

Panorama de branche 2017

HORLOGERIE COMMERCE DE GROS

Données 2016

Convention Collective n°3152 - IDCC 1044

CPNEFP du 22 septembre 2017

Sommaire

1. Méthodologie
2. Chiffres Clés
3. Volet économique
 - Effectifs et caractéristiques des entreprises
 - Répartition des établissements
 - Activité et chiffre d'affaires
4. Volet social
 - Effectif et profil des salariés
 - Mouvements de salariés
 - Conditions d'emplois et absences
 - Masse salariale
 - Deux accords de branche : Emploi de travailleurs handicapés et Egalité professionnelle
5. Volet formation
 - Le contrat de professionnalisation
 - Le contrat d'apprentissage
 - CQP
 - Période de professionnalisation
 - Plan de formation
 - CPF

1- Méthodologie

Sources

Taux de retour d'enquête

Principales sources

■ Enquête emploi formation 2016

Informations issues du questionnaire aux entreprises :

- Caractéristiques de l'entreprise
- Données économiques relatives au chiffre d'affaires.
- Effectifs salariés au 31/12.
- Mouvements de personnel.
- Absentéisme.
- Accords de branche / thématiques RH.
- Formation professionnelle.

■ Forco

- Données issues de la **collecte** des fonds de la formation professionnelle continue de 2016 (masse salariale 2015) : structure de la branche (nombre et taille des entreprises, effectifs salariés...).
- Données **formation** : différents dispositifs de formation pris en charge par l'OPCA.

■ Données DADS 2016 des entreprises

Calculs et croisement d'indicateurs :

- le sexe,
- le statut professionnel,
- l'âge,
- la nature des contrats (CDD, CDI, et autres),
- les postes occupés,
- la durée du travail,
- ...

■ DGEFP

Base Ari@ne

- Contrat de professionnalisation

■ Insee

Données DADS 2014

- Données régionales

Précaution méthodologique

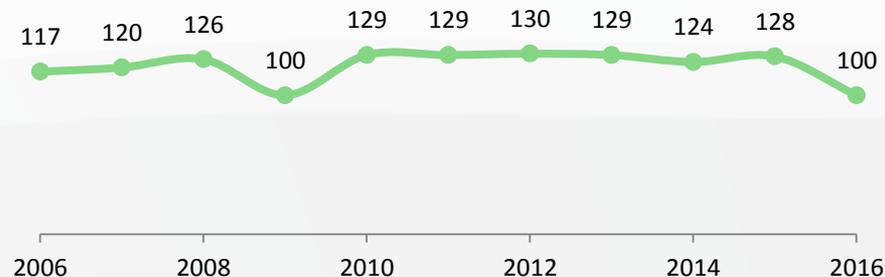
■ Base collecte Forco

- En 2016, parmi les entreprises adhérentes au Forco, **100 entreprises** appliquent la convention collective nationale de l'Horlogerie, contre 128 en 2015.

→ on observe une baisse du nombre d'entreprises liée une affectation erronée des entreprises à la branche les années précédentes.

→ Les comparaisons entre le panorama 2015 et 2016 nécessitent donc beaucoup de précautions.

Evolution du nombre d'entreprises depuis 2006



Point réalisé par l'Observatoire sur le comptage des entreprises (à partir de la base collecte 2017 – Masse salariale 2016)

Taux de retour d'enquête

■ L'enquête emploi formation 2016

- **Envoi du questionnaire aux entreprises : mars 2017 (données au 31/12/2016)**

La mise en ligne et l'envoi du questionnaire, les relances (par mail), la saisie et la consolidation des données ont été réalisées par l'Observatoire.

- **Traitement et analyse des données : juin 2017**

2016	Entreprises répondantes	% d'entreprises couvertes	Nombre ETP	% de salariés couverts
1 à 49 salariés	5	5%	146	21%
50 salariés et+	3	50%	448	68%
Total	8	8%	594	43%

N-1 : 40% de salariés couverts

■ Données DADS 2016 des entreprises

2016	Entreprises répondantes	% d'entreprises couvertes	Nombre ETP	% de salariés couverts
1 à 49 salariés	1	1%	21	3%
50 salariés et plus	3	50%	448	68%
Total	4	4%	340	25%

Ces données ont été vérifiées (suppression des doublons, recodification et filtres sur les salariés présents au 31/12 de l'année) puis pondérées en fonction du poids de chaque format dans la branche.

N-1 : 38% de salariés couverts

Point méthodologique : L'échantillon des entreprises répondantes est réduit et ne permet pas de tirer des conclusions pour l'ensemble de la branche.

2-Chiffres clés

Chiffres clés

- Les 13 branches du commerce en 2016
 - Près de 42 200 entreprises couvertes par le Forco en 2016.
 - 13 branches professionnelles.
 - 80% des entreprises sont des TPE (moins de 10 salariés).
 - 52% de salariés dans les entreprises de 500 salariés et plus.
 - 62% des salariés sont des femmes.

Base collecte, données 2016

Chiffres clés (1/2)

La branche de l'Horlogerie de gros : chiffres clés (1/2)

Volet économique

	2015	2016
Nombre d'entreprises	128	100
Taille des entreprises	78% de TPE	72% de TPE

Volet social - Profil des salariés

	2015	2016
Nombre de salariés	1406	1369
Part des CDI	95%	91%
Part des femmes	61%	62%
Employés/ouvriers	59%	53%
Agents de maîtrise	8%	8%
Cadres	33%	38%
Age moyen *	42,6 ans	40 ans
Femmes	41,8 ans	41 ans
Hommes	43,8 ans	39 ans
Ancienneté moyenne salariés en CDI *	10,5 ans	10,8 ans
Femmes	9,6 ans	11,6 ans
Hommes	11,2 ans	9,6 ans

Part du temps partiel*	15%	10%
Femmes	16%	14%
Hommes	13%	6%
Part des 45 ans et plus*	45%	33%
Femmes	46%	31%
Hommes	44%	36%
Part des 55 ans et plus*	16%	16%

Volet social - Mouvements de main d'œuvre

	2015	2016
Taux d'embauche	12%	12%
Part des entrées en CDI	36%	25%
Part des entrées en CDD	64%	69%
Part CDD de remplacement	51%	29%
Part des femmes dans les entrées	73%	70%
Taux de départ	14%	14%

* Données basées sur 4 répondants, ce qui représente ¼ des salariés de la branche en 2016.

Chiffres clés (2/2)

La branche de l'Horlogerie de gros : chiffres clés (2/2)

Plan de formation moins de 10 salariés		
	2015	2016
Nombre de stagiaires formés	23	13
Part des femmes	50%	69%
Employés / ouvriers	91%	77%
Agents de maîtrise / Cadres	9%	23%
Part des moins de 26 ans	17%	0
Part des 45 ans et plus	26%	69%
Durée moyenne de formation	25h	18h
Principal thème de formation	Gestion commerciale	Logiciels comptabilité/ paie/ excel

Plan de formation 10 salariés et +		
	2015	2016
Nombre de stagiaires formés	77	110
Part des femmes	67%	58%
Employés/ouvriers	45%	47%
Agents de maîtrise	11%	7%
Cadres	45%	45%
Part des moins de 26 ans	5%	6%
Part des 45 ans et plus	38%	44%
Durée moyenne de formation	9,6h	23h
Principal thème de formation	RH/gestion personnel/emploi	Logiciels de comptabilité et de gestion

Contrat de professionnalisation		
	2015	2016
Nombre de contrats	14	15
Part des femmes	4/14	8/15
Type de qualification	64% certifiant	60% certifiant

Période de professionnalisation		
	2015	2016
Nombre d'actions	5	26
Part des femmes	2/5	16/26
Part des moins de 26 ans	0	2/26
CSP	2/5 d'AM et 0 cadres	16/26 employés

CPF		
	2015	2016
Nombre d'actions	11	24
Part des femmes	4/11	19/24
Part des moins de 26 ans	0	0
Part des 45 ans et plus	4/11	4/24
Principal thème de formation	9/11 : langues	13/24 : langues

En 2016 : 210 stagiaires formés ⇔ 195 salariés formés, dans 27 entreprises

En 2015 : 143 stagiaires formés ⇔ 138 salariés formés dans 36 entreprises

3 - Volet économique

Effectifs et caractéristiques des entreprises

Répartition des établissements

Activité et chiffre d'affaires

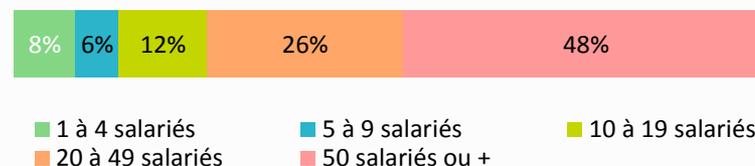
Effectifs et caractéristiques des entreprises

- Les entreprises de 50 salariés et plus représentent 6% des entreprises et emploient 48% des salariés de la branche.
- 72% des entreprises sont des TPE

Répartition des entreprises par taille en 2016



Répartition des salariés selon la taille de l'entreprise



Note de lecture : Les entreprises de 50 salariés et plus recensent 6% des entreprises et emploient 48% salariés de la branche.

