissage et de stage sur l'ensemble du territoire national et international pour tous les secteurs d'activité « cheval ». En 2019, 3 525 offres ont été déposées sur la plateforme web. Equi-ressources a également un rôle d'information sur les métiers et les formations spécifiques de la filière et le marché de l'emploi équin. Sur ces thématiques, le service s'est doté d'un instrument d'analyse, l'**Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE)**, au service des entreprises, des organismes de formation et des décideurs institutionnels du secteur.

Opportunité de l'étude

L'IFCE met en œuvre des formations courtes et diplômantes en sellerie-harnachement (SH). En lien avec les fabricants selliers nationaux, ces derniers font remonter des difficultés de recrutement, de fidélisation de leurs salariés et de formations inadaptées à leurs besoins. Equi-ressources confirme ce constat et se saisit de cette problématique en 2019. Son objectif : **analyser les besoins quantitatifs et qualitatifs à horizon 2023 des métiers de la fabrication d'articles de SH en France** afin que la branche professionnelle, en partenariat avec les organismes de formation, orientent et calibrent un appareil de formation national plus pertinent. Pour mener cette étude, l'OMEFFE est soutenu par le pôle de compétitivité le *Pôle Hippolia* et accompagné par le cabinet d'études *KyuLab*, spécialisé en études prospectives marché, emploi, formations.

¹ Aux partenaires fondateurs sont venus se joindre en 2008, le Fonds Eperon et les Fonds Social Européens puis, en 2011 l'Association Pour l'Emploi des Cadres Ingénieurs Techniciens en Agriculture (APECITA) suivie par l'Association de formation et d'action sociale des écuries de courses (AFASEC) en 2013



Résumé

Portée par un développement à l'international, la fabrication de selles, produits de référence des employeurs de main d'œuvre, appelle à des compétences différentes de celles auxquelles préparent les formations actuelles de sellier-harnacheur. Le besoin en main d'œuvre des fabricants est d'environ 70 emplois par an d'ici 2023, orientés plutôt vers des profils d'opérateurs selliers ou de selliers-maroquiniers.

En France, environ 70 diplômés sont formés par an à la sellerie-harnachement par le biais d'un réseau de plus en plus dense d'organismes/écoles de formation mais ils s'orientent majoritairement vers des emplois indépendants, engendrant des tensions de recrutement chez les fabricants. Les organismes/écoles de formation proposent aujourd'hui majoritairement et de plus en plus massivement des apprentissages orientés vers l'artisanat, débouché pour lequel les besoins sont limités (quelques postes par an pour le renouvellement générationnel).

Autant les formations sont plutôt en décalage avec les besoins des employeurs dont le principal enjeu demain est de produire de façon semi-industrielle et compétitive, autant les formés n'aspirent pas non plus à occuper des emplois postés peu valorisés situés parfois dans des bassins d'emploi dont ils ne sont pas issus.

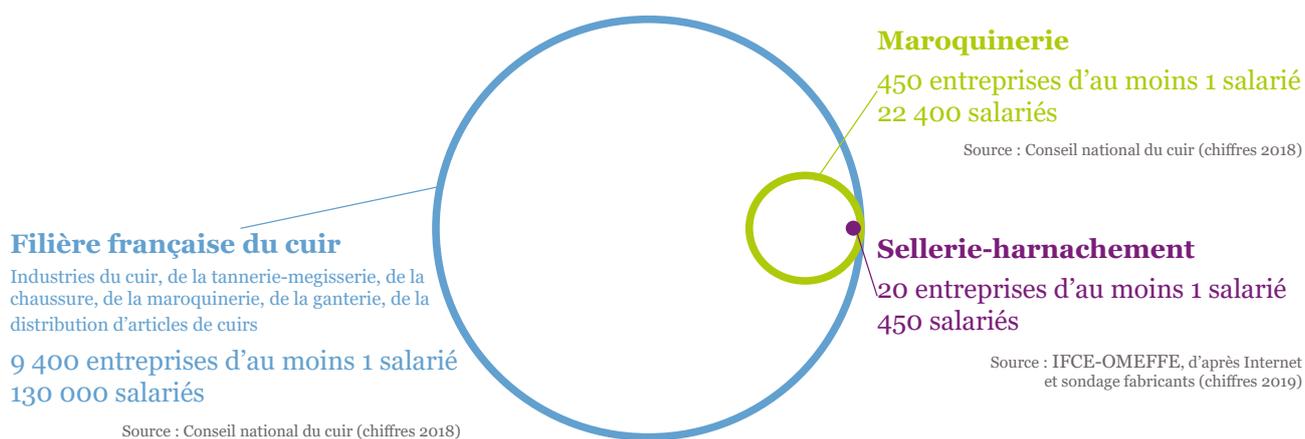
Il apparaît donc que de nouveaux contenus de formation doivent toucher un autre public pour répondre à la demande d'industrialisation du marché de l'emploi. En parallèle de quoi, les pratiques managériales en entreprise ainsi que l'organisation du travail doivent également évoluer pour rendre plus attractifs les postes à pourvoir.

La demande croissante en conseil sur l'adaptation des articles aux équidés, tant du côté des consommateurs que des diplômés, met en évidence de nouvelles compétences à introduire dans les parcours de formation.

LE SECTEUR SELLERIE-HARNACHEMENT, UNE NICHE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA MAROQUINERIE

En 2018, la branche professionnelle de la maroquinerie emploie 22 400 salariés. C'est une branche professionnelle modeste en nombre de salariés si on la compare aux branches des Hôtels, cafés, restaurants ou encore des services de l'automobile qui génèrent respectivement 610 000 et 422 700 salariés en 2015². Elle regroupe 4 secteurs d'activité dont celui de la fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie (code APE 1512Z). En 2019, selon nos estimations, 2% de ces 22 400 emplois salariés sont générés par une vingtaine d'entreprises de Sellerie-harnachement employeuses de main d'oeuvre, soit 450 salariés

Poids du secteur sellerie-harnachement dans la filière française du cuir en nombre d'entreprises d'au moins un salarié



Le secteur sellerie-harnachement est donc une niche de la branche *Maroquinerie*.

Parmi ces 450 salariés, 60% travaillent en atelier à des postes de selliers-harnacheurs.

Les autres occupent des fonctions de commerciaux, d'acheteurs, de magasiniers, de concepteurs...

² Source : « Le gouvernement veut ramener le nombre de branches professionnelles à 250 mi-2019 », *Les échos*, article publié le 02/01/19



© Adobe Stock

Partie 1

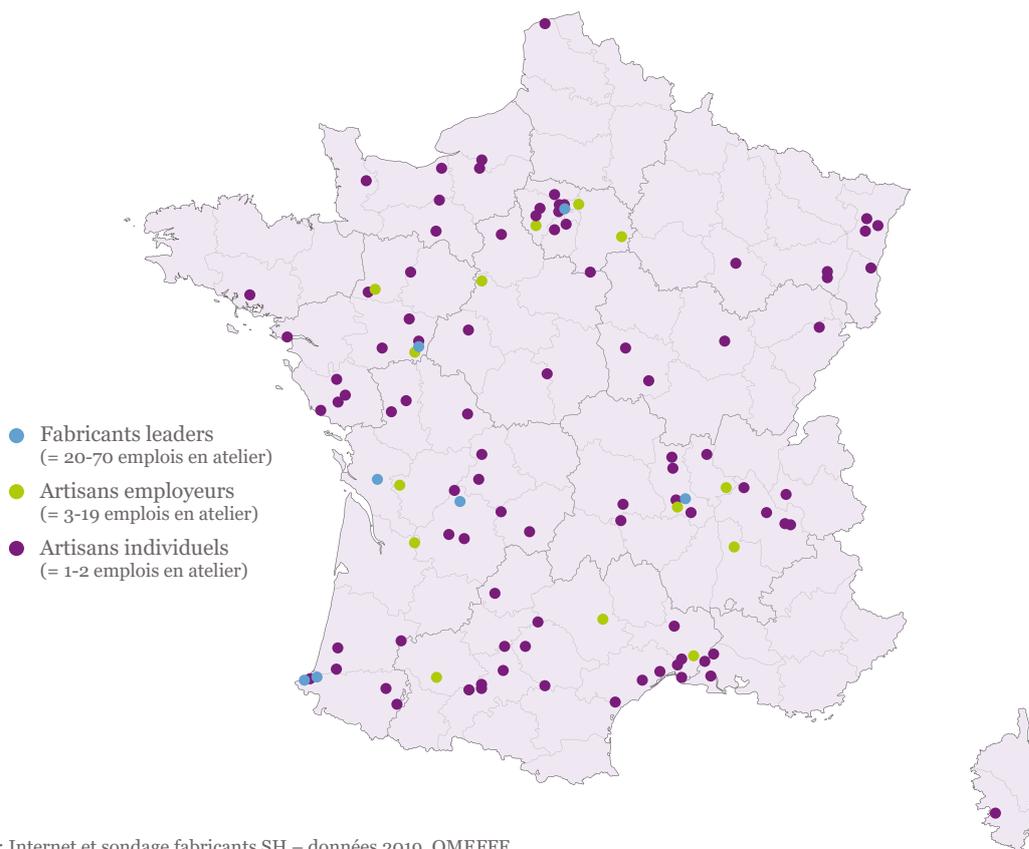
LE CONTEXTE EMPLOI-FORMATION

I- Une majorité d'artisans individuels non spécialisés

En France, nous estimons à 117 le nombre de fabricants d'articles de sellerie-harnachement en 2019 parmi lesquels :

- ▶ 98 sont des artisans individuels et n'emploient pas de main d'œuvre salariée, soit 84% des entreprises,
- ▶ 14 sont des artisans employeurs et salarient entre 2 et 17 personnes dans leurs ateliers,
- ▶ 5 fabricants sont qualifiés de leaders car ils emploient entre 20 et 65 salariés dans leurs ateliers. Ils sont répartis sur 7 sites de productions différents.

Répartition géographique des artisans et fabricants selliers-harnacheurs en France en 2019



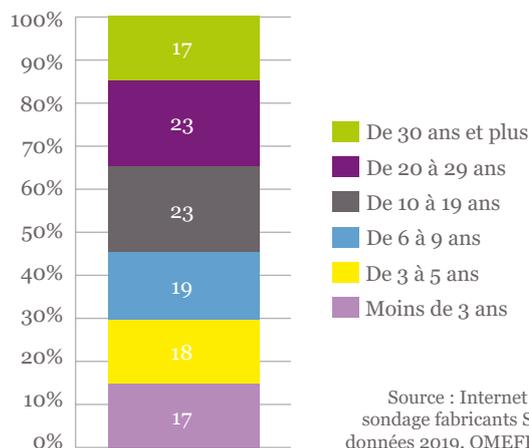
Source : Internet et sondage fabricants SH – données 2019, OMEFFE

Le secteur est dynamique en matière de création d'entreprises : 1/3 des établissements a 5 ans d'existence ou moins.

77 fabricants sur les 117 recensés **diversifient** leurs activités en proposant de la fabrication et/ou de l'entretien d'articles de sellerie-maroquinerie, de sellerie générale, de la revente de vêtements, de matériel d'équitation ou autre, soit 2/3 des entreprises.

57 fabricants sur les 117 recensés fabriquent des **selles** d'équitation pour le sport majoritairement mais également pour les courses, le loisir et l'équitation de tradition, soit 50% des entreprises.

Ancienneté des fabricants selliers-harnacheurs en 2019



Source : Internet et sondage fabricants SH données 2019, OMEFFE

II- Des formations de plus en plus attractives

Deux titres de niveau 3 sont reconnus dans le domaine : le Certificat d'Aptitude Professionnel Sellier-harnacheur (CAP SH) encadré par le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse, à destination d'un public jeune contient, outre des épreuves professionnelles, des épreuves d'enseignement général ; et le Titre Professionnel Sellier-harnacheur (TP SH) encadré par le Ministère du Travail à destination d'un public adulte exclusivement délivré en formation continue. Ils apportent ostensiblement en 2019 les mêmes compétences techniques et transversales.

16 organismes de formation préparent à la certification (tous ne sont pas centres d'examen) :

► 8 établissements publics

AFPA (Decazeville, Aveyron), Groupe Etablières (La Roche sur Yon, Vendée), Institut français du cheval et de l'équitation - Site du Haras national du Pin (Le Pin au Haras, Orne), Lycée agricole de Mirande (Mirande, Gers), Unité de Formation des Apprentis - Cité scolaire Mazamet (Mazamet, Tarn), Centre de Rééducation Professionnelle de Clairvivre (Salagnac, Dordogne), CFA Chambres de Métiers et de l'Artisanat (Ploufragan, Côtes-d'Armor), CFA Campus des métiers et de l'artisanat (Joué-Lès-Tours, Indre-et-Loire).

