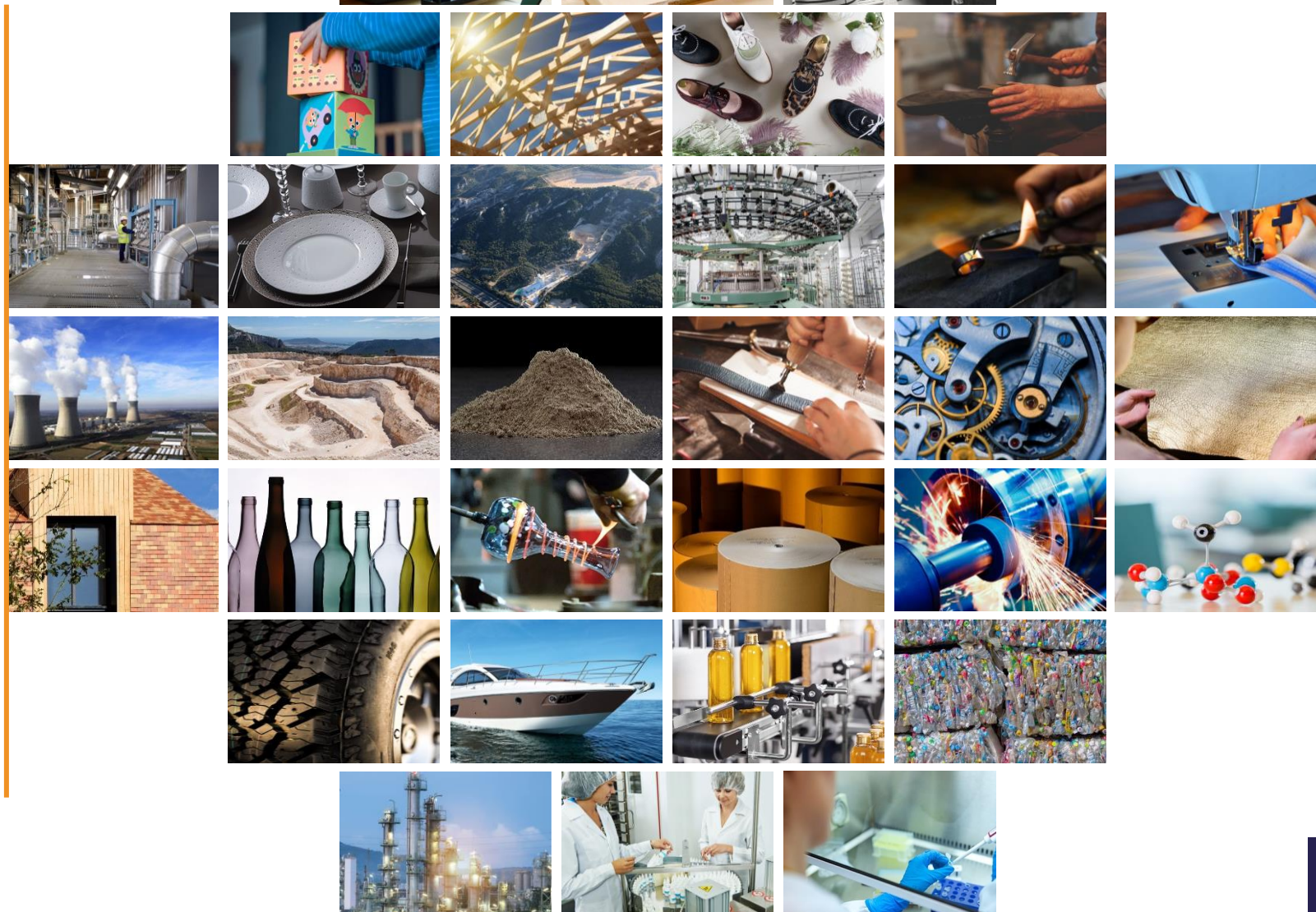




COMPÉTENCES
INDUSTRIES

PANORAMA DES BRANCHES PROFESSIONNELLES 2020



LE PANORAMA DES BRANCHES PROFESSIONNELLES D'OPCO 2i

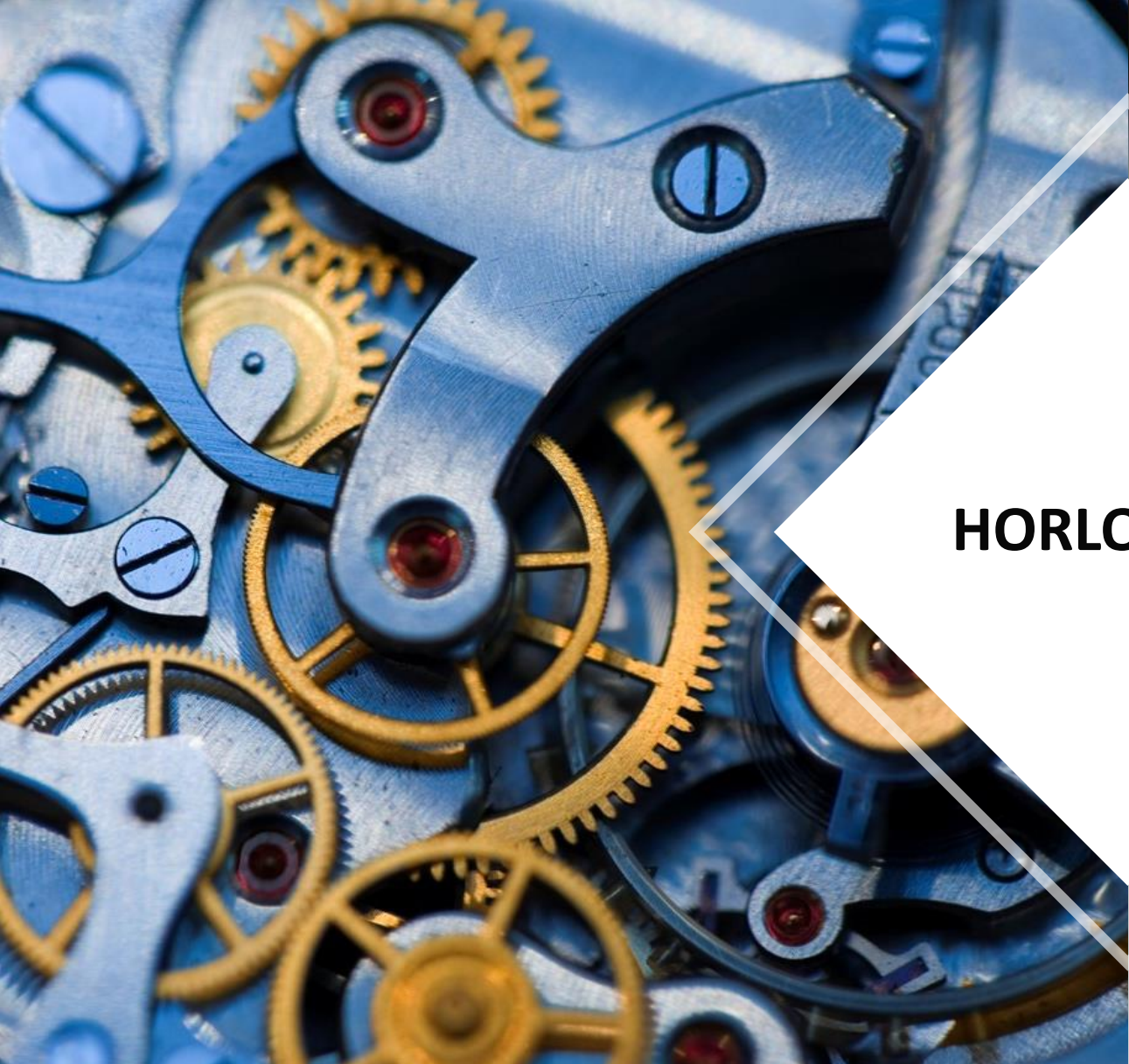


OPCO 2i a pour mission d'informer, de conseiller et d'accompagner les entreprises et les salariés de 32 branches professionnelles de l'industrie en France métropolitaine dans la mise en œuvre de leurs projets compétences, formations et alternance. À cet effet, les partenaires sociaux ont créé l'Observatoire Compétences Industries. Ce dernier a notamment pour mission de réaliser la consolidation des données sur l'emploi et la formation professionnelle de l'ensemble des 32 branches auprès desquelles intervient OPCO 2i.

Ce panorama interindustriel fournit un état des lieux harmonisé sur l'ensemble du périmètre d'OPCO 2i. Chaque panorama de branche présente les mêmes indicateurs, avec les mêmes sources de données, déclinés sur 4 volets.

LES VOLETS D'UN PANORAMA DE BRANCHE :

Sources :		Sources :	
Économique	■ Nombre d'entreprises et répartition par taille ■ Nombre d'établissements et répartition géographique ■ Chiffre d'affaires	- INSEE (DADS, ESANE, REE) - DARES - ACOSS - Table de croisement IDCC/APE - Entretiens avec des experts techniques	- Données OPCO 2i
Emploi	■ Nombre de salariés ■ Répartition géographique, par taille d'entreprises, par âge, par famille de métiers, par sexe, CSP et contrat		- Entretiens avec des experts techniques - Publications
Alternance	■ Nombre d'alternants ■ Répartition des alternants par région ■ Répartition des alternants par taille d'entreprise		
Enjeux	■ Enjeux principaux de la branche dans les années à venir vis-à-vis du contexte et des besoins		



HORLOGERIE



1,2 Md€
chiffre d'affaires



94
entreprises



1 370
salariés



35
alternants



PORTRAIT

Les chiffres clés



1,2 Md€ de CA en 2020