Méthodologie : beaucoup d'entreprises réaffectées (voir page 5) ayant moins de 5 salariés, le poids des TPE dans la branche a diminué.

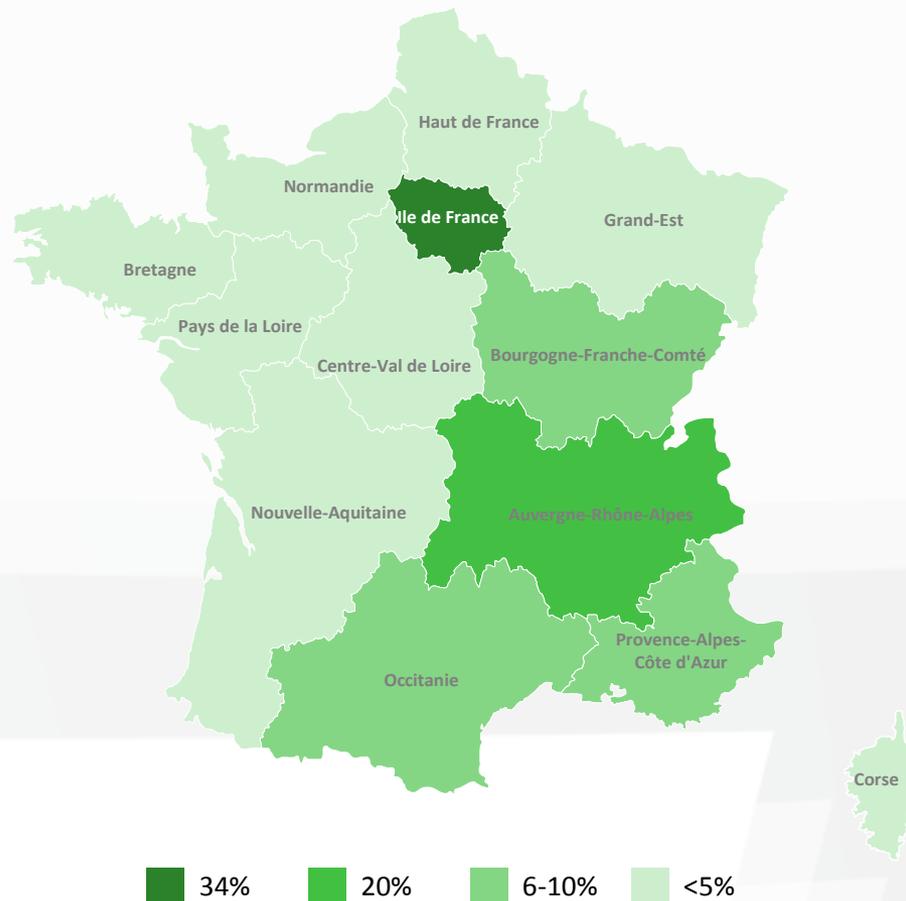
Source : collecte Forco

Volet économique

Répartition des établissements *(source INSEE DADS 2014)*

- Les établissements sont concentrés à 34% en Ile-de-France

Régions	Répartition des établissements
Ile-de-France	34%
Auvergne-Rhône-Alpes	20%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9%
Bourgogne-Franche-Comté	7%
Occitanie	6%
Nouvelle-Aquitaine	5%
Hauts-de-France	4%
Pays de la Loire	4%
Normandie	2%
Centre-Val de Loire	s*
Bretagne	s
Grand-Est	s
Corse	s



*s : secret statistique. Les données ne sont pas comparables avec les données antérieures qui ne prenaient pas en compte le secret statistique.

4 – Volet social

Effectif et profil des salariés

Mouvements de salariés

Conditions d'emplois et absences

Masse salariale

Accords de branche : Emploi de travailleurs handicapés et Egalité professionnelle

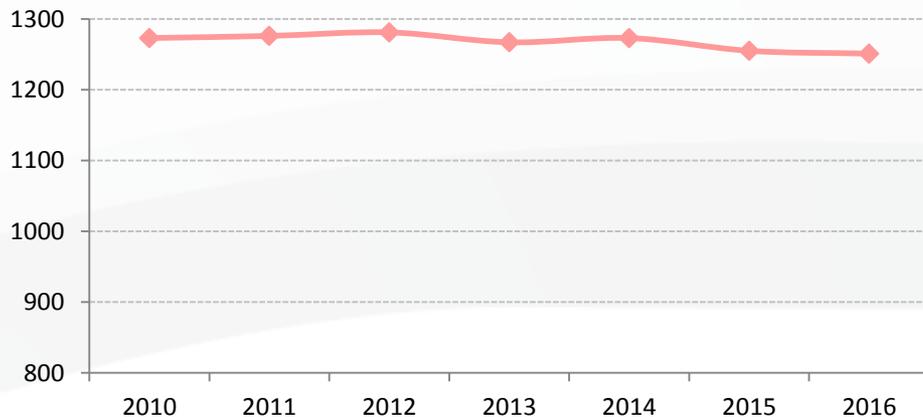
Volet social

Effectifs et profil des salariés (1/7)

- En 2016, les entreprises de la branche emploient 1 369 salariés.

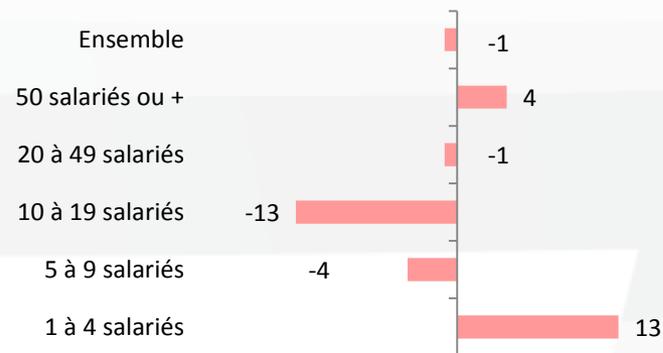
- A **périmètre constant**, le nombre de salariés est similaire à celui de 2015.
- Depuis 2010, le nombre de salariés de la branche a diminué de 2% (à *périmètre constant*).

Evolution de l'effectif salarié depuis 2010,
périmètre constant
Source : collecte Forco



- Les effectifs salariés des entreprises de 10 à 19 salariés ont diminué de 8% sur un an, soit une douzaine de salariés.

