

Enquête annuelle Panel 100

Rapport



Imprimerie
Sérigraphie
Reliure
Brochure
Dorure

Édition 2010



OPCA CGM

OBSERVATOIRE PARITAIRE
DES INDUSTRIES DE LA
COMMUNICATION GRAPHIQUE
ET DU MULTIMEDIA

RAPPORT

L'évolution de l'emploi et de la formation dans les Industries graphiques

Sommaire

1	Représentativité et cohérence du Panel 100	2
2	L'activité et la clientèle des entreprises	3
3	L'évolution des positionnements et des stratégies des entreprises	5
4	Les évolutions technologiques	7
5	L'impression numérique	9
6	Photographie des effectifs	11
7	Les contrats à durée indéterminée	12
8	Les contrats à durée déterminée (CDD)	13
9	L'intérim	14
10	Les salariés de moins de 26 ans	15
11	Les départs de salariés en 2009	17
12	Les recrutements de salariés en 2009	19
13	Les départs en retraite prévus en 2010	22
14	Les recrutements prévus en 2010	23
15	La mobilité interne et l'évolution de carrière	25
16	Les actions de formations en 2009	26
17	Les actions de formations prévues en 2010	28
18	L'organisation du travail et les horaires	30
19	Enseignements du Panel 100 et questionnements pour aller plus loin Points clés proposés à l'attention de la CPNE* par le groupe de travail paritaire de l'Observatoire	31
20	Annexes	34

* CPNE : Commission paritaire nationale pour l'emploi

Présentation et analyse des résultats

L'Observatoire Paritaire des Industries de la Communication Graphique et du Multimédia publie les résultats de sa dixième enquête annuelle sur l'emploi et la formation dans les entreprises de la branche.

Cette enquête est réalisée auprès d'un "Panel" de 100 entreprises qui ont accepté d'être interrogées chaque année sur leurs pratiques de gestion des emplois et de la formation. Le Panel étant composé de manière représentative (voir partie 1 ci-après), cette enquête permet, d'année en année, de suivre les tendances d'évolution qui marquent significativement les entreprises de la branche.

Les informations recueillies permettent de repérer et de mieux comprendre les évolutions concernant la gestion de l'emploi (départs, entrées, place des jeunes, etc.), les types de formations mises en place, les priorités des petites et grandes entreprises, les mutations technologiques. Le questionnaire s'est enrichi de questions qualitatives et prospectives depuis 5 ans.

Les résultats des entreprises ont été complétés par les constats émis par les chargés de mission de l'OPCA CGM. En effet, à travers leurs activités, dont l'enquête Panel 100 fait partie, les chargés de mission rencontrent fréquemment les responsables de nombreuses entreprises. Leur connaissance du terrain est précieuse et enrichit les résultats issus de l'enquête grâce aux témoignages et analyses qu'ils recueillent. Au fil des ans, les debriefings ont par ailleurs permis d'améliorer les outils et la méthodologie du Panel 100.

Chaque année, il a fallu remplacer quelques entreprises du Panel (entre 3 et 14) qui ne pouvaient pas poursuivre leur participation pour cessation d'activité, indisponibilité ou remplacement des contacts privilégiés. Pour la première fois, il a fallu remplacer cette année 16 entreprises du Panel (1 cessation d'activité et 15 indisponibilités/remplacements). 59 entreprises ont quitté le Panel depuis 10 ans et 41 en font encore partie.

Ces entreprises ont été remplacées dans la mesure du possible par des entreprises de taille et de région identiques.

A l'occasion de cette dixième enquête et grâce à la richesse des informations recueillies par les chargés de mission de l'OPCA CGM, nous avons pu dégager les évolutions de l'emploi et de la formation en 2009. Et pour cette dixième édition, nous nous sommes également attachés à mettre en évidence les grandes tendances d'évolutions depuis 2000. On trouvera dans les fiches les données statistiques de 2009 comparées à celles de 2008, ainsi que des remarques sur l'évolution 2000/2010. Dans cette analyse, nous tenterons également de comprendre les choix stratégiques des entreprises, repérer des changements porteurs d'innovation, d'anticipation et leurs conséquences sur la gestion de l'emploi et de la formation.

Représentativité et cohérence du Panel 100



- Le Panel : un outil d'observation raisonné, plus qualitatif que quantitatif.
- Une représentation satisfaisante de chacun des 3 codes NACE et des 8 grandes régions (notamment la répartition Ile-de-France/Autres régions, conforme à la réalité).
- Une sur-représentation volontaire des entreprises de 10 salariés et plus (50 % des entreprises et 88 % des effectifs du Panel, alors qu'elles ne représentent que 25 % des entreprises et 76 % des effectifs sur toute la France) afin de disposer d'une diversité suffisante dans ces tranches d'effectif.

Rappelons que si le Panel ne prétend pas être parfaitement représentatif des entreprises de la branche, il a toutefois été porté un soin particulier à ce que la plupart des "types" d'entreprises soient correctement représentés. Ainsi le Panel comprend des entreprises de toutes tailles et régions de France, et l'essentiel des activités qu'on peut s'attendre à trouver dans le secteur sont présentes.

La composition du Panel en fait un outil d'observation plus qualitatif que quantitatif, permettant de détecter des variations ou des tendances sur de nombreux sujets. La vocation du Panel n'est pas de mesurer statistiquement ces tendances dont certaines peuvent pourtant s'avérer intéressantes à approfondir. Cela doit rester l'objet d'études spécifiques, menées sur une plus grande échelle et décidées ponctuellement.

NACE	France répartition ENTREPRISES	Panel 100
1812Z	60 %	90 %
1814Z	3 %	3 %
1813Z	37 %	7 %

Régions*	France répartition ENTREPRISES	Panel 100
Total Île-de-France	23 %	30 %
Total autres régions	77 %	70 %

Taille entreprises*	France répartition ENTREPRISES	Panel 100
Moins de 10	75 %	50 %
De 10 à 19	13 %	19 %
De 20 à 49	9 %	19 %
De 50 à 99	2 %	7 %
100 et plus	1 %	5 %

France répartition EFFECTIF	Panel 100
75 %	92 %
7 %	2 %
18 %	6 %

France répartition NOMBRE SALARIÉS	Panel 100
20 %	26 %
80 %	74 %

France répartition NOMBRE SALARIÉS	Panel 100
24 %	12 %
16 %	12 %
26 %	27 %
14 %	23 %
20 %	26 %

*Source comparative UNEDIC 2008

L'activité et la clientèle des entreprises

2

- Comme en 2008, les activités prépresse, impression et finition sont intégrées dans 8 entreprises sur 10.
- Les activités innovantes de services, multimédia, etc. se développent.
- La clientèle nationale, présente dans 6 entreprises sur 10 (7 sur 10 en 2008) se réduit notamment dans les entreprises de 10 à 49 salariés au profit de la clientèle locale.

■ Les activités présentes dans les entreprises du Panel

Activités principales

- L'évolution enregistrée dans les activités impression et finition s'explique surtout par le remplacement de 16 entreprises dans le Panel en 2009. En réalité, les activités prépresse, impression et finition restent stables par rapport à 2008 et sont présentes dans 8 entreprises sur 10. La conjoncture étant défavorable et l'avenir peu lisible, les entreprises du Panel essaient de rationaliser et développer leurs activités habituelles.
- L'impression numérique continue à s'imposer parallèlement dans les entreprises et cette activité progresse en complément de l'offset pour diversifier les services (cf partie 5 du document).
- Parallèlement à ces activités d'impression, confrontées à la multiplicité des médias qui réduisent l'usage du papier, des entreprises du Panel continuent à proposer des activités de services (photo studio, création, conseil en communication) pour disposer d'une offre globale auprès de leurs clients (la légère régression de ces activités provient de la sortie de certaines entreprises du Panel). L'activité "multimédia" progresse même si elle reste encore marginale : le développement et le référencement de sites internet, les supports de communication interactifs complètent l'activité prépresse/impression.
- La progression de la sérigraphie s'explique par l'arrivée de nouvelles entreprises du Panel en 2009.

En %	2007	2008	2009
Prépresse	91	89	89
Impression	75	81	84
Finition	79	83	81
Création	33	34	33
Impression numérique	29	34	37
Découpe	25	17	18
Reprographie	16	10	9
Routage	10	12	9
Tampographie, gravure	7	3	4
Conseil en communication	6	6	4
Cartonnage	5	3	3
Photo studio	6	10	7
Papeterie	6	2	2
Marketing direct	5	4	4
Sérigraphie	4	3	6
Multimédia	3	2	5

Évolution 2000 / 2010

La segmentation des activités s'est estompée et la recherche d'une optimisation des coûts, des délais, a poussé les entreprises à investir l'amont et l'aval de la chaîne : les 3/4 des entreprises du Panel ont intégré les trois activités prépresse/impression/finition en 2009 contre 1/3 en 2000.

Les entreprises sont passées de plus en plus d'une logique industrielle à une logique de prestation de services : commandes par internet, création, conseil en communication, routage... sont proposés aux clients quelle que soit la taille des entreprises. Marginales en 2000, ces activités se sont multipliées de façon constante. Au moins une de ces activités est intégrée en 2009 dans la moitié des entreprises du Panel contre 2 sur 10 en 2000. Le développement de ces services est un constat très positif compte tenu des mutations que connaît le secteur : baisse des volumes imprimés et donc nécessaire développement d'activités connexes à valeur ajoutée par les entreprises.



■ La clientèle des entreprises

Localisation de la clientèle

En % d'entreprises du panel	2008	2009
Locale	83	84
Régionale	63	63
Nationale	67	62
Internationale	19	19

- La clientèle locale reste dominante dans un contexte économique difficile, et concerne majoritairement des entreprises de moins de 10 salariés (6 sur 10). Les entreprises qui ont une clientèle locale ont également 8 fois sur 10 une clientèle régionale et/ou nationale plus ou moins importante.
- Les 2/3 des entreprises qui ont une clientèle nationale sont des entreprises de 10 salariés et plus. Les entreprises de 10 à 49 salariés ont perdu en 2009 une partie de cette clientèle (- 10 points) au profit d'une clientèle locale (ce qui est logique compte-tenu des réductions des budgets publicitaires des grands donneurs d'ordre nationaux : ceux-ci ont

réduit leurs efforts de communication et se sont sans doute de plus en plus tournés vers des intermédiaires (plateformes, etc.) qui proposent des prix plus bas notamment en travaillant avec des imprimeurs étrangers (cf. rapport annuel de l'Observatoire des marchés : Regards sur les marchés des Industries Graphiques) .

- 2 entreprises sur 10 ont une clientèle internationale située essentiellement dans l'Union Européenne. Les 3/4 de ces entreprises occupent moins de 50 salariés. Cette clientèle reste assez réduite puisqu'elle représente comme l'année dernière en moyenne 6 % de la clientèle des entreprises.

Les types principaux de clientèle

En % d'entreprises du panel	2007	2008	2009
Associations, PME, PMI autres qu'Industries graphiques, collectivités locales sans appel d'offres	79	77	82
Grandes entreprises autres qu'Industries graphiques	61	63	62
Particuliers, artisans, commerçants, TPE, professions libérales	53	51	56
Sous-traitance Industries graphiques	40	43	40
Marchés publics (avec appels d'offres)	36	38	39

- Le développement de la clientèle TPE/PME ou associative est corrélé à son caractère local. Les travaux de ville effectués pour des particuliers, malgré la baisse de leur volume, représentent toujours une part des activités des entreprises. L'impression numérique permet de répondre à des demandes multiples des clients (courts tirages, produits personnalisés).
- La part des entreprises du Panel qui a travaillé en sous-traitance reste stable.

Évolution 2000 / 2010

Tout au long de cette période, les PME/PMI restent le type de clientèle le plus fréquemment cité par les entreprises du Panel, ce qui est logique compte-tenu de la taille des entreprises interrogées.

Les autres types de clientèle affichent une évolution positive constante.

L'évolution des positionnements et des stratégies des entreprises

3

- Seulement 2/3 des entreprises ont exprimé une évolution significative en 2009, contre 3/4 l'an dernier. Ces évolutions se situent autour de 4 axes principaux : le développement de nouveaux produits ou prestations, l'amélioration de la productivité ou qualité, le nouveau matériel, le développement de la clientèle.

Tous ces grands axes d'évolution sont toutefois moins fréquents que l'an dernier, les entreprises ayant sans doute tendance à se replier sur la gestion du quotidien dans les périodes difficiles. A noter toutefois cette année la progression de la participation à des réseaux interentreprises.