► 2 organismes de formation privés

AFASEC - Atelier Epona (Chantilly, Oise), Société d'Enseignement Professionnelle du Rhône (Lyon, Rhône).

► 6 selleries privées qui ont diversifié leurs activités

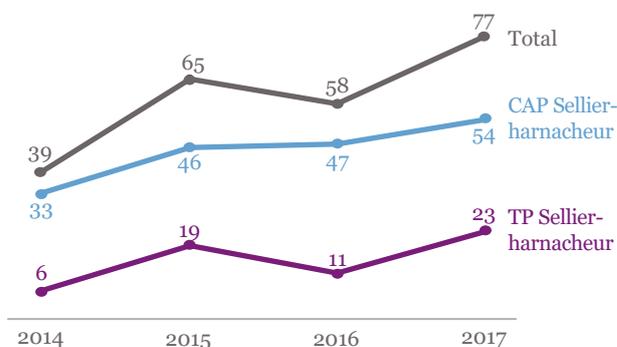
Sellerie Tartaud (Cluny, Saône-et-Loire), Sellerie Laluche (Luzech, Lot), Thoma's Western Farm (Maux, Nièvre), Atelier CuirDavant (Semur en Auxois, Côte-d'Or), École Georges Sarras-Bournet (Vinzier, Haute-Savoie), Sellerie Laurence Bastide (Cagnes sur mer, Alpes-Maritimes).

La population de diplômés du CAP SH et du TP SH a doublé entre 2014 et 2017 pour atteindre 77 diplômés en 2017.

La multiplication des formations vient diluer des effectifs modestes, potentiellement déjà victimes d'un déficit de notoriété mais en contrepartie, l'offre se répartit de manière assez harmonieuse sur le territoire, exceptée dans le sud-est et le nord-est.

Le brevet d'artisan sellier, formation de niveau 2 inscrite au RNCP, est délivrée par l'Institut français du cheval et de l'équitation. Accessible pour toute personne titulaire d'un CAP SH ou d'un titre d'une branche métier de la même famille (sellerie générale, matériaux souples...), elle vise l'acquisition de compétences en management, gestion économique et financière d'une entreprise et en commercialisation d'articles en plus d'approfondir les compétences en techniques de fabrication haut-de-gamme. Cette formation récente et à très faibles effectifs n'est pas intégrée au périmètre de l'étude.

Évolution des diplômés des formations de niveau 3 en sellerie-harnachement



Source : IFCE-OMEFFE, d'après les organismes de tutelle des formations

III- La selle, produit de référence pour les employeurs de main d'œuvre

En 2018, 57 fabricants ont confectionné 18 000 selles en France, plaçant le pays dans les premiers rangs de leader international dans ce domaine.

Deux types de processus de fabrication se distinguent en France :

- Processus « semi-industriel » : une selle est produite en 15h, grâce à l'utilisation de machine de découpe à commande numérique et au séquençage des opérations de fabrication dans l'organisation du travail.

- ▶ Processus « artisanal » : une selle est produite en 40h et l'artisan réalise quasiment toutes les opérations de fabrication, de la découpe du cuir aux finitions, sans l'aide d'outil numérique.

Dans chacun de ces processus, les temps de fabrication peuvent encore varier en fonction :

- ▶ De la délocalisation à l'étranger d'une partie des étapes de production : pouvant aller de la préparation des pièces au montage de la selle, la délocalisation est pratiquée par les leaders sur certaines de leurs gammes ; la conception, le choix des matières et la finition des selles restant souvent réalisés dans les ateliers en France.
- ▶ Du type de finitions apportées aux selles, certaines relevant d'objets d'art obtenues en mettant en œuvre des techniques manuelles spécifiques.

En France, 6 fabricants génèrent 70% des emplois salariés en fabriquant 85% des selles françaises selon un processus semi-industriel. 30% des salariés selliers-harnacheurs travaillent selon un mode de fabrication artisanal.

Les processus de fabrication de selles en France en 2018 et les emplois salariés associés

Nombre de fabricants	Nombre de selles fabriquées en 2018	Part des emplois salariés totaux de selliers-harnacheurs
6	15 200 semi-industrielles (85% des selles)	70% (188)
10	1 900 artisanales (11% des selles)	30% (65)
41	660 artisanales (4% des selles)	0% (uniquement des emplois indépendants)

Source : IFCE-OMEFFE, d'après sondage fabricants

IV- Un métier, des emplois

Dépositaire d'une tradition ancestrale, le sellier-harnacheur fabrique, répare et vend selles, filets, harnais, colliers et harnachements pour chevaux. Le cuir est sa matière première ; il le choisit, le travaille, le transforme en des objets qui, souvent, sont fabriqués sur mesure.

Fort de ce savoir-faire, il peut également diversifier sa production avec des articles de petite maroquinerie (ceintures, portes-feuilles, etc.).

Le séquençage des tâches dans les ateliers de production a fait naître des emplois d'opérateurs selliers sur lesquels sont réparties les différentes étapes du processus de fabrication : coupe, préparation, assemblage, montage, laçage, finitions. Les emplois de monteurs sont les plus pourvoyeurs de main d'œuvre.

3 emplois coexistent donc aujourd'hui : "l'artisan sellier, l'opérateur sellier et le sellier-marroquinier".

Ils ne visent pas les mêmes publics, ne mobilisent pas les mêmes compétences et ne sont pas exercés dans les mêmes conditions de travail.



A RETENIR

En 2019, une vingtaine d'entreprises de sellerie-harnachement emploient environ 450 salariés ce qui représente environ 2% des emplois totaux de la branche maroquinerie.

En France, en 2019, nous estimons à 117 le nombre de fabricants d'articles de sellerie-harnachement parmi lesquels 98 sont des artisans et n'emploient pas de main d'œuvre salariée, soit 84% des entreprises.

La selle est le produit de référence pour les employeurs de main d'œuvre. En 2018, 6 fabricants génèrent 70% des emplois salariés en fabriquant 85% des selles françaises selon un processus semi-industriel.

Deux titres de niveau 3 concentrent l'essentiel des diplômés dans le domaine : le Certificat d'Aptitude Professionnel Sellier-harnacheur (CAP SH) encadré par le Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse, à destination d'un public jeune et le Titre Professionnel Sellier-harnacheur (TP SH) encadré par le Ministère du Travail.

Le séquençage des tâches dans les ateliers de production a fait naître des emplois d'opérateurs selliers sur lesquels sont réparties les différentes étapes du processus de fabrication. 3 types d'emploi coexistent donc aujourd'hui : artisan sellier, artisan sellier-marroquinier et opérateur sellier.



© IFCE / R Rivard

Partie 2

LES PROJECTIONS D'EMPLOI, FONCTION DE L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ

Le secteur sellerie-harnachement bénéficie du contexte international favorable de la filière française du cuir qui a fait état en mars 2019 d'une balance commerciale excédentaire pour la première fois, les exportations ayant dépassé les importations en raison notamment d'un engouement pour les produits de luxe hexagonaux³. Aussi, les projections d'emploi ont été réalisées sur la base d'indicateurs en lien avec les principaux facteurs d'évolution qui impacteront le secteur dans les 5 à 10 ans à venir exprimés par les fabricants et les consommateurs lors des enquêtes.

La retranscription détaillée de tous les facteurs exprimés par les fabricants figure en annexe I.

³ Source : Conseil national du cuir, Communiqué de presse du 11 mars 2019

I- Le marché du neuf tourné vers l'international

En 2018, on estime à 17 800 le nombre de selles fabriquées en France par des marques françaises. 60% (10 300) seraient vendues à l'étranger⁴ dont 97% (9 900) par les fabricants semi-industriels.

Fabrication de selles en France et ventes à l'étranger en 2018

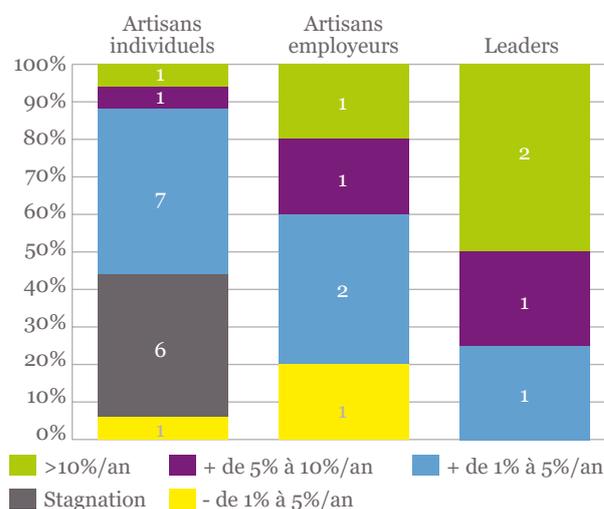
	Semi-industriels	Artisans	Total
Nb de selles fabriquées en France	15 700	2 100	17 800
<i>Dont vendues à l'étranger</i>	9 900	400	10 300

Source : IFCE-OMEFFE, d'après sondage fabricants

Parmi les facteurs favorables au développement de l'activité, l'augmentation du nombre de compétiteurs et propriétaires étrangers est une aubaine. Le marché à conquérir est grand à l'international et la renommée française est un atout. Les stratégies marketing et commerciales en cours de déploiement par les leaders portent leurs fruits, encourageant ainsi cette expansion. Les leaders prévoient un développement de leurs chiffres d'affaires pour certains de plus de 10% par an ces 5 prochaines années. Ils affectent ce développement en quasi-totalité au marché international.

Une particularité : le niveau d'exigence des clients à l'international augmente quant à la qualité technique des produits, nécessitant des améliorations continues en Recherche et Développement sur les nouvelles gammes.

Prévisions d'évolution du chiffre d'affaires en SH ces 5 prochaines années selon la taille des fabricants



Source : IFCE-OMEFFE, d'après sondage fabricants

II- Un marché français qui se fragilise

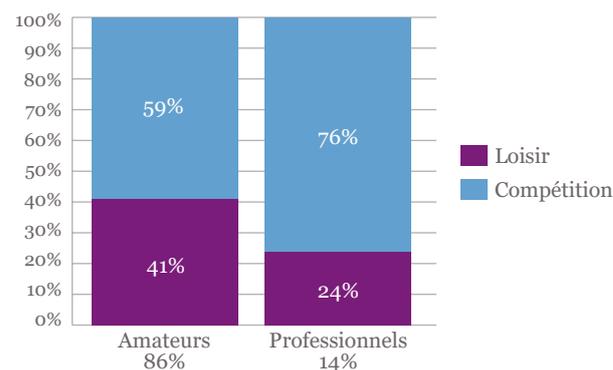
a. Profil des acheteurs et pratiques d'achat pour la selle la plus utilisée

En France, la clientèle d'acheteurs de selle est très diversifiée mais 86% des acheteurs sont des amateurs, qui pratiquent l'équitation pour leur plaisir sans activité professionnelle. Parmi eux, 6 sur 10 font de la compétition.

Les professionnels sont plus orientés vers la compétition (3 sur 4). Ils ont une pratique à cheval plus fréquente (plusieurs fois par jour) que les amateurs (plusieurs fois par semaine).

9 acheteurs sur 10 sont propriétaires d'au moins un équidé.

Répartition par profil



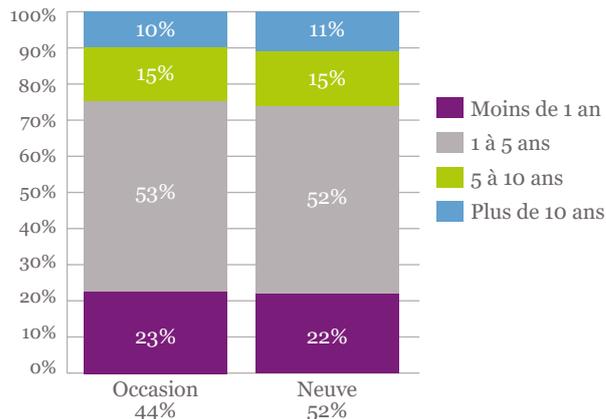
⁴ Estimation basée sur la part du chiffre d'affaires à l'export ramenée au nombre de selles fabriquées en France en 2018 indiqué par les fabricants enquêtés.

Concernant la selle la plus utilisée, 52% des répondants l'ont achetée neuve contre 44% d'occasion. Les 4% restants ne l'ont pas achetée eux-mêmes : il s'agit d'un cadeau de l'entourage ou d'une mise à disposition dans le cadre d'un sponsoring. Ces proportions sont les mêmes quel que soit le profil de la personne (professionnel ou amateur, compétiteur ou non).