- **2,6 Md€** d'importation
- **49%** des ventes en valeur concernent des produits > 1 000 euros.



94 entreprises

- **80%** de TPE
- **46%** des établissements en IdF

2019



1 370 salariés

- **59%** de femmes
- **71%** de fonctions tertiaires

2020



35 alternants

- **28** apprentis
- **7** contrats de professionnalisation

Les activités et secteurs

La branche de l'horlogerie représente **les entreprises d'importation, de vente et de réparation d'articles d'horlogerie** (y compris les articles à très haute valeur ajoutée).

On retrouve dans la branche de l'horlogerie une très grande majorité des salariés (plus de 90%) dans des entreprises de commerce (codes APE 46.18Z et 46.48Z). La branche a donc en réalité une activité plus proche du négoce, que de l'industrie. À titre d'exemple, la plupart des salariés des points de vente des marques appartiennent à la branche.

Quelques métiers emblématiques (liste non exhaustive)



Acheteur(euse)



Chargé(e) de réception-expédition



Gestionnaire de stock



Technicien(e) horloger(ère)



Attaché(e) commercial(e)



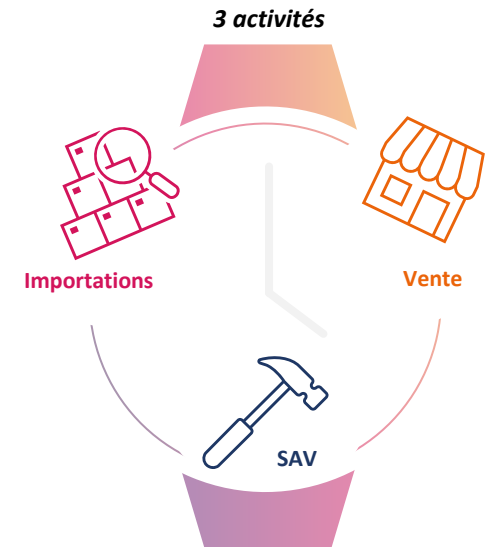
Contrôleur(euse) qualité



Horloger(ère) réparateur(trice)



Technicien(ne) SAV



Le périmètre des données statistiques

Les données du volet économique, du nombre de salariés et de leur répartition par région et métier ont pour périmètre le code de la convention collective IDCC 1044. Les données sociodémographiques des salariés sont basées sur ce même périmètre, à partir des données DADS 2015. La liste complète des APE pris en compte est en annexe.



ÉCONOMIE

Les informations clés

Une petite branche, **composée d'entreprises de moins de 250 salariés, dont 80% de TPE.**

Des établissements **concentrés en régions Île-de-France et Bourgogne-Franche Comté.**

Le CA est en augmentation sur ces 3 dernières années.