■ Les évolutions significatives

En % d'entreprises du Panel	2008	2009	
Pas d'évolution significative exprimée	24	33	↗
Diversification, nouveaux produits ou prestations	32	26	↘
Amélioration de la productivité, de la qualité	34	24	↘
Développement de la clientèle en France	29	19	↘
Nouveau matériel	29	23	↘
Développement de réseaux d'entreprises	11	14	↗
Transmission/cession ou projet de cession/RJ/LJ	13	13	
Rachat ou projet de rachat d'une entreprise	4	6	
Autre (1)	12	7	
Développement de la clientèle en Europe ou en dehors de l'Europe	2	2	

(1) Comprend les aménagements de locaux ou le déménagement de l'entreprise

1/3 des entreprises du Panel n'ont pas exprimé d'évolution marquante en 2009.

Ces entreprises ont quasiment toutes connu une baisse des volumes imprimés. Elles ne sont pas pour autant dans une situation d'attentisme : elles ont investi dans des équipements et recruté des salariés en cas de besoin et envisagent des investissements à plus long terme.

2/3 des entreprises ont exprimé une évolution significative en 2009.

Des entreprises tentent de se diversifier, de se repositionner pour sortir gagnantes de la crise et construire leur avenir dans un nouveau paysage. Qualitativement, **au travers de leurs réponses, on constate que les évolutions des entreprises les plus dynamiques se situent autour de 3 directions :**

1. Diversification, développement de produits, service global pour développer la clientèle : quelques exemples

- Des entreprises ont évolué vers des produits de " niche ",
Exemple : une TPE a développé des cartes de visites avec flashcode.
Exemple : sur le marché de l'imprimé administratif ou commercial, des entreprises ont ciblé des clientèles particulières (garages, laboratoires pharmaceutiques, l'armée).
- Des entreprises ont évolué vers d'autres médias. L'évolution de leurs activités principales le prouve également (cf. partie 2 du document).
Exemple : une entreprise de 50 salariés et plus a développé des solutions de reconnaissance visuelle d'objets (marketing mobile).

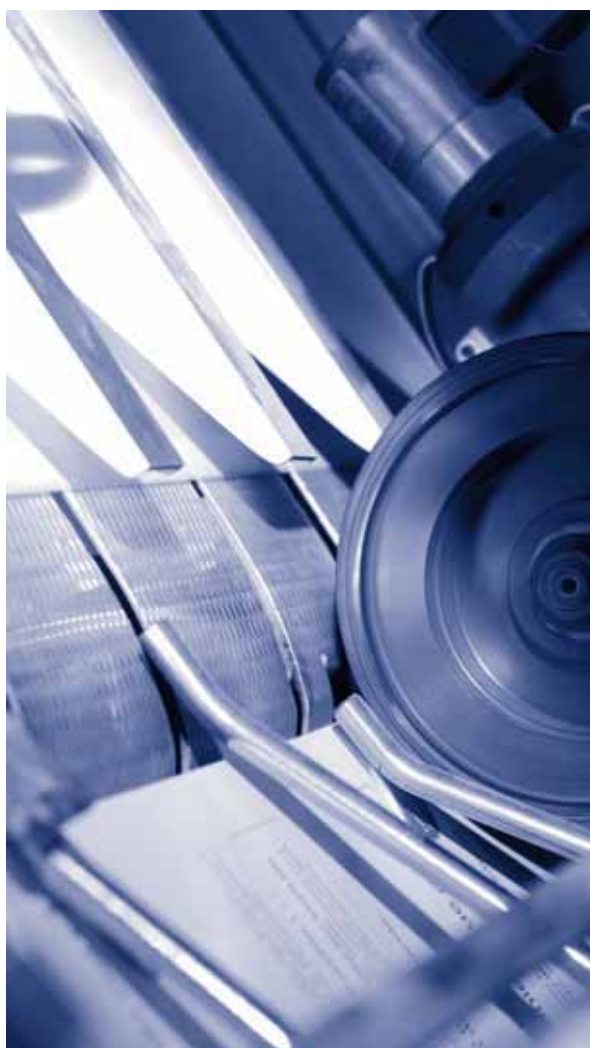
- Des entreprises ont développé des services pour apporter une offre globale au client en amont ou en aval de leur activité (conseil sur le choix de média, commandes en ligne, routage...)

Exemple : une TPE a développé l'impression numérique de cartes de visites avec des commandes par internet. Elle propose des offres promotionnelles tous les mois pour capter la clientèle.

Exemple : une entreprise de moins de 10 salariés spécialisée dans le packaging a développé un bureau d'études pour réaliser des prototypes.

Exemple : une entreprise de 10 salariés a investi dans une machine offset vernis acrylique et retiration, et intégré la finition en interne. Le boitage haut de gamme est automatisé, le packaging réalisé dans l'entreprise.

Ces évolutions sont possibles grâce à l'acquisition de nouveaux équipements : la majorité de ces entreprises (7 sur 10) a investi en 2009 (notamment en offset et en façonnage) ou l'envisage à moyen terme. Les entreprises sont plus nombreuses à former leur personnel (7 entreprises sur 10) qu'à recruter (4 entreprises sur 10).



2. Amélioration de la qualité au travers notamment de démarches de certifications et labels

La démarche de certification/de marque permet d'agir pour l'environnement et d'optimiser l'organisation et la qualité :

Certification/marque de l'entreprise

% d'entreprises du Panel	2007	2008	2009
Aucune certification/marque	44	36	26
Certification/marque/normes	50	58	68
En cours	6	6	6

Cette démarche progresse chaque année. Seulement ¼ des entreprises n'avait rien entrepris en la matière en 2009, contre 1/3 l'an passé. Parmi les entreprises qui l'ont réalisé :

- la marque Imprim'vert est la plus répandue : 65 %
- la certification PEFC/FSC : 20 %
- les normes ISO 9001 : 10 %
- le bilan carbone : 5 % (4 bilans sont aussi en cours).

3. Les réseaux interentreprises

- 14 entreprises ont créé ou adhéré à des alliances inter entreprises pour mieux se structurer et adapter leur offre (11 entreprises en 2008). 3 entreprises ont rejoint un " pôle de productivité graphique" .

Exemple : une entreprise a pu développer une offre globale de services, de la conception jusqu'au routage et à la logistique. Elle a intégré également grâce à ses partenaires la création de sites internet et le conseil en communication. En 2009, elle terminera la mise en place d'un important plan de formation de ses salariés, ses effectifs sont en hausse grâce à une augmentation de ses activités.

Le rachat d'entreprises

- Même si ce mouvement semble plus faible qu'il y a 3 ans, des entreprises rachètent d'autres structures ou l'envisagent pour reprendre la clientèle et compléter leur activité : c'est le cas de 5 entreprises en 2009 (3 en 2008, 13 en 2007).
- A noter par ailleurs : 5 entreprises ont cédé leur activité ou envisagent de le faire (dont plus de la moitié de moins de 10 salariés), 3 dirigeants partent à la retraite et transmettent leur entreprise, 3 sont en redressement judiciaire et 1 en cours de liquidation judiciaire.

Les évolutions technologiques



- Le nouveau cycle d'investissement entamé il y a 2 ans par les entreprises du Panel marque un palier, freiné par la conjoncture économique. Les investissements liés au prépresse se stabilisent mis à part les CTP ; de même pour les investissements en offset et en finition. L'impression numérique poursuit son développement, moins rapidement.
- Seulement 2/3 des entreprises (contre 3/4 en 2008) affichent des projets d'investissements à 5 ans. Leurs projets sont revus à la baisse sauf en impression numérique.

■ Les évolutions technologiques en 2009

En %	2007	2008	2009
Pas d'évolution technologique significative	50	47	48
Prépresse numérique / logiciels prépresse	5	12	10
Nouvelle machine offset couleur	9	20	19
CTP/CTF	8	12	16
Machine façonnage	18	19	17
Impression numérique	13	17	18
Matériel informatique / logiciels autres que PAO	2	10	10
Autres impression (étiquettes, etc.)	4	3	6
Reprographie	3	5	1
Divers		2	1

- Si l'on détaille un peu, il apparaît que :
 - en prépresse, les entreprises achètent pour la plupart des CTP sans chimie pour prendre en compte les composantes liées à l'environnement et au développement durable.
 - les investissements réalisés en offset sont restés au même niveau qu'en 2008 mais restent importants depuis 2 ans aussi bien dans les TPE que les entreprises de 10 salariés et plus. Ils concernent toujours des presses 4 ou 5 couleurs, souvent grand format, avec éventuellement un groupe vernis.
 - L'impression numérique poursuit sa progression dans une moindre mesure (cf partie 5 du document).
 - La situation des entreprises a semble-t-il légèrement ralenti les investissements en équipements de finition. Les entreprises témoignent cependant de l'évolution de leur matériel en soulignant que les lignes de façonnage apportent une véritable valeur ajoutée à l'impression.
- La nécessité d'augmenter la productivité et d'accroître les marges imposent par ailleurs des systèmes de gestion performants.


Entreprises disposant d'un système de gestion des devis ou d'un système de GPAO

% 2009	Entreprises disposant d'un système de gestion des devis	Entreprises disposant d'un système de GPAO
< 10	56	22
10 à 49	76	45
50 et +	75	75
Total	66	37

En 2009, 2/3 des entreprises du Panel disposent d'un système de gestion des devis, dont 3/4 des entreprises de 10 salariés et plus, et plus de la moitié des entreprises de moins de 10 salariés.

Globalement, un peu plus d'1/3 des entreprises du Panel disposent d'un système de GPAO. Le taux d'équipement augmente avec la taille (il atteint presque la moitié des entreprises de 10 à 49 salariés, et près de 3/4 des entreprises de 50 salariés et plus). Parmi les entreprises qui ne disposent pas de GPAO, 10 % envisagent de l'acquérir d'ici 2 ans.

■ Les évolutions technologiques et projets de nouveaux équipements prévus d'ici 5 ans

En %	2007	2008	2009	
Pas d'évolutions prévues	21	26	33	
Nouvelle machine offset	24	21	15	
Machine façonnage	16	20	12	
CTP/CTF	19	16	15	
Impression numérique	16	16	29	
Matériel informatique/ logiciels autres que PAO	6	6	9	
Préresse numérique/ logiciels préresse	11	15	11	
Reprographie	2	3	3	
Autres impressions	3	2	3	
Flashage/ Scanner	0	0	0	
Internet/ Multimédia	1	0	0	
Divers	3	3	0	

- Le manque de visibilité des entreprises à moyen terme les freine dans les projets d'équipements : 1/3 des entreprises du Panel n'envisage aucun investissement à 5 ans contre 1/4 en 2008.
- Les projets d'équipements semblent être revus à la baisse en offset et en façonnage (2 projets sur 10 concernaient chacun de ces équipements en 2008 contre 1 sur 10 en 2009), sans doute notamment en raison des investissements importants déjà réalisés depuis 2 ans dans les entreprises du Panel, de leur sous-capitalisation, de la crise économique qui les fragilise.
- Les projets d'investissements en impression numérique devraient s'accélérer (cf partie 5 du document).

Évolution 2000 / 2010

1 entreprise sur 2 a enregistré des évolutions technologiques significatives chaque année sauf de 2002 à 2004 où les entreprises ont moins investi suite à une conjoncture défavorable.

Depuis 2000, les entreprises du Panel se sont équipées et ont modernisé leurs équipements en CTP. On assiste à une généralisation progressive de ce matériel quelle que soit la taille des entreprises : chaque année, 1 nouvelle entreprise du Panel sur 10 a investi dans le CTP qui continue d'évoluer pour arriver aujourd'hui à un matériel sans chimie, grand format avec une automatisation plus poussée. L'équipement pour gérer les flux de production ne cesse de s'enrichir, indispensable dans un processus de fabrication qui est devenu un flux continu de données numériques. Si les flux de production ont concerné d'abord le préresse (RIP, échanges JDF), on note que les entreprises du Panel ont dépassé ce cadre au fil des années. Les entreprises de 10 à 49 salariés et surtout celles de 50 salariés et plus ont étendu

les logiciels de flux de production aux paramétrages de presses offset voire aux presses numériques et aux équipements de finition. Presque 4 entreprises du Panel sur 10 (dont 70 % de 10 et plus) disposent en 2009 d'un système de GPO.

En offset et en finition, 2 entreprises du Panel sur 10 se sont équipées chaque année. En offset, les presses 4, 5, 6 ou 8 couleurs sont devenues de plus en plus robotisées pour acquérir une dimension plus industrielle. Confrontées à la montée en puissance d'autres médias notamment numériques, les entreprises ont acheté des presses et équipements de finition qui ont innové dans les formats, l'accroissement des performances, et apporté une réelle valeur ajoutée à l'imprimé (vernis, pelliculage, découpes, pliages etc.).