Evolution du nombre de salariés des entreprises
adhérant au Forco en 2015 et 2016 (**périmètre constant**)
Source : collecte Forco

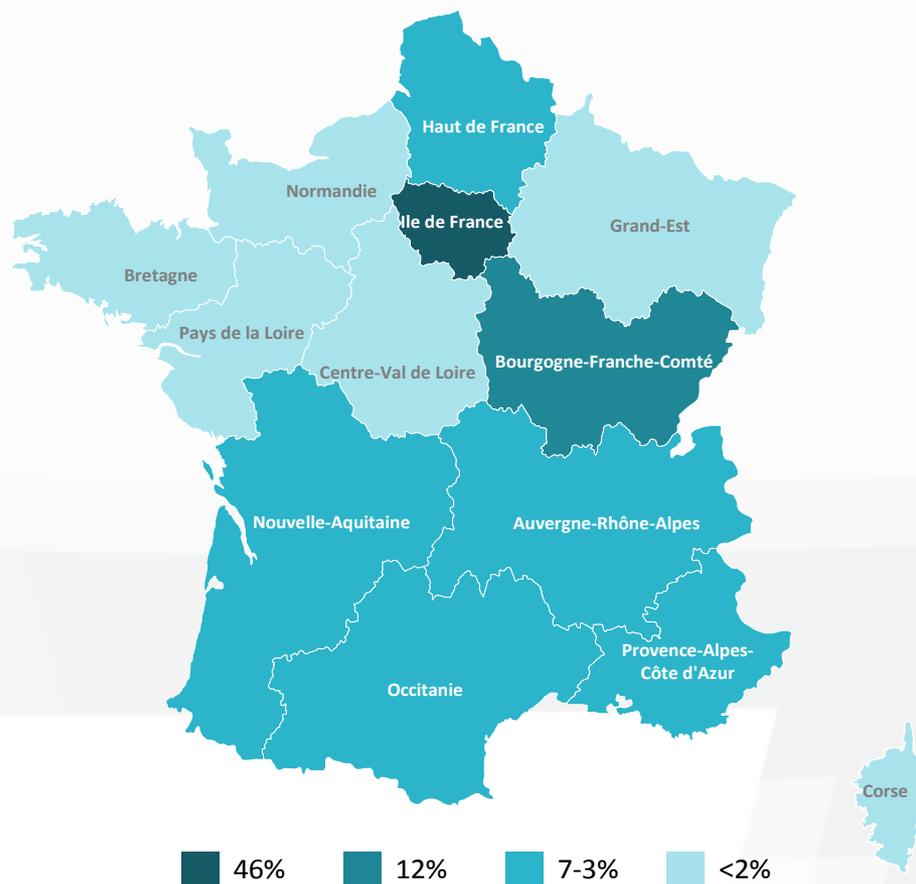


Volet social

Répartition des salariés *(source INSEE DADS 2014)*

- Les salariés sont concentrés principalement dans deux régions : l'Île-de-France et la Bourgogne Franche-Comté.

Régions	Répartition des salariés
Île-de-France	46%
Bourgogne-Franche-Comté	12%
Auvergne-Rhône-Alpes	7,7%
Nouvelle-Aquitaine	5,3%
Occitanie	3,4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3,4%
Hauts-de-France	3,1%
Pays de la Loire	1,6%
Normandie	0,3%
Centre-Val de Loire	s*
Grand-Est	s
Bretagne	s
Corse	s



*s : secret statistique. Les données ne sont pas comparables avec les données antérieures qui ne prenaient pas en compte le secret statistique.

Volet social

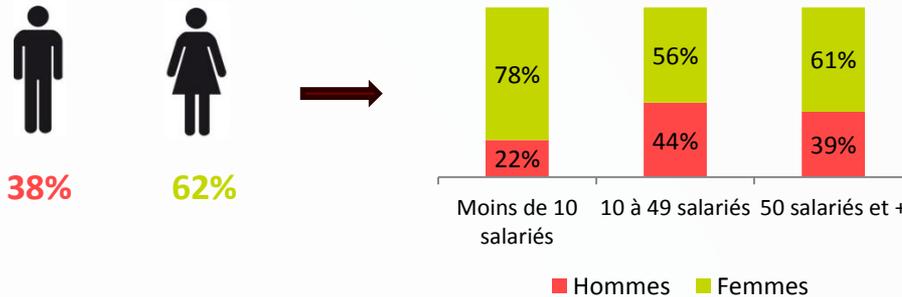
(source : bordereau de collecte FORCO - données redressées, 31 entreprises, 75% des salariés de la branche)

Effectifs et profil des salariés : CSP et genre

- 62% des salariés sont des femmes et 53% des salariés sont des employés.

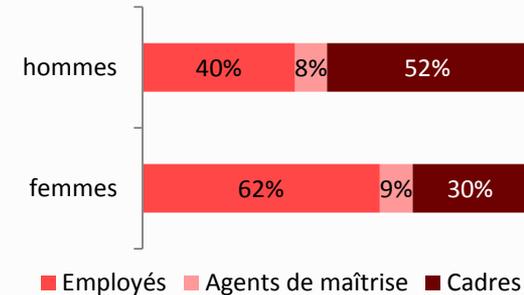
Répartition des salariés selon le sexe et la taille de l'entreprise

(source: collecte forco _ données redressées)



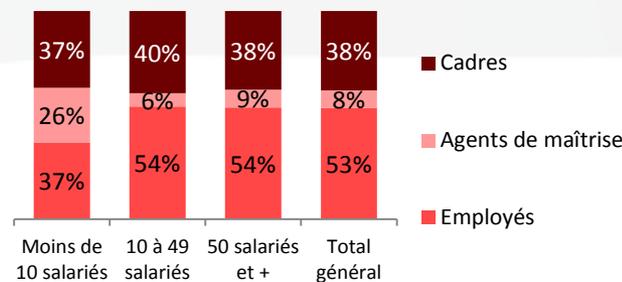
Répartition des salariés selon le sexe et CSP

(source: collecte forco _ données redressées)



Répartition des salariés selon la catégorie socioprofessionnelle et la taille de l'entreprise

(source: collecte forco _ données redressées)



- 52% des hommes appartiennent à la CSP "cadres";
- Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie "employés".
- La répartition des salariés par CSP semble plus homogène dans les TPE;
- La part de "cadres" dans la branche est nettement supérieure au taux national (38% contre 17%).

Données nationales :

Ouvriers-Employés : 48,6%
Prof. intermédiaires : 25,8%
Cadres : 17,4%

Source : INSEE, RP2014 exploitation complémentaire lieu de travail – Emplois par CSP

Comparaison :

(Toutes branches confondues, en 2015)