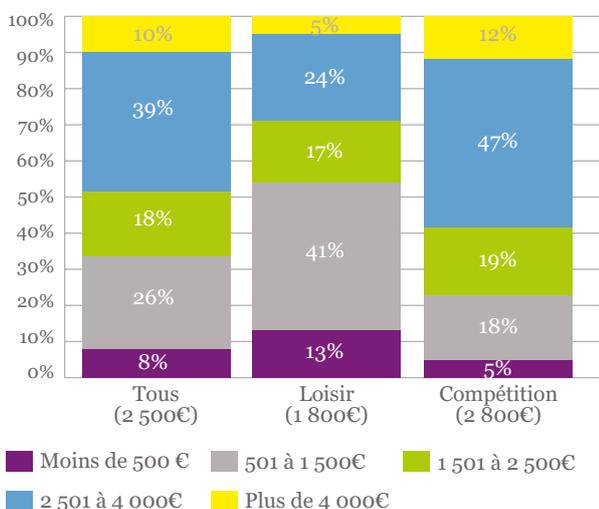
3 selles actuellement utilisées sur 4 ont été achetées il y a moins de 5 ans. L'ancienneté de l'achat de la selle est le même que la selle ait été achetée neuve ou d'occasion.

Les prix d'achats sont très variables mais comme l'illustrent les deux graphiques ci-dessous, 1 selle neuve sur 2 est achetée à plus de 2 500€ TTC.

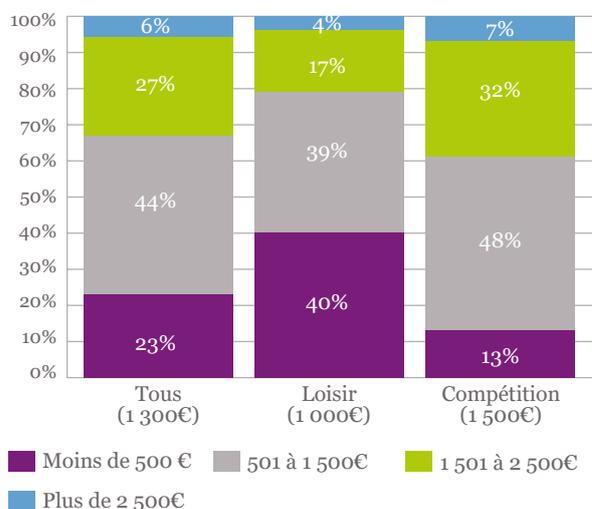
Ancienneté de la selle actuelle par type d'achat



Prix des achats neufs par activité (TTC)



Prix des achats d'occasion par activité (TTC)



Les prix moyen sont indiqués entre parenthèses.

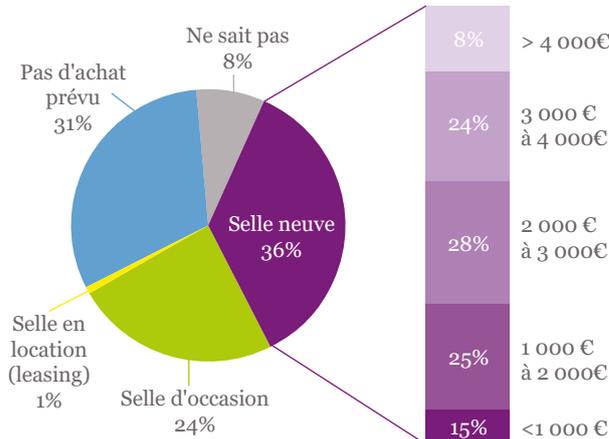
Les selles détenues par les acheteurs français sont d'une centaine de marques différentes. Les mêmes marques sont citées que ce soit sur le marché du neuf ou de l'occasion. Cependant, plus de 50% des achats sont portés par 10 marques dont 6 marques françaises au processus de fabrication semi-industriel. Les artisans sont également présents mais leur volume de vente est moindre.

b. Attentes et perspectives des acheteurs

1 acheteur sur 3 ne prévoit pas de racheter une selle dans les cinq prochaines années. 1 sur 4 prévoit de racheter une selle d'occasion et 1 sur 3 une selle neuve. La possibilité de louer une selle (type leasing) n'intéresse qu'1% des répondants.

Parmi ceux qui prévoient de racheter une selle neuve, les propriétaires d'une selle de « basse ou moyenne gamme » (moins de 2 000€) cherchent plutôt une selle de gamme supérieure (entre 1 000 et 3 000€). A contrario, les propriétaires d'une selle « haut de gamme » resteraient sur une gamme similaire pour leur futur achat.

Futurs achats (dans les 5 ans)



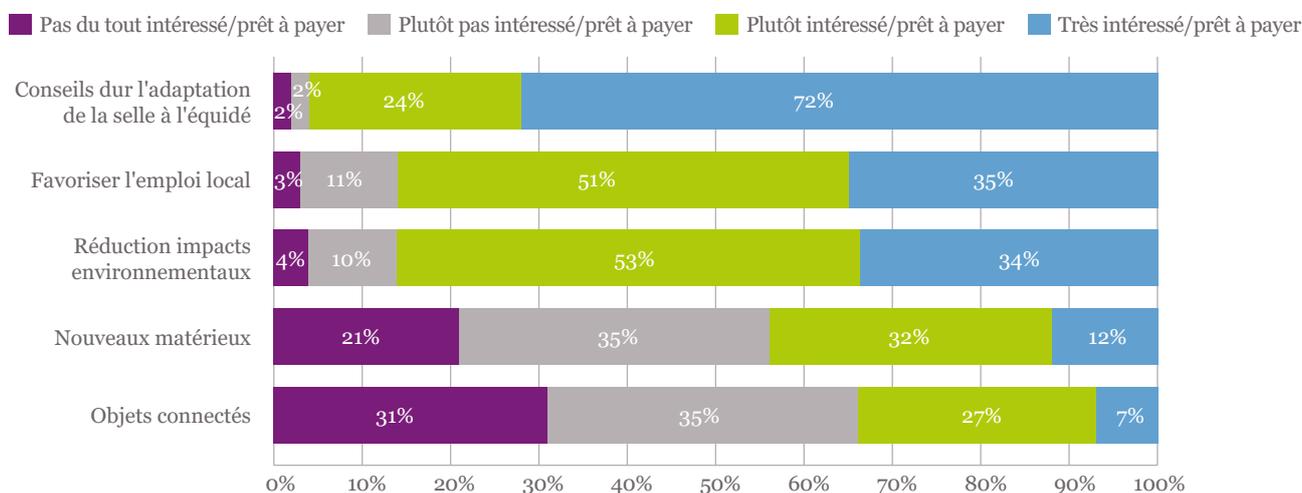
Pour leur future selle, les acheteurs privilégieront l'adaptation à la morphologie de leur cheval et leur propre confort en selle. Les consommateurs focalisent leur priorité sur la fonction principale de la selle : être une interface entre le cavalier et le cheval qui doit être la plus confortable possible pour l'un comme pour l'autre. Le choix se fait ensuite sur le rapport qualité/prix de la selle puis de ses performances techniques.

Les consommateurs sont également en attente de conseils plus que d'innovations : 96% des personnes sont prêtes à payer pour recevoir des conseils pour une bonne adaptation de leur selle au couple cheval/cavalier. «*J'ai pour mes 2 achats fait confiance à un saddle-fitter.*», «*C'est très important pour moi que mon cheval soit à l'aise pour travailler.*», «*J'aimerais suivre des formations pour adapter ma selle au mieux moi-même (amortisseur à cales, inserts...)*», «*Mon cheval a une selle adaptée à son dos et à ma morphologie et j'ai besoin de stabilité.*»

Une fabrication privilégiant l'emploi local et la réduction des impacts environnementaux emportent l'adhésion de près de 90% des répondants.

En revanche, l'utilisation de nouveaux matériaux (autres que le cuir) ou l'équipement avec des objets connectés ne semblent pas être une priorité pour les acheteurs en France puisque moins de 50% seraient prêts à payer ces innovations.

Attrait pour les innovations



c. Evolutions majeures depuis 3 à 5 ans

La logique de location/partage comme les achats de seconde main se développent en France. Le marché de la selle n'y échappe pas : la part des achats de selles d'occasion achetées ces 5 dernières années s'est accrue de 4 points comparé à la précédente enquête menée en 2016 par le pôle de compétitivité le Pôle Hippolia.



+4 pts

Part de marché des selles d'occasion

La part de marché des selles de marques étrangères achetées ces 5 dernières années en France a augmenté de 4 points par rapport aux achats réalisés il y a plus de 5 ans.



+4 pts

Part de marché des selles de marques étrangères

La baisse de 2% par an du nombre de licenciés à la fédération française d'équitation (FFE) depuis 2013 interroge également sur le potentiel de développement du marché de la selle en France.

III- Un besoin en main d'œuvre d'environ 70 emplois par an d'ici 2023

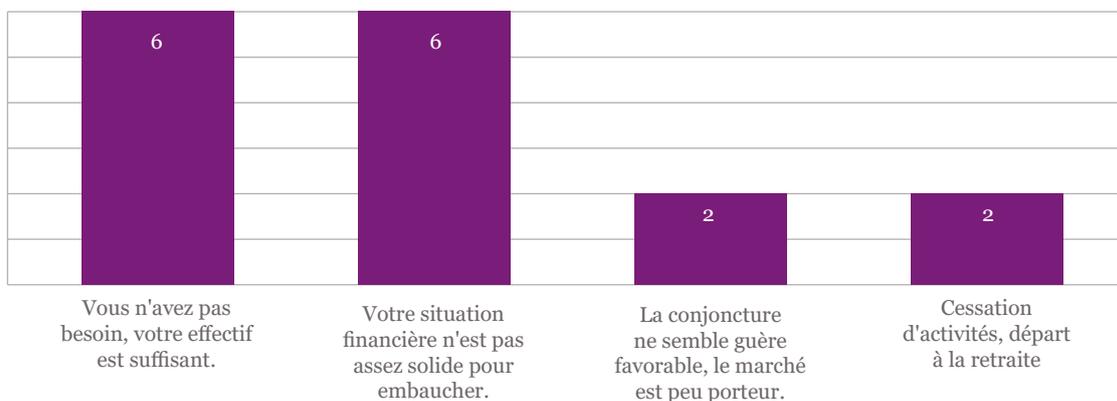
a. Qui sont les employeurs de demain de SH ?

Seuls 2 artisans individuels sur 10 prévoient d'embaucher dans les 5 ans mais plutôt des profils de commerciaux, d'associés ou d'opérateurs.

« Profil entrepreneur plus que salarié ; plutôt originaire du coin ; la connaissance du cheval est importante quand on discute avec les clients. », « Profil commercial-marketing ; personne cavalière de bon niveau, ayant une connaissance globale des disciplines. », « Il y en a qui ne savent même pas changer une lame de cutter en arrivant. On leur montre et il faut que ça connecte ; une personne qui sache poncer et qui soit prête à faire des tâches rébarbatives. ».

Les raisons principales pour lesquelles la majorité d'entre eux n'auront pas recours au salariat sont liées à une trop faible demande et/ou à une situation financière trop fragile.

Raisons des non embauche chez les artisans individuel (n=13)



Source : IFCE - OMEFFE, d'après sondage fabricants, taux de réponse = 100 %

Les employeurs de demain de SH sont donc en quasi-exclusivité **les fabricants employant déjà des SH**. Ils prévoient en effet tous d'embaucher dans les 5 ans à venir. Les **bassins d'emploi** sont donc localisés en Nouvelle-Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes, Ile-de-France et Pays de la Loire (Cf. carte p.8).

b. Quels sont leurs besoins quantitatifs et qualitatifs en main d'œuvre ?

Un besoin en main d'œuvre d'environ 70 emplois par an

Les besoins en main d'œuvre sont évalués à partir des projections du marché (évolution de la demande). L'évolution du nombre de selles à fabriquer d'ici 2023 permet d'estimer un nombre d'emplois par profil selon que le processus de fabrication est artisanal ou semi-industriel. Des taux annuels de turnover (départ à la retraite, reconversion) sont également pris en compte dans cette évaluation des besoins en recrutement.

L'exercice de modélisation s'appuie sur les indicateurs collectés lors des sondages ou disponibles via nos partenaires (Cabinet d'étude KyuLab, FFE).

3 scénarios ont été établis :

- ▶ Le scénario pessimiste intègre les hypothèses limitant la croissance de l'emploi à son niveau actuel,
- ▶ Le scénario optimiste à l'inverse, repose sur l'ensemble des hypothèses favorisant la croissance de l'emploi,
- ▶ Le scénario tendanciel (le plus réaliste a priori) s'appuie sur des hypothèses plus modérées.

