

DONNÉES 2012

ENTREPRISES
DE L'HORLOGERIE



SOMMAIRE

Page

04

**DONNÉES
ÉCONOMIQUES**

Page

05

**DONNÉES
EMPLOI**

Page

07

**DONNÉES
FORMATION**

Page

10

**ZOOM SUR
LES PRINCIPAUX
DISPOSITIFS
EMPLOI**



AVANT-PROPOS MÉTHODOLOGIQUE

PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE

Ce document concerne l'ensemble des entreprises du commerce de gros d'horlogerie, pièces détachées, accessoires et outillage d'horlogerie, relevant de la CCN n°3152 et notamment répertoriées sous le code NAF de l'INSEE 46.48Z.

Le secteur est en très large majorité composé d'entreprises importatrices, représentées au sein de la Fédération de l'Horlogerie :

- > filiales françaises de groupes étrangers (Suisse, Japon, etc.) qui organisent l'importation, la vente aux détaillants et éventuellement le service après-vente (SAV), essentiellement des PME de 50 à 250 salariés,
- > des entreprises indépendantes importatrices d'une ou plusieurs marques d'horlogerie ne gérant ni la fabrication, ni la réparation,
- > des entreprises indépendantes de commerce de gros d'articles d'horlogerie, dont les fournisseurs.

PRÉAMBULE

DES DÉFIS MAJEURS EN TERMES DE RECRUTEMENT, FIDÉLISATION ET FORMATION DES SALARIÉS

- > Les fortes évolutions technologiques impactant les métiers techniques.
- > Les problématiques stratégiques telles que la sécurité des personnels de vente, la contrefaçon ou la confidentialité des données exacerbées en raison de l'effet de convoitise des produits et du développement des nouvelles technologies.
- > Les difficultés de recrutement de personnel qualifié en horlogerie.
- > La fidélisation des jeunes à la sortie de leur formation, face à la compétitivité salariale de la Suisse (pays de destination de la moitié des jeunes diplômés) et au manque d'attractivité géographique du secteur, uniquement concentré sur deux bassins d'emploi.
- > La transmission des savoirs, menacée par le vieillissement de ses enseignants et l'insuffisance du nombre de centres de formation en capacité de dispenser les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).
- > L'insertion des publics en reconversion.
- > Le développement des partenariats avec les Ministères de l'Education Nationale et du Travail pour assurer la cohérence des certifications avec les besoins des entreprises.

Retrouvez la vidéo de présentation de la Branche
dans la version électronique du Repères et Tendances :
www.forco.org/Branche/EtudesEtDonneesDeBranche



DONNÉES ÉCONOMIQUES

POSITIONNEMENT ÉCONOMIQUE

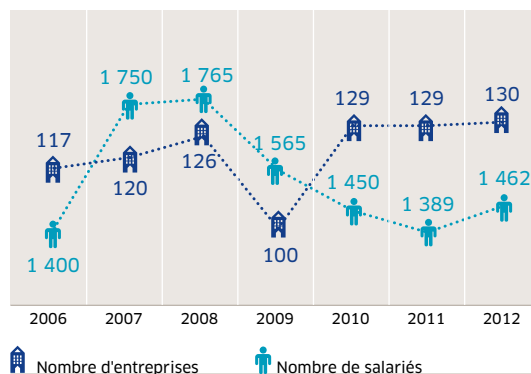
Le secteur connaît une période de croissance et de très bonnes performances économiques (1,9 milliard d'euros de chiffre d'affaires en 2012 contre 1,5 milliard d'euros en 2011), avec une forte croissance des montres mécaniques et le développement des mécanismes à complications (chronomètres, affichage multi fuseaux horaires, etc.).



130 ENTREPRISES EMPLOYANT 1 462 SALARIÉS

En 2012, le nombre de salariés évolue à la hausse (+5 %). Le nombre d'entreprises reste stable.

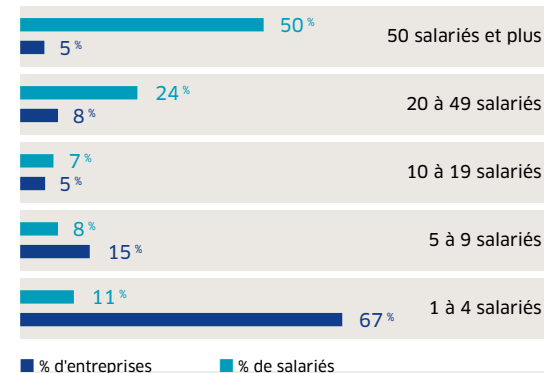
Évolution du nombre d'entreprises et de salariés



La Branche se compose essentiellement d'entreprises de moins de 10 salariés (82 %).

