



COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HORLOGERIE-BIJOUTERIE



2 313
entreprises



15 620
salariés



78 %
des salariés
exercent en vente



90 %
de CDI



1 965
salariés formés



239
Contrats de
professionnalisation

PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE

La branche du Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie rassemble les entreprises relevant de la CCN n°3240 « Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie en magasin spécialisé » employant au moins un salarié.

Ces entreprises se répartissent en trois activités principales :

- > le commerce de détail d'horlogerie-bijouterie (90 %),
- > le commerce de détail de bijouterie fantaisie (5 %),
- > le commerce de détail spécialisé en horlogerie (1 %).

Les données formation indiquées sont établies à partir des actions ayant fait l'objet d'une demande de prise en charge auprès de l'Opcommerce. Elles ne représentent de ce fait pas la totalité des formations réalisées par les entreprises (formations n'ayant pas fait l'objet d'une demande de financement par l'Opcommerce).

SOMMAIRE

VOLET ÉCONOMIQUE

Page **02**

VOLET EMPLOI

Page **03**

VOLET RÉGIONS

Page **04**

VOLET FORMATION

Pages **05 • 06**

VOLET ÉTUDES

Page **07**

VOLET ACCOMPAGNEMENT CERTIFICATION

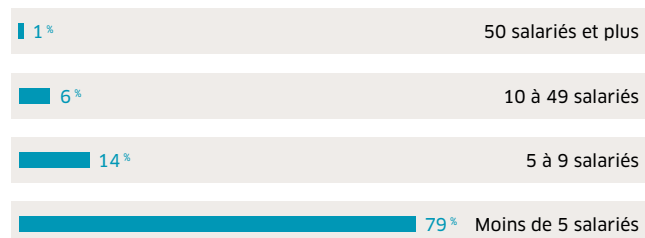
Page **08**

VOLET ÉCONOMIQUE

► 2 313 ENTREPRISES EN 2018

En 2018, la branche compte **2 313** entreprises adhérentes à l'Opcommerce, soit une baisse de **7 %** par rapport à l'année précédente.

Répartition des entreprises selon la taille de l'entreprise

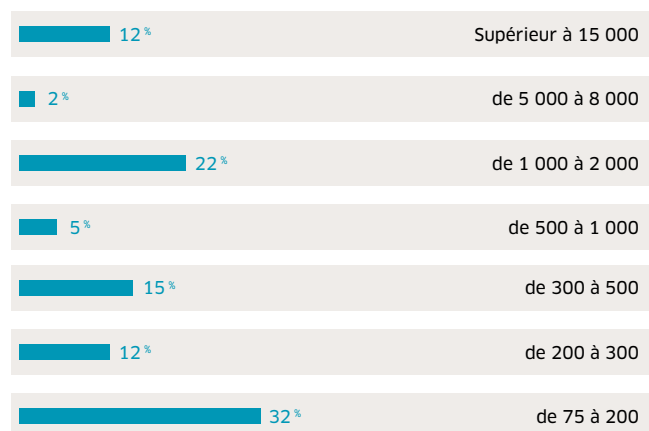


79 % des entreprises ont moins de 5 salariés.

Les entreprises de plus de 50 salariés sont peu représentées. Toutefois, elles emploient la moitié des salariés.

► ENVIRON 60 % DES ENTREPRISES ONT UN CHIFFRE D'AFFAIRES INFÉRIEUR À 500 000 €

Répartition des entreprises selon le chiffre d'affaires 2018 en K€

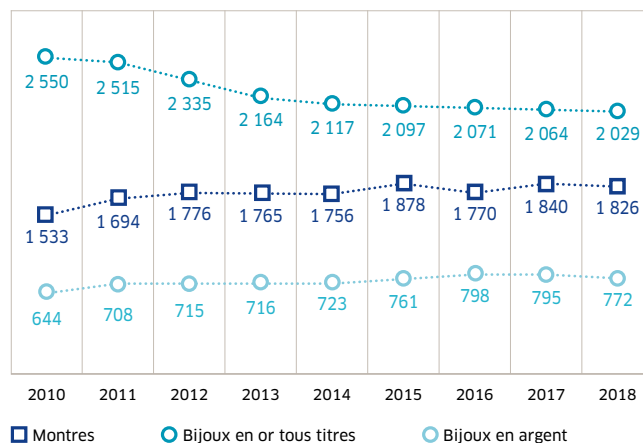


Un tiers des entreprises affiche un chiffre d'affaires inférieur à 200 000 €.