94 entreprises

Nombre d'entreprises – REE 2015-18

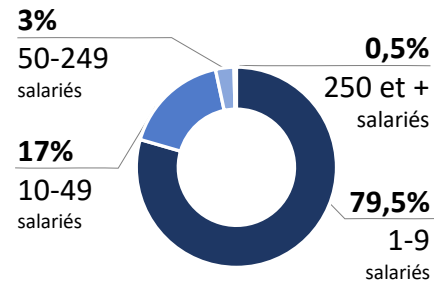


2015 2016 2017 2018

La branche de l'horlogerie est une petite branche, composée de 94 entreprises. Si un écart de périmètre statistique fait paraître entre 2016 et 2018 une baisse du nombre d'entreprises, la branche connaît en réalité une stabilité de son nombre d'entreprises.

80 % de TPE

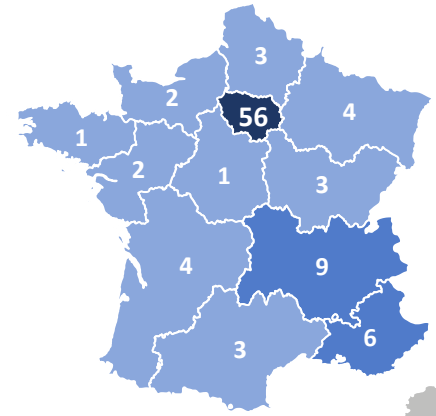
Part des entreprises - REE 2018



La branche de l'horlogerie est majoritairement composée de petites structures. Seulement 3% des entreprises ont plus de 50 salariés.

96 établissements

Nombre d'établissements – REE 2018 (1)



46% des établissements de la branche sont situés en ÎdF. La production se situe quant à elle à proximité de la frontière franco-suisse (région de Besançon plus particulièrement), mais il s'agit majoritairement d'indépendants et d'artisans non comptabilisés ici (2).

Import

2,6 Md€ de biens ont été importés en 2018. 77% des produits importés en valeur provenaient de Suisse (produits haut de gamme en majorité).

1,2 milliard de CA

CA (Md€) – Fédération Horlogerie (3)



Le chiffre d'affaires de la branche a progressé de 2016 à 2018 (+9%). Cette croissance est essentiellement portée par les produits de luxe vendus à l'international.

(1) Estimation à partir de la répartition des salariés de la branche

(2) La fabrication (code APE 26.52Z) dépend de la branche de la métallurgie. D'autre part, les entreprises de 0 salarié et indépendants ne sont pas pris en compte dans ce portrait.

(3) Fédération horlogerie (chiffre retraité hors imputation des marges, tout en intégrant les activités wholesale et retail)



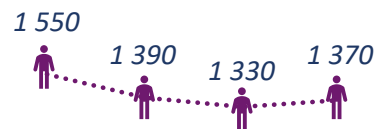
Les informations clés

Le nombre de salariés a **baissé de 11,6% entre 2016-2019**, pour atteindre environ **1 370 salariés**. **45% des salariés de la branche sont situés en ÎdF**.

Les activités de la branche se concentrent sur des activités d'**achats et ventes** (47% des salariés). Elle ne comprend pas d'activités de fabrication (qui dépendent de la Métallurgie), mais reste une branche industrielle du fait de son **importante activité de réparation**.

1 370 salariés

Nb de salariés – ACOSS

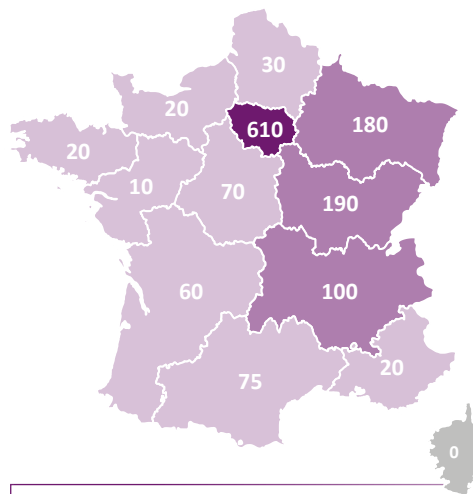


2016 2017 2018 2019

Les entreprises de la branche emploient 1 370 salariés en 2019. S'il apparaît une baisse des effectifs entre 2016 et 2018, celle-ci s'explique par un changement de périmètre statistique. En 2019, elle regroupe d'ailleurs 3,6% de salariés supplémentaires qu'en 2018.

Concentration des effectifs en ÎdF et les régions de l'est

Nb de salariés – ACOSS 2019



L'Île-de-France concentre 45% des effectifs de la branche. Les régions de l'est de la France, frontalières de la Suisse, et en particulier la Bourgogne-Franche-Comté, regroupent quant à elles 34% des effectifs du secteur.

-

Part des entreprises/salariés – DARES 2017

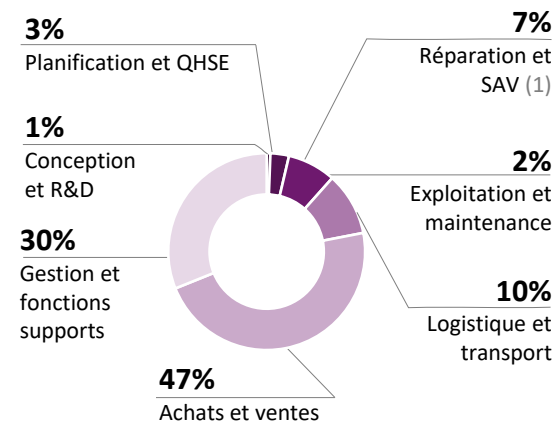


■ Salariés ■ Entreprises

La branche comptant moins de 5 000 salariés, la DARES ne publie pas de portrait statistique. Par conséquent, l'information de la répartition des salariés par taille d'entreprise est indisponible.

47% de fonctions achats/ventes

Part des salariés - DADS 2015



La branche ne compte que 5% de salariés dédiés à des fonctions de production. La branche représente en réalité essentiellement des salariés du négoce avec 71% des salariés exerçant des fonctions tertiaires (*achats et ventes, gestion et fonctions support*) et des techniciens après-vente.