50 % des effectifs de la Branche sont concentrés dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Répartition des entreprises et des salariés selon la taille de l'entreprise



Source : FORCO

Un Contrat d'Etude Prospective (CEP) sur le E-commerce a été réalisé en 2013. Son objectif était de répondre à un certain nombre d'interrogations, dans un contexte d'évolution très rapide du secteur :
Combien d'emplois directs concernés ? Quelles sont les prévisions d'emploi d'ici 2015 ? Quelles sont les compétences professionnelles exigées pour les métiers reconnus spécifiques ? Quelles sont les pratiques de recrutement ? L'offre de formation répond-elle aux besoins en compétences, présents et à venir, des entreprises ?

Retrouvez la synthèse du CEP E-commerce sur le site du Forco : www.forco.org/Branche/EtudesEtDonneesDeBranche

DONNÉES EMPLOI

PROFIL DES 1 462 SALARIÉS

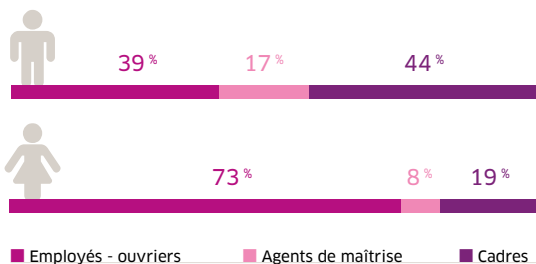
► 60 % DE FEMMES

La part des femmes est supérieure à la moyenne dans les entreprises de moins de 10 salariés (67 %).

► 61 % D'EMPLOYÉS - OUVRIERS, 9 % D'AGENTS DE MAÎTRISE, 30 % DE CADRES

73 % des femmes ont le statut d'employé - ouvrier contre 39 % des hommes. La part des femmes est proportionnellement plus faible parmi les agents de maîtrise et cadres.

Répartition des salariés selon le sexe et le statut professionnel

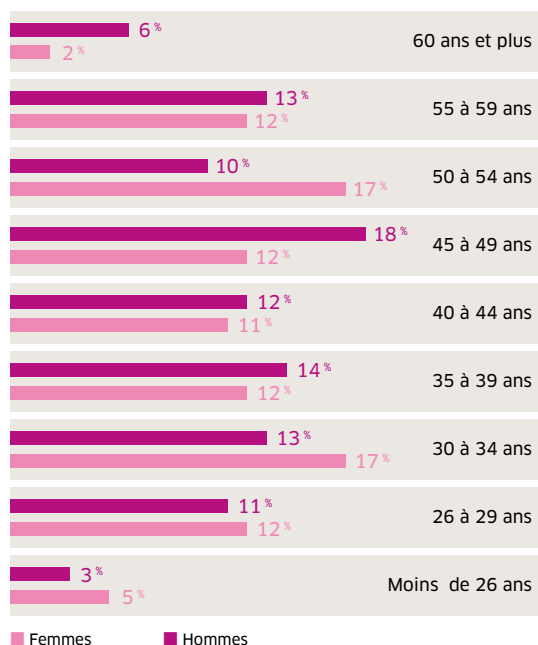


► UNE MOYENNE D'ÂGE DE 42,4 ANS

Les hommes (43,3 ans) sont en moyenne plus âgés que les femmes (41,7 ans).

45 % des effectifs sont âgés de 45 ans et plus (43 % des femmes et 47 % des hommes). La part des moins de 30 ans est de 17 % chez les femmes et 14 % chez les hommes.

Répartition des salariés selon le sexe et l'âge



Les agents de maîtrise (48,8 ans) sont en moyenne plus âgés que les cadres (43,1 ans) et les employés - ouvriers (41 ans).



Une boîte à outils Contrat de génération, composée de 12 fiches pratiques, a été conçue afin de fournir aux entreprises toutes les clés de compréhension leur permettant de bien faire fonctionner le binôme senior/jeune, d'optimiser la gestion des âges, la transmission des savoirs, le développement des compétences, etc.