Un quart des entreprises a déclaré un chiffre d'affaires en hausse entre 2017 et 2018 et **30 %** des entreprises ont vu leur chiffre d'affaires stagner.

► EN 2018, LES VENTES D'HORLOGERIE-BIJOUTERIE S'ÉLÈVENT À 5,5 MILLIARDS D'EUROS TTC

Évolution des ventes en millions d'euros depuis 2010 selon le type de produit



Entre 2017 et 2018, les ventes des entreprises de l'horlogerie-bijouterie baissent légèrement.

Après une forte baisse, la part des bijoux en or reste stable (**72 %** des bijoux vendus).

39 % des ventes réalisées en euros proviennent des montres.

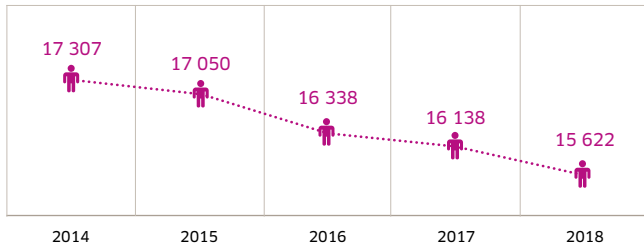


Source : Société 5 / Observatoire Francéclat Février 2019

VOLET EMPLOI

► 15 622 SALARIÉS

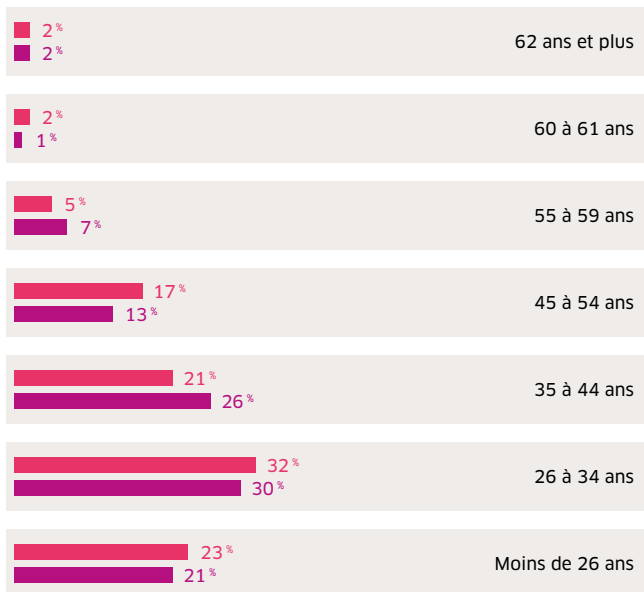
Evolution du nombre de salariés depuis 2014



Entre 2017 et 2018 le nombre de salariés a diminué de **3 %**. A périmètre constant, le nombre de salariés est resté stable (-0,2%).

► 1 SALARIÉ SUR 2 A MOINS DE 35 ANS

Répartition des salariés selon l'âge et le sexe



Femmes Hommes

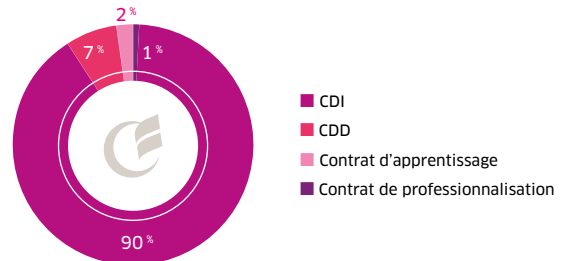
Globalement, les femmes sont plus jeunes que les hommes, **55 %** d'entre elles ont moins de 35 ans contre **51 %** des hommes.

Les 26-34 ans représentent **30 %** des salariés. Cette part est de **26 %** pour l'ensemble des branches du commerce.