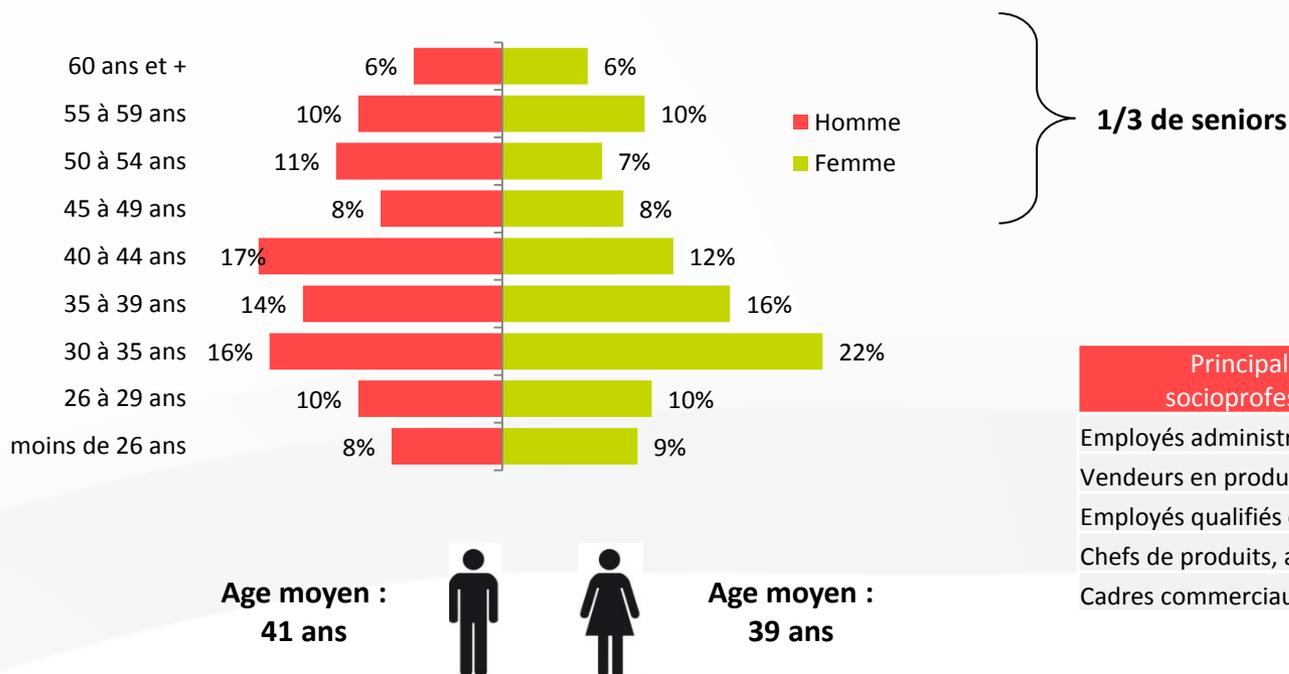
Employés : 79%
AM : 9%
Cadres : 12%

Volet social

Effectifs et profil des salariés : âge

- L'âge moyen des salariés de la branche est de 40 ans.

En moyenne, les femmes sont plus jeunes.



Principales Professions et Catégorie socioprofessionnelles (50% des salariés)	Moyenne d'âge
Employés administratifs	37
Vendeurs en produits de luxe	36
Employés qualifiés des services comptables ou financiers	36
Chefs de produits, acheteurs du commerce	44
Cadres commerciaux PME	39

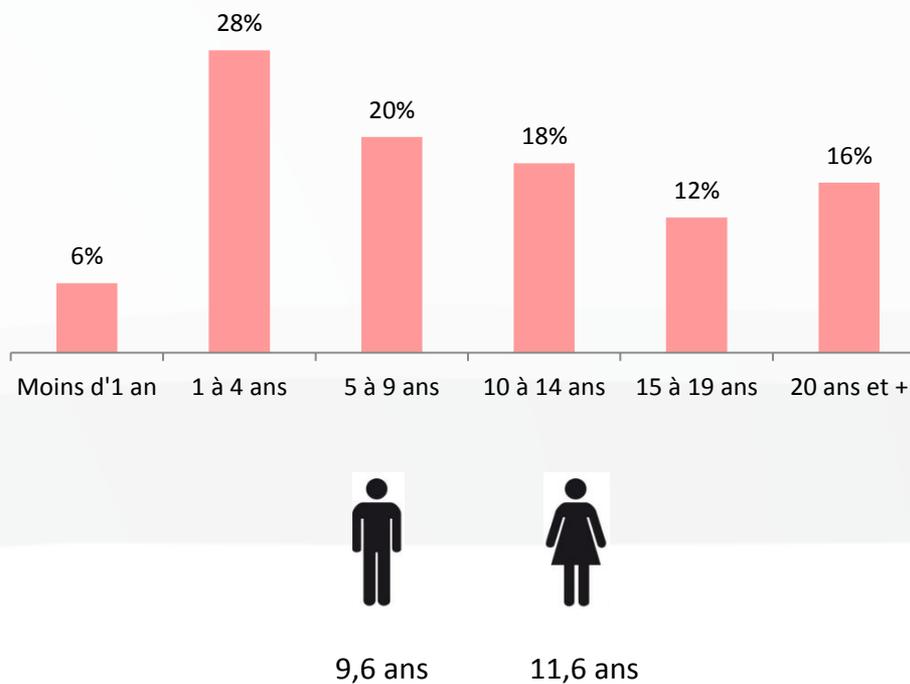
Précaution méthodologique : Données issues des fichiers DADS. Les données sont brutes, échantillon de 4 entreprises, 1/4 des salariés de la branche.

Volet social

Effectifs et profil des salariés : ancienneté

- En moyenne en 2016, un salarié de la branche reste 10,8 ans dans son entreprise;
- Plus de 45% des salariés en CDI ont au moins 10 ans d'ancienneté.

Répartition des salariés en CDI par tranche d'ancienneté :



Précaution méthodologique : salariés uniquement en CDI. Données DADS redressées, échantillon de 4 entreprises, 1/4 des salariés de la branche.

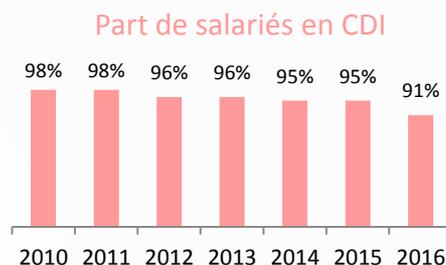
Volet social

Effectifs et profil des salariés: contrat de travail

- **91% des salariés de la branche sont en contrat à durée indéterminée**

Source : DADS 2016 (échantillon de 4 entreprises employant ¼ des salariés de la branche)

- 9 salariés sur 10 sont en CDI.



Données nationales -comparaison :

Source: Insee, enquête emploi 2016

75% des salariés ont un CDI.

9,2% un CDD.

1,4% sont apprentis.

- La part de CDI varie peu selon la taille de l'entreprise. Les **CDD** sont plus **nombreux** dans les entreprises de **50 salariés ou +**, les moins de 50 salariés ont davantage de salariés en contrat de professionnalisation.



94%
en CDI



90%
en CDI

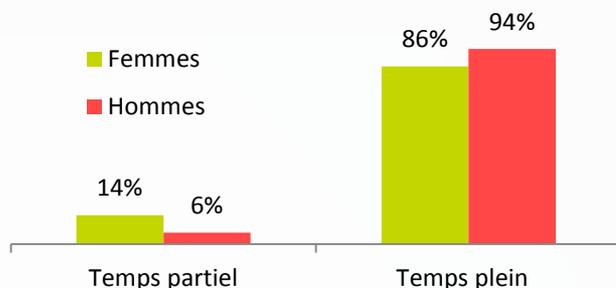
- Les entreprises de la branche ont **peu recours aux contrats d'apprentissage**. 40% des entreprises ont un apprenti dans leurs effectifs fin 2016. L'apprentissage est plus fréquent dans les entreprises de moins de 50 salariés (40% des entreprises).

Volet social

Effectifs et profil des salariés : temps de travail

■ 90% des salariés travaillent à temps complet

Source : DADS 2016 (échantillon de 4 entreprises employant ¼ des salariés de la branche). Précaution méthodologique : voir page 6.



- Le temps partiel est plus fréquent chez les femmes.
- Le temps partiel concerne principalement la CSP « employés/ouvriers». Chez les autres CSP, il concerne moins de 2% des salariés.

■ 90% des salariés travaillent à temps complet

Source : enquête 2016 (échantillon de 8 entreprises employant 43% des salariés de la branche), données brutes

- Exceptée une, l'ensemble des entreprises répondantes ont déclaré appliquer des horaires spécifiques.
- Un quart des salariés ont fait des heures supplémentaires. Le travail le dimanche touche également un quart des salariés.