Retrouvez le guide pratique Contrat de génération sur le site du Forco : www.forco.org/Branche/Diversite

Source : Enquête Emploi-Formation



DONNÉES EMPLOI

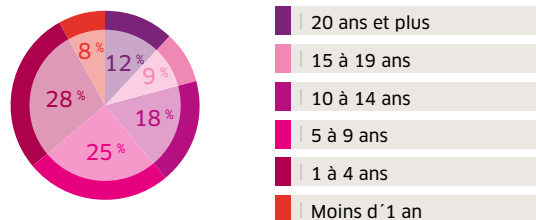
ESSENTIELLEMENT DES EMPLOIS STABLES ET À TEMPS PLEIN

▶ 9,9 ANS D'ANCIENNETÉ MOYENNE DANS L'ENTREPRISE (PARMI LES SALARIÉS EN CDI)

L'ancienneté moyenne est plus élevée pour les hommes (10,5 ans) que pour les femmes (9,7 ans).

28 % des salariés ont entre 1 et 4 ans d'ancienneté et 21 % ont 15 ans et plus d'ancienneté.

Répartition des salariés selon l'ancienneté



▶ 96 % DES SALARIÉS EN CDI ET 3 % EN CDD

▶ PRÈS DE 9 SALARIÉS SUR 10 À TEMPS COMPLET

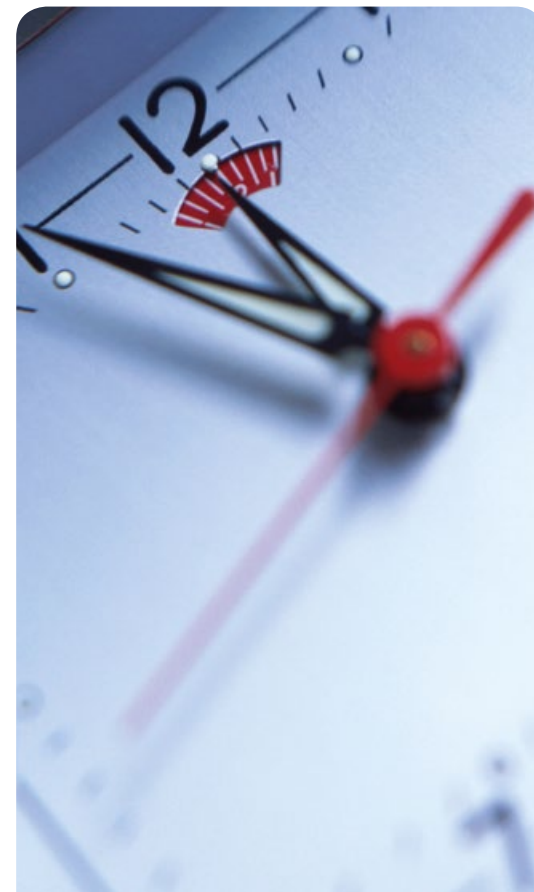
Le temps partiel tend à concerner davantage :

- > les femmes, 15 % d'entre elles contre 5 % pour les hommes,
- > les employés - ouvriers, 17 % d'entre eux contre 9 % des agents de maîtrise et 1 % des cadres,
- > les salariés des entreprises de moins de 10 salariés, 28 % à temps partiel contre 13 % dans les structures de 10 à 49 salariés et 5 % dans celles de 50 salariés et plus.



La loi du 11 février 2005 fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH), à hauteur de 6 % de l'effectif total. Afin d'accompagner les entreprises et les salariés dans la gestion du handicap, un guide a été réalisé sur cette thématique.

Retrouvez le guide Handicap sur le site du Forco : www.forco.org/Branche/Diversite



Source : Enquête Emploi-Formation

DONNÉES FORMATION

PROFESSIONNALISATION

En 2012, les fonds gérés par le Forco, au titre de la professionnalisation, ont permis de financer, au bénéfice des entreprises de la Branche, les actions suivantes :



▶ 10 CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

8 bénéficiaires sont des femmes et 2 sont des hommes. Tous les bénéficiaires ont moins de 26 ans et le statut d'employé.

7 contrats de professionnalisation ont été conclus dans des entreprises de moins de 10 salariés.

Tous les contrats ont été conclus en CDD.

6 contrats de professionnalisation visent une certification ou un titre enregistré au RNCP et 4, l'obtention d'un diplôme d'Etat.

▶ 3 PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

2 bénéficiaires sont des hommes et 1 est une femme.
2 bénéficiaires sont agents de maîtrise et 1 est cadre.
2 bénéficiaires ont entre 26 et 44 ans et 1 est âgé de moins de 26 ans.

