



Portrait statistique des entreprises du secteur de la Brosserie (NAF 32.91Z) - 2017



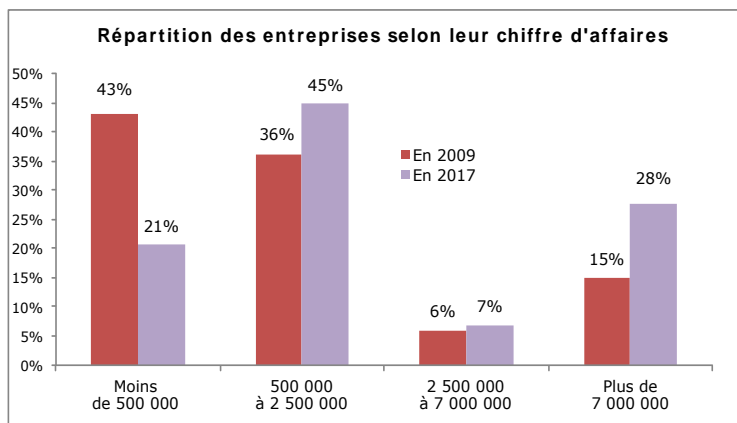
Ces données de ce portrait statistique sont issues d'une enquête réalisée entre novembre 2017 et janvier 2018 par le cabinet Geste pour la Fédération Française de la Brosserie (FFB) et Opcalia afin d'actualiser le portrait réalisé en 2009. Un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des adhérents du secteur de la Brosserie de la FFB et d'Opcalia soit 56 entreprises. 31 questionnaires ont été retournés ce qui représente 56% des entreprises et 86% de l'effectif total du secteur. Afin d'explicitier les données recueillies et les évolutions passées et à venir, des entretiens complémentaires ont été menés auprès d'un échantillon de 10 entreprises représentatif de la diversité des profils d'entreprise du secteur (diversité de taille et de secteurs d'activité).

En 2017, le secteur de la brosserie compte 43 entreprises et 66 établissements, qui emploient 1700 salariés¹. Entre 2009 et 2017, le secteur a connu une diminution du nombre de ses établissements (-20%), et de ses salariés (-10%).

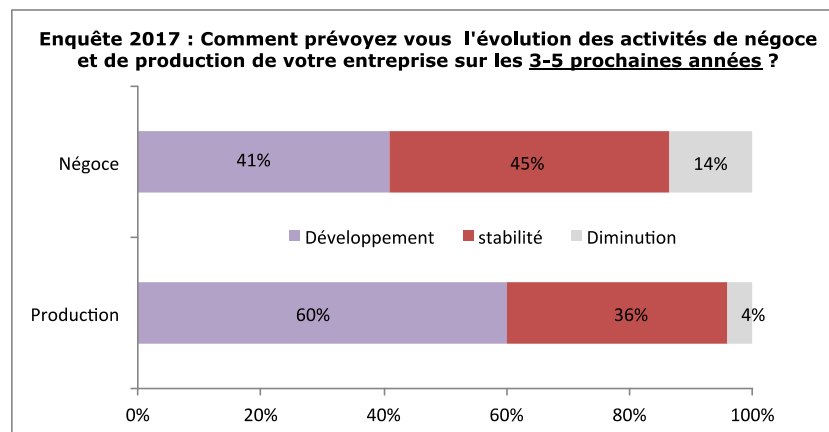
Le secteur comprend 5 grands domaines d'activité : la brosserie de toilette, la brosserie de ménage, la brosserie à peindre, la pinceauterie fine, la brosserie industrielle. En nombre d'entreprises, la brosserie industrielle est la principale activité du secteur (un tiers des entreprises environ). Il s'agit principalement d'entreprises de petite taille (elles représentent un peu plus de 10% des effectifs salariés). Le secteur se caractérise toujours par un nombre élevé de petites entreprises : la moitié environ compte moins de 10 salariés tandis que les entreprises de plus de 100 salariés représentent moins de 10% des entreprises du secteur mais près de 70% des effectifs salariés.

UN CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ENTREPRISE EN HAUSSE QUI REFLÈTE UN PHÉNOMÈNE DE CONCENTRATION

L'augmentation du chiffre d'affaire moyen par entreprise entre 2009 et 2017 est due à un mouvement de concentration des entreprises (rachat ou disparition des plus petites), déjà engagé en 2009.