Les scénarios pessimiste et optimiste sont des bornes peu réalisables mais permettent de distinguer un intervalle de possibilités autour du scénario tendanciel.

1- Scenario pessimiste

La projection de l'évolution du nombre de selles à fabriquer se fonde sur une demande française et internationale en stagnation ainsi que sur des habitudes de consommation en termes d'attrait pour les selles de fabrication étrangère et d'occasion équivalentes à aujourd'hui.

2 – Scenario optimiste

La projection de l'évolution du nombre de selles à fabriquer se fonde sur une demande française et internationale en développement ainsi que sur une part des achats de selles neuves de marques étrangères qui diminue au profit des marques françaises. Le marché de l'occasion quant à lui se stabilise.

Hypothèses chiffrées	Evolution annuelle
MARCHE INTERNATIONAL Evolution du chiffre d'affaires à l'export	8%
MARCHE FRANCAIS Evolution du chiffre d'affaires France	3%
ATTRAIT DES ACHETEURS POUR LES MARQUES ETRANGERES Evolution de la part des achats de selles neuves de marques étrangères	-2%
ATTRAIT DES ACHETEURS POUR LES SELLES D'OCCASION Evolution de la part des achats de selles d'occasion	0%

3- Scenario tendanciel

La projection de l'évolution du nombre de selles à fabriquer se fonde sur une demande française à la baisse et une demande internationale en développement. Aussi, l'attrait des consommateurs pour les selles de marques étrangères et les selles d'occasion se poursuit.

Hypothèses chiffrées	Evolution annuelle
MARCHE INTERNATIONAL Evolution du chiffre d'affaires à l'export	8%
MARCHE FRANCAIS Evolution du chiffre d'affaires France	-2%
ATTRAIT DES ACHETEURS POUR LES MARQUES ETRANGERES Evolution de la part des achats de selles neuves de marques étrangères	0,8%
ATTRAIT DES ACHETEURS POUR LES SELLES D'OCCASION Evolution de la part des achats de selles d'occasion	1%

Les indicateurs retenus pour traduire les volumes de selles à fabriquer en besoins de main d'oeuvre sont les mêmes pour chacun des 3 scenarios :

Hypothèses chiffrées	Evolution annuelle
TEMPS DE FABRICATION SEMI-INDUSTRIELS Nb de selles fabriquées / personne / an	100
TEMPS DE FABRICATION ARTISANAUX Nb de selles fabriquées / personne / an	40
TURNOVER SALARIES Part des départs salariés / an	4%
TURNOVER INDEPENDANTS Part des cessations d'activité / an	3%
DEPART EN RETRAITE Part des départs en retraite / an	2,5%

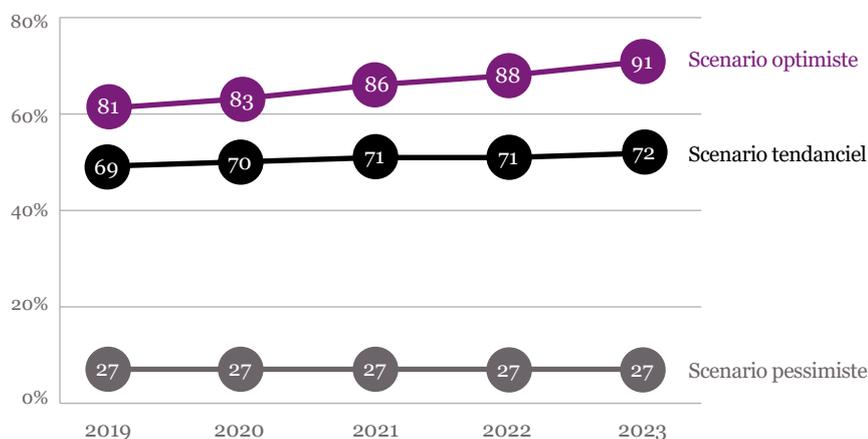
Résultats des projections

Les résultats des projections des besoins en recrutement sont présentés ci-dessous par scenario. Ont été rajoutés aux emplois de selliers-harnacheurs (artisans, opérateurs), les emplois de selliers-marocquinières estimés sur la base de l'insertion des diplômés SH dans ce secteur d'activité et sur les dires de prévisions d'embauches d'un

leader fabricant dans le domaine. Néanmoins, aucune évolution annuelle n'est appliquée à ces prévisions et les besoins du secteur sellerie-maroquinerie sont lissés sur les 5 ans à venir sur la base des besoins identifiés en 2019.

Les besoins oscillent entre 27 à 91 emplois par an en fonction des scénarios ; le scénario considéré comme le plus probable (scénario tendanciel) estime le besoin à environ 70 emplois par an, y compris débouchés en sellerie-marroquinerie.

Besoins en recrutement de SH d'ici 2023 par scénario (en nb de personnes)

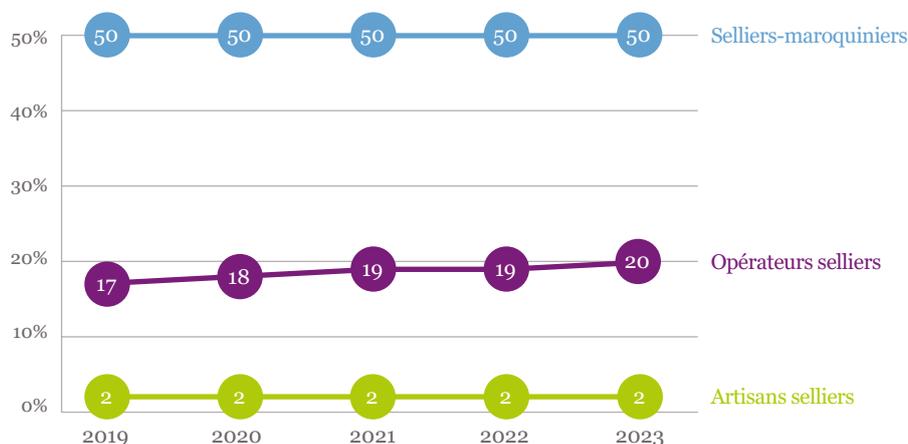


Source : OMEFFE

Des fabricants selliers à la recherche d'opérateurs selliers

En détaillant le scénario tendanciel, les profils d'opérateurs selliers et de selliers-marroquiers seront les emplois les plus recherchés dans le secteur.

Besoins en recrutement de SH d'ici 2023 par profil (en nb de personnes) selon le scénario tendanciel



Source : OMEFFE

Le terme d'opérateur sellier regroupe plusieurs emplois-type dont les plus cités par les employeurs sont :

- ▶ **Coupeur** : le coupeur choisit et coupe des morceaux de cuir ou autres. Il effectue les opérations de placement-traçage et de découpe des pièces qui serviront à monter un article de harnachement (selle, bride...), en évitant les défauts de la matière, en tenant compte du sens du cuir et en veillant à réduire les pertes de matières. Dans certains cas, il doit maîtriser l'utilisation de machines à commande numérique.
- ▶ **Préparateur** : le préparateur effectue plusieurs opérations destinées à préparer l'assemblage de pièces de sellerie. Il ponce, encolle et assemble des pièces cuir et mousses, pare, refend, abacare, teinte. S'il sait utiliser les machines et s'il maîtrise les différents types de piqûre, il assemble à la machine les pièces préparées.
- ▶ **Monteur/Assembleur** : le monteur/assembleur réalise l'assemblage des parties de la selle autour de l'arçon selon différents procédés : collé, cousu, moulé, tendu, vissé, agrafé...

Il n'existe pas de fiches types pour ces emplois donc ces définitions sont à interpréter avec précautions.

Le diplôme n'est pas le 1er critère de recrutement pour les employeurs de demain même si quelques fabricants lui accordent de l'importance. Tous s'accordent à dire que les facultés à apprendre un nouveau métier sont plus importantes que l'acquisition pure des techniques : « *Il faut plus former un savoir-être qu'un savoir-faire. Acquérir des techniques non pas pour faire mais pour savoir s'adapter* ».

Les 5 critères principaux sur lesquels s'appuient les employeurs pour recruter sont :

L'aisance manuelle et intelligence de situation (manipulation de la matière, torsion de la selle, débrouillardise...), la conscience professionnelle (minutie, perfectionnisme, souci de la qualité de la tâche effectuée, motivation, engagement, concentration, persévérance ...), les compétences techniques liées au poste (couture main, utilisation de machines à coudre, notions d'efficacité, de rapidité de travail...), les compétences relationnelles (implication, discrétion, équilibre, politesse...) et la domiciliation du candidat (à proximité du lieu de travail).

Quelques employeurs ont cité les connaissances dans le cuir, dans l'informatique et dans la mécanique/maintenance comme des plus.



A RETENIR

Les leaders prévoient un développement de leurs chiffres d'affaires pour certains de plus de 10% par an ces 5 prochaines années. Ils affectent ce développement en quasi-totalité au marché international.

Sur le marché français : la part des achats de selles d'occasion achetées ces 5 dernières années s'est accrue de 4 points par rapport à 2016 et la part de marché des selles de marques étrangères achetées ces 5 dernières années en France a augmenté de 4 points par rapport aux achats réalisés il y a plus de 5 ans.

Le besoin en recrutement le plus réaliste à horizon 2023 est estimé à environ 70 emplois par an, y compris débouchés en sellerie-marroquinerie. Les employeurs de demain de SH sont en quasi-exclusivité les fabricants employant déjà des SH aujourd'hui.

Les profils d'opérateurs selliers et selliers-marroquinières seront les emplois les plus recherchés dans le secteur.



Partie 3

PROBLÉMATIQUES

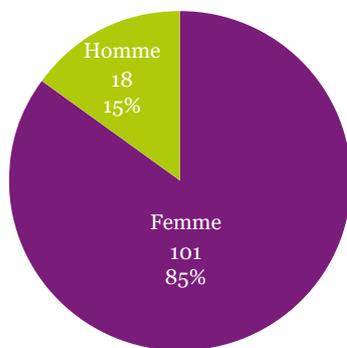
I- Des diplômés qui ne s'orientent pas vers le salariat

Les données ci-dessous sont issues de l'enquête réalisée auprès des diplômés des formations CAP SH et TP SH entre 2013 et 2018. Des relances téléphoniques ont pu être réalisées auprès des apprenants de 5 OF sur 16 : l'Ecole supérieure du cheval et de l'équitation – Site du haras du Pin (61), le lycée des Etablières (85), le lycée agricole de Mirande (32) et la sellerie Laurence Bastide (06), qui forment $\frac{3}{4}$ des CAP SH en 2017 ; l'AFPA de Decazeville (12) qui délivre la quasi-totalité des TP SH. L'importance des relances téléphoniques est telle que **les analyses qui suivent se rapportent exclusivement aux apprenants de ces OF.**

a. Qui se forme au métier de sellier-harnacheur ?

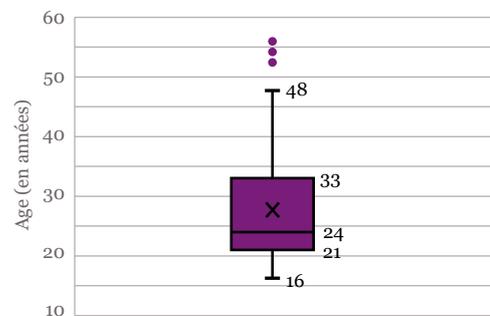
Des **femmes** principalement... 85% des diplômés répondants à notre enquête sont des répondantes. Aussi, la moitié des diplômés se sont formés entre 21 et 33 ans. Ces formations sont donc plutôt suivies par un public d'**adultes**. ... Et ce, quel que soit la certification préparée.

Répartition par genre des diplômés



Source : IFCE - OMEFFE, d'après enquête diplômés,
Taux de réponse = 96%

Répartition de l'âge d'obtention du diplôme des diplômés

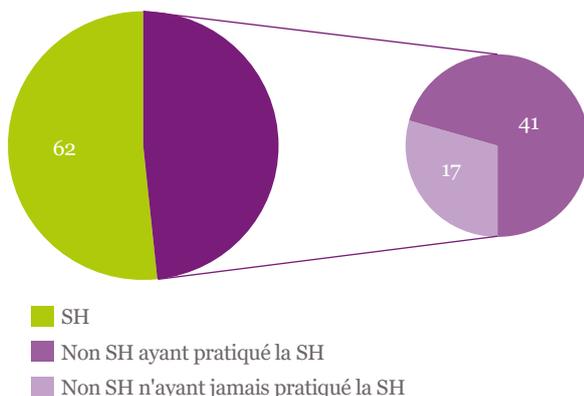


Source : IFCE - OMEFFE, d'après enquête diplômés,
Taux de réponse = 94,4%

b. Combien exercent le métier et dans quelles conditions ?