Les périodes de professionnalisation visent un diplôme ou titre d'Etat ou une qualification reconnue dans la convention collective nationale sur des thématiques liées à la Comptabilité/gestion ou une formation administrative. Deux d'entre elles ont une durée supérieure à 120 heures.



▶ 109 DIF PRIORITAIRES

62 % des bénéficiaires sont des femmes.

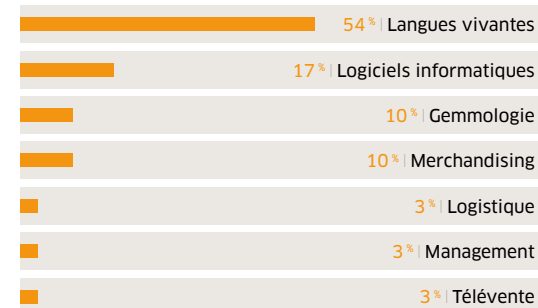
6 % ont moins de 26 ans, 58 % ont entre 26 et 44 ans et 36 % ont 45 ans et plus.

8 % exercent dans des entreprises de moins de 10 salariés, 46 % dans celles de 10 à 49 salariés et 46 % dans celles de 50 salariés et plus.

48 % des DIF Prioritaires ont une durée de moins de 20 heures.

Les principaux thèmes de formation sont les Langues vivantes (54 %) et les Logiciels informatiques (17 %).

Thèmes de formation des DIF Prioritaires



Source : FORCO

DONNÉES FORMATION

PLAN DE FORMATION

25 salariés ont été formés dans des TPE (entreprises de moins de 10 salariés) de la Branche et 131 salariés* ont été formés dans des entreprises de 10 salariés et plus.

* Les données ne sont pas exhaustives dans la mesure où les grandes entreprises peuvent gérer en interne une partie de leur plan de formation.

La part des femmes bénéficiaires est supérieure dans les entreprises de moins de 10 salariés (60 %) à celle des entreprises de 10 salariés et plus (43 %).

Répartition des bénéficiaires selon le sexe



■ Entreprises de moins de 10 salariés

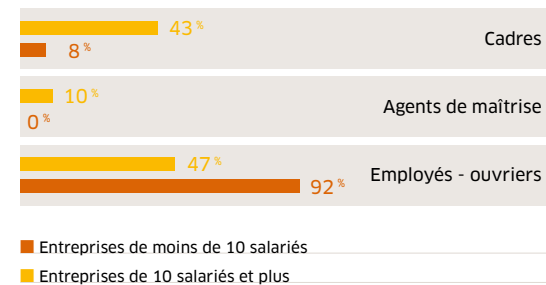
■ Entreprises de 10 salariés et plus



Dans les entreprises de moins de 10 salariés, les principaux bénéficiaires de la formation sont les employés - ouvriers.

Dans les entreprises de 10 salariés et plus, 47 % des bénéficiaires sont employés - ouvriers et 43 % sont cadres.

Répartition des bénéficiaires selon le statut professionnel



■ Entreprises de moins de 10 salariés

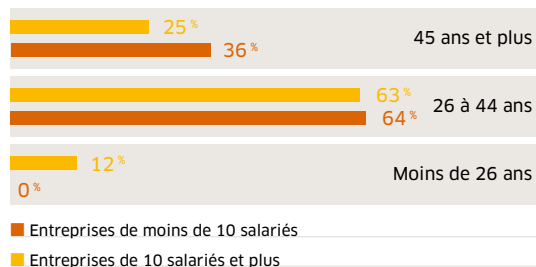
■ Entreprises de 10 salariés et plus

Source : FORCO

DONNÉES FORMATION

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, un tiers des bénéficiaires est âgé de 45 ans et plus, contre un quart dans celles de 10 salariés et plus.

Répartition des bénéficiaires selon l'âge



Les formations sont en moyenne plus longues dans les entreprises de 10 salariés et plus : 27 heures contre 17,6 heures dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Les trois principaux thèmes de formation visés dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés sont l'Informatique (38 %), la Sécurité et l'hygiène (15 %) et les Langues vivantes (12 %).

Les principaux thèmes de formation visés dans le cadre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus sont l'Informatique (20 %), les Langues vivantes (18 %) et la Bureautique (18 %).

Source : FORCO



ZOOM SUR LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS EMPLOI

► LE CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

En 2005, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de l'horlogerie a mis en place deux CQP dans le domaine du service après-vente :

- > le CQP Horloger-rhabilleur, dispensé à l'Ecole Charles Edouard Guillaume de la CCI de Saint-Malo Fougères (3 000 heures),
- > le CQP Horloger spécialisation montres à complications, dispensé au lycée Jean-Jaurès de Rennes (1 150 heures).