L'impression numérique a marqué l'avènement d'une nouvelle ère dans les industries graphiques et apparaît comme une technologie de l'avenir (cf partie 5 du document).

L'impression numérique



■ Les entreprises équipées

En %	2009
< 10	58
10 à 49	58
50 et +	42
Total	56

- Comme en 2008, 6 entreprises sur 10 sont équipées en numérique (presses, traceurs, copieurs) principalement les moins de 50 salariés.
- L'activité numérique de ces entreprises se développe : près de 40 % citent cette activité comme activité principale.

L'écart entre les entreprises équipées (6 sur 10) et celles qui exploitent réellement le matériel (et donc considèrent que l'impression numérique est une activité principale : 4 sur 10) montre que de nombreuses entreprises ont sans doute investi sans réellement avoir prévu sur quels marchés elles pourraient utiliser cet équipement et ne le rentabilisent pas totalement.

■ L'équipement d'impression numérique et les marchés

- Dans la plupart des cas, les marchés visés ne sont pas clairement définis dans ces entreprises. 30 % disent vouloir se positionner sur les petits tirages, 10 % sur le grand format, 5 % sur des tirages personnalisés ; les autres entreprises ne précisent rien.
- On enregistre un léger recul des entreprises du Panel qui investissent pour la première fois dans le numérique : 5 % se sont équipées en 2009 contre 10 % l'année dernière. Comme dit précédemment, la crise économique a remis en cause de nombreux projets d'innovations et d'investissements.

■ Les emplois occupés par les conducteurs

En %	2009
Opérateur PAO/préresse	53
Opérateur numérique	17
Infographiste	8
Conducteur offset	7
Chef d'atelier/autre encadrement	5
Dirigeant	3
Responsable de production	3
Personnel de finition	3
Employé administratif	1

- Près de la moitié des salariés qui conduit un équipement numérique occupe cette fonction à temps complet sous l'intitulé "opérateur numérique" ou "opérateur préresse". L'autre moitié des opérateurs occupe par ailleurs un autre emploi dans l'entreprise :
 - 30 % environ sont également opérateurs PAO ou infographistes
 - 10 % sont conducteurs offset ou ont un emploi en finition
 - 10 % font partie de l'encadrement de l'entreprise

Age des salariés conduisant un équipement numérique

En %	2009
Moins de 25 ans	4
De 25 à 34 ans	36
De 35 à 44 ans	36
De 45 ans et +	24

- 40 % de ces salariés sont âgés de moins de 35 ans (à titre de comparaison, 32 % des effectifs salariés de la branche sont dans cette tranche d'âge - données CARPILIG 2007) ; Sans surprise, les conducteurs de ces presses sont donc plus jeunes que la moyenne des salariés du secteur.

Niveau de formation des salariés conduisant un équipement numérique

En %	2009
Aucun diplôme	8
Niveau CAP/BEP	22
Niveau Bac /Bac Pro	45
Niveau Bac + 2	21
Niveau Bac + 3 et plus	4

Ces salariés sont aussi plus qualifiés que la moyenne de la branche. 70 % ont un niveau de formation au moins équivalent au Bac/Bac Pro (à titre de comparaison, 39 % des effectifs salariés de la branche ont un niveau de diplôme au moins équivalent au Bac - données CEREQ 2007).

Évolution 2000 / 2010

L'impression numérique s'est surtout développée depuis 5 ans, devenue une activité principale dans 25 % des entreprises en 2005 et dans 37 % aujourd'hui. Elle fait partie maintenant de l'offre standard des entreprises à côté de l'offset.

Cependant, comme dit précédemment, dans de nombreux cas les entreprises ont investi sans avoir préalablement bien identifié les types de marchés qui nécessitaient un tel équipement, ce qui rend plus aléatoire sa rentabilisation.

Depuis 2 ans, 6 entreprises sur 10 sont équipées en numérique (presses, traceurs, reprographie) principalement les moins de 50 salariés.

L'impression numérique apparaît toujours comme une technologie de l'avenir : en 2009, 30 % des entreprises envisagent des équipements en impression numérique à moyen terme alors qu'elles n'étaient que 6 % en 2001 et 12 % en 2005.



Photographie des effectifs

- Les effectifs globaux ont diminué en 2009, notamment dans les métiers du prépresse, de l'impression, de la finition ; en revanche on note une légère progression dans les métiers d'encadrement et de commercial.

■ Évolution des effectifs globaux (CDI + CDD + contrats alternance)

Évolution des effectifs dans les entreprises qui ont participé au Panel en 2008 et 2009 (84 entreprises)

Nombre de salariés du panel et répartition par métiers	2008		2009		
	%	Nb sal.	%	Nb sal.	
Prépresse	20	427	20	397	-7%
Impression	24	507	23	477	-6%
Finition	21	457	20	405	-11%
Fabrication /devis	7	145	7	140	-3%
Administratif	7	156	7	152	-3%
Commercial	7	154	8	160	+4%
Encadrement	7	151	8	156	+3%
Logistique /maintenance	5	115	6	115	0%
Autres	2	33	2	31	-6%
Total	100	2145	100	2033	-5%

N.B : Résultats à surface constante, sans les entreprises ayant quitté le Panel (2008) ni celles qui les remplacent (2009)

- En comparant le nombre de salariés dans le Panel 2009 avec celui de 2008 (en prenant en compte uniquement les 84 entreprises qui ont participé à ces 2 Panels), on enregistre une baisse des effectifs pour la seconde année consécutive: - 5 % .
- Même si aucune grande entreprise du Panel n'a disparue cette année, les métiers du prépresse, de l'impression et de la finition sont à nouveau affectés par la baisse des effectifs. Les autres métiers affichent une quasi stabilité de leurs effectifs voire une légère progression (l'encadrement enregistre une légère progression du nombre de salariés comme en 2008).
- Entre 2008 et 2009, sans surprise, le poids des fonctions de production (prépresse, impression, finition) a baissé (de 66 % à 63 %) au profit des fonctions support et transversales.

Structure des métiers de l'entreprise

En %	2001	2005	2009	
Prépresse	20	19	19	
Impression	22	25	24	
Finition	25	22	20	↘
Fabrication /devis	5	5	7	↗
Administratif	8	7	8	
Commercial	7	7	8	↗
Encadrement	6	7	8	↗
Logistique /maintenance	6	5	5	
Autres	2	2	2	
Total	100	100	100	

Évolution 2000 / 2010

On peut constater que l'effectif global du Panel 100 a baissé de 25 % en 10 ans si l'on prend en compte uniquement les 41 entreprises qui participent depuis 2000 au Panel (à titre de comparaison, les effectifs salariés de la branche ont diminué en moyenne de 3,4 % chaque année en 2000 et 2008 - données UNEDIC). Les réductions d'effectifs les plus importantes se sont produites en 2002 et 2008 notamment dans les entreprises du Panel de 50 salariés et plus .

En 2003, 2004 et 2009, 40 % des entreprises ont subi une réduction d'effectifs contre 25 % les autres années.

Entre 2000 et 2009, sans surprise, le poids des fonctions de production (prépresse, impression, finition) a baissé (de 67 % à 63 %) au profit des fonctions support et transversales.

Les contrats à durée indéterminée

- Les effectifs CDI ont diminué en 2009. 4 entreprises sur 10 ont vu leurs effectifs régresser (3 sur 10 en 2008), plus particulièrement celles de 10 à 49 salariés.
- La baisse des effectifs CDI se confirme pour la deuxième année consécutive : on assiste à une baisse des effectifs dans les métiers du prépresse, de l'impression, de la finition ; en revanche on note une légère progression dans les métiers d'encadrement.
- Les effectifs CDI représentent 96 % de l'ensemble des effectifs du Panel.

■ Évolution des effectifs CDI

En %	2007	2008	2009
En hausse	27	21	10
Stable	50	54	52
En régression	23	25	38

- La majorité des entreprises ont un effectif stable, particulièrement dans les entreprises de moins de 10 salariés (70 %).
- Près de 4 entreprises sur 10 voient leurs effectifs régresser, notamment les entreprises occupant 10 à 49 salariés.
- En 2009, 5 % des entreprises du Panel ont fait appel au chômage technique (information intégrée dans le questionnaire 2009).
- En comparant le nombre de salariés en CDI dans le Panel 2009 avec celui de 2008 (en prenant en compte uniquement les 84 entreprises qui ont participé à ces 2 Panels), on enregistre une baisse des effectifs pour la seconde année consécutive : - 4 % (cf répartition des CDI par métiers ci-après).

■ Le poids des CDI selon la taille des entreprises

Nombre d'emplois en CDI /effectif global

En %	2007	2008	2009
< 10	90	87	91
10 à 49	95	96	96
50 et +	96	97	97
Total	95	96	96

Les TPE ont la plus faible part de CDI (91 %), contre 96 % en moyenne dans le secteur. Ces CDI ont progressé en 2009 au détriment des CDD (cf partie 8 du document). Dans les autres tailles d'entreprises, la part de CDI reste stable.

■ Le poids des CDI dans les différents métiers

Nombre de CDI /l'effectif global du métier

En %	2007	2008	2009
Prépresse	93	94	95
Impression	93	94	95
Finition	94	97	98
Fabrication /devis	95	97	99
Administratif	96	93	95
Commercial	99	96	93
Encadrement	100	100	99
Logistique /maintenance	96	98	97
Autres	98	87	100
Total	95	96	96

- Le taux de CDI reste stable voire en hausse dans les fonctions "cœur de métier". En effet, en raison de la conjoncture, les entreprises ont peut-être moins eu besoin de recourir à de la main d'œuvre ponctuelle pour faire face à des surcroûts d'activité.

Les contrats à durée déterminée

- La part des CDD s'est à nouveau réduite (2 % des effectifs du Panel) notamment dans les entreprises de 10 salariés et plus.
- Les entreprises ont recruté peu de CDD dans les métiers de la finition en 2009.

■ Le poids des CDD selon la taille des entreprises

(n'intègre pas les contrats d'apprentissage, de professionnalisation)

Nombre d'emplois en CDD /effectif global

En %	2007	2008	2009
< 10	4,5	6,6	4,9
10 à 49	2,9	2,6	2,0
50 et +	3,4	2,3	1,7
Total	3,3	2,8	2,2

- Les CDD sont les plus utilisés dans les entreprises de moins de 10 salariés, où ils représentent presque 5 % des effectifs contre 2,2 % en moyenne pour le secteur en 2009.

Cette part de CDD se réduit régulièrement dans les entreprises de 10 salariés et plus.

■ Les poids des CDD selon les métiers

Nombre d'emplois en CDD /effectif global du métier

En %	2007	2008	2009
Prépresse	3,4	3,2	2,7
Impression	2,8	2,8	2,3
Finition	5,1	2,6	2
Fabrication /devis	3,1	1,9	0
Administratif	3,3	5,6	3,9
Commercial	0,6	3,4	3,4
Encadrement	0	0	0,5
Logistique /maintenance	3,6	1,5	2,4
Autres	0	7,9	0
Total	3,3	2,8	2,2

- En 2009, ce sont les métiers administratifs les plus utilisateurs de CDD (4 % des effectifs " administratifs"), suivi des métiers commerciaux.
- Comme dit précédemment, en raison de la crise, le poids des CDD baisse en finition.

Évolution 2000 / 2010

La part des CDD a été supérieure à 7 % de l'effectif total du Panel en 2000 et 2001 puis s'est réduite de façon constante chaque année pour atteindre 2 % de l'effectif total en 2009. Leur part a baissé plus fortement dans les entreprises de 10 salariés et plus.



9

L'intérim

- Près d'1/4 des entreprises du Panel ont fait appel à l'intérim en 2009.
- Le nombre de jours d'intérim diminue dans tous les métiers, sauf l'administratif.
- Les métiers de la finition ont consommé 51 % des jours intérim (60 % en 2008).

■ Utilisation de l'intérim par taille d'entreprise

Utilisation de l'intérim par tailles d'entreprises

Utilisation de l'intérim par tailles d'entreprises	Nombre jours intérim				Répartition des jours		
	2007	2008	2009		2007	2008	2009
< 10	245	45	69	+53 %	1	0,4	1
10 à 49	2 163	3 357	1 282	-62 %	11	32	19
50 et +	20 259	6 931	5 430	-22 %	88	67	80
Total	22 667	10 333	6 781	-34 %	100	100	100

- En 2009, le nombre de jours d'intérim et le nombre de missions ont diminué d'1/3. Les entreprises de 10 à 49 salariés ont moins fait appel à ce dispositif (12 entreprises contre 17 en 2008) et ont toutes réduit de 3 à 5 fois le nombre de jours d'intérim.
- Les entreprises du Panel de 50 salariés et plus ont également réduit l'utilisation du travail intérimaire. Une seule entreprise a utilisé plus de 1 000 jours d'intérim contre 3 entreprises l'année dernière.