UN MAINTIEN DE L'ACTIVITE DE PRODUCTION SUR LA PERIODE 2009-2017



L'activité de production représente plus de 2/3 du chiffre d'affaire des entreprises du secteur. Alors qu'en 2009 les entreprises anticipaient une diminution de l'activité de production et un développement de l'activité de négoce, la répartition entre production et négoce

¹ Source : répertoire Sirène, entreprises et établissements comptant au moins 1 salarié

est restée stable sur la période. Et les perspectives de développement semblent se situer aujourd'hui en premier lieu sur la production : 60% des entreprises anticipent un développement de la production pour les 3 à 5 prochaines années contre 35% en 2009.

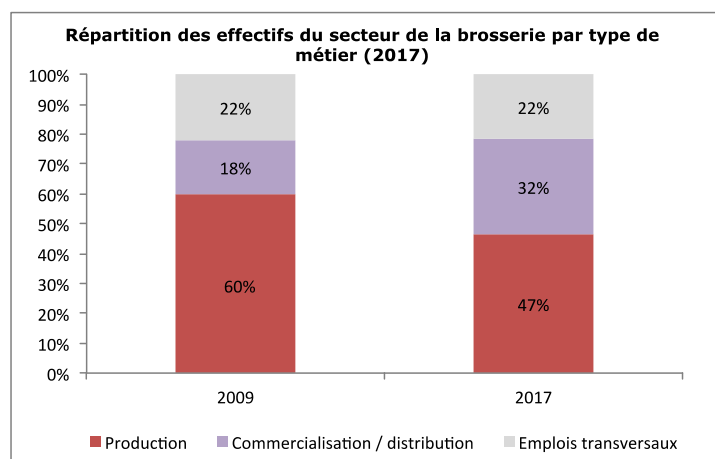
LA RECHERCHE DE NOUVEAUX AVANTAGES CONCURRENTIELS : AUTOMATISATION, INNOVATION, MONTEE EN GAMME

La concurrence internationale s'est encore renforcée depuis 2009 et a obligé les entreprises à se repositionner sur le marché. Certaines d'entre elles ont saisi des opportunités de développement sur de nouveaux produits. D'autres font face à une très forte concurrence (notamment avec la Chine sur la production de pinceaux), ou perdent des débouchés pour leur production (lorsque leurs clients arrêtent leur activité ou se délocalisent).

Les entreprises ont mis en œuvre différentes stratégies qui leur laissent entrevoir aujourd'hui de nouvelles perspectives de développement :

- **L'investissement** : modernisation des équipements, recherche et développement
- **La montée en gamme de la production** : spécialisation sur des produits à forte valeur ajoutée, agréments et labellisation, production sur-mesure, etc.
- **Réflexions sur l'automatisation de la production** et la mécanisation des process
- **Diversification des modes de commercialisation** afin de réduire la dépendance aux grands distributeurs : vente directe (usine, site internet), recherche de nouveaux intermédiaires
- **Valorisation du « made in France »**

UNE AUGMENTATION DE LA PART DES EMPLOIS DE COMMERCIALISATION / DISTRIBUTION²



Au global, la part de l'effectif salarié sur les emplois de commercialisation / distribution a augmenté sur la période, passant de 18% à 32%.

Cette évolution traduit une « professionnalisation » de l'activité commerciale avec la création de postes dédiés, alors que cette activité était réalisée jusque là, et l'est sans doute encore pour partie, par la fonction de direction.

La structure des emplois varie en fonction de la taille de l'entreprise, mais les écarts sont moins marqués qu'en 2009. La part des emplois de commercialisation / distribution a diminué dans les entreprises de plus de 100 salariés

² Les emplois sont structurés en 3 grandes catégories :

Production : ouvrier, ouvrier spécialisé, agent technique, encadrant de production, conducteur de ligne, logistique, transport

Commercialisation / distribution : compte-clés / grands comptes, chef de produit, force de vente, commercial sédentaire