Un projet de rénovation de ces CQP est actuellement en cours.

La CPNEFP a également mis en place, en 2013, un CQP Vendeur montres haut de gamme, dispensé au sein de l'ING (Groupe EAC).

Cette formation en alternance est d'une durée de 245 heures et se déroule sur neuf mois. De haut niveau, le référentiel de formation prévoit de développer des compétences dans le domaine de la vente dans le secteur du luxe avec ses codes, ses modes de communication et la maîtrise de plusieurs langues étrangères.



Pour en savoir plus sur les CQP et CQPI, consultez la plaquette de présentation sur le site du Forco :

www.forco.org/Salarie/CertifierMesCompetences

► LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

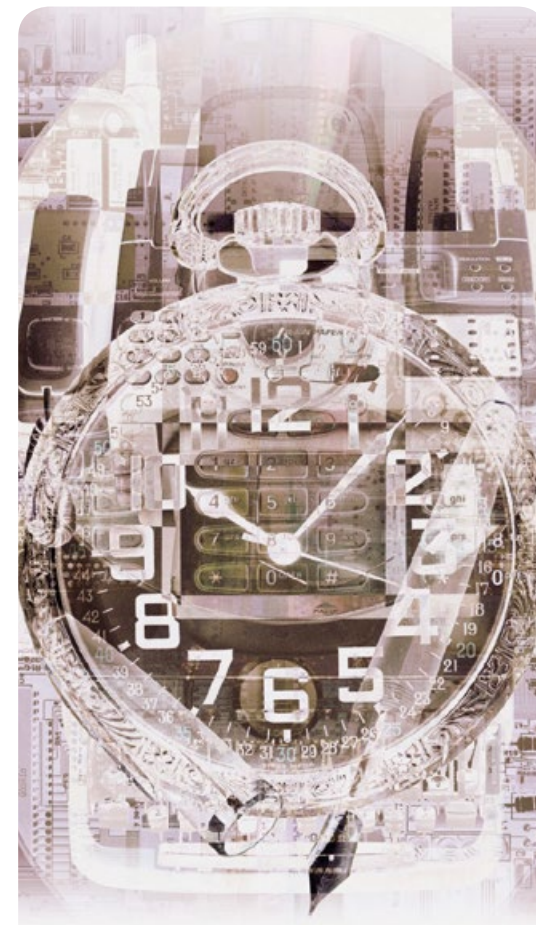
Ayant pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise, le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) remplace depuis le 1^{er} septembre 2011 la Convention de Reclassement Personnalisée (CRP) et le Contrat de Transition Professionnelle (CTP).

En 2012, près de 2 000 bénéficiaires d'un CSP, 157 bénéficiaires d'un CTP et 192 bénéficiaires d'une CRP, toutes Branches du Forco confondues, ont été formés, essentiellement dans les domaines de la Bureautique et de la Logistique.



Pour en savoir plus sur le dispositif CSP, consultez la fiche pratique sur le site du Forco :

www.forco.org/Salarie/Csp



► LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)

En 2012, pour l'ensemble des Branches du Forco, près de 7 600 demandeurs d'emploi ont bénéficié de POE collectives. Elles permettent de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de Branche. Les trois quarts des POE collectives visent un des quatre métiers suivants : Conseiller vente, Employé de commerce, Réceptionnaire logistique, Hôte de caisse. Egalement, près de 900 demandeurs d'emploi ont bénéficié de POE individuelles, surtout dans le domaine de la Vente/relation client en 2012.



Pour en savoir plus sur le dispositif POE, consultez les supports explicatifs sur le site du Forco :

 www.forco.org/Entreprise/RecruterUnCollaborateur

Aux côtés de la POE, l'alternance constitue une passerelle vers l'emploi, pour les jeunes notamment. Avec le plan qualité alternance, le Forco a pour objectif d'anticiper les ruptures des contrats de professionnalisation.

NOTES



Pour contacter les représentants de la profession :

Secrétariat de la CPNEFP

C/O Fédération de l'Horlogerie

26, rue du Renard

75004 Paris

Tél. : 01 45 33 92 85

E-mail : info@fh.asso.fr

www.fh.asso.fr

Observatoire prospectif du commerce

251, boulevard Pereire

75852 Paris cedex 17

Tél. : 01 55 37 41 51

E-mail : observatoire@forco.org

www.forco.org