Répartition du nombre de jours intérim par métiers

En %	2007	2008	2009
Prépresse	3	5	6
Impression	22	23	33
Finition	51	60	51
Fabrication /devis	0,7		0
Administratif	0,2	2	3
Logistique /maintenance	16	4	6
Autres	7	6	0
Total	100	100	100

Comme pour les CDD, la baisse d'activité en raison de la conjoncture explique sans doute ce moindre recours à l'intérim en 2009.

■ Utilisation de l'intérim par métier

Nombre de jours intérim par métiers

En %	2007	2008	2009	
Prépresse	597	506	410	-19 %
Impression	4 965	2 408	2 219	-8 %
Finition	11 757	6 198	3 481	-44 %
Fabrication /devis			0	
Administratif	151	195	231	+18 %
Commercial	45		3	
Logistique /maintenance	3 664	412	409	-1 %
Autres	1 488	614	28	-95 %
Total	22 667	10 333	6 781	-34 %

Évolution 2000 / 2010

Le recours à l'intérim a été variable entre 2000 et 2006 (de 16 000 à 28 000 jours/an) selon l'utilisation plus ou moins importante de ce dispositif par les grandes entreprises. A partir de 2007, le nombre de jours d'intérim a diminué de façon constante.

Les entreprises ont fait appel au travail intérimaire majoritairement pour les métiers de la finition (entre 50 et 70 % du nombre total de jours) puis les métiers de l'impression (20 à 30 %).

Les salariés de moins de 26 ans

10

- La part des jeunes dans l'effectif du Panel se stabilise : ils représentent 6 % de l'effectif du Panel (5 % en 2008, 7 % en 2005).
- La répartition des jeunes par types de contrats évolue légèrement : 61 % sont en CDI, 20 % sont en contrat d'apprentissage (17 % en 2008), 10 % en contrat de professionnalisation (13 % en 2008), 9 % en CDD.
- Le nombre de contrats d'apprentissage se stabilise et les contrats de professionnalisation continuent à diminuer.

■ Les salariés de moins de 26 ans par tailles d'entreprises

- Les entreprises de moins de 10 salariés sont celles qui emploient le plus de jeunes, proportionnellement à leur effectif ; ceci en raison principalement de leur plus fort recours aux contrats en alternance. Toutefois cette part baisse régulièrement.

Dans les autres tailles d'entreprises, le poids des jeunes est stable.

Nombre de jeunes / effectif total

En %	2007	2008	2009
< 10	13	11	8
10 à 49	7	6	6
50 et +	4	4	4
Total	6	5	6

■ Les salariés de moins de 26 ans par métiers

Ratio entre le nombre de jeunes par métiers et l'effectif total

En %	2007	2008	2009
Préresse	8	7	8
Impression	10	7	6
Finition	4	4	5
Fabrication /devis	6	5	7
Administratif	3	4	3
Commercial	3	3	4
Encadrement	0	1	1
Logistique /maintenance	7	4	7
Autres	17	13	8

- La part des jeunes reste relativement stable dans les métiers de production (avec néanmoins une baisse régulière dans les métiers de l'impression). Elle progresse en fabrication/devis, dans la logistique et dans les métiers commerciaux (sans doute notamment en raison d'une forte augmentation du nombre de contrats de professionnalisation commerciaux dans les entreprises du Panel).

■ Les salariés de moins de 26 ans par types de contrats

Répartition des types de contrats pour les jeunes de moins de 26 ans

En %	2008	2009
Contrat d'apprentissage	17	20
Contrat de professionnalisation	13	10
CDD	8	8,5
CDI	62	61,5
Total	100	100

- La part des jeunes en CDI reste majoritaire (environ 60 %) particulièrement dans les métiers de la finition pour lesquels l'apprentissage est peu utilisé (cf. tableau en annexe).
- Le CDI mais aussi l'apprentissage sont toujours privilégiés pour les métiers de l'impression ; près de 60 % des contrats d'apprentissage concernent ces métiers.
- Pour les métiers commerciaux, on peut noter que 7 entreprises du Panel (dont 5 de plus de 10 salariés) ont recruté un salarié par le biais du contrat de professionnalisation.

■ Utilisation des contrats en alternance par taille d'entreprise

Nombre de contrats d'apprentissage/effectif total

En %	2008	2009
< 10	4,5	3,8
10 à 49	0,6	1,0
50 et +	0,5	0,5
Total	0,9	1,1

- Le nombre de contrats d'apprentissage a très légèrement progressé ; les contrats en plus se retrouvent dans des entreprises de taille moyenne (10 à 49 salariés).

Nombre de contrats de professionnalisation/effectif total

En %	2008	2009
< 10	2,1	0,7
10 à 49	0,8	0,8
50 et +	0,3	0,4
Total	0,7	0,6

- Les contrats de professionnalisation ont diminué dans toutes les tailles d'entreprises, et particulièrement celles de moins de 10 salariés.

Évolution 2000 / 2010

La baisse des effectifs a particulièrement affecté le recrutement des jeunes, dont le nombre a fortement décru au fil des années. Le nombre de jeunes représente 6 % des effectifs du Panel en 2009 contre 7 % en 2005 et 11 % en 2000 (dans l'ensemble des secteurs d'activité, les jeunes de moins de 25 ans représentaient 9 % des effectifs salariés en 2007 – Données CEREQ). Cette baisse des effectifs jeunes a particulièrement touché les emplois de la production, principalement dans les entreprises de 50 salariés et plus. En 2000, 58 % des jeunes employés par les entreprises du Panel l'étaient dans des entreprises de 50 salariés et plus contre 39 % en 2009.

Les contrats d'apprentissage ont concerné avant tout les métiers de l'impression et dans une moindre mesure le pré-presse. Ils sont pratiqués surtout par les petites entreprises : ils ont représenté de 2 % à 4 % des effectifs des entreprises du Panel de moins de 10 salariés contre 0,5 % des entreprises de 50 salariés et plus.

Les contrats d'apprentissage représentent en 2009 près de 50 % des contrats pour les moins de 26 ans dans les TPE (41 % en 2008) contre 12 % des contrats dans les plus grandes entreprises.



Les départs de salariés en 2009





- Les entreprises concernées par les départs sont plus nombreuses : 6 entreprises sur 10 contre 5 sur 10 en 2008.
- Le nombre de départs progresse depuis trois ans, si l'on ne tient pas compte dans les données de 2008 des licenciements liés à la cessation d'activité d'une grande entreprise.
- En 2009, les licenciements pour motif économique restent la première cause de départ dans les entreprises.
- La progression des départs a concerné tous les métiers sauf la logistique/maintenance.

	2007	2008	2009
Nombre d'entreprises concernées	63	47	56
Nombre de départs	151	161*	222

* Sans compter les 118 départs liés à la liquidation judiciaire d'une entreprise en 2008

■ Cause des départs des salariés

Nombre de départs (sans intégrer les départs de l'entreprise mise en liquidation judiciaire en 2008)

	Nombre de départs				Répartition des départs			
	2007	2008	2009		2007	2008	2009	
Démissions	59	55	29	-47 %	39	34	13	
Licenciements économiques	14	15	94	+527 %	9	10	42	
Départ retraite, préretraite	45	32	31	-3 %	30	20	14	
Autres licenciements	22	26	33	+27 %	15	16	15	
Total	11	33	35	+6 %	7	20	16	

- Le nombre d'entreprises concernées par les départs est plus important (+ 20 %), en raison essentiellement de la mauvaise conjoncture économique. En 2008, le nombre de départs de salariés avait pratiquement doublé en raison de la liquidation judiciaire d'une entreprise de plus de 100 salariés. En 2009, le nombre de départs est moins important puisque l'on n'a pas enregistré dans le Panel d'entreprise de cette taille en cessation d'activité. Ils restent cependant conséquents : + 47 % par rapport à 2007 et + 38 % par rapport à 2008 si l'on ne tient pas compte de la liquidation de cette entreprise qui a pesé lourdement sur les départs.
- Les licenciements économiques sont la 1^{ère} cause de départ dans les entreprises du Panel.
- Le nombre de démissions a diminué de moitié, elles deviennent la dernière cause de départ des entreprises du Panel contrairement à 2007. Il est vraisemblable qu'en raison de la crise économique, les salariés ont moins d'opportunités d'évolutions professionnelles externes.
- Les départs à la retraite correspondent à ceux prévus par les entreprises du Panel en 2008, et concernent autant les métiers du prépresse que ceux de l'impression ou de la finition.

■ Les départs par tailles d'entreprises

Ratio entre le nombre de départs par tailles d'entreprises et l'effectif total (sans intégrer les départs de l'entreprise mise en liquidation judiciaire en 2008)

En %	2007	2008	2009
< 10	14	7	12
10 à 49	8	6	13
50 et +	3	6	7
Total	6	6*	10

* Le ratio = 11 % en 2008 en prenant en compte les départs liés à la liquidation judiciaire d'une entreprise en 2008

- Dans les TPE le nombre de départs a doublé et équivaut à celui enregistré il y a 2 ans. La moitié de ces départs est due à des licenciements économiques.
- Le taux de départs par rapport à l'effectif total augmente le plus fortement dans les entreprises de taille intermédiaire (10 à 49 salariés).

■ Les taux de départs par métiers

Ratio entre le nombre de départs par métiers et l'effectif total du métier (sans intégrer les départs de l'entreprise mise en liquidation judiciaire en 2008)

En %	2007	2008	2009
Prépresse	6	7	10
Impression	5	5	10
Finition	4	5	9
Fabrication /devis	7	4	8
Administratif	6	4	7
Commercial	11	13	17
Encadrement	10	4	6
Logistique /maintenance	4	13	6
Autres	2	5	16

- La comparaison des départs par métiers entre 2008 et 2009 est délicate compte tenu de la particularité de l'année 2008 (cessation d'activité d'une grande entreprise). On indiquera donc le nombre de départs 2008 sans tenir compte de ceux de l'entreprise liquidée qui pèsent lourdement sur les données. La comparaison entre ces 2 années nous permettra seulement de retenir les grandes tendances d'évolution mais pas d'analyser précisément ces écarts.
- En 2009, tous les métiers ont été concernés par une progression des départs sauf la logistique/maintenance. Cette progression est plus forte dans les métiers de l'impression, la finition, la fabrication. D'ailleurs, si l'on regarde la tendance sur les trois dernières années, il apparaît que le poids des départs par rapport à l'effectif global augmente régulièrement sur ces métiers de production.

- En dehors de la rubrique "autres" (qui regroupe essentiellement des manutentionnaires), le commercial est le métier pour lequel le taux de départ est le plus important par rapport à ses effectifs (ce qui est fréquent aussi dans d'autres secteurs, le métier de commercial connaissant souvent un fort turn over).

- Si l'on détaille par emploi, les conducteurs offset semblent avoir été les plus touchés par l'augmentation des départs en 2009. Ils étaient souvent salariés d'entreprises de 10 salariés et plus confrontées à des difficultés économiques et qui ont licencié plusieurs conducteurs dans l'année.

■ Age des personnes concernées par les départs

En %	Dép. 2007	Dép. 2008	Dép. 2009
Moins de 26 ans	9	12	6
De 26 à 35 ans	17	23	21
De 36 à 45 ans	25	26	28
De 46 à 54 ans	11	13	16
55 ans et plus	39	26	29

- Parmi les départs, la part des jeunes de moins de 35 ans diminue par rapport aux années précédentes.
- Les salariés qui démissionnent sont âgés de 36 ans en moyenne contre 42 ans pour les autres salariés concernés par un départ (l'âge moyen de départ est de 42 ans pour les licenciements économiques et les autres motifs de licenciement).
- Les hommes représentent 66% des partants (68% de l'effectif du Panel, en toute cohérence avec la répartition Hommes/Femmes de la branche). Le sexe n'est donc pas un facteur favorisant ou au contraire freinant le départ.

Évolution 2000 / 2010

La baisse des effectifs est due suivant les années et les difficultés des entreprises, à des licenciements économiques, mais aussi largement à des départs à la retraite et des démissions.

Le nombre de départs à la retraite a progressé et a dépassé en 2004 le nombre de licenciements économiques. Depuis 2006, le nombre de départs à la retraite a diminué et n'est plus la première cause de départs des entreprises du Panel.

Cette croissance du nombre de départs a d'abord touché les métiers de l'impression.