(1) La famille « Réparation et SAV » correspond au regroupement des familles habituelles « Production et assemblage » et « Exploitation et maintenance »



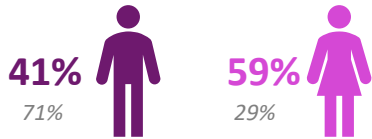
EMPLOI

Les informations clés

La branche de l'horlogerie est **sensiblement plus féminisée que l'ensemble des branches industrielles** (59% de femmes contre 29% dans l'interindustrie en moyenne). Elle est également **plus jeune que la moyenne des branches de l'interindustrie** (seuls 23% de ses effectifs ont plus de 50 ans vs 32% en moyenne). Elle se caractérise enfin par **une très forte proportion d'employés qui représentent presque 1 poste sur 2** (contre seulement 11% dans l'industrie en général).

59% de femmes

Part des salariés par sexe – DADS 2015

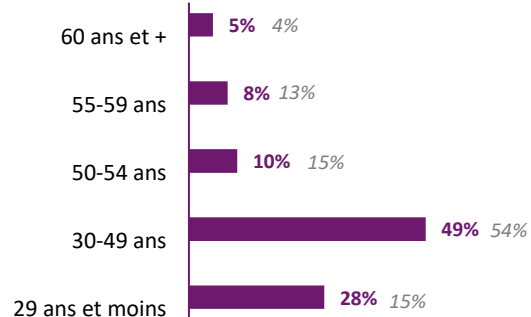


Moyenne de l'interindustrie

La proportion des femmes (59%) dans la branche est largement plus importante que celle des hommes (41%). Elle est stable sur la période 2009-2015. Elle dépasse par ailleurs la part moyenne de femmes dans l'interindustrie qui se situe à 29%.

Un tiers de moins de 30 ans

Part des salariés par âge – DADS 2015

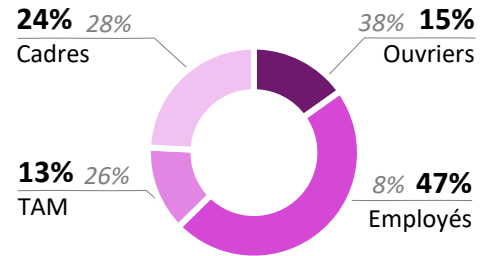


Moyenne de l'interindustrie

La branche de l'horlogerie se caractérise par une population de salariés jeune : 28% des salariés de la branche ont moins de 30 ans, contre 15% dans l'interindustrie. Les plus de 50 ans représentent quant à eux seulement 23% des effectifs de la branche, contre 32% dans l'interindustrie.

47% d'employés

Part des salariés par CSP – DADS 2015

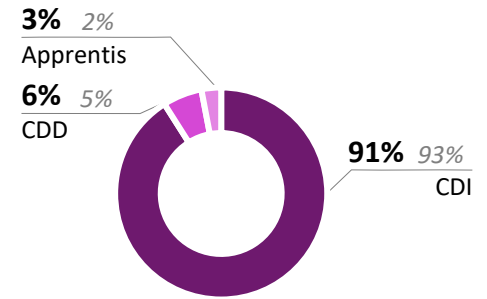


Moyenne de l'interindustrie

La branche se caractérise par une très forte proportion d'employés et une faible présence d'ouvriers, un phénomène à l'opposé de la structure habituelle des entreprises de l'interindustrie, qui s'explique notamment par la forte proportion de fonctions tertiaires.

91% de CDI

Part des salariés par contrat – DADS 2015



Moyenne de l'interindustrie

Les CDI sont les contrats les plus représentés dans la branche. Les entreprises de la branche font d'autre part peu appel à d'autres types de contrats comme l'intérim.



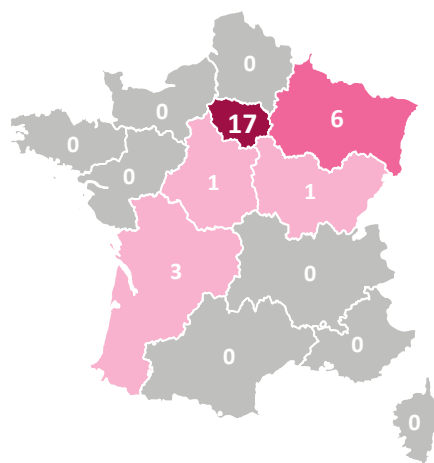
ALTERNANCE

APPRENTISSAGE

28 apprentis au 31/12/2020

60% en Île-de-France

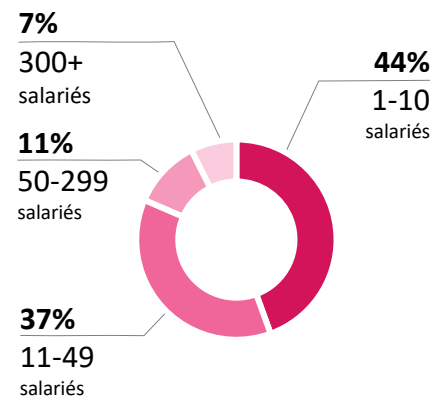
Nb d'apprentis par région – OPCO 2i



Les entreprises de la branche recourent au contrat d'apprentissage dans une proportion de 20 contrats pour 1 000 salariés.

44% dans les 1 à 10 salariés

Apprentis par taille d'entreprise – OPCO 2i



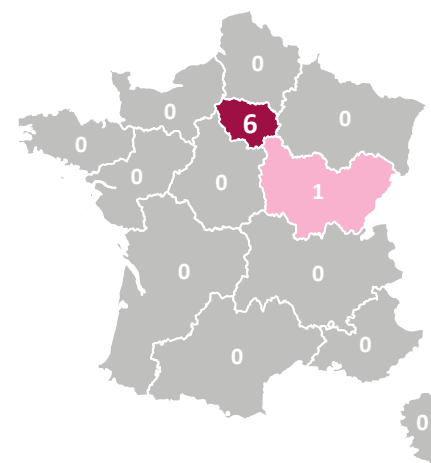
La majorité des salariés en contrat d'apprentissage de la branche sont employés par des entreprises de 1 à 10 salariés (44%).