Source : Enquête emploi formation auprès des entreprises, données 2018. Base l'Opcommerce

► LA PLUPART DES SALARIÉS ONT UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Répartition des salariés selon le type de contrat



9 salariés sur 10 ont un contrat à durée indéterminée. Les CDD ne concernent que **7 %** des salariés.

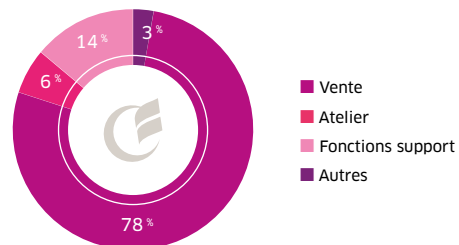
3 % des salariés ont un contrat en alternance. Les salariés en contrat d'apprentissage sont surtout présents dans les entreprises de moins de 10 salariés.

► 85 % DES SALARIÉS TRAVAILLENT À TEMPS COMPLET

Parmi les hommes, **93 %** travaillent à temps complet contre **83 %** des femmes.

► ENVIRON 8 SALARIÉS SUR 10 ONT UN MÉTIER LIÉ À LA VENTE

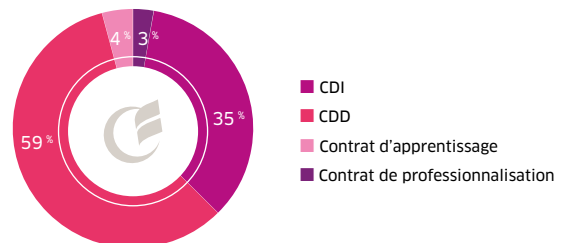
Répartition des salariés selon la famille métier



Les métiers de la vente concentrent près de **80 %** des salariés, tandis que les métiers en atelier concernent **6 %** des salariés.

► DES RECRUTEMENTS MAJORITAIREMENT EN CDD

Répartition des embauches selon le type de contrat



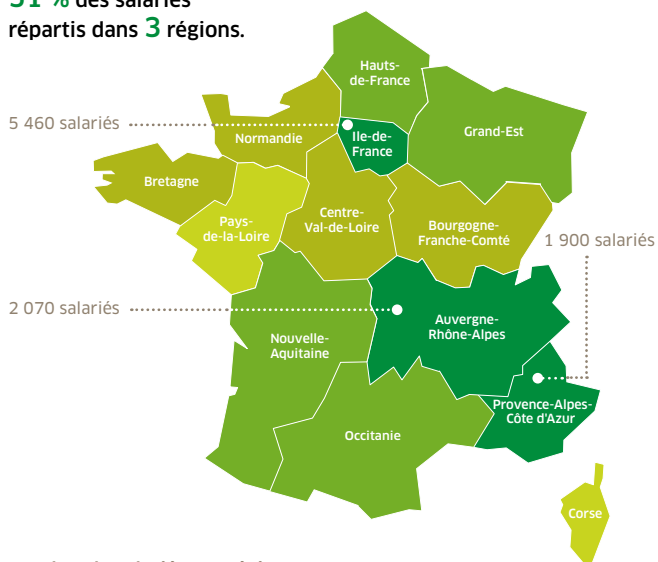
En 2018, **59 %** des embauches ont été réalisées en CDD et **35 %** en CDI. Dans **8** cas sur **10**, c'est une femme qui est embauchée. Les femmes sont souvent recrutées en contrat à durée déterminée (**65 %** des recrutements).

VOLET RÉGIONS

PORTRAIT DE BRANCHE EN RÉGIONS

LES SALARIÉS

51 % des salariés répartis dans **3** régions.