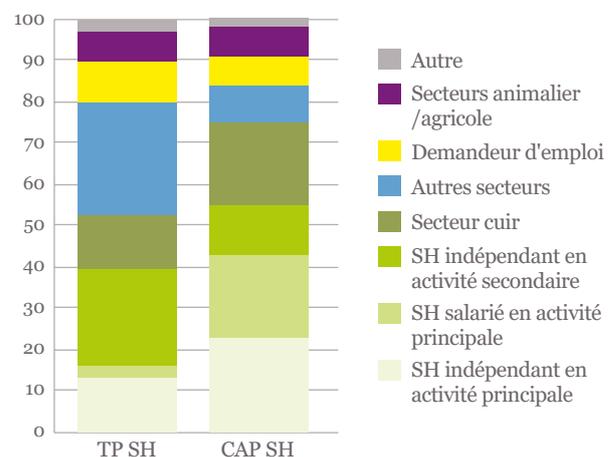
1 à 6 ans après leur sortie de formation, la moitié des diplômés (62/120) exercent en tant que SH. En ajoutant les 18% de diplômés (22/120) qui occupent un emploi dans le secteur cuir (sellerie-marroquinerie, marroquinerie et tannerie principalement), le **taux d'insertion professionnelle de 71% est bon** et souligne la nette perméabilité entre ces deux secteurs. A noter cependant que le CAP SH affiche plutôt un meilleur taux d'insertion (76%) que le TP SH (53%).

Exercice du métier par les diplômés en juin 2019



Source : IFCE - OMEFFE, d'après enquête diplômés,
Taux de réponse = 96%

Situation d'emploi des diplômés en juin 2019



Source : IFCE - OMEFFE, d'après enquête diplômés,
Taux de réponse = 96%

Un tiers des diplômés (41/120) n'a jamais exercé dans le domaine de la sellerie-harnachement. Les raisons principales évoquées sont la non adéquation des emplois avec leurs attentes, les opportunités en maroquinerie (« mêmes compétences, davantage de clients ») et le manque de capital de départ pour investir et s'installer à son compte.

En examinant de plus près les conditions d'emploi des SH diplômés en activité à la date de l'enquête, le constat s'assombrit :

- ▶ 70% des SH en activité (43/62) sont indépendants. Très peu de diplômés s'orientent donc vers le salariat.

Questions suscitées : Les conditions d'emploi proposées par les employeurs sont-elles attractives ? Les diplômés sont-ils mobiles ? Les OF sont-ils établis à proximité des bassins d'emploi ? Les profils des diplômés sont-ils en adéquation avec les attentes des employeurs ?

- ▶ Les indépendants ne fabriquent pas de selles ou très peu (entre 1 à 10 / an) mais font de la réparation et de la fabrication d'harnachement et de petits articles de maroquinerie. Les chiffres d'affaires dégagés sont faibles : la moitié d'entre eux (21/43) ne dépassent pas 10 000 € en 2018 (sans différence que l'activité soit exercée en tant qu'activité principale ou secondaire).

Questions suscitées : Y a-t-il de réelles opportunités de parts de marché pour la production artisanale ? Quelles perspectives à long terme pour ces entreprises ?

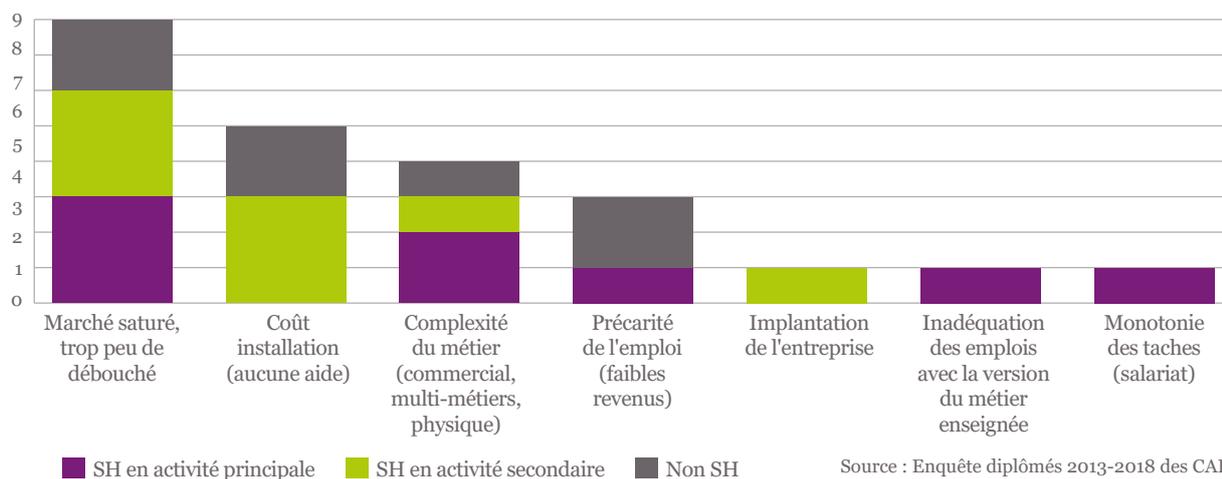
c. Quelles éventuelles difficultés ont-ils rencontrées ?

Un tiers des diplômés ayant eu une expérience professionnelle en SH (24/79) disent avoir rencontré des difficultés majeures dans la mise en œuvre de leurs activités de sellier-harnacheur. 3 catégories de difficultés se dégagent :

- ▶ Celles dues au marché de la selle (concurrence, non attrait pour artisanat),
- ▶ Celles liées à la réalité du métier (monotonie, complexité),
- ▶ Celles liées à la gestion d'entreprise (coût installation, implantation, aides).

Autant d'éléments à apporter aux futurs porteurs de projets.

Difficultés majeures rencontrées en fonction du statut d'emploi des diplômés en juin 2019



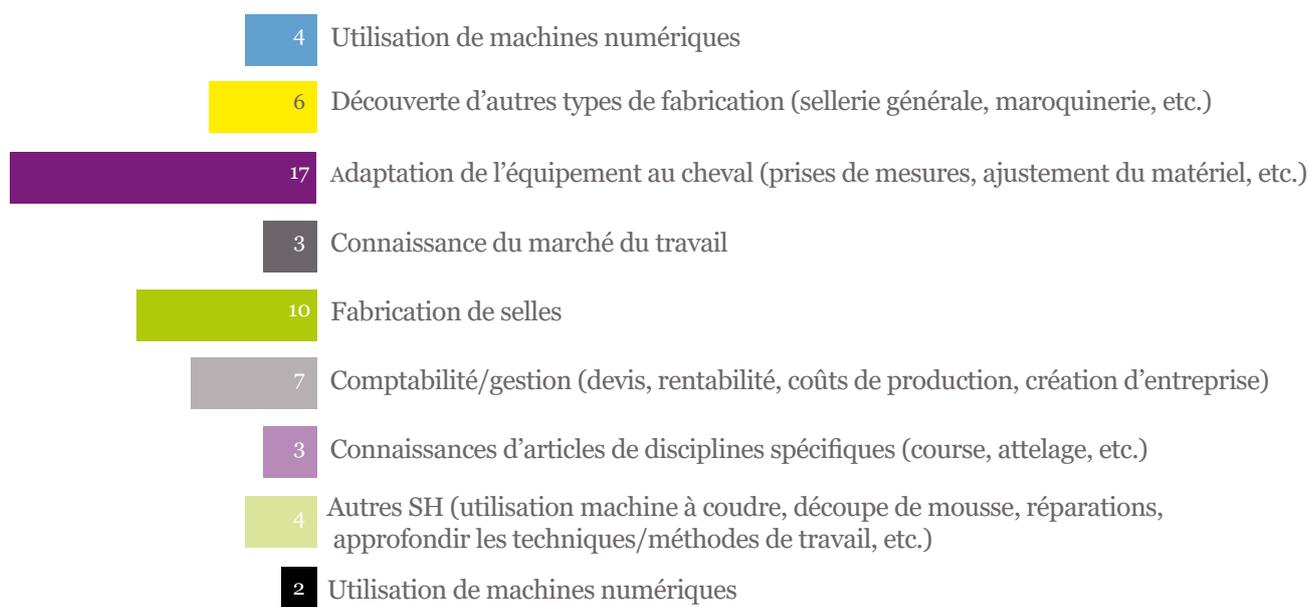
d. Quelles éventuelles difficultés ont-ils rencontrées ?

Pour rappel, les formations CAP SH et TP SH sont des formations de niveau 3 correspondant à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.

Quelle que soit la certification suivie, 1/3 des diplômés ayant pratiqué ou pratiquant actuellement la SH (28/79) a trouvé la formation incomplète. Par ordre décroissant d'importance, ils ont exprimé le regret de ne pas avoir acquis suffisamment de compétences dans les principaux domaines ci-dessous :

- ▶ Adaptation de l'équipement au cheval, prise de mesures sur le cheval (« Apprendre à fabriquer selon des mesures prises sur un cheval », « juger de l'adaptation de l'équipement au cheval »),
- ▶ Fabrication de selles (« Le montage d'une selle », « Pas appris la fabrication de selle anglaise, qui m'aurait beaucoup aidé pour les réparations de selles éventuelles sans pour autant en fabriquer par la suite », « Fabrication et modifications de selles »),
- ▶ Comptabilité/gestion (« Savoir estimer les coûts de production », « Approfondir la notion de rentabilité », « avoir des cours de gestion de base ») ; ce domaine de compétence relevant plus d'une formation d'un niveau supérieur.

Domaines dans lesquels les diplômés auraient eu besoin de compléments de formation



Source : Enquête diplômés 2013-2018 des CAP SH et TP SH, OMEFFE, Taux de réponse = 100%

La découverte d'**autres types de fabrication** notamment en sellerie générale ou maroquinerie est un thème à aborder dans le cadre d'une éventuelle réflexion autour des formations de la filière en général. 40% des diplômés ayant pratiqué ou pratiquant actuellement la SH (31/79) aurait trouvé intéressant de suivre une formation plus polyvalente comprenant une spécialité SH. La polyvalence facilitant souvent l'insertion professionnelle en sortie de formation.

La prévention des risques de blessures (position de travail, tendinites, ...) ainsi que des rencontres avec des professionnels selliers en exercice seraient également un plus.

e. Quel avenir professionnel envisagent-ils ?

85% des diplômés (53/62) exerçant en tant que SH indépendant ou salarié souhaitent **continuer dans le domaine** : les indépendants en développant ou diversifiant leurs activités, les salariés en conservant leur situation actuelle ou en créant leur propre entreprise de SH.

Les diplômés non SH semblent également attachés au secteur car 40% d'entre eux (23/57 – 1 non réponse) envisagent de créer leur propre entreprise de SH ou de trouver un emploi dans le domaine dans les 5 prochaines années.

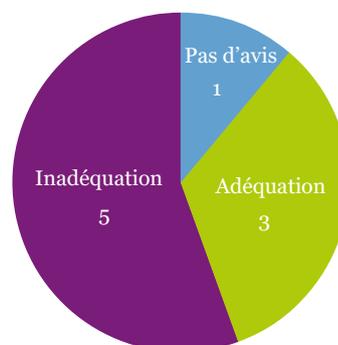
La faible proportion de diplômés qui s'orientent vers le salariat en SH alimente sûrement les difficultés de recrutement exprimés par les employeurs de main d'œuvre. Mais comment ces diplômés sont-ils perçus par les fabricants ? Les enseignements proposés en formation sont-ils en phase avec leurs besoins ?

II- Des formations en décalage avec les besoins des employeurs

Les opinions sur l'adéquation des formations ne sont ni conditionnées par le type de fabricants ni par la volonté future ou non d'embaucher dans les 5 ans. Les fabricants expriment des revendications spécifiques dont certaines sont communes.

A noter toutefois que 5 fabricants recruteurs sur 9 (dont 3 leader sur 5) trouvent les formations plutôt en décalage avec leurs besoins.

Adaptation des formations SH aux besoins des 9 fabricants recruteurs



Source : IFCE - OMEFFE, d'après sondage fabricants, taux de réponse = 100 %

a. Revendications partagées

Les fabricants s'accordent tous à dire que la sensibilisation à la réalité des emplois tant indépendants que salariés doit se poursuivre systématiquement en formation pour anticiper les désillusions trop fréquentes des apprenants.