Les licenciements économiques ont été la 1^{ère} cause de départs des entreprises du Panel en 2002, 2003, 2008 et 2009. Les métiers visés concernaient essentiellement la finition puis l'impression.

La part des démissions a atteint 20 à 30 % des départs des entreprises du Panel entre 2002 et 2006. Elles ont concerné essentiellement les métiers de la finition et dans une moindre mesure ceux du prépresse et de l'impression.

Les recrutements de salariés en 2009

12

- Confrontées à une conjoncture économique défavorable, les entreprises du Panel ont réalisé pour la seconde année consécutive la moitié des recrutements prévus. L'écart entre les prévisions et les réalisations n'a donc pas été plus important en 2009 qu'en 2008.
- Le nombre de recrutements réalisés a diminué par rapport à 2008, notamment dans les entreprises de 10 à 49 salariés. Tous les métiers ont été impactés par cette baisse, sauf la fabrication/devis et les métiers transversaux (encadrement, commercial).
- Le volume des départs n'est pas compensé par le volume de recrutements dans les métiers du prépresse, de l'impression et la finition.
- La part des recrutements en CDD progresse à nouveau (+ 3 points).

■ Recrutements par tailles d'entreprises

Nombre de recrutements /effectif total

En %	2007	2008	2009
< 10	14	7	6
10 à 49	10	6	5
50 et +	5	7	8
Total	8	7	7

- Le taux de recrutements par rapport à l'effectif total est relativement stable par rapport à 2008, avec une tendance à la baisse dans les petites et moyennes entreprises et à la hausse dans les grandes.
- Si l'on compare les réalisations aux prévisions :
 - En 2008, les entreprises du Panel avaient prévu des recrutements pour 2009 afin de remplacer du personnel, notamment en prépresse, impression et commercial.
 - 5 entreprises sur 10 (4 sur 10 en 2008) ont réalisé les embauches prévues en impression, 1 fois sur 5 dans le cadre d'un contrat en alternance. Les autres entreprises, n'ont pas embauché ces salariés comme elles l'avaient envisagé.

- Les recrutements prévus en prépresse ont été effectifs dans 4 entreprises sur 10 (5 sur 10 en 2008) faute d'activité suffisante.
- Les recrutements de commerciaux prévus ont été également réalisés en partie (dans 4 entreprises sur 10 contre 6 sur 10 en 2008), 1 fois sur 2 dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. La majorité des entreprises qui n'ont pas pu effectuer ces recrutements les prévoient dans le futur mais disent souvent avoir des difficultés à trouver la qualification recherchée.





■ Les recrutements par métiers

Ratio entre le nombre de recrutements et l'effectif total du métier

En %	2007	2008	2009	
Préresse	10	6	6	
Impression	7	6	4	↘
Finition	6	5	4	↘
Fabrication /devis	10	3	5	↗
Administratif	8	11	12	↗
Commercial	14	15	19	↗
Encadrement	3	4	5	↗
Logistique /maintenance	7	8	12	↗
Autres	11	34	19	↘

- La tendance enregistrée en 2008 se confirme : le poids des recrutements par rapport à l'effectif total a diminué en 2009 dans les fonctions de production. En 2009, il est resté stable pour le préresse, et augmente en fabrication/devis. Sur les métiers transversaux (commercial, encadrement, logistique) le taux de nouveaux embauchés par rapport à l'effectif total augmente également.
- Notons cependant que ces évolutions sont liées à quelques entreprises qui développent ces fonctions dans le cadre de stratégies particulières.

Ainsi la progression des recrutements en commercial est liée à 2 entreprises :

- Une entreprise a recruté 16 salariés pour des emplois de manager commercial, télévendeuse, téléconseillère et VRP. Ils proviennent d'autres entreprises du groupe qui ont fermé et ont été repris par cette entité.
- Une autre entreprise de 50 salariés et plus a fait appel à 5 commerciaux en 2009 dont 3 CDD. Elle a été confrontée à des difficultés de recrutement, 3 ont quitté l'entreprise (démission, licenciement).

Une entreprise qui développe des services en logistique/maintenance a embauché 6 salariés pour des emplois de responsable logistique, chauffeur, responsable planning.

■ Les recrutements par emplois

- Très logiquement en cette période de crise économique, on constate que les embauches ne compensent pas les départs dans la plupart des emplois liés aux métiers graphiques :
 - Pour les opérateurs PAO : 26 départs pour 15 recrutements
 - Pour les conducteurs en impression offset : 45 départs pour 15 recrutements
 - Pour les fabricants/deviseurs : 9 départs pour 3 recrutements
 - Pour les ouvriers opérateurs finition : 23 départs pour 12 recrutements
 - Pour les conducteurs finition : 14 départs pour 3 recrutements

■ Le niveau de diplôme des recrutés

Répartition des niveaux de diplômes des recrutés

En %	2008	2009
Aucun	14	5
Niveau CAP/BEP	16	20
Niveau Bac	30	35
Niveau Bac +2	27	30
Niveau Bac +3 et plus	13	10
Total	100	100

- Le niveau de diplôme des recrutés progresse pour la troisième année consécutive : les 3/4 des recrutés possèdent au moins un niveau Bac contre 7 sur 10 en 2008. Cette répartition est cohérente avec le niveau de formation des jeunes diplômés qui progresse dans le secteur des Industries graphiques : les 2/3 possèdent au moins le Bac.
- Ce niveau de diplôme varie sensiblement selon les métiers :
 - En préresse, les 2/3 disposent au moins d'un diplôme de niveau III.
 - En impression, seulement 1/3 a un diplôme de niveau IV ou supérieur.
 - Plus de la moitié des commerciaux recrutés possèdent au minimum une formation de niveau III.
 - En finition, le niveau augmente sensiblement : seulement 1 salarié recruté sur 10 n'a aucun diplôme (contre 2 sur 10 en 2007 et 3 sur 10 en 2006) et près de la moitié détient une formation de niveau V.

■ Expérience des recrutés dans un emploi similaire

En %	2007	2008	2009
Oui	70	65	63
Non	30	35	37

- Globalement, la part des recrutés possédant une expérience similaire diminue régulièrement, pouvant être un signe de difficultés de recrutement de profils expérimentés.
- Dans les métiers de l'impression, 3/4 des recrutés avaient une expérience dans un emploi similaire, et ce chiffre est d'environ la moitié dans la finition.



■ Recrutements selon le type de contrat

	Nombre	%
CDI	93	59
CDD	51	33
Contrat en alternance	14	9
Total	158	100

- La part des embauches en CDD a légèrement progressé en 2009 (+ 3 points - rappelons que ces contrats concernent 2 % des effectifs du Panel). La durée moyenne des CDD est de 10 mois (9 mois en 2008).
- Parmi les recrutés de moins de 26 ans en particulier, la part de recrutements en CDI baisse : 50 % ont été recrutés en CDD (contre 41 % en 2008), 28 % en contrat en alternance et 22 % en CDI (33 % en 2008). Cette tendance s'explique par le manque de visibilité des entreprises sur leur activité, surtout en cette année de crise, qui les amène à ne pas s'engager sur le long terme.

Évolution 2000 / 2010

Le nombre d'entreprises concernées par les recrutements a surtout progressé de 2005 à 2007 (5 à 6 entreprises sur 10 contre 4 sur 10 en 2009). Cette évolution a été très variable selon la taille des entreprises.

Le nombre de recrutements a suivi la même tendance : près de 140 recrutements en 2000, 170 en 2005, plus de 200 en 2007 et un recul depuis 2008.

Les départs n'ont pas été compensés de 2003 à 2005 par les recrutements pour les principaux métiers du prépresse, de l'impression et de la finition. La crise vécue par les entreprises en 2002 et 2003 et les nombreux départs à la retraite jusqu'en 2004 ont généré cette situation en matière d'emploi.

La situation s'est inversée en 2006 et 2007, les recrutements compensant les départs pour les principaux métiers du prépresse, de l'impression et de la finition. L'emploi de conducteur finition est resté cependant toujours un métier en tension, les

entreprises ayant signalé régulièrement des difficultés pour recruter des personnes qualifiées.

Depuis 2008 à nouveau, les volumes de recrutements ne compensent plus les départs dans les entreprises du Panel de moins de 50 salariés. C'est le cas des emplois d'opérateur PAO, d'opérateur finition.

A l'inverse, les volumes de recrutements ont toujours compensé les départs pour les emplois transversaux (administratif, logistique, commercial).

Les révolutions technologiques ont poussé les entreprises à élever le niveau de recrutement des salariés. L'évolution a été forte en prépresse et en finition. En prépresse, 2/3 des personnes recrutées avaient un niveau III en 2009 contre 1/4 en 2004 et moins de 10 % en 2000. En finition, la progression est encore plus sensible depuis quelques années : près de 50 % avaient un diplôme de niveau V en 2009 contre 10 % il y a 10 ans.

13

Les départs en retraite prévus en 2010

- Les prévisions de départs à la retraite restent stables depuis 4 ans. Elles représentent moins de 2 % de l'effectif du Panel et sont conformes aux observations réalisées à partir de la pyramide des âges de la branche.

■ Les entreprises concernées

	Moins de 10 salariés	de 10 à 49 salariés	50 salariés et plus	Total
Oui	16	32	33	24
Non	84	68	67	76
Total	100	100	100	100

1/4 des entreprises prévoient des départs à la retraite en 2010.

■ Les départs en retraite prévus en 2010 par tailles d'entreprises

Nombre de départs en retraite prévus

	Nombre de départs prévus
< 10	8
10 à 49	19
50 et +	5
Total	32

Ratio entre le nombre de départs en retraite prévus et l'effectif total

	% 2009
< 10	0,3
10 à 49	2,1
50 et +	0,4
Total	1,4

- L'impact des départs semble devoir être plus fort dans les entreprises de 10 à 49 salariés, où plus de 2 % de l'effectif est concerné, contre moins de 0,5 % dans les autres tailles d'entreprise.
- Près de la moitié de ces entreprises trouve ces départs contraignants compte tenu des difficultés de recrutement de certains postes (conducteur notamment). D'autres entreprises y voient en revanche l'opportunité de diminuer leurs effectifs ou de se réorganiser.



Les recrutements prévus en 2010

- Les prévisions de recrutements continuent à diminuer quelle que soit la taille des entreprises et concernent 40 % d'entre elles (contre 47 % l'an dernier)
- Les recrutements sont principalement prévus dans le cadre d'un remplacement notamment suite à un départ à la retraite.
- Les emplois de commercial, fabricant/deviseur, conduite offset sont ceux pour lesquels le plus d'entreprises (6 sur 10) rencontrent des difficultés de recrutement.

Les informations données dans ce chapitre sont des prévisions, et par conséquent largement modifiables en fonction de l'activité. Néanmoins, elles sont le reflet des intentions et de la perception des dirigeants d'entreprises en terme de GRH, au moment de l'administration du questionnaire.

■ Les entreprises prévoyant des recrutements en 2010 par tailles d'entreprises

Entreprises prévoyant des recrutements (tous types de contrats)

Total 2010	2009	2008
40 %	47 %	55 %

- La part des entreprises prévoyant des recrutements diminue dans des proportions identiques depuis 3 ans (- 7 à 8 points) et concerne toutes tailles d'entreprises.

■ Les recrutements prévus en 2010 par métiers et motifs

Motifs des recrutements prévus

En %	Prév. 2009	Prév. 2010
Remplacement	37	52
Augmentation d'activité	43	30
Diversification d'activité	9	8
Autre raison	11	10
Total	100	100

- Les recrutements prévus en 2010 seraient principalement liés à un remplacement notamment suite à un départ à la retraite.
- Seulement 1/3 des entreprises prévoient de recruter pour faire face à une augmentation d'activité (43 % en 2008), montrant le maintien d'un certain pessimisme des chefs d'entreprise quant à la conjoncture économique.

Recrutements prévus par métiers

Ratio du nombre de recrutements prévus/effectif global	Prév. % 2009	Prév. % 2010
Prépresse	4	2
Impression	4	3
Finition	3	2
Fabrication / Devis	1	3
Administratif	0	3
Commercial	10	6
Encadrement	3	1
Logistique / Maintenance	2	2
Autres	13	11
Total	4	3

- Les intentions de recrutements concernent tous les métiers avec une part toujours importante pour le commercial même si elle plus faible qu'en 2008. La fonction fabrication-devis fait également l'objet d'une hausse des intentions de recrutement.