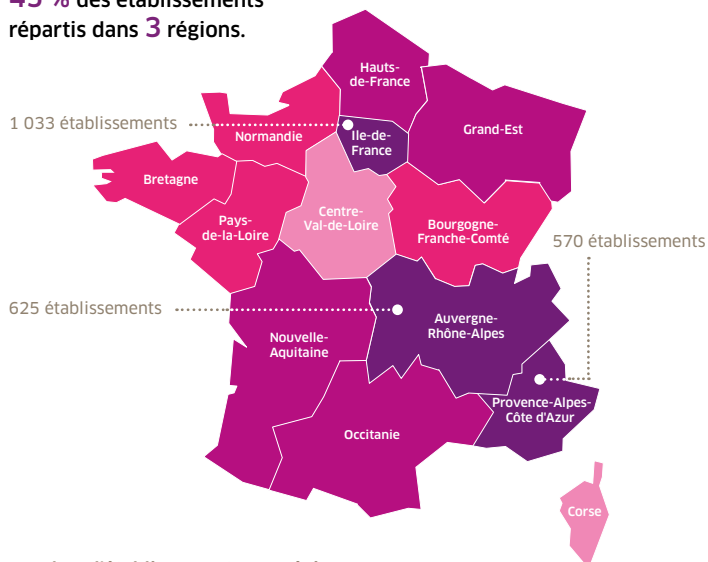
Nombre de salariés par région

- 1 550 salariés et plus
- entre 1 000 et 1 549 salariés
- entre 500 et 999 salariés
- moins de 500 salariés

Source : Insee DADS 2016

LES ÉTABLISSEMENTS

45 % des établissements répartis dans **3** régions.



Nombre d'établissements par région

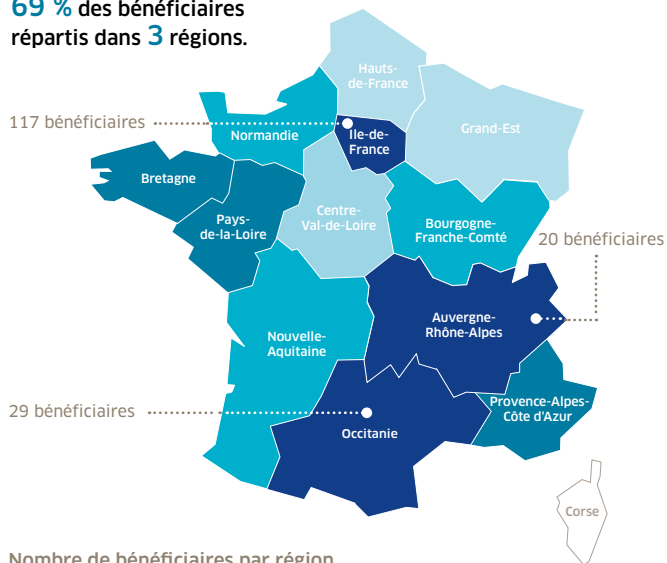
- 500 établissements et plus
- entre 300 et 499 établissements
- entre 100 et 299 établissements
- moins de 100 établissements

Source : Insee DADS 2016

L'ALTERNANCE SUR LE TERRITOIRE

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

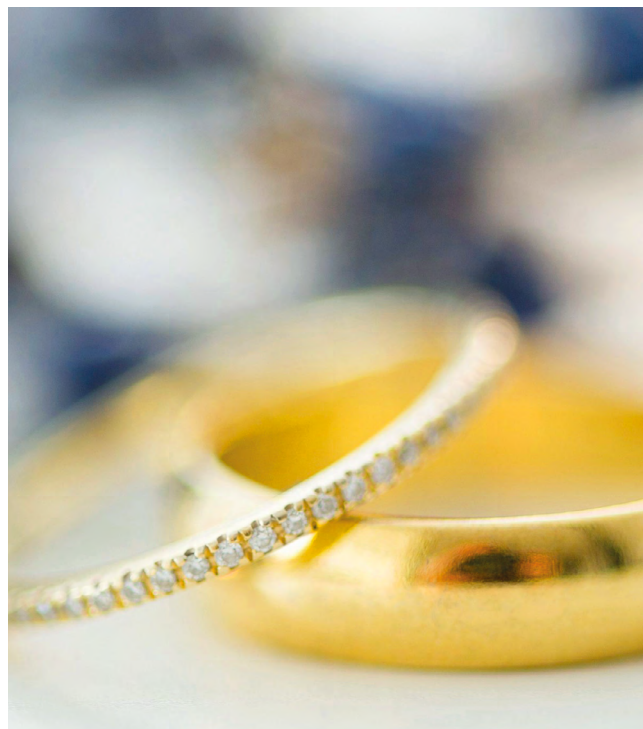
239 contrats engagés en 2018.
69 % des bénéficiaires répartis dans **3** régions.