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

7 contrats au 31/12/2020

6 en Île-de-France

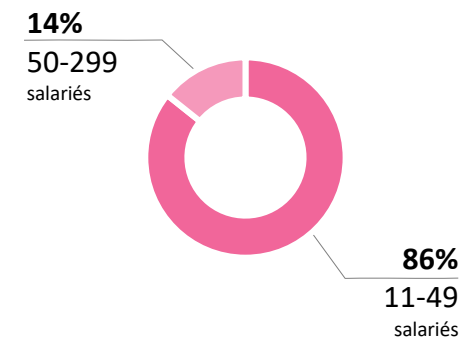
Nb de contrats de pro. par région – OPCO 2i



Les entreprises de la branche recourent au contrat de professionnalisation dans une proportion de 5 contrats pour 1 000 salariés.

86% dans les 11 à 49 salariés

contrats de pro. par taille d'entreprise – OPCO 2i



La majorité des salariés en contrat de professionnalisation de la branche sont employés par des entreprises de 11 à 49 salariés (86%).



ENJEUX

Principales problématiques et évolutions du contexte de l'activité de la branche



- Le **chiffre d'affaires (CA) de la branche est en croissance**. Cette dynamique est soutenue par les **produits de luxe** (hausse de 3% des ventes de montres > 3 000€ vs. une baisse de 5% des ventes de produits < 100€ entre 2018 et 2019).



- Le **développement du e-commerce** dans la branche est un enjeu important. Il touche en particulier les entreprises dont les produits sont positionnés sur le segment haut de gamme. En effet, certaines d'entre elles ont longtemps hésité à s'engager sur ce mode de distribution, craignant de ne pas pouvoir vendre leurs produits (luxe) en ligne et/ou de rompre avec le cérémonial de vente qui participe à la satisfaction du client. Les économistes estiment que **la part de marché liée au e-commerce dans l'industrie horlogère va continuer de croître de manière continue**. Elle représente 12% début 2020.



- Le **marché de seconde main se développe** aujourd'hui, y compris concernant les montres à très haute valeur ajoutée. Les entreprises de la branche situées sur ce segment de marché font donc face à un enjeu majeur : investir ce marché, avec le risque de moins contrôler leur image, ou ne pas investir ce marché, avec le risque de ne pas maîtriser ce canal de vente et ses éventuels développements.



- La crise liée à la COVID-19 a fortement impacté le secteur. Les consommations touristiques se sont repliées, impactant fortement le marché des montres haut de gamme. Au contraire, le marché des produits de moyenne gamme a bénéficié des ventes en ligne.

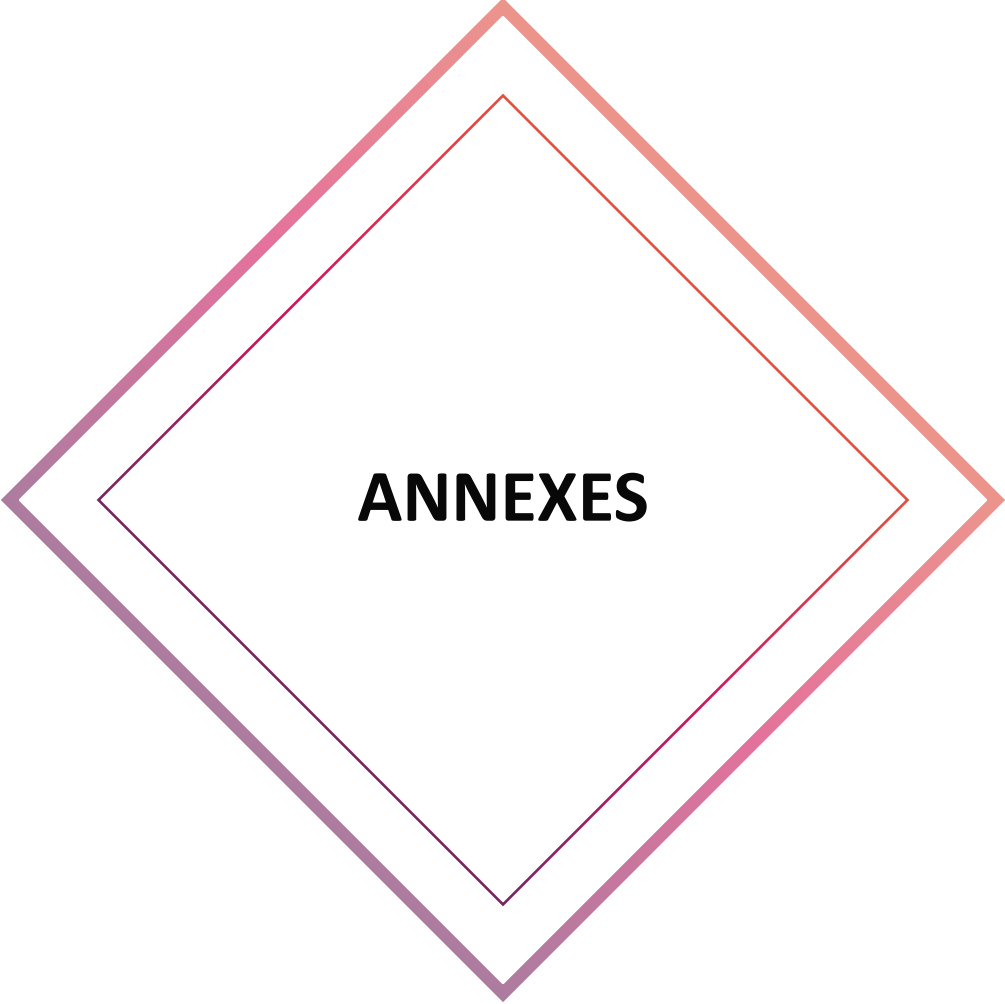
Principaux enjeux pour l'emploi et la formation des salariés de la branche



- Dans le contexte de la crise liée à la COVID-19, **la branche a mis en place des dispositifs pour en limiter l'impact social** (activité partielle, aménagement du temps de travail...). Le prolongement de la crise sur 2021 appelle toutefois à la vigilance, notamment vis-à-vis des TPE (80% des entreprises de la branche).