Ils sont tous preneurs que les OF soient davantage regardant sur :

- La sensibilisation au niveau d'efficacité attendue en entreprise,

« Plus de périodes en entreprise pour les stagiaires pour mieux qu'ils se rendent compte de la réalité des emplois et de la notion de "travail" »

« Apprentissage des bons gestes ok mais aussi de la performance car on ne leur apprend pas suffisamment en formation, trop loin de la réalité des emplois »

« Parfois des apprentis n'ont aucune idée des cadences attendues, du taux de chute minimum à respecter... »

« En cadence : les sortants sont peu opérationnels même si le rythme s'acquiert principalement dans l'entreprise. »

« Aujourd'hui, on produit bien mais on n'apprend pas à produire vite ! On fait tout à l'envers. Avant de savoir lustrer une bride, et de faire des produits de luxe, il faut savoir être efficace, rapide sur des tâches basiques. »

Ceci est à corrélérer au constat général de l'hétérogénéité des formations dispensées sur le territoire et de la trop faible durée de formation. Certains fabricants y remédient en s'appuyant uniquement sur un à deux OF pour recruter.

« Une formation de 9 mois dans un contexte de travail d'artisanat, ce n'est pas du tout adapté ».

« On fait tourner des usines à formation d'une durée d'un an, et derrière les stagiaires ne peuvent pas savoir travailler. En plus d'avoir trop de formés, même pour des emplois postés »

- La conscience professionnelle et le savoir-être des formés

« Travailler la conscience professionnelle, c'est la base quand on doit travailler ensuite en atelier »

« Travailler avec les jeunes sur leurs aptitudes à communiquer, à se comporter en équipe, leurs savoir-être (ex. : façon de se présenter : 90% ne savent pas dire bonjour, c'est le B.A.-BA). »

Les avis restent mitigés quant à l'accueil de publics adultes dans leurs structures : les uns sont satisfaits car ils redoutent l'accueil de jeunes ou de mineurs notamment vis-à-vis de la manipulation d'outils dangereux ; les autres s'interrogent sur la longévité de leurs parcours compte tenu de la pénibilité du métier.

Pour finir, au-delà de la formation initiale, des modules complémentaires sont demandés sur les thèmes suivants : gestes et postures, affutage des outils, patronage sur logiciel, découpe numérique et « haut de gamme ».

b. Revendications spécifiques des recruteurs de demain

8 recruteurs sur 9 qui prévoient d'embaucher demain sont spécialisés dans la fabrication de selles. Pour eux, le principal enjeu est de produire des selles de façon compétitive et ils préfèrent souvent recruter des novices plutôt que des sortants de formation. Leurs observations portent principalement sur :

- ▶ Les techniques de fabrication enseignées en décalage avec leurs pratiques,

« Que les élèves sachent coudre quand il n'y a pas de point d'arrêt, coudre avec le point sellier. »

« Les gestes techniques appris sont parfois archaïques (ex.: taquets indépendants cousus sur faux-quartiers, montage et démontage des selles appris à l'anglaise (prise de mesure du clou au siège VS du pommeau au haut du siège) ...) »

« La formation CAP SH apporte une formation de base et une culture de base importante (cheval, cuir, savoirs techniques comme abat-carrage, teinture, couteau 1/2 lune) mais qui ne sert pas en atelier, le métier ce n'est plus ça ! Ce sont des savoirs, des techniques qui ne doivent pas prendre la totalité du cursus de formation (ex. : la philo au bac), doit être " survolé ". »

« Teinture, abat-care, coupe à la rainette : se fait à l'aide d'une machine maintenant car trop générateur de Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) »

- ▶ De trop nombreux articles de « briderie » fabriqués au détriment des selles

« En technique, 1 selle/an c'est insuffisant »

« La réalité du marché aujourd'hui est différente : on a besoin d'ouvriers selliers avant tout. La fabrication d'une selle/an en formation revient à partir de zéro ou pas loin si on les embauche donc ils auront au moins 6 mois de formation interne. »

Certains fabricants invitent les formateurs à se rendre régulièrement dans les ateliers pour se maintenir au fait des évolutions des processus de fabrication.

III- Parole aux organismes de formation

Selon qu'elles soient certifiantes ou professionnalisantes, les formations ne préparent pas les formés aux mêmes objectifs professionnels. Les formations certifiantes visent à enseigner les techniques et connaissances propres à rendre un individu opérationnel dans un métier, les formations professionnelles visent plutôt l'opérationnalité sur un type de poste de travail. Les organismes de formation en sellerie-harnachement revendiquent plutôt ce droit de former à un métier, et non à un type d'emploi posté, emplois recherchés par les fabricants sellier aujourd'hui d'où les difficultés de recrutement aujourd'hui dans les ateliers de production.

4 responsables d'organisme de formation en sellerie-harnachement témoignent.

1- En quoi la formation que vous proposez répond-elle aux attentes du marché de l'emploi ?

Laurence Bastide - Responsable de la sellerie Bastide (06), également organisme de formation préparant au CAP SH :

La formation que je propose est plus adaptée aux emplois indépendants car je suis indépendante et je les mets en situation d'accueil du client, de réalisation de devis, de gestion des stocks, du service après-vente. Après, je forme aussi des personnes qui peuvent largement devenir salariées.

Guillaume Jacobée - Responsable d'établissement, Entreprise Adaptée EPONA – AFASEC (60), préparant au CAP SH :

EPONA est une sellerie mais aussi une entreprise adaptée qui forment des professionnels reconvertis du monde des courses, reconnus comme travailleurs handicapés, aux métiers de la sellerie. Les profils de nos salariés peuvent répondre aux attentes des entreprises de maroquinerie de luxe situées sur notre territoire (type Hermès, Vuitton, Chanel...). En effet, ces dernières formulent des demandes régulières à des postes d'opérateurs ou de salariés « artisans » et la maîtrise des techniques de sellier-harnacheur est recherchée. Si il y a peu de postes en sellerie-harnachement pur – ce qui est prouvé par votre étude – il existe de nombreuses opportunités en sellerie-marquinerie.

Marion Leveau - Responsable des formations de l'Institut français du cheval et de l'équitation (61), délivrant le CAP SH et le brevet d'artisan sellier :

Sur le site Ifce du Pin, nous formons au CAP Sellier-Harnacheur et au Brevet d'Artisan Sellier par les voies de la formation continue et de l'apprentissage. Nous cherchons avant tout à apprendre un métier à nos stagiaires et leur donner ainsi la possibilité de s'intégrer dans tous les types d'entreprises de sellerie-harnachement et de sellerie-marroquinerie qui recrutent. En plus de l'apprentissage d'un savoir être et des techniques que nous faisons continuellement évoluer (equiscan : outil pour la prise de mesure du dos du cheval afin d'adapter la selle, brodeuse, machine de découpe numérique...), nos diplômés sortent avec une très bonne connaissance des articles de sellerie-harnachement et de leurs usages (notamment en matière de sécurité, résistance, solidité, déformations liées à l'usage...). Nos programmes de formation sont en accord :

- avec les référentiels de certification et diplôme pour lesquels nous formons les stagiaires
- avec les compétences à acquérir et à détenir pour se lancer :
 - en tant qu'artisan diversifié en sellerie-marroquinerie
 - ou pour travailler en tant que salarié dans une entreprise associant savoir-faire artisanal et modernité.

Notre équipe est constituée de formateurs ayant été en emploi dans le secteur soit en tant qu'artisan soit dans des entreprises aux savoir-faire reconnus (Hermès sellier, Vuitton, Aulion sellier). Ces dernières années, l'équipe a participé à un protocole de recherche, piloté par l'Université de Nantes dans le cadre des travaux de thèse de Mme Body, sur l'analyse des pratiques. De plus, dans le cadre de l'animation des formateurs selliers et du plan de formation de l'Ifce, il leur est demandé de réaliser des stages d'immersion en entreprises.

Christophe MAZENQ - Manager de Formation - Centre de Rodez et Decazeville (12) - AFPA, délivrant le TP SH :

L'Afpa propose une formation de sellier harnacheur diplômante multimodale d'une durée de neuf mois assortie de deux périodes en entreprise. Les modules abordés sont « Réaliser des articles d'harnachement en cuir pour chevaux » et « Réaliser des selles d'équitation en cuir ».

Ils permettent l'acquisition des techniques de base, l'automatisation des gestes, et visent le développement de l'autonomie en atelier de production.

Les ateliers TOSA (informatique), TRE (Technique de Recherche d'Emploi) et SST (Sauveteur Secouriste du Travail) sont également au programme et augmentent l'employabilité et la polyvalence de futurs salariés ou artisans.

2- Etes-vous satisfaits des relations que vous entretenez avec les artisans ? Les entreprises employeuses de main d'oeuvre ?

LB : Jusqu'à ce jour, 80% de mes stagiaires se sont installés à leur compte donc je ne me sens pas vraiment concernée par la question.

GJ : Oui. Nous sommes sur des parcours professionnels d'opportunités. Une personne avec une expérience et une connaissance solide du métier de sellier peut se voir ouvrir des portes dans des maisons de prestiges et s'orienter ainsi vers d'autres métiers liés au cuir.

ML : Des fabricants selliers nous font confiance aujourd'hui et interviennent dans certains de nos modules de formation (ex : Sellerie Aulion, Butet,...).

Nous sommes en lien avec des entreprises qui par nature sont très diverses, certaines chez qui un employé fabrique un article du début jusqu'à la fin, d'autres qui fonctionnent avec des opérateurs postés.

Certaines entreprises recrutent régulièrement des stagiaires issus des formations de l'Ifce (ex : Hermès sellier, Meyer sellier...).

Un décalage peut parfois apparaître avec des entreprises en recherche d'opérateurs postés, car les formations que nous mettons en œuvre forment à un métier et pas uniquement à certaines tâches, notre approche de la formation, dans le respect des référentiels de formation que nous mettons en œuvre, étant plus globale.

Les formations certifiantes actuelles ne répondent pas exactement à leurs besoins. Une réflexion sur des formations professionnalisantes plus courtes visant à l'acquisition d'une compétence précise dans une situation de travail donnée est en cours ; réflexion qui devra inclure l'accessibilité aux financements de la formation professionnelle en France via une reconnaissance par France Compétences.

CM : Les artisans partenaires de l'AFPA sont investis dans la transmission des savoirs. Ils contribuent au développement professionnel des stagiaires et à leur apprentissage. Leur maillage national est très enrichissant. Ils aimeraient souvent que les périodes en entreprise soient plus longues.

3- Comment accompagnez-vous les formés dans leur projet professionnel (avant, pendant et après la formation) ?

LB : Je les accompagne régulièrement sur tous les sujets en gardant le lien avec eux (contacts téléphoniques fréquents).

GJ : L'Entreprise Adaptée a pour vocation de soutenir l'identification ou la consolidation du projet professionnel des personnes handicapées et de les accompagner dans ce parcours. Il s'agit d'activer le triptyque « emploi – accompagnement – formation » et cela, nous ne pouvons l'accomplir qu'avec l'entière motivation de la personne et une connaissance claire des possibilités de carrières qui se situent sur notre territoire. Se former, c'est d'abord décider de son avenir.

ML : En amont de la formation, les candidats stagiaires souhaitant intégrer les formations de l'Ifce doivent, au delà d'un minimum de dextérité, exposer leurs motivations et projet professionnel. Nous avons plus de candidats que de places disponibles en formation ; aussi, la cohérence de leur projet au regard de notre connaissance du marché du travail est un des éléments important à l'entrée en formation.

Beaucoup de stagiaires se lancent dans la formation par passion du cheval mais connaissent finalement peu le métier. Nous pouvons leur proposer des stages de validation de projet professionnel avec découverte du métier et des attendus. Durant la formation, nous les sensibilisons grandement aux réalités du travail et du marché de l'emploi. Les stages, les visites d'atelier ou d'entreprise, la connaissance des stagiaires et de la culture des entreprises, nous permettent d'échanger avec eux sur l'évolution de leur souhait à l'issue de la formation. Nous les accompagnons dans cette période où, naturellement, leur projet mûrit.

A l'issue de la formation, des liens sont entretenus, qu'ils soient "administratifs" (à travers les suivis de cohorte et d'insertion) ou "humains" (réseau des anciens élèves) et nous permettent d'échanger au regard d'opportunité professionnelle ou de souhait d'évolution dans leur métier.

CM : En amont de la formation, nous organisons des informations collectives. Les candidats sont ensuite reçus en entretien et passent des évaluations afin vérifier les pré-requis. Un parcours individualisé est mis en place pour chaque stagiaire lors de son entrée en formation. Des entretiens individuels réguliers permettent le suivi ou le réajustement de son parcours. La connaissance de son futur environnement professionnel et l'employabilité sont abordés.

L'AFPA anime des ateliers Espace Ressource Emploi consistant à créer un CV adapté et une lettre de motivation. Lors de ces ateliers, une aide à la recherche de stage peut être apportée, si nécessaire.