Nombre de bénéficiaires par région

- 20 bénéficiaires et plus
- entre 11 et 19 bénéficiaires
- entre 6 et 10 bénéficiaires
- moins de 5 bénéficiaires
- NC

Source : Données l'Opcommerce - contrats débutés en 2018





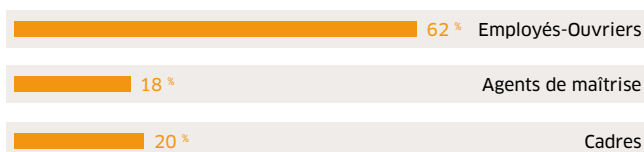
1 LES CHIFFRES CLÉS

DONNÉES FORMATION

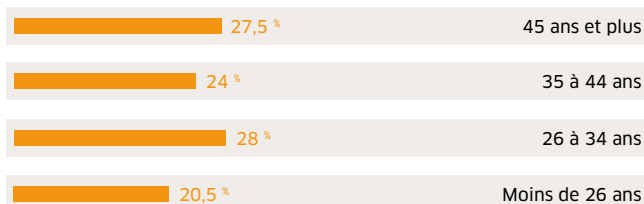
404 entreprises ont investi dans la formation de leurs salariés avec le soutien financier de l'Opcommerce, soit un taux de recours de **18,6 %** (Nombre d'entreprises ayant bénéficié d'un financement par l'Opcommerce / Nombre d'entreprises adhérentes à l'Opcommerce).

TYPLOGIE DES BÉNÉFICIAIRES

Répartition des bénéficiaires selon le statut professionnel (hors contrat pro)



Répartition des bénéficiaires selon l'âge



Répartition des bénéficiaires selon le sexe



DONNÉES FINANCIÈRES

2 396 289 €* euros versés par les entreprises de la branche au titre de la contribution légale hors CIF et contribution FPSP. Le financement des actions de formation par l'Opcommerce s'élève à **4 103 907 €** répartis ainsi :

* Collecte 2018 sur la masse salariale annuelle brute 2017, arrêtée au 31/12/2019.

Répartition du financement par dispositif



** dont abondement 30 671 €.

171 % de taux d'utilisation*** des ressources financières à disposition de la branche grâce à la mobilisation de co-financements extérieurs et à l'accès à la mutualisation interbranches de l'OPCO.

*** Sommes engagées/montant des contributions légales des entreprises de la branche.

2 LA FORMATION ET SES BÉNÉFICIAIRES

LES FORMATIONS D'ACCÈS AUX MÉTIERS

358 stagiaires ont bénéficié d'une formation permettant d'accéder aux métiers de la branche.

► LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

239 contrats de professionnalisation conclus par **96** entreprises, soit une progression de **8,6 %** par rapport à 2017.

Cursus visés

98 % Diplômes, Titres professionnels

Le BTS Management des Unités Commerciales est le plus mobilisé.

1 2^e Classification de la CCN de la branche

La classification Conseiller de vente est la plus mobilisée.

LES FORMATIONS DES SALARIÉS

1 965 stagiaires des entreprises de la branche ont bénéficié d'une formation, soit une progression de **17 %** de salariés formés par rapport à 2017.

► LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

380 stagiaires issus de **12** entreprises ont été formés, pour un total de **30 291** heures de formation, soit une progression de **24 %** par rapport à 2017.

Cursus visés

86 % Classification de la CCN de la branche

Les classifications liées aux fonctions managériales sont les plus mobilisées.

8^e Certifications inscrites à l'inventaire

La certification Sauveteur Secouriste du Travail est la plus mobilisée.

6^e Diplômes ou Titres professionnels

Le Titre professionnel Vendeur Conseil en Magasin est le plus mobilisé.