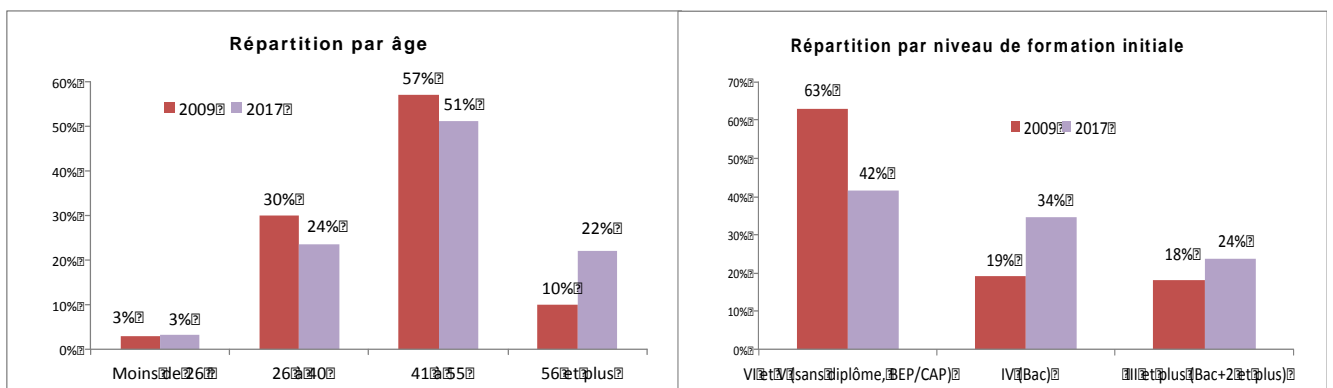
Emplois transversaux : méthode, maintenance, achats, ressources humaines, qualité, marketing, informatique, administratif, direction

(de 41% en 2009 à 35% en 2017) tandis qu'elle a augmenté dans les entreprises de moins de 100 salariés (de moins de 10% en 2009 à 15% voire près de 20% pour la tranche des 20-99 salariés). Ainsi, les entreprises tendraient vers une même structure d'emplois.

UN PROFIL DE SALARIES RELATIVEMENT STABLE, DES ENJEUX DE RENOUVELLEMENT GENERATIONNELS

Le secteur de la Brosserie se caractérise par :

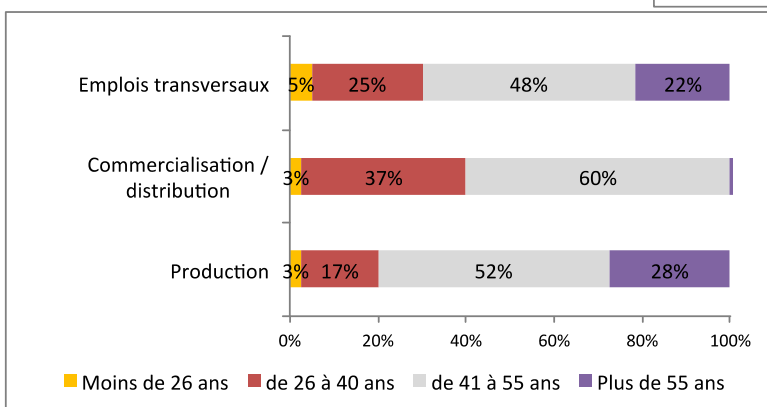
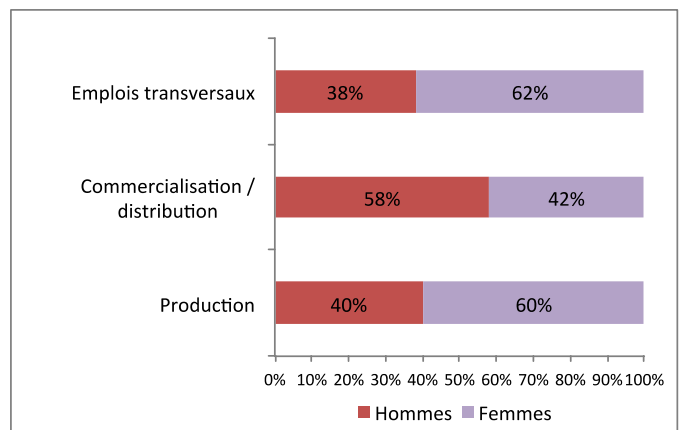
- **Des effectifs majoritairement féminins** : en 2009 comme 2017, 55% des salariés sont des femmes
- **Un recours quasi-exclusif au CDI**, qui représente 93% des contrats
- **Un vieillissement de la population salariée**, qui s'est accentué entre 2009 et 2017, et des enjeux forts de renouvellement générationnel, en particulier sur les métiers de production. Une forte fidélisation et une faible mobilité expliquent cette situation.
- **Une augmentation du niveau de qualifications** tiré par les emplois de commercialisation / distribution