	Heures supplémentaires	Heures complémentaires	Travail de nuit	Travail le dimanche
Part des entreprises déclarant des horaires spécifiques	60%	4% (33% en 2015)	2%	60% (44% en 2015)
Moyenne horaire par salarié concerné :	30h (25h en 2015)	21h	8h	27h

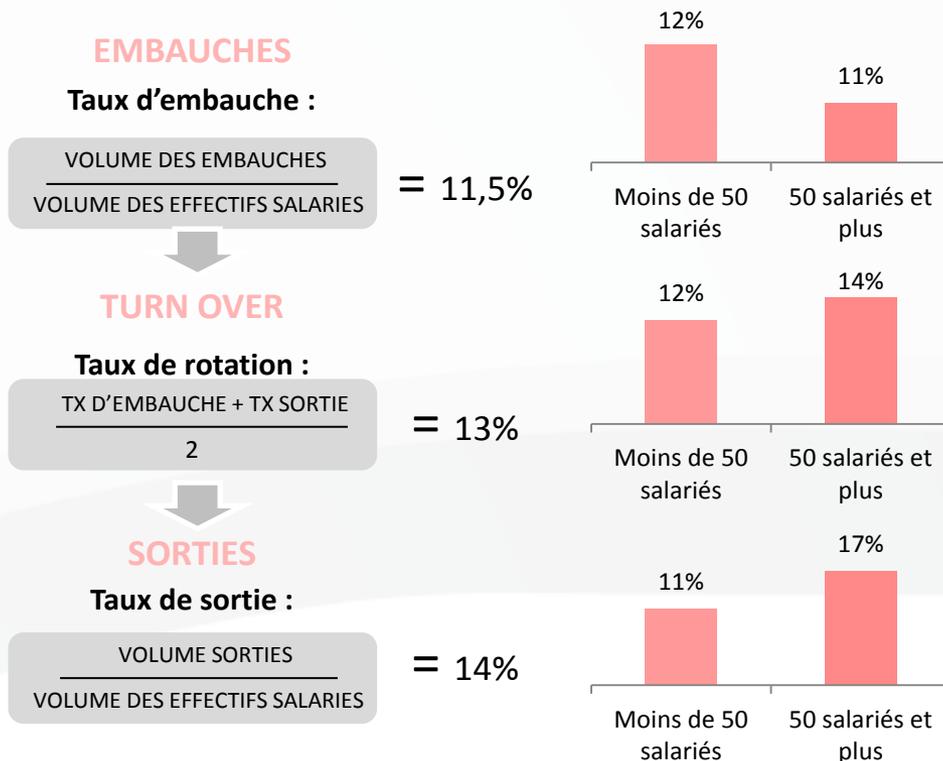
Volet social

Mouvements de salariés

- Le turn-over est plus marqué dans les entreprises de 50 salariés et +

Source : enquête, 8 entreprises, 43% des salariés de la branche

NB : ces mouvements sont calculés sur les **salariés en CDI**



- Entre 2015 et 2016, le taux de rotation a augmenté d'un point pour les entreprises de 50 salariés et +. L'évolution est également marquée pour le taux de sortie : il atteint 17% en 2016 contre 12% en 2015.

Comparaison :

En 2015, le taux de rotation était aussi de 13%, avec un taux d'embauche de 12%, et un taux de sortie de 14%.

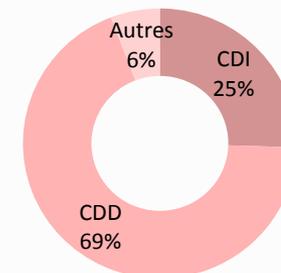
Volet social

Mouvements de salariés : entrées

Les entrées se font à 69% en CDD

- Les contrats en **CDI** représentent **un quart** des recrutements externes réalisés en 2016.
- 7 embauches sur 10 concernent une **femme**.
- Les entreprises de moins de 50 salariés embauchent davantage en CDI, dans 4 cas sur 10.

Répartition des embauches en 2016
par type de contrat



Répartition des embauches en 2016
par tranche d'âge



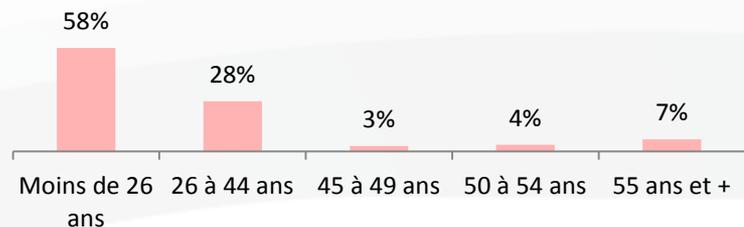
■ Moins de 26 ans ■ 26 à 49 ans ■ 50 ans et +

- Les embauches concernent principalement les **moins de 26 ans**, ce sont souvent des employés.
- Les entreprises de la branche ont recruté à 85% des **employés/ouvriers** en 2016.
- La majorité des cadres recrutés ont entre 26 et 44 ans.

Volet social

Mouvements de salariés : entrées en CDD

- L'ensemble des entreprises répondantes ont embauché en CDD en 2016.
- Les embauches en CDD sont réalisées pour **surcroît d'activité** dans 7 cas sur 10.
- 40% des CDD sont conclus avec un homme.
En cas de remplacement, les recrutements de femmes sont largement majoritaires (8/10). Pour les CDD de surcroît d'activité, la parité est respectée.
- Les entreprises embauchent en CDD majoritairement des personnes âgées de **moins de 26 ans**.

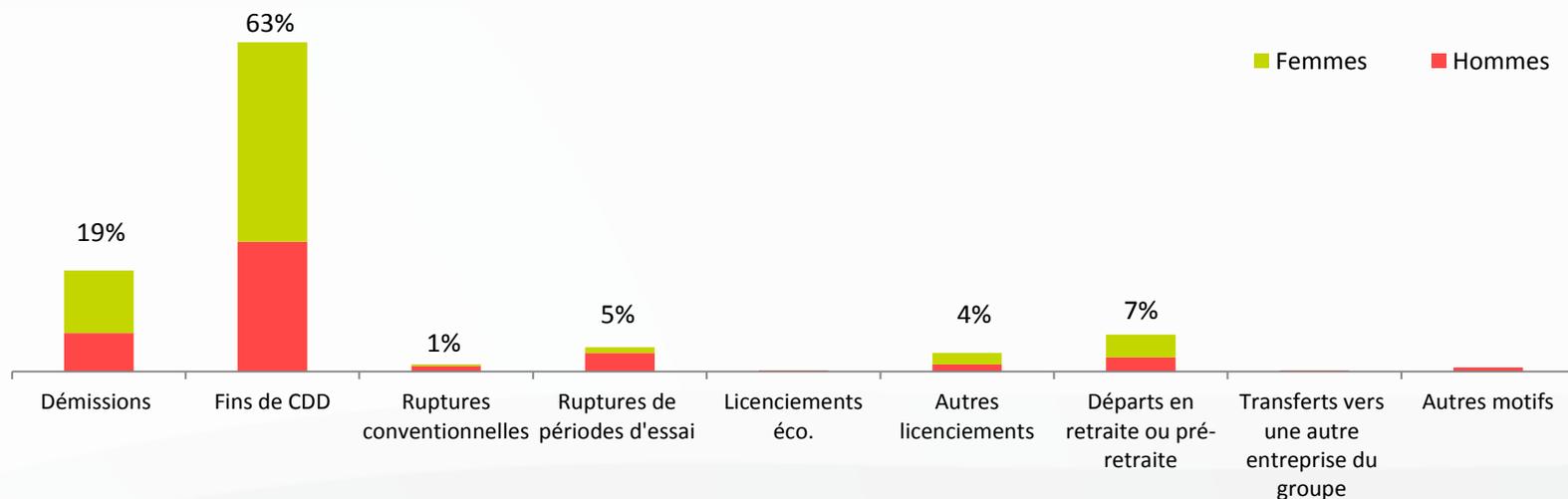


- En moyenne, un CDD dure **3 mois**. Les entreprises de moins de 50 salariés privilégient les CDD longs.

Volet social

Mouvements de salariés : sorties

- Le motif de sortie est la fin de CDD dans plus de 60% des cas



- Le principal motif de sortie est la **fin de CDD**, suivi de la **démission** ;
- Les femmes sont davantage concernées par la fin de CDD. Les hommes sont surreprésentés dans les ruptures de contrat.
- Un peu moins de 60% des sortants sont des femmes (70% en 2015);
- 85% des sortants sont employés / ouvriers**, 11% sont cadres, et 4% sont agents de maîtrise;
- Dans la moitié des cas, les cadres sortent des effectifs en démissionnant.
- Les employés, embauchés souvent en CDD, sont nombreux dans la catégorie « fins de CDD ».