14 Les recrutements prévus en 2010

■ Les procédures de recherches pour recruter

Modes privilégiés pour la recherche d'emploi	%
Pôle emploi	25
Relations personnelles	20
Autre (cabinet de recrutements, salons professionnels)	19
Candidatures spontanées	14
Petites annonces (journal, internet)	10
Intérim	10
Structures accueillant les jeunes (PAIO, CFA...)	2

- A noter que les TPE recherchent plus souvent des salariés par l'intermédiaire des relations personnelles ou des candidatures spontanées, alors que les grandes entreprises utilisent surtout le Pôle emploi ou les "autres" modes de recherche structurés (cabinets de recrutements, salons professionnels...).

■ Les emplois sur lesquels des difficultés de recrutement existent

En %	2008	2009	
Conduite impression (offset, roto)	29	19	↩
Commercial	25	28	↗
Conducteur, opérateur finition	19	17	
Opérateur PAO	12	11	
Autres	12	22	↗
Autres métiers prépresse	4	3	

- 6 entreprises sur 10 prévoyant des recrutements ont des difficultés pour répondre à leurs besoins.

Les difficultés de recrutement sont plus souvent citées sur les emplois de commerciaux et "autres" (dans la rubrique "autres" les emplois de fabricant/deviseur, de programmeur sont les plus cités en 2009). Notons qu'il s'agit de postes stratégiques pour l'entreprise, que ce soit pour développer les marchés ou pour optimiser le fonctionnement et la rentabilité de l'entreprise.



Évolution 2000 / 2010

L'année 2005 s'est fortement démarquée des autres Panels puisqu'elle a enregistré le plus fort taux de prévision de recrutements : 60 % des entreprises envisageaient des recrutements. Depuis 2006, ce taux ne cesse de diminuer et a atteint 40 % en 2009.

Logiquement, les prévisions de recrutements ont toujours concerné principalement le cœur de métier (préresse, impression, finition) mais aussi le commercial (10 à 20 % des entreprises).

L'augmentation d'activité et le remplacement ont été les principales raisons évoquées par les entreprises du Panel pour envisager les recrutements. De façon constante sur la période, la rubrique "diversification des activités" n'est invoquée que dans 10% des cas. On ne constate donc pas encore de hausse des recrutements liés au développement de nouveaux positionnements et nouvelles prestations par les entreprises (multimédia, etc.). En effet, cette tendance ne fait encore que s'amorcer.




La mobilité interne et l'évolution de carrière

- 3 % des salariés des entreprises du Panel ont connu une mobilité/évolution de carrière au sein de leur entreprise en 2009.
- Dans 1/3 des cas, cette évolution est une augmentation de la polyvalence, aussi bien dans les TPE que dans les grandes entreprises.

■ Entreprises concernées

1/4 des entreprises sont concernées par la mobilité interne, majoritairement (70%) des entreprises de 10 salariés et plus. La proportion des salariés concernés par la mobilité est cependant plus importante dans les TPE. Ils représentent 2,5 % des effectifs dans ces entreprises contre 1,2 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés et 0,6 % dans les plus grandes entreprises.

■ Type de mobilité interne/d'évolution de carrière

En % de salariés concernés	2007	2008	2009	
Plus de polyvalence	10	19	33	
Passage à l'encadrement/ augmentation du niveau d'encadrement	31	51	19	
Augmentation de la qualification	23	13	28	
Changement de fonction ou de métier	33	13	16	
Autre (préciser)	3	4	3	
Total	100	100	100	
Nombre de salariés concernés	62	63	67	

La polyvalence devient le premier type de mobilité interne des salariés dans les entreprises du Panel. Celles-ci recherchent à optimiser leur organisation et leur réactivité, parfois à éviter un recrutement, dans un contexte économique difficile et avec des clients de plus en plus exigeants en termes de délai.

Dans ce même contexte, les évolutions vers l'encadrement sont moins fréquentes en 2009. En revanche, point positif, l'augmentation de la qualification arrive en deuxième position après la polyvalence.

Évolution 2000 / 2010

Chaque année, des mobilités ont été enregistrées dans environ 20 % des entreprises du Panel.

Les évolutions de carrière professionnelle dépendent de la taille des entreprises. Le changement de fonction et l'augmentation de la qualification ont concerné les salariés travaillant dans les grandes entreprises du Panel. La recherche de polyvalence a autant concerné les TPE que les entreprises de 10 salariés et plus.

Cette polyvalence a représenté le premier type de mobilité entre 2003 et 2006 et à nouveau en 2009, correspondant à des périodes économiquement plus difficiles, pendant lesquelles les entreprises cherchaient à optimiser l'organisation à coûts constants.

16

Les actions de formations en 2009

- Les entreprises du Panel ne semblent pas avoir reculé les départs en formation malgré la mauvaise conjoncture économique.
- La part des formations en prépresse et en impression progresse suite aux investissements réalisés par les entreprises du Panel pour les CTP et l'impression numérique
- Près de 4 % des salariés des entreprises de 10 salariés et plus ont fait valoir leur DIF en 2009 pour une durée moyenne de 20 heures.

Les entreprises concernées

	2007	2008	2009
Nombre d'entreprises concernées	69	69	72
Nombre d'actions de formation	217	243	245

Nombre d'actions de formations par tailles d'entreprises

	Nombre d'actions			Répartition des actions en %		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
< 10	30	38	44	17	16	18
10 à 49	96	101	102	45	42	42
50 et +	91	104	99	38	42	40
Total	217	243	245	100	100	100

- Comme en 2008, 7 entreprises sur 10 ont réalisé des actions de formation pour leurs salariés. Parmi les entreprises de moins de 10 salariés, 60 % ont réalisé des actions (80 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés).

Les actions réalisées

	Nombre d'entreprises			Nombre moyen d'actions/ent.		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
< 10	21	23	30	1,4	1,7	1,5
10 à 49	34	34	30	2,8	3	3,4
50 et +	14	12	12	6,5	8,7	8,2
Total	69	69	72	3,1	3,5	3,4

- Globalement, le nombre d'actions moyen par entreprise a un peu diminué entre 2008 et 2009. Toutefois la conjoncture économique n'a semble-t-il pas tellement impacté les départs en formation, le nombre d'entreprises qui ont eu recours à la formation ayant même légèrement augmenté.

Les actions de formation réalisées

	Répartition des actions en %		
	2007	2008	2009
PAO	12	9	10
Prévention/ Sécurité	6	7	6
Comptabilité	12	8	9
Finition	5	7	8
CTP, CTF, PDF, RIP, Prépresse numérique	9	6	10
Offset feuille	6	7	8
Gestion de production	3	6	1
Ressources Humaines	3	4	2
Direction/ Management	10	7	4
Secrétariat/ Bureautique	2	3	3
Formation générale	3	3	4
Manutention/transport	4	7	5
Colorimétrie	2	2	3
Impression numérique	3	3	5
Formation commerciale	3	5	5
Formation multimédia	2	2	1
Devis/fabrication	1	2	4
Environnement/qualité	5	2	3

- 6 formations sur 10 concernent des techniques de la chaîne graphique (5 sur 10 en 2008), 1 sur 10 une formation générale* ou commerciale** et 3 sur 10 une formation aux fonctions de l'entreprise. Cette répartition varie selon la taille des entreprises du Panel : les TPE consacrent 80 % de leurs actions à la chaîne graphique et les entreprises de 10 salariés et plus la moitié de leurs formations.

* Formation générale : intègre notamment les formations de français, langues étrangères, maths, sciences, développement personnel.

** Formation aux fonctions de l'entreprise : intègre les formations d'informatique, de gestion de production, de manutention/transport, comptabilité, secrétariat, ressources humaines, prévention/sécurité, démarche qualité.



- La part des formations prépresse progresse à nouveau après 2 années de recul : le nombre des formations CTP augmente suite aux investissements réalisés par les entreprises du Panel en 2009.
- La part des actions dans le domaine de l'impression poursuit également sa progression notamment en impression numérique suite aux nouveaux équipements des entreprises.
- 1 seule entreprise du Panel a formé des salariés au tutorat (5 en 2008).
- La part des formations en finition augmente légèrement, sans doute en raison de l'internalisation croissante de ce métier par les imprimeurs, mais aussi d'une exigence de compétence de plus en plus forte sur ces fonctions.
- Notons en revanche que la part de certaines formations transversales assez stratégiques (gestion de production, management) a reculé par rapport à 2008.

■ Les bénéficiaires des actions de formation

Nombre d'actions par emplois/effectif global du métier

	2007	2008	2009
Opérateurs PAO/CTP/numérique/autre préresse	17	17	17
Direction/ encadrement	26	28	26
Conducteur impression/autres impression	9	11	14
Ouvrier/ opérateur Finition	2	3	7
Commercial	8	10	8
Fabricant/deviseur/assistant fabrication	8	13	7
Administration/ secrétariat/comptabilité	20	19	23
Logistique/manutention/maintenance/divers	15	23	13
Total	111	122	144

- Les métiers ayant le taux d'accès le plus élevé sont le management et les métiers administratifs. Le préresse arrive en troisième position.
- Les formations ont progressé chez les conducteurs et les agents de maîtrise impression. Ils ont été formés en 2009 non seulement à l'offset feuilles mais aussi à la colorimétrie ou la prévention/sécurité. Des agents de maîtrise ont également été formés au CTP et au management.
- Le taux de formation des opérateurs Finition a également augmenté nettement, montrant la hausse des compétences requises pour ce métier.
- A noter : Le droit individuel à la formation a concerné 1 entreprise sur 10 comme en 2008 et 80 salariés (70 l'année précédente). Les stagiaires ont fait valoir leur DIF pour une durée moyenne de 20 heures.

■ Les types de dispensateurs de formation

Répartition des actions par types de dispensateur de formation

	2007	2008	2009
Organisme de formation en inter	41	45	38
Organisme de formation en intra	29	20	28
Fournisseur	22	25	25
Collègue	3	4	4
Supérieur hiérarchique	6	2	5

- Les formations "fournisseurs" représentent toujours un quart des actions et concernent notamment l'impression numérique, le CTP, l'offset feuille et la finition.

Évolution 2000 / 2010

60 % à 70 % des entreprises du Panel ont réalisé chaque année des actions de formation pour leurs salariés. Au fil des années, la proportion des entreprises de moins de 10 salariés réalisant des formations a particulièrement progressé : elles étaient moins de 40 % en 2003, 45 % en 2005 et 60 % en 2009. Ceci montre notamment le travail important réalisé par l'OPCA CGM et les chargés de mission auprès des TPE.

A partir de 2005, le nombre d'actions a progressé de façon constante parallèlement aux investissements des entreprises.

De manière constante, 5 à 6 actions sur 10 ont concerné les techniques de la chaîne graphique mais leur répartition a varié au fil des années. Jusqu'en 2005, 30 % des actions ont concerné le préresse (PAO, CTP, préresse numérique) et 20 % l'impression (offset). Les actions concernant la finition ont représenté 1 à 5 % des actions. De 2006 à 2009, on enregistre un recul des actions dans le domaine du préresse au profit de la finition, du multimédia, du devis/fabrication.

40 à 50 % des actions ont été réalisées par des organismes en inter entreprises. Les formations fournisseurs ont été plus nombreuses à partir de 2005 (20 à 25 % des actions) compte tenu du volume important des actions d'adaptation sur les nouveaux équipements.

Les actions de formations prévues en 2010

- Les prévisions de formations, presque aussi nombreuses que les actions réalisées en 2009 confirment que le recours à la formation permet d'accompagner les entreprises malgré une conjoncture défavorable.
- Les formations PAO devraient poursuivre leur progression comme en 2009. Les formations en impression offset, finition, les actions CTP devraient être moins nombreuses, sans doute en raison de la baisse des investissements sur ces équipements.

Les données qui suivent sont des prévisions émises par les chefs d'entreprises et/ou les DRH. Elles peuvent être incomplètes dans la mesure où des entreprises n'auraient pas encore établi leur plan de formation au moment de l'enquête. De plus certaines formations sont mises en œuvre quand le besoin s'en fait sentir et ne sont pas prévisibles en début d'année.

Actions prévues	2007 (prév. pour 2008)	2008 (prév. pour 2009)	2009 (prév. pour 2010)
Nombre d'entreprises concernées	72	70	70
Nombre d'actions de formation prévues	214	216	217

	Nombre d'entreprises concernées			Nombre moyen d'actions prévues par entreprises du Panel		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
< 10	28	28	29	1,7	1,4	3,4
10 à 49	31	32	30	2,2	2,9	3,2
50 et +	13	10	11	7,5	8,2	1,9
Total	72	70	70	3	3,1	3,1

Actions prévues par taille d'entreprise	Nombre d'actions	
	Réalisées 2009	Prévues 2010
< 10	44	99
10 à 49	102	97
50 et +	99	21
Total	245	217

- Les prévisions de formations des entreprises de moins de 10 salariés ont doublées par rapport à 2008, en raison de 3 entreprises qui ont une dizaine de projets de formation. Les prévisions de formation des grandes entreprises semblent anormalement sous estimées même si une entreprise n'a pas fourni son plan de formation pour 2010.