- Les activités de la branche sont concentrées sur des produits haut de gamme, qui nécessitent une **expertise importante** de la part des salariés :
 - dans un contexte où les modes de fabrication évoluent, notamment grâce aux nouvelles technologies, permettre aux salariés **d'actualiser leurs compétences** est un enjeu crucial pour les entreprises, qu'elles soient des grandes maisons de luxe ou des structures plus artisanales ;
 - dans une branche où les produits envoyés en SAV sont des produits à forte valeur ajoutée, **conserver et développer une expertise forte en matière de réparation est essentiel**.
- Alors que le e-commerce devrait se développer dans le secteur, il est essentiel **d'accompagner les entreprises de la branche, en particulier les plus petites structures, dans la valorisation de leurs produits et savoir-faire en ligne**.



ANNEXES

GLOSSAIRE

TPE	Les très petites entreprises (ou microentreprises MIC) sont les entreprises occupant moins de 10 personnes, et qui a un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros. Les microentreprises font partie des petites et moyennes entreprises (PME) - INSEE. Nous ne retenons dans ce rapport que la condition du nombre de salariés et les TPE désignent en ce sens les entreprises de 1 à 9 salariés.
PME	Les petites et moyennes entreprises (PME) sont celles qui, d'une part, occupent moins de 250 personnes, d'autre part, ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros - INSEE. Nous ne retenons dans ce rapport que la condition du nombre de salariés et les PME désignent en ce sens les entreprises de 1 à 249 salariés.
ETI	Une entreprise de taille intermédiaire (ETI) est une entreprise qui a entre 250 et 4 999 salariés, et soit un chiffre d'affaires n'excédant pas 1,5 milliard d'euros soit un total de bilan n'excédant pas 2 milliards d'euros - INSEE. Nous ne retenons dans ce rapport que la condition du nombre de salariés et les ETI désignent en ce sens les entreprises de 250 à 4 999 salariés.
GE	Une grande entreprise est une entreprise qui vérifie au moins une des deux conditions suivantes : avoir au moins 5 000 salariés ou avoir plus de 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires et plus de 2 milliards d'euros de total de bilan - INSEE. Nous ne retenons dans ce rapport que la condition du nombre de salariés et les GE désignent en ce sens les entreprises de plus de 5 000 salariés.
Branche	Abus de langage désignant une branche professionnelle. Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective – Ministère du travail.
Secteur	Un secteur regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée) - INSEE.
Filière	La filière désigne couramment l'ensemble des activités complémentaires qui concourent, d'amont en aval, à la réalisation d'un produit fini - INSEE.
IdF	Île-de-France
AURA	Auvergne-Rhône-Alpes
kT	1 000 tonnes
k€	1 000 €
M€	1 000 000 €

LES SOURCES D'INFORMATIONS DES DONNÉES STATISTIQUES



L'INSEE est l'organe de référence en matière de statistiques publiques en France, tous domaines confondus. Il mène en propre un certain nombre d'enquêtes (notamment dans le domaine de l'emploi) et coordonne également les travaux des différents Services statistiques ministériels.



« L'Acosse est la caisse nationale des Urssaf. Elle définit les orientations en matière de recouvrement, de contrôle et de contentieux » sur le périmètre des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales. Elle produit des statistiques sur les embauches, la masse salariale, les effectifs salariés, micro-entrepreneurs et particuliers employeurs.



« La direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques est une direction de l'administration publique centrale française, qui dépend du ministère du Travail. ». Elle produit (sur la base de ses propres enquêtes et de données d'autres organes) des statistiques sur le dialogue social, l'emploi, la formation professionnelle, la santé au travail...



Depuis le 1er avril 2019, l'opérateur de compétences interindustriel, OPCO 2i, rassemble 32 branches professionnelles de l'industrie. Il reprend partiellement ou totalement les champs de compétences des OPCA OPCAİM, OPCA DEFİ, OPCA 3+, AGEFOS-PME et OPCALİA . En tant qu'opérateur de compétences, OPCO 2i produit des statistiques sur l'alternance et la formation continue des salariés de ses branches.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE



Volet économique

Le volet économique s'intéresse aux indicateurs suivants : nombre d'entreprises et répartition par taille, nombre d'établissements et répartition géographique, chiffre d'affaires.

Entreprises

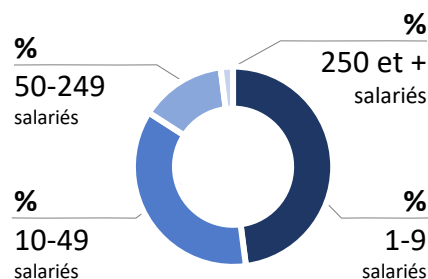
Nombre d'entreprises – REE 2015-18



2015 2016 2017 2018

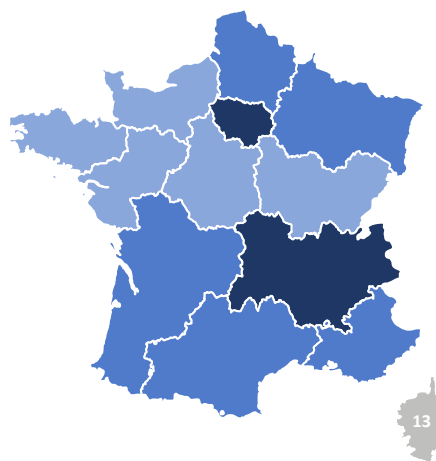
Répartition par taille

Part des entreprises - REE 2018



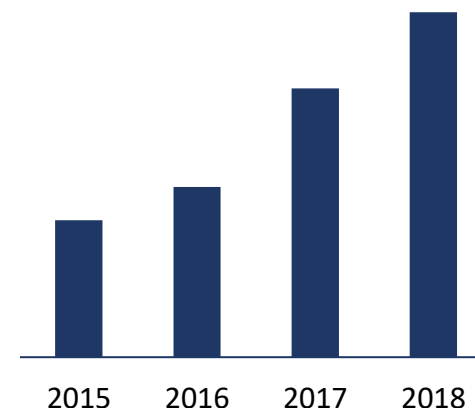
Établissements

Nombre d'établissements - REE 2018



Chiffre d'affaires

CA (Md€) par secteur - Esane



3 sources :

- Le [répertoire des entreprises et des établissements \(REE\)](#) de l'INSEE issu de la base SIRENE. Cette base donne la répartition du nombre d'entreprises et d'établissements par code APE, taille, commune et type pour les années 2015, 2016, 2017 et 2018.
- La [table de passage de la DARES « IDCC x APE »](#). Elle donne la répartition des salariés des différents IDCC par code APE pour les années 2015, 2016 et 2017 (issue des données de la DSN).
- Les [portraits statistiques de branche \(PSB\)](#) de la DARES qui donnent, pour les 250 principales conventions collectives, le nombre d'entreprises et le nombre d'établissements pour les années 2015, 2016 et 2017 (issus des données de la DSN).