Volet social

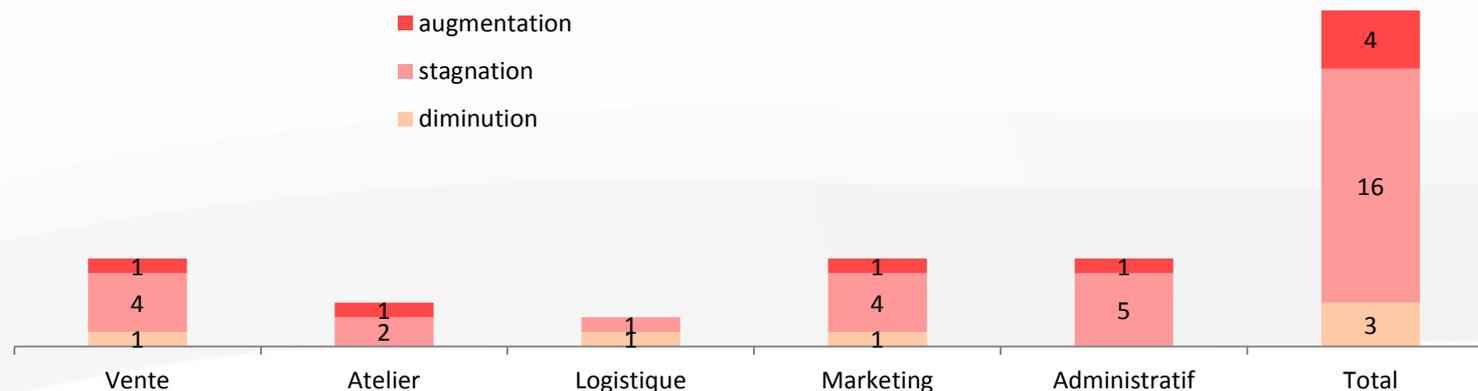
Mouvements de salariés : prévisions

- Des prévisions variables selon la famille de métier et la taille de l'entreprise

L'ensemble des entreprises de **moins de 50 salariés ne prévoient pas une diminution** de leurs effectifs. Globalement, les entreprises prévoient une stagnation des effectifs pour 2017.

Deux familles de métiers n'affichent pas de prévisions pessimistes :

→ L'atelier et l'administratif.



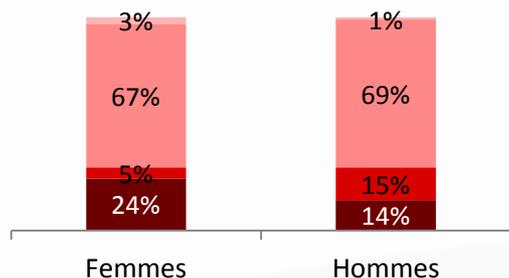
Volet social

Conditions d'emplois et absences

■ L'absentéisme :

- 2/3 des entreprises répondantes ont déclaré avoir eu au moins un salarié en arrêt de travail en 2016.
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le nombre moyen d'arrêt de travail par salarié est plus élevé.
- En 2016, plus de la moitié des effectifs de la branche ont été concernés par un arrêt de travail.

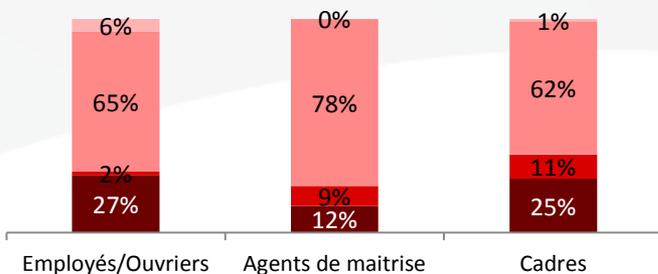
Répartition des jours d'absence selon le sexe et le motif d'arrêt



- Globalement, 68% des jours d'absence ont pour motif une maladie non professionnelle.
- Les femmes s'absentent plus souvent pour le motif vie familiale.
- La part des jours d'absences chez les hommes pour maladie professionnelle est plus grande. Néanmoins, si l'on regarde le nombre de jours, les femmes sont plus impactées.

■ Vie familiale ■ Maladie professionnelle ■ Maladie non professionnelle ■ Autres

Nombre de jours d'absence selon la CSP et le motif d'arrêt



- Dans toutes les catégories, la maladie non professionnelle est le principal motif d'absence.

Volet social

Masse salariale

- La masse salariale brute s'élève à 64,7 millions d'euros en 2016
- A périmètre constant, la masse salariale a **augmenté de 3,5%** sur un an.

Périmètre constant	Montant de la masse salariale (en M€)	Montant annuel moyen par salarié
2015	60,63	46 746 €
2016	62,78	48 182 €

- Le montant moyen par salarié est également en progression, de +3%.
- Le montant annuel moyen par salarié dans la branche est nettement supérieur à celui du commerce de gros pour l'année 2016 (48 182€ vs 37 990 €).
- Les effectifs salariés étant constants, l'augmentation annuelle de la masse salariale s'explique en partie par l'augmentation de salaires, primes, etc...
- L'évolution annuelle de la **masse salariale est importante chez les TPE** : avec une augmentation des effectifs de 2%, elle atteint +15% (1% pour les entreprises de 10 salariés et +).

Données nationales -comparaison :

Source: Acooss, 2015-2016

Périmètre constant	Evolution annuelle de la masse salariale	Montant annuel moyen par salarié
Commerce de gros	+2%	37 990 €
Commerce de détail	+3%	22 580 €
Tous secteurs privés confondus	+2%	30 310 €

Volet social

Deux accords de branche : Emploi de travailleurs handicapés et Egalité professionnelle

- L'emploi de travailleurs handicapés : 6 entreprises sur 7 répondantes ont déclaré employer un TH

- En 2016 : source: enquête 2016

- La totalité des entreprises répondantes ayant plus de 20 salariés emploie au moins une personne en situation de handicap.



50%



50%

Principale fonction occupée par les travailleurs handicapés : administratif-comptable.

- Aucun recrutement de TH n'a eu lieu en 2016 parmi les entreprises répondantes.

- 5 entreprises sur 6 déclarent mener des actions spécifiques sur le handicap :

Recours au secteur adapté et protégé (entreprises adaptées, ESAT...):	6/6
Maintien dans l'emploi (adaptation de poste, sameth...):	2/6
Sensibilisation (plaquettes, animations...):	2/6

- En 2015 : source: Agefiph, données DOETH

- 12 établissements assujettis dans la branche. Taux d'emploi direct en ETP : 1%,
- 2/3 des établissements assujettis ont recours à de l'emploi direct et ¾ ont recours à la sous-traitance.
- Aucun établissement atteint de quota des 6%.
- 2/3 versent une contribution à l'Agefiph.

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.

Les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation selon plusieurs modalités : recruter des travailleurs handicapés, sous-traiter au secteur protégé ou adapté ou accueillir des stagiaires handicapés. A défaut, ils doivent verser une contribution correspondante à l'Agefiph.

Volet social

Deux accords de branche : Emploi de travailleurs handicapés et Egalité professionnelle

■ L'égalité professionnelle

Un accord a été signé dans la branche de l'Horlogerie relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Accord du 22 juin 2009 conclu dans le cadre de la loi du 9 mai 2001, de l'ANI du 1^{er} mars 2004 et de la loi du 23 mars 2006, pour une durée indéterminée.