LE PILOTAGE

L'Opcommerce a accompagné les partenaires sociaux de la branche dans le pilotage et le suivi de ses fonds de formation au titre des dispositifs professionnalisation, CPF et plan de formation.

Un reporting quantitatif et qualitatif, permettant de guider la branche dans la définition de ses priorités de formations et ses critères de prise en charge, a été présenté par l'Opcommerce à l'occasion de sept réunions de Section paritaire professionnelle (SPP) étalées tout au long de l'année.

Pour rappel, la SPP est composée des représentants des employeurs et des salariés de la branche. Elle propose au Conseil d'administration de l'Opcommerce (qui valide ensuite) ses priorités de formation, ainsi que ses choix d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage.

► LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

24 entreprises ont accompagné le projet CPF de **56** stagiaires pour un total de **3 766** heures de formation, dont **1 162** heures abondées par la branche, soit une stabilité du nombre de formés par rapport à 2017.

144 stagiaires ont mobilisé leur CPF, sans accompagnement de leur entreprise, pour un total de **9 730** heures de formation, dont **502** heures abondées par l'Opcommerce, soit une progression de **53 %** de salariés formés par rapport à 2017.

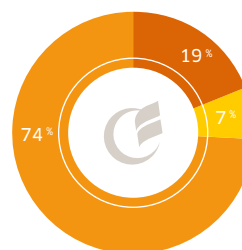
Respectivement, les thématiques Bureautique et Langues vivantes sont les plus sollicitées.

► LE PLAN DE FORMATION OBLIGATOIRE

(Entreprises employant moins de 300 salariés uniquement)

1 506 stagiaires ont bénéficié d'une formation, soit une progression de **26 %** de salariés formés par rapport à 2017.

Répartition des stagiaires selon l'offre de services de l'Opcommerce



- Stagiaires ayant bénéficié d'une action de formation financée par l'Opcommerce dans le cadre du plan de formation.
- Stagiaires ayant bénéficié d'une action de formation via la plateforme Click&Form, une offre de formation à tarifs négociés par l'Opcommerce.
- Stagiaires ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre de Compétences +, dispositif d'accompagnement de l'Opcommerce des projets d'entreprise.

► LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

16 stagiaires ont bénéficié du dispositif Contrat de Sécurisation Professionnelle, soit une diminution de **74 %** du nombre de stagiaires par rapport à 2016.

6 études ont été réalisées pour le compte de la branche professionnelle de l'horlogerie-bijouterie par l'Observatoire prospectif du commerce.

LES ÉTUDES DE BRANCHE

► COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HORLOGERIE ET BIJOUTERIE PANORAMA 2018

- > Le nombre d'entreprises adhérentes à l'Opcommerce a baissé de 7 % entre 2017 et 2018.
- > L'effectif salarié a diminué de 3 % sur un an.
- > Les salariés sont jeunes : 30 % des salariés sont âgés de 26 à 34 ans.
- > Les recrutements se font essentiellement en CDD (59 %).

► ÉTUDE SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES ET EN FORMATION DES ENTREPRISES

Trois profils d'entreprises ont été identifiés, avec des besoins en compétences et des attentes bien différenciés :

- > Les entreprises pour qui la formation est importante, qui ressentent peu de difficultés : une majorité d'entreprises de 10 salariés ou plus, qui ont plus souvent recours à de la formation externe avec une démarche de perfectionnement sur les aspects métiers, et un intérêt très marqué pour des formations « fractionnées ».
- > Les entreprises qui ressentent des difficultés dans leur activité et pour qui la formation occupe une place importante. Souvent des TPE qui forment leurs salariés en interne et souhaitent développer des compétences complémentaires (notamment en vente, digital, transversales), très ouvertes aux propositions de formations.
- > Les entreprises pour qui la formation n'est pas usuelle et déclarent des difficultés dans leur activité : elles ne ressentent pas de besoins en formation. Toutefois, elles ont un certain intérêt pour le digital.



LES ÉTUDES INTERBRANCHES

Études interbranches dans le cadre de l'ECDE Commerce.