Un suivi est réalisé à la sortie de la formation à 3 et 6 mois.



A RETENIR

Les apprenants du CAP SH et du TP SH sont majoritairement des femmes et ces diplômes attirent un public d'adultes (moyenne d'âge à l'obtention de la certification = 27 ans).

1 à 6 ans après l'obtention de leur certification, la moitié exercent en tant que SH.

Une majorité de SH s'installent à leur compte et dégagent de faibles chiffres d'affaires (10 000€ ou moins pour la moitié d'entre eux).

Des difficultés majeures ont été rencontrées pour 1/3 des diplômés ayant pratiqué ou pratiquant la SH.

Des besoins complémentaires en formation ont été exprimés, principalement en adaptation du matériel au cheval et en fabrication de selles.

Les diplômés SH sont fidèles au secteur : très peu (9/62 – 15%) cherchent à se réorienter. Les non SH espèrent même parfois réintégrer le secteur dans les 5 prochaines années.

Efficacité, conscience professionnelle et savoir-être des apprenants sont des capacités, attitudes que les OF doivent continuer à transmettre car recherchées par tous les fabricants.

Les techniques de fabrication d'articles de SH apprises en formation doivent se moderniser ; les techniques traditionnelles sont importantes mais occupent une trop grande part du cursus actuellement.

Les fabricants selliers, principaux recruteurs de demain, ont besoin d'ouvriers selliers. Selon eux, les formations doivent davantage se concentrer sur cet article plutôt que sur des articles de briderie.



Partie 4

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Les diplômés de niveau 3 en SH s'orientent davantage vers des emplois indépendants que vers le salariat. Ce n'est donc pas sans difficulté qu'ils s'installent à leur compte mais ce n'est pas pour autant qu'ils souhaitent se réorienter dans un autre domaine à moyen terme. A ce titre, ils sont demandeurs, en formation, de plus de compétences en prises de mesure sur le cheval et en gestion-comptabilité pour gagner en autonomie.

De leur côté, les fabricants, en plus de trouver les formations SH hétérogènes sur le territoire, sont majoritairement à la recherche d'opérateurs selliers. Les formations initiales actuelles ne forment pas suffisamment à la fabrication de selles si bien que les apprenants qui s'orientent vers ces emplois, en plus de n'être pas opérationnels sur ces articles, sont désappointés par les conditions de travail proposées en atelier.

Alors que l'évolution du marché oriente les besoins en recrutement plutôt vers des postes d'opérateurs, comment réduire les inadéquations formation-emploi tout en conservant le savoir-faire artisanal français qui fait la réputation des entreprises aujourd'hui ?

2 enjeux principaux ressortent des discussions avec les acteurs du secteur :

- ▶ Structurer et différencier l'offre de formation initiale et continue
- ▶ Renforcer l'attractivité et la visibilité des métiers

3 autres enjeux importants ont également été identifiés : optimiser le recrutement en entreprise, sauvegarder le savoir-faire artisanal et approfondir le besoin en adaptation du matériel aux équidés.

Les discussions avec les acteurs du secteur ont permis d'établir des pistes d'actions pour réduire les inadéquations révélées concernant les 2 premiers enjeux. Le schéma ci-dessous pose les bases d'un dialogue à approfondir dans le cadre d'échanges futurs avec les acteurs emploi-formation du secteur.

Pistes d'actions pour les 2 premiers enjeux emploi-formation identifiés

Structurer et différencier l'offre de formation initiale et continue

Adapter les formations aux demandes du marché	<p>Former davantage à la fabrication de la selle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ renforcer ces apprentissages dans les formations actuelles ▶ co-construire des modules de formation adaptés en partant de la description des métiers en atelier <p>Renforcer les partenariats entre écoles et employeurs potentiels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ organiser la formation continue des formateurs des OF sur les sites de production
Distinguer les formations existantes et les faire connaître	<p>Distinguer les formations initiales et continues existantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ répertorier les spécificités des OF délivrant des formations en SH <p>Les faire connaître :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ créer un support de communication qui centralise le descriptif des OF ▶ le diffuser aux acteurs emploi-formation des principaux bassins d'emploi
Améliorer la connaissance du monde du travail des jeunes en formation	<p>Associer davantage les ateliers des employeurs aux formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Etudier la faisabilité de réaliser des modules de formation en situation en entreprise (découpe numérique, montage...) <p>Aider au murissement des projets professionnels des formés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Renforcer les visites des formés sur les sites de production ▶ Faire intervenir des entrepreneurs en OF

Renforcer l'attractivité et la visibilité des métiers

Accroître la visibilité des métiers	<p>Décrire la réalité des emplois-types d'opérateurs et d'artisans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ réaliser des fiches qui détailleraient les environnements de travail, compétences spécifiques mobilisées, conditions salariales / rémunérations, évolutions possibles / parcours types... <p>Faire connaître les besoins en main d'œuvre des entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ organiser une campagne de communication sur les métiers en demande (radio, télé, acteurs de l'orientation)
Renforcer l'attractivité des métiers	<p>Apporter des éclairages sur les freins liés aux postes d'opérateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ pénibilité, ▶ rémunération, ▶ évolution professionnelle... <p>Travailler sur l'image de l'entreprise et ses pratiques managériales :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ déployer la démarche de "marque employeur" chez les employeurs de main d'œuvre



Méthodologie

Cette analyse prospective s'est déroulée en 5 étapes de janvier à décembre 2019.

A. Lancement de l'étude

Recueil documentaire, veille bibliographique

Validation de l'opportunité de travail avec les principaux partenaires externes

Clarification du périmètre de recherche

1ère réunion du comité de pilotage : février 2019

B. Analyse de la situation emploi-formation du secteur

Large analyse documentaire et visites/entretiens téléphoniques avec 6 entreprises dont 1 leader et 1 gros-siste en cuir : sellerie Perez (Bretagne), sellerie S-Moreau (Nouvelle Aquitaine), Groupe Voltaire (Nouvelle Aquitaine), sellerie Fleur de Lys (Nouvelle Aquitaine), sellerie Equistock (Occitanie), sellerie Parisot (Pays de la Loire) et l'entreprise Fages et Aiglou (Occitanie).

Objectifs : cerner l'activité sellerie-harnachement en France, les fabricants et leur processus de fabrication, les tendances en matière de recrutement, le système de formation et sa perception par les employeurs de main d'œuvre, les facteurs d'évolution à moyen terme du secteur.

2ème réunion du comité de pilotage : mai 2019

C. Collecte des indicateurs

3 cibles ont été enquêtées pour compléter et objectiver ces premières analyses :

► les diplômés des formations sellerie-harnachement

Cible : les diplômés de 2013 à 2018 des formations CAP Sellier-harnacheur et Titre professionnel Sellier-harnacheur des 5 organismes de formation suivants :

CAP SH ► l'École supérieure du cheval et de l'équitation – Site du haras du Pin (61), le lycée des Etablières (85), le lycée agricole de Mirande (32) et la sellerie Laurence Bastide (06). Ces 4 OF forment 3/4 des CAP SH en 2017. Les autres organismes de formation ont relayé directement l'enquête sans relance possible de l'OMEFFE ou alors n'ont pas souhaité participer à l'étude.

TP SH ► l'AFPA de Decazeville (12) délivrant la quasi-totalité des TP SH.

Objectif : Regard des diplômés en sellerie-harnachement sur leur parcours de formation, leur insertion et leur avenir professionnels.

Techniques d'enquête : Questionnaire envoyé par emailing avec une relance mail une semaine plus tard puis relances téléphoniques.

Période d'enquête : juin 2019.

Taux de réponse par certification et par année d'obtention :

Année	CAP SH			TP SH		
	Répondants	Pop. totale*	%	Répondants	Pop. totale**	%
2013	15			2	11	18%
2014	12	33	36%	4	6	67%
2015	15	46	33%	7	19	37%
2016	13	47	28%	6	11	55%
2017	15	54	28%	4	23	17%
2018	20	56	36%	11	18	61%
Total	90			34		
Taux de réponse moyen		32%			39%	

* Effectifs diplômés issus du ministère de tutelle (données 2013 manquantes) / ** Effectifs formés par l'AFPA de Decazeville uniquement



Méthodologie

► les fabricants d'articles de sellerie-harnachement

Cible visée : les 117 fabricants recensés en France métropolitaine.

Cible répondante :

Nom de la sellerie	Localisation
Sellerie De milune	Auvergne-Rhône-Alpes
Sellerie Childeric	Auvergne-Rhône-Alpes
Sellerie Baude	Auvergne-Rhône-Alpes
Atelier des Pravins	Auvergne-Rhône-Alpes
LGM sellier	Bourgogne-Franche-Comté
Sellerie Perez	Bretagne
Derouané Boris	Centre-Val de Loire
Sellerie Rahier	Grand-Est
Entreprise EPONA - AFASEC	Hauts-de-France
Sellerie Meyer	Ile-de-France
Sellerie Delgrange	Ile-de-France
Sellerie de la côte basque	Nouvelle-Aquitaine
Sellerie Fleur de Lys	Nouvelle-Aquitaine
Groupe Voltaire	Nouvelle-Aquitaine
LIM Group	Nouvelle-Aquitaine
Sellerie Antares	Nouvelle-Aquitaine
Sellerie Blueman	Occitanie
Sellerie Equistock	Occitanie
Sellerie S-Moreau	Occitanie
Guichard sellier	Occitanie
Gaston Mercier	Occitanie
Sophie Bédanne Sellerie-Harnachement	Pays-de-la-Loire
Sellerie Parisot	Pays-de-la-Loire
Sellerie Aulion	Pays-de-la-Loire
Sellerie Bastide	Provence-Alpes-Côte d'Azur

Objectif : Recueil des points de vue sur l'avenir du secteur, sur leurs intentions d'embauche et sur leurs avis concernant les formations proposées dans le domaine.

Techniques d'enquête : Questionnaire envoyé par emailing avec une relance mail une semaine plus tard puis prise de RDV téléphonique avec les principaux employeurs de main d'œuvre du secteur.

Période d'enquête : février - juin 2019.

Taux de réponse :

Fabricants	Artisans individuels (1-2 emplois)	Artisans employeurs (3-19 emplois)	Leaders (20-99 emplois)	Total
Répondants	16	5	4	25
En activité	98	14	5	117
Taux de réponse	16%	36%	80%	21%



Méthodologie

► les acheteurs de selles d'équitation

Cible détaillée : Tout détenteur d'une selle d'équitation.

Objectif : Les acheteurs de selles : profil, attentes et intentions d'achats.

Techniques d'enquête : Questionnaire diffusé sur Internet.

Période d'enquête : juin 2019.

Nombre de réponses obtenues : 708.

D. Scenarios d'évolution et préconisations

La modélisation des besoins en main d'œuvre à l'horizon 2023 a été réalisée à partir du calcul du nombre de selles à fabriquer chaque année, jusqu'en 2023. Trois modélisations ont été réalisées à partir de trois scénarii illustrant des conjonctures différentes (cf p.16). Ces modélisations utilisent toutes la même méthodologie, seuls les pourcentages d'évolution utilisés changent.

► Evaluation du nombre de selles à fabriquer selon le type de fabrication

Le nombre de selles fabriquée en France en 2018 a été estimé grâce aux enquêtes menées auprès des producteurs de selles. Ces selles fabriquées ont été réparties selon le processus de fabrication, semi-industriel ou artisanal.

Pour chacun des 3 scénarii, des pourcentages d'évolution annuels sont appliqués pour aboutir à un nombre de selles produites chaque année jusqu'en 2023.

► Evaluation du besoin en main d'œuvre

Les volumes de selles à fabriquer sont traduits en besoin de main d'œuvre selon le type de processus de fabrication de la selle. Des taux conjoncturels d'emploi annuels (départs à la retraite, turnovers, etc.) sont ensuite appliqués à ces chiffres obtenus pour chacun des 3 scénarii, résultant ainsi sur les besoins en main d'œuvre annuels jusqu'en 2023.

3ème comité de pilotage : octobre 2019

E. Transfert

Les résultats de l'étude ont été présentés aux membres du comité de pilotage ainsi qu'aux personnes enquêtées lors de deux webconférences en décembre 2019. Ils feront également l'objet d'un article lors des Journées Sciences et Innovations Equines 2020.

En 2020, l'OMEFFE participe à l'appropriation des résultats et l'élaboration d'un plan d'actions par les acteurs de la branche aux côtés du cluster RESO'Cuir Nouvelle-Aquitaine qui s'est emparé des problèmes soulevés.

Les fiches métiers et formations équi-ressources et équipédia relatives à la sellerie-harnachement sont en cours d'actualisation sur les sites institutionnels de l'IFCE et d'équi-ressources.