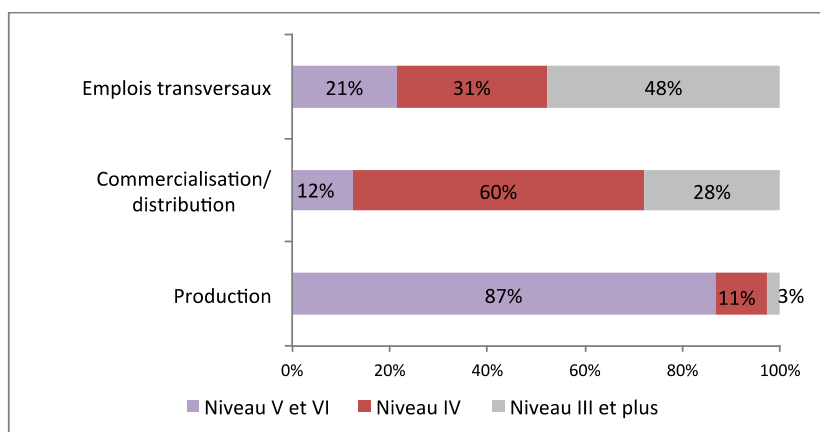
DES PROFILS D'EMPLOI DIFFERENTS

C'est dans les métiers de production et les emplois transversaux que la part de femme est la plus importante.

Les postes d'ouvriers et ouvriers spécialisés sont très féminisés (61% de femmes en 2017). Inversement, les femmes sont minoritaires parmi les encadrants de production, bien que leur part augmente (40% de femmes en 2017 contre 26% en 2009).



Les salariés sur les emplois de commercialisation / distribution sont les plus jeunes tandis que ceux des emplois de production se caractérisent par une part élevée de plus de 55 ans.



Dans les métiers de production, près de 90% des salariés ont un niveau de qualification inférieur au Bac. Le niveau de qualification des emplois de commercialisation / distribution aurait fortement augmenté sur la période 2009-2017. Ce phénomène traduit la professionnalisation en cours de cette fonction.

DES PROBLEMATIQUES DE RECRUTEMENT PERSISTANTES, MAIS DIFFÉRENTES SELON LES TYPES DE POSTES

Les postes de production

- Une absence de formation spécifique
- Des critères de recrutement davantage liés au potentiel d'évolution de la personne (motivation, capacité de travail, d'intégration dans une équipe...)
- Une formation qui se fait en interne, directement sur le poste de travail

Commerciaux et transversaux

- Une recherche de profils qualifiés, dont les compétences sont directement transférables en entreprise
- Un déficit d'attractivité géographique et sectorielle
- Des recrutements non pérennisés, et un turn-over important

UN RECOURS A LA FORMATION EN PROGRESSION PAR RAPPORT A 2009 : 63% DES ENTREPRISES Y ONT RECOURS EN 2017 CONTRE 51% EN 2009

Parallèlement au développement de la formation continue (plus de 60% des entreprises y ont recours aujourd'hui), le secteur se caractérise par un recours important à la formation que l'on peut qualifier d'informelle. Sur les métiers de production, la formation est réalisée en interne directement sur le poste de travail car les méthodes de travail et machines utilisées sont spécifiques à chaque entreprise. Les entreprises assurent une montée en compétence des salariés par un transfert de compétences en interne. Cette pratique soulève des enjeux importants pour le secteur en termes de valorisation des compétences acquises et d'accès à une qualification dans un parcours d'évolution professionnelle.

LE SUCCES DU DISPOSITIF PRODIAT : 47% DES ENTREPRISES DECLARENT AVOIR UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN COURS (2 ENTREPRISES SEULEMENT EN 2009)

Le recours au contrat de professionnalisation a fortement progressé grâce au dispositif Prodiat qui permet de construire un parcours de formation individualisé et d'accompagner les entreprises à toutes les étapes du contrat. Par contre, si environ 1/3 des entreprises disent souhaiter développer l'apprentissage, seule 2 d'entre elles y ont eu effectivement recours en 2017. L'accompagnement est donc déterminant pour les entreprises de ce secteur.

LE NUMÉRIQUE N'EST PAS IDENTIFIÉ COMME UN ENJEU PAR LES ENTREPRISES DU SECTEUR

Les entreprises identifient peu à ce jour le numérique comme un enjeu que ce soit en termes d'impact sur l'activité, sur les besoins en compétences ou sur de nouvelles modalités de formation.