L'accord est suivi à travers 7 indicateurs, par genre :

Effectifs salariés	Femmes	Hommes
En 2015	61%	39%
En 2016	62%	38%

Par CSP	Femmes	Hommes
Employés / Ouvriers	71%	29%
Agents de maîtrise	63%	37%
Cadres	48%	52%

Par tranches d'âge*	Femmes	Hommes
Moins de 26 ans	9%	8%
26 à 29 ans	10%	10%
30 à 34 ans	22%	16%
35 à 39 ans	16%	14%
40 à 44 ans	12%	17%
45 à 49 ans	8%	8%
50 à 54 ans	7%	11%
55 à 59 ans	10%	10%
60 ans et plus	6%	6%

Par tranches d'ancienneté* (données brutes)	Femmes	Hommes
Moins d'un an	10%	6%
1 à 4 ans	36%	28%
5 à 9 ans	19%	20%
10 à 14 ans	11%	18%
15 à 19 ans	8%	12%
20 ans et plus	17%	16%
Ancienneté moyenne*	10 ans	11 ans

Formation		
Par type d'action	Femmes	Hommes
Plan de formation moins de 10 salariés	69%	31%
Plan de formation 10 salariés et plus	58%	42%
Contrat de professionnalisation	53%	47%
Période de professionnalisation	62%	38%
CPF EA	79%	21%

Durée et organisation de travail		
Par durée du travail*	Femmes	Hommes
Temps complet	90%	98%
Temps partiel	10%	2%

* Données basées sur 4 répondants, ce qui représente ¼ des salariés de la branche en 2016.

5 – Volet formation

Le contrat de professionnalisation

Le contrat d'apprentissage

CQP

Période de professionnalisation

Plan de formation

CPF

Volet Formation

Tous dispositifs de formation confondus, le nombre de stagiaires formés est en hausse de 35% par rapport à 2015.

DISPOSITIF	2015	2016
Contrat de professionnalisation	14	15
Contrat d'apprentissage	18	14
Compte personnel de formation <i>Entreprise associée</i>	11	24
Compte personnel de formation <i>Entreprise non associée</i>	n.d.	6
Période de professionnalisation	5	26
Plan de formation <i>Moins de 10 salariés</i>	23	13
Plan de formation <i>10 salariés ou plus</i>	77	110
Versements volontaires	13	3
ENSEMBLE	161	217

29 contrats en alternance

→ Multiplié par 2

→ Multiplié par 6

123 contrats via le plan de formation :
+25% comparé à 2015

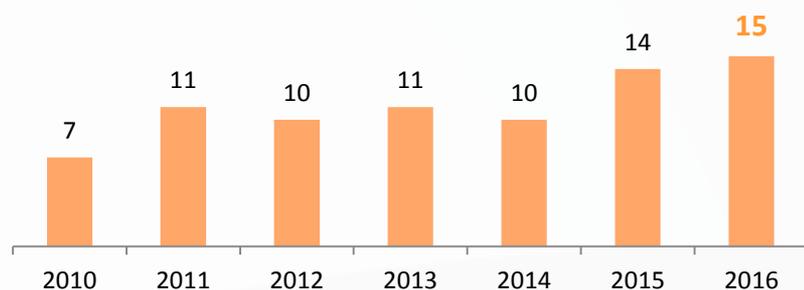
- Aucune formation tuteur recensée en 2016 (idem en 2014 et 2015).

Volet Formation

Le contrat de professionnalisation

- 15 contrats de professionnalisation en 2016

Nombre de contrats de professionnalisation pris en charge



Répartition des contrats de professionnalisation selon la taille d'entreprise



- Type de contrat:** La totalité des recrutements en contrats de professionnalisation sont des contrats à durée déterminée en 2016.

- Dans la branche, 6 contrats de professionnalisation sur 10 sont faits par une entreprise de 10 à 49 salariés (16% à l'échelle du Forco).

Volet Formation

Le contrat de professionnalisation

■ Profil des bénéficiaires des contrats de professionnalisation



8 bénéficiaires sur 15 sont des femmes -> nette progression de la part des femmes sur un an.

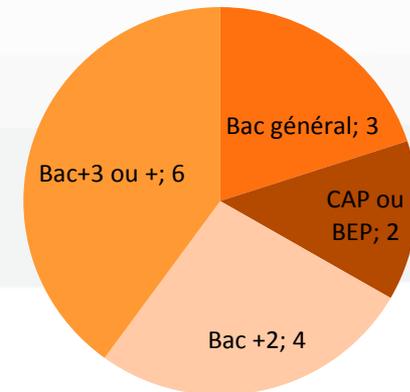


12 bénéficiaires sur 15 ont moins de 26 ans, contre la totalité en 2015.



10 bénéficiaires sur 15 recrutés avaient un niveau égal ou supérieur à bac+2 avant la formation.

Répartition des salariés recrutés en contrat de professionnalisation selon leur niveau initial de formation

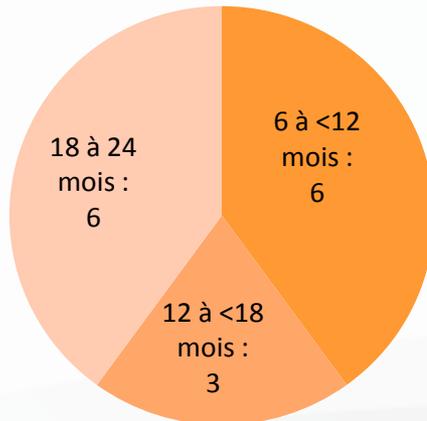


Volet Formation

Le contrat de professionnalisation

■ Caractéristiques des contrats de professionnalisation

Répartition des salariés recrutés en contrat de professionnalisation selon la durée de contrat



Liste des intitulés de formation :

- animateur(trice) formateur(trice) pour marque ou enseigne mode et beauté
- Bac pro commerce
- Bachelor in International Hotel and Tourism Management
- Bachelor retailing de luxe
- BTS Commerce International A Referentiel Europeen
- BTS Management des Unités Commerciales
- Chef de projet multimédia
- DSCG (diplôme supérieur de comptabilité & de gestion)
- Expert en stratégie digitale
- Manager des entreprises de la communication: stratégie et entrepreneariat
- Manager en marketing du luxe
- Responsable du développement commercial
- Responsable en gestion "option marketing de l'analyse a la décision"
- Responsable technico commerciale
- Spécialité BMA Horlogerie

- 6 formations dans le Commerce
- 1 BMA Horlogerie

 ■ 9 des 15 contrats ont une durée supérieure ou égale à un an (60% contre 70% en 2015).

 ■ **Objectif visé par la formation** : un titre ou un diplôme homologué pour 8 d'entre eux (5 en 2015).
6 autres contrats visent un diplôme d'état et 1 une qualification CCN.

Volet Formation

Le contrat d'apprentissage

- 14 contrats d'apprentissage en 2016 (18 en 2015).



8 apprentis sur 10 sont des hommes



- La quasi-totalité a moins de 26 ans.
- Tous ont plus de 18 ans (*63% à l'échelle nationale*)
- Moyenne d'âge : 22 ans

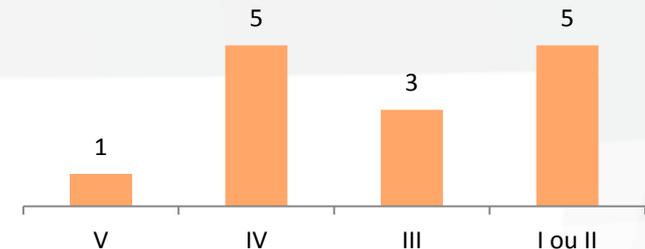


Plus de la moitié des apprentis ont un diplôme supérieur ou égal au niveau III.

Répartition des apprentis selon la taille de l'entreprise



Répartition des apprentis selon le niveau du dernier diplôme



Source : base Ari@ne – DGEFP – contrats enregistrés en 2015 et 2016

Volet Formation

Le contrat d'apprentissage

■ Caractéristiques des contrats d'apprentissage

Durée des contrats

- 
- L'ensemble des contrats ne dépassent pas 24 mois.
 - La moitié des contrats dure 12 mois ou moins.

Domaines de formation :

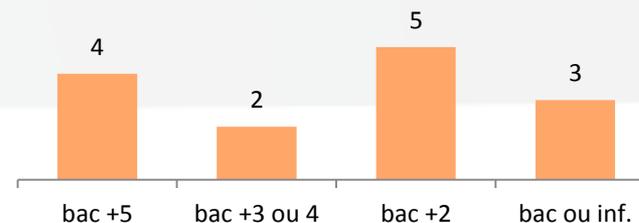
- **Gestion et Commerce** regroupent plus de la moitié des contrats.
- **Deux BMA horlogerie** ont été faits en apprentissage en 2016.