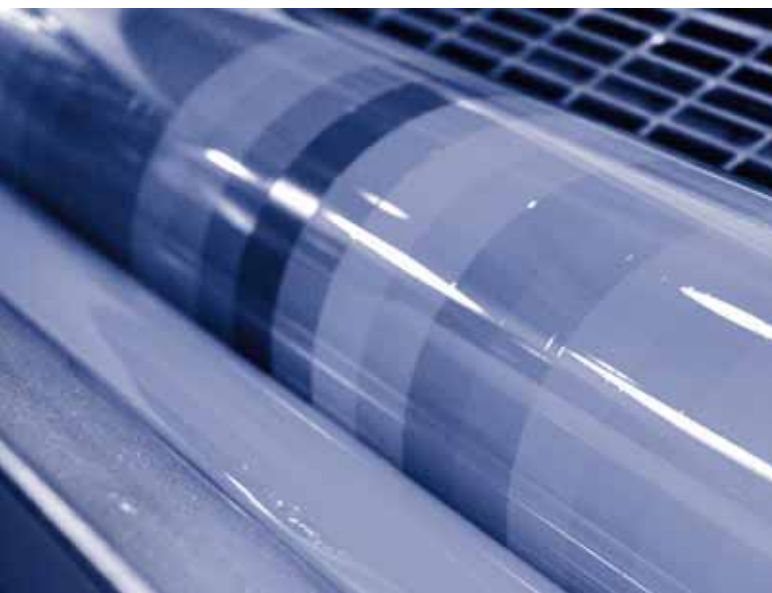
Domaine des actions de formation prévues pour 2010	% actions		
	Réalisées 2009	Prévues 2010	
PAO	10	14	↗
Prévention/sécurité	6	8	
Offset feuille	8	4	↘
Comptabilité	9	5	↘
Direction/ Management	4	6	
CTP, CTF, PDF, RIP, Prépresse numérique	10	5	↘
Secrétariat/ Bureautique	3	3	
Formation commerciale	5	8	↗
Informatique	1	1	
Gestion de production	1		
Multimédia/audiovisuel	1	4	↗
Formation générale	4	2	
Finition	8	5	↘
Impression numérique	5	5	

- Les formations PAO (de mises à jour de logiciels Indesign, Illustrator et Photoshop) devraient poursuivre leur progression comme en 2009.
- De même, les actions sur les nouvelles technologies (multimédia, etc.) et les formations commerciales et management semblent devoir progresser.
- En revanche, les formations "cœur de métier" en impression offset, finition, les actions CTP devraient être moins nombreuses, sans doute en raison de la baisse des investissements sur ces équipements. Les formations "constructeurs" devraient donc également être moins fréquentes.

Évolution 2000 / 2010

Les entreprises du Panel ont des projets de formation mais souvent ne les réalisent qu'en partie en raison de freins classiques : difficultés de gestion de l'absence des salariés, etc. C'est le cas des entreprises de moins de 10 salariés qui de façon constante ont réalisé 70% à 80% des actions prévues. Les entreprises de 10 salariés et plus et notamment celles de 50 salariés et plus ont souvent réalisé plus de formations qu'elles ne l'avaient prévu : par exemple des actions d'adaptation non prévues au plan de formation suite à l'achat de matériel.

A noter l'émergence de projets de formations en multimédia, en raison du développement de ces nouvelles prestations par certaines entreprises souligné en première partie.



18

L'organisation du travail et les horaires

- Le travail en équipe progresse en impression et finition contrairement à 2008. Il concerne 42 entreprises du Panel sur 100 (46 en 2008). Son utilisation croît logiquement avec la taille des entreprises.

■ Entreprises pratiquant le travail en équipes

Travail en équipes

En % d'entreprises	2007	2008	2009
Nombre d'entreprises concernées	54	46	42

Entreprises par tailles pratiquant le travail en équipe

	% entreprises
Moins de 10	10
de 10 à 49	68
50 et plus	92

■ Travail en équipes par métiers

Métiers travaillant en équipes

En %	2007	2008	2009
Impression	43	37	40
Finition	31	27	33
Préresse	26	25	19
Logistique / Maintenance	5	5	4
Fabrication / Devis	3	3	4

Évolution 2000 / 2010

Le travail en équipe reste lié à la taille des entreprises. Seulement 10 à 20 % des entreprises de moins de 10 salariés utilisent le travail en équipe, contre 92 % des entreprises de 50 salariés et plus.

Les entreprises qui ont utilisé le travail en équipes l'ont fait notamment pour les activités d'impression.

Enseignements du Panel 100 et questionnements pour aller plus loin

Points clés proposés à l'attention de la CPNE par
le groupe de travail paritaire de l'Observatoire
des Industries de la Communication graphique
et du multimédia

Plusieurs tendances de fond apparaissent dans le
"Bilan à 10 ans" du Panel 100 et méritent d'être
soulignées en raison de leur impact probable sur la
politique emploi-formation sectorielle.

1 Le développement de services
connexes (conseil en
communication, routage, etc.)
montre qu'une mutation de la
branche vers une posture de
"services" a démarré.

Cette évolution a plusieurs impacts sur les métiers dans
les entreprises :

- Des **compétences externes à la branche** par exemple en logistique, en communication, et de manière très importante en informatique (au sens développement, webdesign, etc.) **apparaissent dans les entreprises.**

L'**informatique spécialisée**, appliquée à la chaîne de production, est également une fonction en développement. Mais les entreprises ont du mal à trouver ces profils, comme elles l'indiquent dans les questions portant sur leurs difficultés de recrutement.

- Par ailleurs une stratégie davantage tournée vers le service client et la prestation globale **renforce l'importance des métiers supports** comme le commercial, le devisage et la fabrication, la direction, etc.

Le poids dans la branche de ces emplois transversaux est d'ailleurs croissant, comme le montrent tant les résultats du Panel 100 que les données plus larges de la Carpillig.

- Ces évolutions génèrent de nouveaux besoins en formation, apparents dans les projets de formation pour 2010 recensés dans le Panel 100 qui indiquent une hausse de thématiques comme le commercial, le multimedia, la direction/management, etc.

Questions clés :

- Comment adapter la politique de formation de la branche ? Une offre et un financement adéquats existent-ils pour les formations destinées aux métiers transversaux ? Quel impact éventuel sur la liste de formations prioritaires ?

- Comment développer l'attractivité de la branche pour certains métiers hors secteur très recherchés comme les informaticiens ? Comment informer, motiver ces compétences pour rejoindre le secteur des Industries Graphiques ?

- Et quels sont les outils que la branche pourrait réaliser afin de les mettre à disposition des entreprises du secteur ? Par exemple :

- Structure recrutement ad'hoc
- Relation avec les grandes écoles/universités
- Promotion/valorisation du secteur (image)
- Solutions d'insertion professionnelle avec des cursus de formations continues packagés (technique ou commercial)

Axes de travail

Le Groupe de travail Observatoire estime qu'il serait pertinent de **réaliser des analyses détaillées sur trois types de métiers** particulièrement stratégiques, pour affiner leurs besoins en formation :

- **Les métiers autour de l'informatique.** Ce mot "informatique" recouvre aujourd'hui des métiers et situations très différentes dans les entreprises : par exemple informatique spécialisée dans la chaîne graphique, aujourd'hui indispensable pour piloter la chaîne de production ; informatique pour gérer de nouveaux outils de type web to print ; développement web et multimedia ; etc. Une **typologie de ces métiers, de leur volume, de leur évolution**, apparaît aujourd'hui un préalable indispensable pour définir une politique emploi formation adaptée.

- Les métiers du **devis/fabrication**, dont le contenu évolutif (avec un élargissement des types de prestations des entreprises) et le caractère de plus en plus stratégique méritent que l'on s'y intéresse de près.

- **La fonction commerciale** : cette fonction est aujourd'hui ressentie comme un besoin croissant par les chefs d'entreprise (recrutements en hausse, notamment dans le cadre de formations en alternance) ; de plus son rôle est essentiel pour accompagner et stimuler la mutation vers un marketing de l'offre et le développement des services connexes.

Une étude sur les pratiques des entreprises concernant notamment la fonction commerciale, l'élaboration (ou l'absence d'élaboration) de la stratégie commerciale, les profils actuels des commerciaux et ceux nécessaires à l'avenir, apparaît donc essentielle pour définir une politique de formation pertinente.

2 L'évolution de la branche est enclenchée, mais le Panel 100 a montré qu'avec la crise, les entreprises s'étaient centrées sur la gestion du quotidien et avaient plutôt freiné leurs projets de diversification, de démarches d'amélioration en matière de qualité, de productivité, etc.

En revanche, point positif, leur participation à des réseaux de diverses natures, dans le secteur graphique ou avec des secteurs connexes, s'est développée.

Questions clés :

- Comment la branche peut-elle stimuler toutes ces démarches de diversification, d'amélioration, de partenariats, etc. malgré les incertitudes actuelles ?
- Ne pourrait-on pas analyser les "bénéfices" de ces démarches auprès des entreprises les ayant mises en œuvre, pour ensuite communiquer concrètement et largement sur leurs apports ?
- Plus spécifiquement sur les réseaux d'entreprise, ne serait-il pas pertinent de réaliser un état des lieux des divers types de partenariats/réseaux mis en place (PPG, clubs, etc.) et un bilan de leurs apports ?

3 Le développement très fort de l'impression numérique, qui est devenue une activité principale dans presque une entreprise sur quatre, et est largement en tête des projets d'investissements, génère aussi des besoins d'accompagnement en matière de formation.

Les **salariés responsables de la conduite de ces presses** ont des besoins spécifiques et importants de formation, essentiels pour permettre une appropriation réussie de cette technologie par les entreprises; ce sujet a d'ailleurs fait l'objet d'une étude approfondie cette année, qui permettra de participer au développement d'une offre adéquate.

Par ailleurs, l'impact du développement de ce procédé sur les volumes d'emplois mérite d'être suivi, dans la mesure où ces presses fonctionnent sans doute avec moins d'opérateurs que l'offset.

Enfin, le Panel 100 montre de manière indirecte un besoin **d'accompagnement des chefs d'entreprise** dans leurs investissements. En effet, le décalage entre la part d'entreprises équipées (56 %) en impression numérique et celles qui en ont réellement fait une activité principale (37 %) montre que certains investissements sont sous exploités, sans doute notamment en raison d'une réflexion insuffisamment approfondie sur les marchés visés.

Questions clés :

- La formation des salariés (cf. étude 1PRIM Concept)
- Comment accompagner les chefs d'entreprise sur la démarche d'investissement, la réflexion stratégique préalable sur les marchés visés, les impacts en termes d'organisation interne, etc. ? Offre spécifique de formation à développer ? Aide à l'accompagnement des entreprises par des organismes indépendants ?



4 Les résultats du Panel 100 soulèvent des problématiques liées aux métiers traditionnels du secteur.

Hormis le commercial, **les métiers de l'impression et de la finition sont ceux qui ont connu le plus de départs en 2009** proportionnellement à leur effectif total, et dont le taux de départ a le plus augmenté.

Les recrutements n'ont pas comblé cette hausse des départs, ils ont au contraire diminué par rapport en 2008.

Depuis plusieurs années, la part des métiers de production, notamment de l'impression, diminue au sein des entreprises.

L'accompagnement des salariés sur ces métiers, notamment au travers d'actions de formation, pour réduire le risque de perte d'emploi, est à envisager.

Par ailleurs, au niveau de la finition, le nombre d'emplois diminue, mais ces emplois sont de plus en plus stratégiques pour l'entreprise. L'intégration de la finition par de nombreux imprimeurs leur permet d'offrir un service global ; et financièrement, c'est souvent au niveau du façonnage que l'entreprise peut améliorer sa marge. **La compétence requise pour les opérateurs de finition augmente**, comme en témoigne le niveau de formation des jeunes recrutés qui a progressé sensiblement depuis dix ans. Or ce métier, dont les conditions de travail sont souvent difficiles, est peu considéré dans la branche. **Le recrutement et la fidélisation sont souvent compliqués** pour les entreprises.

Questions clés concernant la finition :

- L'offre de formation existante est-elle pertinente ?
- Comment fidéliser ces salariés, revaloriser ce métier ?