© Ifce / O Leloup

ANNEXES

Annexe I :

Les facteurs d'évolution qui impacteront positivement ou négativement le secteur dans les 5-10 ans à venir

Annexe II :

Les membres du comité de pilotage

Annexe I

Les facteurs d'évolution qui impacteront positivement ou négativement le secteur dans les 5-10 ans à venir

Source : Sondage fabricants, dires d'experts

Le comportement des acheteurs, déterminant pour l'avenir des entreprises⁵

Parmi les facteurs favorables au développement de l'activité, l'augmentation du nombre de pratiquants et propriétaires étrangers ayant les moyens est une aubaine. Le marché à conquérir est grand à l'international et la **renommée française** est un atout. Les moyens **marketing** et **commercial** en cours de déploiement par les leaders portent leurs fruits, encourageant ainsi cette expansion et laissant de côté les artisans n'ayant pas les moyens d'investir dans ces fonctions. Le niveau d'exigences de ces nouveaux clients, de plus en plus procéduriers, augmente quant à la qualité technique des produits, nécessitant des améliorations continues en **recherche et développement** sur les nouvelles gammes.

Au contraire, la demande française est plutôt en baisse : il y a de moins en moins de pratiquants à cheval et la crise économique rend les consommateurs davantage sensibles au prix des produits. Le marché de la selle d'occasion est d'ailleurs en légère hausse⁶. Pour le noyau dur de consommateurs français, les comportements sont marqués :

- ▶ Par une certaine sensibilité pour le made in France, les produits personnalisables, l'importance d'avoir un matériel adapté, durable, de qualité,
- ▶ Et, par un désir d'être surpris par les produits qui fait écho à notre société de consommation.

Dans un contexte où l'offre, en plus d'être importante est aujourd'hui bouleversée (le positionnement des marques françaises est moins différencié qu'avant), différencier les produits devient complexe. Les consommateurs expriment un besoin nouveau d'**accompagnement dans le choix du matériel**⁸. A noter également que les consommateurs français se sont davantage orientés vers des selles de marques ou de fabrication étrangères ces 5 dernières années⁹.

Pour finir, dans un avenir à plus long terme, même si les pratiquants en équitation restent encore équipés de façon « classique » comparé à d'autres sports (golf, athlétisme, basketball), l'engouement possible pour des **nouveaux matériaux** beaucoup moins contraignants que le cuir (matériaux souples, air...) doit être anticipé. Cela irait dans le sens des mouvements vegan, même si peu présents pour le moment dans le secteur, et d'un éventuel rejet de la matière animale à l'avenir (le cuir à tannage végétal est déjà un argument de vente).

Des contraintes fortes en lien avec les modes de production risquent d'impacter négativement les artisans¹⁰

Les artisans sont très préoccupés par le risque de dévaluation du savoir-faire français artisanal en matière de sellerie-harnachement. De leur point de vue, la baisse de qualité et de durabilité des produits fabriqués par certains leaders menacent le marché.

Les coûts de production artisanale français élevés induisent des conditions d'emploi précaires et favorisent les délocalisations à l'étranger. Corrélé à une augmentation du prix des matières premières (arçonnerie, cuir...), les artisans ont du mal à dégager des marges suffisantes.

Dans les tanneries ou chez les grossistes, les gros clients maroquinières captent les cuirs présentant les meilleures qualités esthétiques impactant la marchandise et les délais d'approvisionnement des entreprises de sellerie-harnachement. Continuer à avoir des matières de premières qualités et des fournisseurs de bonnes origines est un enjeu.

5. 1/3 des facteurs évoqués par les fabricants font référence au comportement des acheteurs. 1ère catégorie de préoccupation pour les leaders et les artisans employeurs.

6. 42% des selles achetées en 2018 en France sont des selles d'occasion ; cette part a augmenté de 4 points entre 2015 et 2018 (enquête consommateurs Hippolia, enquête consommateurs Ifce).

7. Plus de 60 marques différentes de selles ont été achetées par les consommateurs français ces 5 dernières années (enquête consommateurs Ifce).

8. 72% des consommateurs sont très intéressés/prêts à payer pour un service de conseil/saddle fitting, pour une adaptation parfaite de leur selle à leur pratique et leur cheval (enquête consommateurs Ifce).

9. 59% des selles achetées ces 5 dernières années en France sont des selles de marques ou de fabrication étrangères ; cette part a augmenté de 2 points par rapport aux achats réalisés il y a plus de 5 ans (enquête consommateurs Ifce).

10. 30% des facteurs évoqués par les fabricants font référence aux modes de production. 1ère catégorie de préoccupation pour les artisans individuels.

Sinon, le marché de l'occasion se développe, impactant plutôt la fonction commerciale des entreprises : les selles sont reprises (en échange de **remises commerciales**), retapées grâce à des **techniques améliorées d'entretien** et re-circulent sur le marché. Le mode opératoire, non spécifique à la sellerie-harnachement, est le même que pour les ordinateurs ou les téléphones portables (reconditionnement). La revente de selles d'occasion à l'image du secteur automobile est plus largement portée par les revendeurs plus que par les fabricants eux-mêmes.

Le marché de la réparation, partagé entre le fait que les leaders proposent des tarifs élevés pour ces prestations si bien que les artisans peuvent s'y positionner, est néanmoins conditionné par la valeur initiale des articles dont la tendance est plutôt à la baisse. La plus-value financière pour les artisans n'est pas non plus flagrante.

Pour finir, le respect de l'environnement, tendance lourde au niveau mondial, au travers notamment du durcissement des normes de traitement du cuir, risque d'influencer le prix des matières premières et les coûts de production à l'avenir vu l'investissement à engager par l'amont de la filière.

La concurrence est omniprésente chez les fabricants, mais les leaders s'inquiètent assez peu de la concurrence étrangère¹¹

Les revendications sont fortes du côté des artisans et fabricants intermédiaires qui dénoncent l'amalgame créé par les leaders quant à l'équivalence de qualité des produits qu'ils fabriquent par rapport à leurs produits artisanaux (durabilité, sur-mesure) ; cet amalgame étant entretenu par des campagnes commerciales continues auprès des clients potentiels. L'absence de réglementation du marché et de normes de fabrication (Cf. marché de l'automobile) pourrait accroître les risques pour la sécurité des utilisateurs.

La puissance commerciale et marketing des leaders possible grâce aux économies de coûts de production qu'ils réalisent en faisant fabriquer pour partie à l'étranger est décrite par certains artisans et fabricants intermédiaires comme une concurrence déloyale.

Les artisans alertent également sur une meilleure répartition géographique de l'offre artisanale. Là où le besoin est largement couvert, il est important de ne pas le saturer davantage en limitant les nouvelles installations. Néanmoins, il existe des secteurs géographiques où la demande a du mal à être satisfaite.

Quelques leaders émettent qu'une vigilance particulière doit être portée aux fabricants étrangers (italiens notamment) qui ont une longueur d'avance grâce à leur capacité d'ingénierie et de maintenance en production.

Le métier, le savoir-faire : des positions opposées entre artisans et semi-industriels¹²

Exclusivement mentionné par les artisans, la non réglementation du métier et l'arrivée de nouveaux entrants qui s'installent, parfois pour leur loisir en activité secondaire, sans compétences suffisantes et qui « cassent » le marché est problématique. Certains pensent toutefois que le tri se fait rapidement vu l'investissement nécessaire de départ (achat de matériels) et la qualité minimum des services à rendre.

La perte progressive du savoir-faire français est un fait pour les artisans qui regrettent que les tâches du seller-harnacheur aient été fractionnées dans les processus de fabrication semi-industriels. En recherche d'opérateurs postés, ces pourvoyeurs d'emploi n'entretiennent pas la formation et la transmission des pratiques artisanales. Le métier se réinvente alors de manière divisé. Ce risque est cependant considéré comme mineur pour les leaders. Les transmissions de pratiques se font de leur point de vue toujours, sous forme de compagnonnages internes lors des évolutions professionnelles des salariés. Ils se disent malgré tout vigilants à ne pas trop simplifier les processus, conscients de l'impact que cela peut avoir sur le maintien des compétences techniques dans le métier.

L'innovation, peu évoquée par les fabricants en général¹³

L'introduction de composants électroniques dans les selles « connectées » impacte positivement le marché pour les leaders. Les produits/matières de substitution ne sont pas vécus comme une menace par la majorité des fabricants. Certains pensent néanmoins que demain, les selles ne seront plus fabriquées en cuir (les selles synthétiques sont aujourd'hui bien présentes sur le marché et sont techniquement convenables).

- ▶ Une entreprise outre-manche a développé des panneaux à air pour pallier l'évolution saisonnière de la morphologie des chevaux. La selle doit être « changeante » pour s'adapter à ces changements.
- ▶ Au-delà des matières, le concept de modularité doit être réfléchi : assemblage de pièces détachées sur place.

11. 20% des facteurs évoqués par les fabricants font référence aux problématiques de concurrence. 1ère catégorie de préoccupation pour les fabricants intermédiaires.

12. 9% des facteurs évoqués par les fabricants font référence aux problématiques de maintien du savoir-faire. 2ème catégorie de préoccupation pour les artisans employeurs.

13. 6% des facteurs évoqués par les fabricants font référence aux modes de production. 1ère catégorie de préoccupation pour les artisans individuels.

Annexe II

Les membres invités aux comités de pilotage

Prénom Nom	Fonction	Organisme
Nathalie Lemièrre	Inspectrice de l'Education Nationale STI DESIGN et METIERS d'ART Académies de CAEN et ROUEN	Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse
Claudine Chauvet	Direction générale de l'enseignement scolaire Responsable de la CPC Métiers de la mode et industries connexes	Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse
Régis Rigaud	Inspecteur général de l'éducation nationale en charge de la filière cuir	Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse
Ali Zorgui	Ingénieur de formation Métiers du cuir - Industrie Direction Ingenierie Formation Qualité	AFPA - Ministère du Travail
Bathilde Diligeon	Chargée d'études	Pôle de compétitivité Hippolia
Laurent Nay	Directeur	Cluster Reso'Cuir Nouvelle-Aquitaine
Emilie Menestreau	Responsable Antenne Département Textiles - Mode - Cuirs	Opcalia - Antenne Castres
Karine Bardit	Pôle formation, en charge de la filière cuir/textile	Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine
Thierry Voisin	Directeur Communication, Gestion des Savoir-Faire & Intelligence économique	Comité Professionnel de Développement Économique Cuir Chaussure Maroquinerie Ganterie (CTC)
Edgard Schaffhauser	Délégué général	Fédération Française de Maroquinerie
Joël Rigal	Direction générale de l'enseignement et de la recherche Inspecteur Pédagogique de l'Enseignement Agricole	Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
Marion leveau	Adjointe au Pôle Formation Professionnelle et Sportive	Institut Français du Cheval et de l'Equitation
Raphaël Rivard	Expert national Sellerie	Institut Français du Cheval et de l'Equitation
Genevieve Ardaens	Directrice territoriale	Institut Français du Cheval et de l'Equitation - Normandie
Anne Carriou	Directrice territoriale	Institut Français du Cheval et de l'Equitation - Ouest
Tiphaine Drouot	Directrice	Institut Français du Cheval et de l'Equitation - équi-ressources
Anne Lise Pepin	Ingénieure d'étude	Institut Français du Cheval et de l'Equitation - OESC
Pascale Heydemann	Responsable département Observatoires	Institut Français du Cheval et de l'Equitation - OESC

GLOSSAIRE

IFCE	Institut français du cheval et de l'équitation
OESC	Observatoire économique et social du cheval
OMEFFE	Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine
SH	Sellier-harnacheur / Sellerie-harnachement
TMS	Troubles musculo-squelettiques



Les emplois et compétences de demain en fabrication d'articles de sellerie-harnachement en France

Rapport 2019

Alors que l'évolution du marché oriente les besoins en recrutement plutôt vers des postes d'opérateurs selliers, comment réduire les inadéquations formation-emploi tout en conservant le savoir-faire artisanal français qui fait la réputation des entreprises aujourd'hui ? Sur les bases d'un diagnostic emploi-formation approfondi et jusqu'alors inexistant, les acteurs du secteur ont identifié des enjeux pour y arriver.

Avec la collaboration de :



Omeffe - Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine



équi-ressources

ifce

Équi-ressources

Haras national du Pin -61310 Le Pin au Haras
02 33 39 58 57 / info@equiressources.fr

www.equiressources.fr



institut français
du **cheval**
et de l'**équitation**

IFCE

Avenue de l'ENE - BP 207
49 411 Saumur Cedex

www.ifce.fr