Méthode de calcul : le nombre et les caractéristiques des établissements et entreprises de la Branche sont reconstruits en multipliant la base REE par la table de passage IDCCxAPE. Les données sont ensuite redressées pour être en cohérence avec les portraits statistiques de Branche du ministère du Travail, lorsqu'ils existent. Les coefficients de corrections 2017 et la table de passage IDCCxAPE 2017 sont appliqués aux données REE 2018.

Exceptions : pour certaines branches, le nombre d'entreprises est calculé en 2020 sur la base [SIRExIDCC](#) de la DARES (issue de la DSN) qui donne l'IDCC principal par SIRE. Les chiffres de 2015 à 2018 sont ensuite reconstitués à partir des tendances du REE 2016-18 de l'INSEE.

2 sources :

- L'[élaboration des Statistiques Annuelles d'Entreprises \(Esane\)](#) de l'INSEE. Elle donne le CA par code APE pour les années 2015, 2016, 2017 et 2018. Les secrets statistiques sont comblés par régression linéaire.
- La [table de passage de la DARES « IDCC x APE »](#) pour les années 2015, 2016 et 2017.

Méthode de calcul : le CA d'une Branche est reconstruit en multipliant la base Esane par la table de passage IDCCxAPE.

Exceptions : pour certaines branches, le CA calculé de cette manière ne représente pas la réalité d'autres sources sont alors utilisées.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

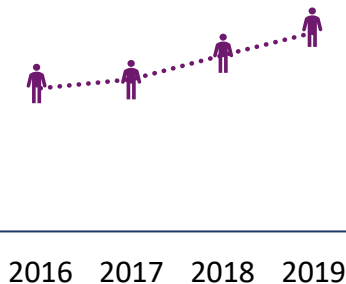


Volet emploi

Le volet emploi s'intéresse au nombre de salariés, leur répartition géographique, par taille d'entreprises, par sexe, âge, CSP, contrat et famille de métiers.

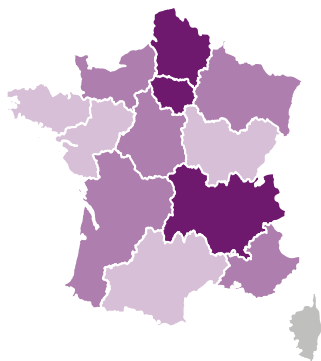
Nombre de salariés

Nb de salariés en milliers - ACOSS



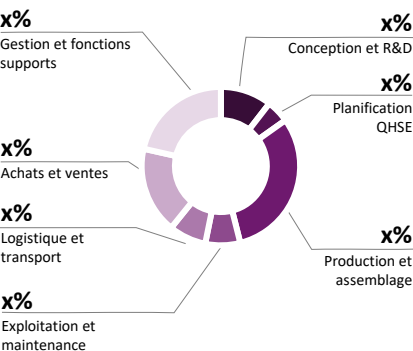
Répartition régionale

Nb de salariés – ACOSS 2019



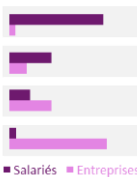
Par familles de métiers

Part des salariés – DADS 2015



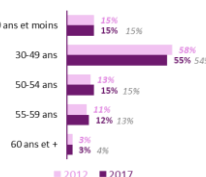
Par taille d'entreprises

#entreprises/salariés – DARES 2017



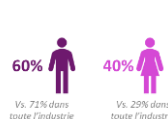
Âge

Part des salariés par âge – DARES 2017



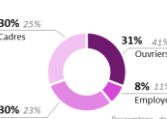
Sexe

Part des salariés par sexe – DARES 2017



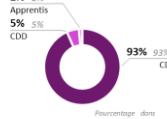
CSP

Part des salariés par CSP – DARES 2017



Contrat

Part des salariés par contrat – DARES 2017



3 sources :

- [Les effectifs salariés de l'AcoSS](#) qui donne la répartition du nombre de salariés par code APE, et par commune de 2016 à 2019.
- [La table de passage de la DARES « IDCC x APE »](#). Elle donne la répartition des salariés des différents IDCC par code APE pour les années 2015, 2016 et 2017 (issue des données de la DSN).
- [Les portraits statistiques de branche \(PSB\)](#) de la DARES qui donnent, pour toutes les conventions collectives, le nombre de salariés pour les années 2016 et 2017 (issus des données de la DSN).

Méthode de calcul : le nombre et la répartition géographique des salariés de la Branche sont reconstruits en multipliant la base AcoSS par la table de passage DARES/IDCC. Les données sont ensuite redressées pour être en cohérence avec les portraits statistiques de Branche du ministère du Travail, lorsqu'ils existent. Les coefficients de corrections 2017 et la table de passage IDCCxAPE 2017 sont appliqués aux données AcoSS 2018 et 2019. Les données sont également mises en cohérence avec la ventilation régionale des salariés de la DADS 2015.

2 sources :

- Données DADS 2015 qui donnent la répartition des salariés par professions et catégories socioprofessionnelles (code PCS).
- Table de correspondance code PCS x familles de métiers OPCO 2i, créée par KYU.

Méthode de calcul : Le nombre de salariés par famille de métiers OPCO 2i est reconstitué en multipliant la base DADS par la table de passage PCS x familles de métiers. Ces données étant de 2015, elles donnent un aperçu de la répartition par famille de métiers, qui a pu évoluer depuis.

1 source :

Les [portraits statistiques de branche \(PSB\)](#) 2017 de la DARES qui donnent, pour les 250 principales conventions collectives, les portraits sociodémographiques des salariés.

Méthode de calcul : La répartition des salariés pour les différents critères (taille d'entreprises, sexe, âge, CSP, Contrat) est reconstruite à partir des PSB 2017 de la DARES.