► LA CARTOGRAPHIE DES FORMATIONS EN CYBERSÉCURITÉ

Les besoins en compétences et en formations dans le domaine de la cybersécurité ont été identifiés, et une cartographie dynamique recensant l'offre de formation sur le territoire a été réalisée pour les entreprises.

<https://cyberform.lopcommerce.com/>

► L'ENTREPRISE APPRENANTE, L'APPRENTISSAGE COLLECTIF AU SEIN D'UNE ORGANISATION

Trois volets

- > Un état des lieux en forme de benchmark sur l'entreprise apprenante au global et dans le commerce.
- > La construction d'un parcours de formation pour les salariés et les managers sur la thématique « Apprendre à apprendre ».
- > Un accompagnement individualisé pour les entreprises intéressées.

► L'ACCOMPAGNEMENT À LA TRANSITION NUMÉRIQUE

L'étude a permis de mesurer l'état de « maturité numérique » de chacune des branches impliquées, afin d'établir, pour chacune d'elle, un rapport de diagnostic avec des préconisations pour accompagner les entreprises et les salariés dans la transition numérique (82 % des établissements sont informatisés et 40 % des entreprises forment leurs salariés au numérique).

► L'INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE INNOVANTE DE SENSIBILISATION/ FORMATION « CYBERKIT »

Un parcours de sensibilisation/formation des salariés aux pratiques digitales sécurisées a été construit, via un « CyberKit » utilisable sur ordinateur et mobile, et adapté aux métiers de chaque branche professionnelle.

VOLET ACCOMPAGNEMENT CERTIFICATION



Le service « certification » accompagne les branches professionnelles dans leur politique « emploi-formation-certification » à travers quatre grands axes :

- > du conseil,
- > de l'ingénierie de certification,
- > un appui technique,
- > la mise en œuvre des certifications.

La branche compte 3 CQP :

CQP Conseiller(e) de Vente Horlogerie- Bijouterie

CQP Adjoint(e) au responsable de magasin Horlogerie-Bijouterie

CQP Responsable de magasin Horlogerie-Bijouterie.

Le service accompagne la CPNEFP pour :

- > l'enregistrement des CQP au RNCP (enregistrés pour une durée de 4 ans),
- > l'ingénierie pédagogique : proposition des thématiques de formation relatives à chaque bloc de compétences pour le CQP Conseiller(ère) de vente en horlogerie-bijouterie,
- > l'analyse des demandes d'habilitation des organismes de formations pour la mise en œuvre des CQP.

Le service appuie également la CPNEFP dans la mise en œuvre des CQP :

- > Ingénierie d'un parcours certifiant reposant sur la construction de passerelles entre les CQP de la branche et les titres de la CCI France.
- > Accompagnement pour la réalisation d'une convention de partenariat entre la branche et le réseau NEGOVENTIS.
- > Initiation de travaux sur la création de capsules « apprenantes » portant sur les caractéristiques techniques des produits et le métier de la vente en horlogerie-bijouterie, destinées aux alternants (en CQP ou titres de la CCI France) et aux salariés en poste.
- > Rédaction d'une procédure d'examen des dossiers de demande de « parrainage » pour l'enregistrement à l'inventaire des certifications.



L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DU COMMERCE EN BREF

L'Observatoire prospectif du Commerce réalise des études et développe des outils pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois, des métiers et qualifications des 19 branches professionnelles réunies au sein de l'Opcommerce.

Grâce à la production de données statistiques, il joue un rôle clé auprès des branches professionnelles, mais aussi des entreprises, en leur permettant d'identifier l'impact des changements économiques et technologiques sur les organisations et la gestion des compétences des salariés.

Les missions de l'Observatoire



- > Anticiper et analyser l'évolution des métiers et des compétences



- > Produire et capitaliser des données statistiques, sectorielles, territoriales, thématiques




- > Accompagner et outiller les politiques emploi-formation des branches professionnelles



- > Valoriser et promouvoir les travaux auprès des acteurs de l'emploi et de la formation.

Suivez les travaux et l'actualité de l'Observatoire prospectif du Commerce sur :

 <https://www.linkedin.com/company/observatoire-prospectif-du-commerce/>

 <https://twitter.com/obscondis>