Objectif visé par la formation :



- 4 contrats sur 10 visent un niveau supérieur ou égal à bac +3.

Répartition des contrats selon le niveau visé



Volet Formation

La formation des salariés : **Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)**

- En 2016, aucun CQP n'a fait l'objet d'une demande de financement par le Forco.

20 CQP ont été délivrés (*hors financement OPCA*).

Fin 2016 : **accord pour la modernisation et la mise en œuvre de trois CQP**

- CQP "Technicien d'atelier en horlogerie";
- CQP "Horloger qualifié";
- CQP "Vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme".

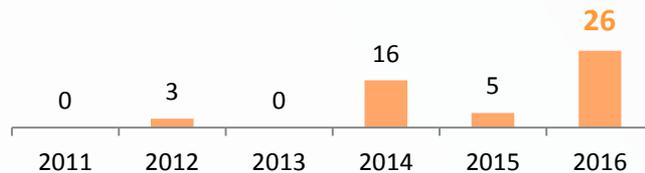
A noter : en 2017, l'Observatoire pilote pour la branche une étude sur le devenir des étudiants horlogers (CQP et autres).
Les résultats sont attendus pour fin 2017.

Volet Formation

La formation des salariés : période de professionnalisation

- 26 stagiaires formés dans le cadre de la période de professionnalisation en 2016

Nombre de stagiaires en période de professionnalisation



Environ 2/3 des bénéficiaires sont des **femmes**.



Age moyen : 44 ans;
Et 13 seniors.

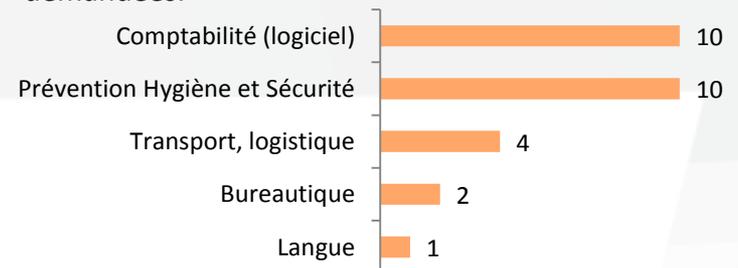


5 entreprises, de plus de 10 salariés (contre 2 entreprises en 2015).



- En moyenne, les périodes de professionnalisation durent **36 heures**.
- 58% des formations durent moins de 35 heures.

- Plus de la **moitié** des formations portent sur des certifications inscrites à l'**inventaire de la CNCP**.
- Les formations " **logiciels de comptabilité** " et les " **Sauveteur secouriste du travail** " sont les plus demandées.

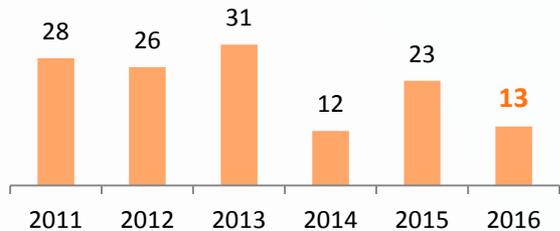


Volet Formation

La formation des salariés : **plan de formation**

- Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés :
13 stagiaires formés, dans 7 entreprises.

Nombre de bénéficiaires du plan de formation – 10 :

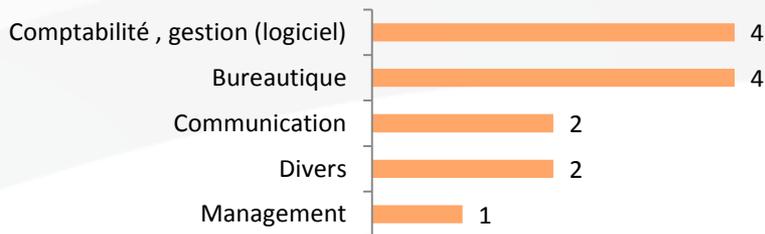


9 femmes



Moyenne d'âge : **46 ans**,
dont 9 seniors

Principaux domaines de formation :



10 employés
2 ingénieurs/cadres



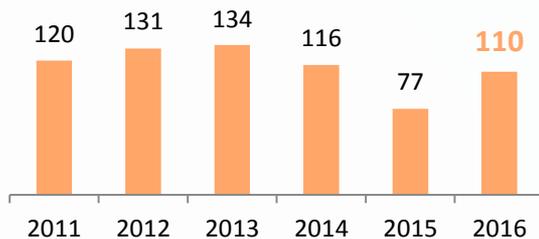
- En moyenne la formation dure **18 heures** contre 25 h en 2015 et 30 h en 2014;
- 2 formations de 35 heures ou plus.

Volet Formation

La formation des salariés : plan de formation

- Plan de formation des entreprises de 10 salariés ou +:

110 stagiaires, 15 entreprises



58% de femmes
(67% en 2015)



50% de 26 à 44 ans
44% de 45 ans ou +



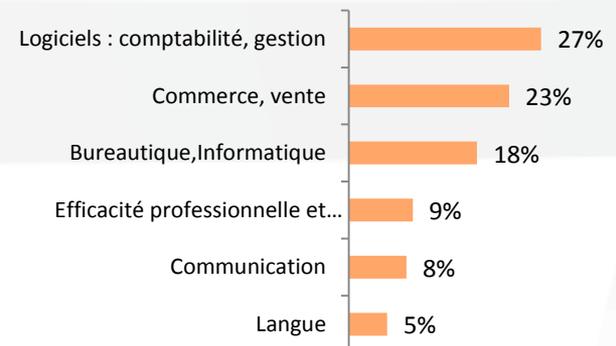
47% d'**employés** -ouvriers
45% d'ingénieurs -cadres

Contrairement aux entreprises de moins de 10 salariés, les formations imputées au titre du plan de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus ne font pas toutes l'objet d'une demande de financement auprès des OPCA. Ces derniers ne comptabilisent donc pas l'ensemble des formations imputées au titre du plan pour les entreprises de 10 salariés et plus.



- En moyenne, les formations durent **23 heures**, contre 16 heures en 2015.
- Plus de trois quarts** des formations durent **moins de 35 heures**.
- Parmi les 4 entreprises répondantes à l'enquête sur la formation, plus d'un salarié sur cinq a bénéficié d'une formation (y compris financement hors OPCA).

Principaux domaines de formation :



Volet Formation

La formation des salariés : **CPF**

- Le **Compte Personnel de Formation (CPF) entreprise associée**

24 CPF ont été pris en charge par le Forco contre 11 en 2015, année de lancement du dispositif.



En moyenne la formation dure **36 heures**;
2/3 des formations durent **moins de 35 heures**.



13 CPF concernent les **langues vivantes** (anglais);
10 concernent des outils **bureautiques** (Excel).

- Profil des bénéficiaires :**



Plus de $\frac{3}{4}$ sont
des **femmes**



Age moyen : 38 ans,
4 seniors.



17 sont employés (4 en 2015)
Et 6 sont ingénieurs (6 en 2015)



13 travaillent dans une entreprise
de **10 à 49 salariés**.
Aucun bénéficiaire ne travaille **dans**
une **TPE**.

Volet Formation

La formation des salariés : **CPF**

- **Le Compte Personnel de Formation (CPF) entreprise non associée**

6 CPF ENA ont été pris en charge par le Forco,



En moyenne la formation dure **69,5 heures**.



5 CPF ENA concernent les **langues vivantes**.

- **Profil des bénéficiaires :**



2/3 sont des **femmes**



Age moyen : 41 ans



3 ingénieurs-cadres



Entreprises de **20 à 299 salariés**

CPNEFP du commerce de gros de l'horlogerie

Pour tout renseignement :

Fédération de l'Horlogerie / secrétariat de la Commission Paritaire Nationale Emploi-Formation

26 rue du Renard
75 004 Paris

www.fh.asso.fr



Observatoire prospectif du commerce

251 boulevard Pereire
75 017 Paris

www.forco.org