Exceptions : Pour les branches pour lesquelles il n'y a pas de portraits statistiques de branche (chaux, ciments, cordonnerie, cuirs et peaux, horlogerie, panneaux de bois), les données viennent de la base de recensement de l'INSEE 2017.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

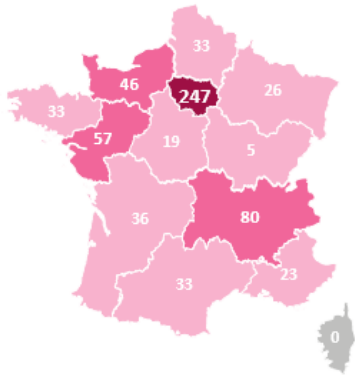


Volet alternance

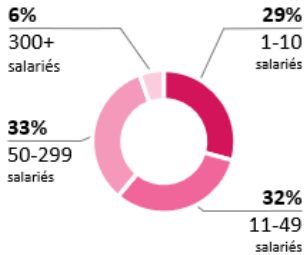
Le volet alternance s'intéresse aux nombres d'apprentis et de contrats de professionnalisation et à leur répartition par région et par taille d'entreprises.

APPRENTISSAGE

39% en Île-de-France
Nb d'apprentis par région – OPCO 2i

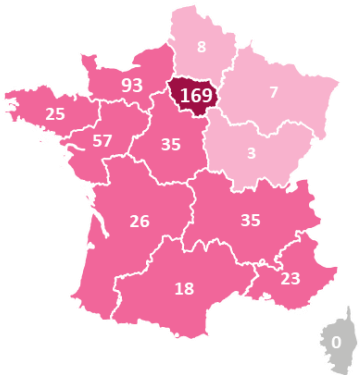


33% dans les 50 à 299 salariés
Apprentis par taille d'entreprise – OPCO 2i

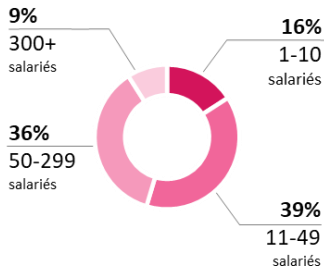


CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

35% en Île-de-France
Nb de contrats pro par région – OPCO 2i



39% dans les 11 à 49 salariés
Contrats pro par taille d'entreprise – OPCO 2i



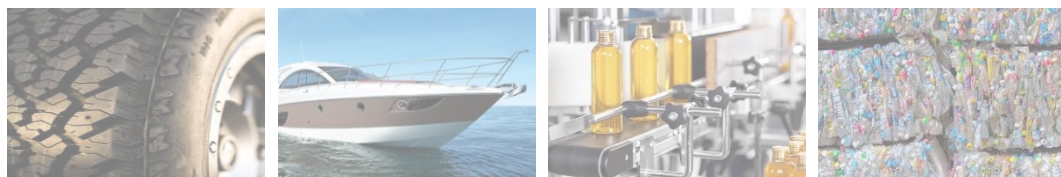
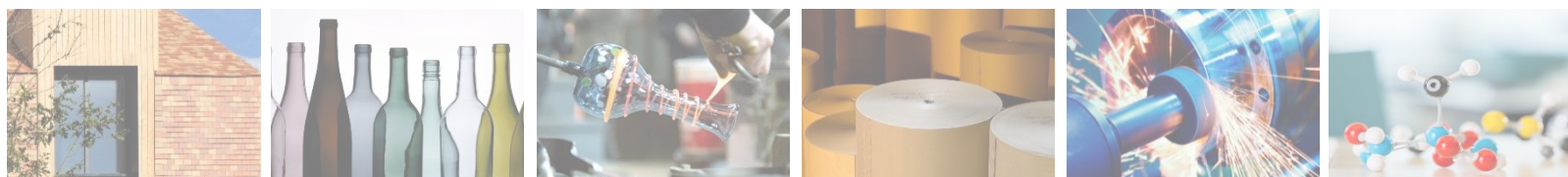
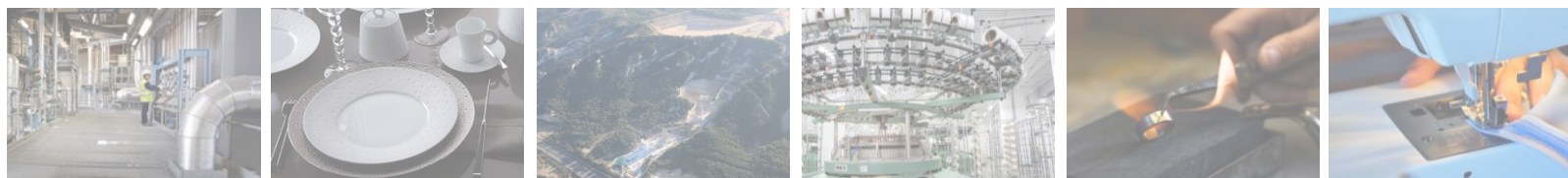
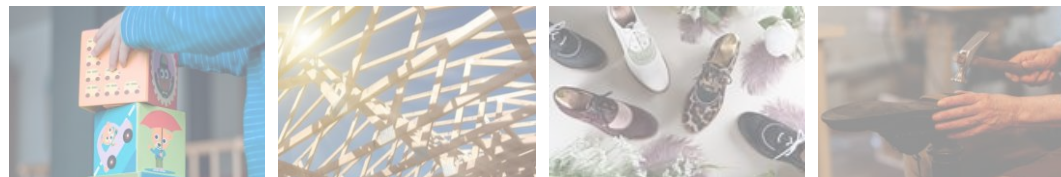
Les données 2020 des alternants en formation ont été fournies par OPCO 2i à partir de leur base de données :

- Nombre total d'alternants
- Répartition régionale
- Répartition par taille d'entreprises

CODES APE ET TAUX DE COUVERTURE HORLOGERIE

Part des salariés de la branche dans chacun des codes APE – source DARES 2017

2652Z	Horlogerie	2%
4618Z	Intermédiaires spécialisés dans le commerce d autres produits spécifiques	1%
4648Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) d articles d horlogerie et de bijouterie	22%
9525Z	Réparation d articles d horlogerie et de bijouterie	2%



55 rue de Châteaudun
75 009 Paris
08 05 69 03 57
contact@opco2i.fr
www.opco2i.fr

136 Boulevard Haussmann
75 008 Paris
01 56 43 34 33
contact@kyu.fr
www.kyu.fr