5 Enfin, cette enquête Panel 100 aborde certains thèmes récurrents mais dont l'importance doit être à nouveau soulignée :

- Les **départs à la retraite de dirigeants d'entreprises** continuent. Développer un accompagnement pour favoriser la transmission de leurs entreprises est un enjeu fort des années à venir (près de 40 % des chefs d'entreprise ont plus de 55 ans, et 13 % plus de 60 ans.)
- Le **tutorat des jeunes par des salariés expérimentés** reste un outil peu utilisé, ou en tous cas peu formalisé dans les entreprises, comme en témoigne le faible nombre de formations au tutorat. Une réflexion sur les actions à mettre en place pour développer cette pratique, comme par exemple l'élaboration d'un statut du tuteur, mériterait d'être engagée par la branche.



Ce Bilan à dix ans du Panel 100 permet ainsi d'appréhender qualitativement, et avec une première approche quantitative, des évolutions profondes qui sont à l'œuvre dans le secteur. Soulignons pour conclure que ces constats **confortent plusieurs grands défis et axes d'action retenus dans le CEP National** validé en juillet 2010, notamment :

Défi 1 (pour mémoire) : accompagner le repositionnement des entreprises de la filière et le passage à une **posture de services**

Défi 3 : retrouver l'indépendance des choix technologiques et l'influence sur l'innovation des matériaux et produits

Défi 5 : accompagner la mise en adéquation des effectifs et des compétences au projet stratégique, au repositionnement de l'offre et à l'optimisation de l'organisation

Défi 6 : recruter les nouveaux hauts profils indispensables au repositionnement stratégique

Défi 7 : élargir le champ des compétences numériques et commerciales des salariés en poste

Défi 8 : gérer l'avenir professionnel des personnes faiblement qualifiées ou menacées.

20 Annexes

■ Les contrats à durée indéterminée Partie 7 du rapport

La répartition des CDI par métiers

Emploi en CDI par métiers	2009		2008	
	%	Nombre de salariés	%	Nombre de salariés
Préresse	19	418	18	443
Impression	24	529	20	510
Finition	20	451	29	720
Fabrication / Devis	7	153	6	151
Administratif	8	169	7	184
Commercial	7	166	7	170
Encadrement	8	182	7	167
Logistique / Maintenance	5	120	5	128
Autres	2	37	1	33
Total	100	2 225	100	2 506

■ Les contrats à durée déterminée Partie 8 du rapport

La répartition des CDD par tailles d'entreprises

Emploi en CDD par tailles d'entreprises	2007	2008	2009		% 2007	% 2008	% 2009
< 10	12	16	14	-13%	13	22	27
10 à 49	28	28	18	-36%	31	38	35
50 et +	51	30	19	-37%	56	40	37
Total	91	74	51	-31%	100	100	100

La répartition des CDD par métiers

Emploi en CDD par métiers	2007	2008	2009	
Préresse	17	15	12	↘
Impression	15	15	13	
Finition	42	19	9	↘
Fabrication / Devis	4	3	0	↘
Administratif	7	11	7	↘
Commercial	1	6	6	
Encadrement	0	0	1	
Logistique / Maintenance	5	2	3	
Autres	0	3	0	↘
Total	91	74	51	

■ Les salariés de moins de 26 ans (tous contrats confondus)

Partie 10 du rapport

Nombre de jeunes par tailles d'entreprises

	Nombre				Répartition		
	2007	2008	2009		% 2007	% 2008	% 2009
< 10	35	27	23	-15%	22	20	18
10 à 49	65	62	56	-10%	41	45	43
50 et +	58	49	50	+2%	37	36	39
Total	158	138	129	-7%	100	100	100

Nombre de jeunes par métiers

	Nombre				Répartition		
	2007	2008	2009		% 2007	% 2008	% 2009
Prépresse	40	35	34	-3%	25	25	26
Impression	52	39	35	-10%	33	28	27
Finition	30	31	23	-26%	19	22	18
Fabrication / Devis	8	8	11	+38%	5	6	9
Administratif	6	7	5	-29%	4	5	4
Commercial	5	6	8	+33%	3	4	6
Encadrement		2	1	-50%		1	1
Logistique / Maintenance	9	5	9	+80%	6	4	7
Autres	8	5	3	-40%	5	4	2
Total	158	138	129	-7%	100	100	100

Nombre des jeunes par métiers et types de contrats en 2009

En nombre de jeunes	CAppr	CP	CDD	CDI	Total
Prépresse	7	4	0	23	34
Impression	15	1	2	17	35
Finition	0	0	3	20	23
Fabrication / Devis	2	0	2	7	11
Administratif	1	1	1	2	5
Commercial	0	7	0	1	8
Encadrement	0	0	0	1	1
Logistique / Maintenance	1	0	3	5	9
Autres	0	0	0	3	3
Total	26	13	11	79	129

Nombre des jeunes par métiers et types de contrats en 2008

En nombre de jeunes	CAppr	CP	CDD	CDI	Total
Prépresse	6	7	3	19	35
Impression	14	3	1	21	39
Finition	1	2	3	25	31
Fabrication / Devis	2	0	0	6	8
Administratif	0	3	0	4	7
Commercial	1	1	1	3	6
Encadrement	0	0	0	2	2
Logistique / Maintenance	0	0	2	3	5
Autres	0	2	1	2	5
Total	24	18	11	85	138

■ Les départs de salariés en 2009

Partie 11 du rapport

Sans intégrer les départs de l'entreprise mise en liquidation judiciaire en 2008

Nombre de départs par tailles d'entreprises

	2007	2008	2009	
< 10	33	15	30	+100%
10 à 49	75	67	111	+66%
50 et +	43	79	81	0%
Total	151	161*	222	+38%

* Sans compter les 118 départs liés à la liquidation judiciaire d'une entreprise en 2008.

Répartition des départs par tailles d'entreprises

	% 2007	% 2008	% 2009
< 10	22	9	14
10 à 49	50	42	50
50 et +	28	49	36
Total	100	100*	100

* Sans compter les 118 départs liés à la liquidation judiciaire d'une entreprise en 2008.

Nombre de départs par métiers

	2007	2008	2009	
Prépresse	31	32	43	↗
Impression	25	26	57	↗
Finition	31	40	42	
Fabrication / Devis	9	7	12	↗
Administratif	12	8	12	↗
Commercial	19	23	30	↗
Encadrement	17	6	12	↗
Logistique / Maintenance	6	17	8	↘
Autres	1	2	6	↗

Nombre de départs par emplois

	Nombre de départs				Répartition des départs		
	2007	2008	2009		% 2007	% 2008	% 2009
Ouvrier/ opérateur Finition	18	18	23	↗	12	11	10
Commercial	18	21	28	↗	12	13	13
Opérateurs PAO	18	17	26	↗	12	11	12
Conducteur impression	20	13	45	↗	13	8	20
Divers impression			7				3
Direction/ Encadrement	20	14	11		13	9	5
Fabricant/ Deviseur	8	5	9	↗	5	3	4
Logistique/ Manutention	3	11	8		2	7	4
Administration/ Secrétariat	8	5	9	↗	5	3	4
Conducteur finition	4	8	14	↗	2	1	6
Magasinier	1	2	0		1	1	0
Monteur copiste	3	1	3		2	1	0
Divers prépresse	10	10	12		7	7	1
Bobinier/receveur	1	11	3	↘	1	7	1
Graphiste/infographiste	3	3	6		2	1	3

■ Les recrutements de salariés en 2009

Partie 12 du rapport

Nombre d'entreprises concernées

	2007	2008	2009
Nombre d'entreprises ayant recruté	64	51	43

Nombre de recrutements par tailles d'entreprises

	Nombre de recrutements				Répartition des recrutements		
	2007	2008	2009		% 2007	% 2008	% 2009
< 10	36	18	17	-6%	17	10	11
10 à 49	95	68	47	-31%	45	37	30
50 et +	80	96	94	-2%	38	53	59
Total	211	182	158	-13%	100	100	100

Nombre de recrutements par métiers

	Nombre de recrutements				Répartition des recrutements		
	2007	2008	2009		% 2007	% 2008	% 2009
Prépresse	48	28	26	-7%	23	15	16
Impression	39	33	20	-39%	18	18	13
Finition	53	39	19	-51%	25	21	12
Fabrication / Devis	13	4	7	+75%	6	2	4
Administratif	16	22	21	-5%	8	12	13
Commercial	23	27	34	+26%	11	15	22
Encadrement	5	6	9	+50%	2	3	6
Logistique / Maintenance	9	10	15	+50%	4	5	9
Autres	5	13	7	-46%	2	7	4

Niveau de diplôme des recrutés (en %)

	Aucun	Brevet des collèges	CAP	BEP	BP	BT	Bac général	Bac Techno	Bac Pro	BTS	Licence	Maîtrise, DESS, Master	Ingénieur
Prépresse	5		5			5	5		15	60	5		
Impression	7		43	14	7				21	7			
Finition	13		33	13	13				27				
Fabrication / Devis				40					40	20			
Administratif		7		20			20		13	27	13		
Commercial				4			39			43	9		4
Encadrement					14			14	14	29	14	14	
Logistique / Maintenance							67			33			
Autres	17								17	17	33	17	
% total	5	1	11	9	4	1	14	1	15	30	7	2	1

■ Actions de formation réalisées en 2009 Partie 16 du rapport

Nombre d'entreprises concernées

	2007	2008	2009
Nombre d'entreprises ayant recruté	69	69	72

Nombre d'actions de formation par tailles d'entreprises

	Nombre d'actions			Répartition des actions		
	2007	2008	2009	% 2007	% 2008	% 2009
< 10	30	38	44	17	16	18
10 à 49	96	101	102	45	42	42
50 et +	91	104	99	38	42	40
Total	217	243	245	100	100	100

Répartition des actions de formation par emplois

	Nombre d'actions				Répartition des actions		
	2007	2008	2009		% 2007	% 2008	% 2009
Opérateurs PAO/CTP/numérique/autre prépresse	82	80	63		19	19	18
Direction/Encadrement	42	46	47		19	14	14
Conducteur impression/autres impression	38	47	44	↩	15	12	13
Ouvrier/opérateur Finition	19	25	25		6	8	7
Commercial	14	18	14		6	6	4
Agent de maîtrise impression	13	10	27	↻	6	3	8
Fabricant/deviseur/assistant fabrication	11	21	4	↩	5	4	1
Administration/Secrétariat/Comptabilité	43	37	23	↩	8	6	7
Logistique/manutention/maintenance/divers	27	39	21	↩	7	6	7

Questionnaire

Identification

(A remplir par l'enquêteur)

N° identifiant enquête :

1 Nom de l'établissement (lieu enquête) :

2 Interlocuteur :

3 Fonction :

4 Nom de l'entreprise :

5 Appartenance à un groupe :

1) Oui 2) Non Lequel ?

6 Votre entreprise est-elle reconnue par une certification, un label ou une marque (environnement et développement durable) ?

1.) Oui 2.) Non 3.) En cours

7 Précisez la certification, le label ou la marque (si oui ou en cours)

1.) Imprim'vert 2.) PEFC/FSC 3.) Normes Iso
4.) Bilan carbone 5.) Autre, précisez :

Les activités

8 Code "NAF 2008" : |_|_|_|_|_| (code NAF de l'établissement)

Indiquez le code faisant référence à la "nouvelle nomenclature d'activité française NAF rév.2 ou Naf 2008"

9 Activités principales :

Plusieurs réponses sont possibles. Ne pas citer les activités marginales.

1.) Prépresse	7.) Reprographie	13.) Multimédia
2.) Impression	8.) Sérigraphie	14.) Conseil en communication
3.) Finition	9.) Tampographie, gravure	15.) Marketing direct
4.) Cartonnage	10.) Papeterie	16.) Impression numérique
5.) Création	11.) Découpe	17.) Autre, précisez :
6.) Photo studio	12.) Routage	

10 Localisation de votre clientèle (% approximatif) :

1.) Locale (rayon d'environ 50 km) : %
2.) Régionale (environ 200 km) : %
3.) Nationale : %
4.) Internationale (export) : %
= 100 %

11 Si vous êtes positionné à l'export :

Indiquez si votre clientèle est principalement située (1 seule réponse) :

1.) À l'intérieur de l'Union européenne 3.) À l'intérieur et en dehors de l'Union européenne
2.) En dehors de l'Union européenne

12 Votre clientèle est-elle principalement de type (plusieurs réponses possibles) :

- 1.) Particuliers, artisans, commerçants, TPE, professions libérales
- 2.) Associations, PME, PMI autres qu'Industries graphiques, collectivités locales
- 3.) Grandes entreprises autres qu'Industries graphiques
- 4.) Sous-traitance Industries graphiques
- 5.) Marchés publics

13 Envisagez-vous une évolution de vos marchés (produits ou clients) ?

- 1) Oui
- 2) Non

14 Si oui, quels marchés et quels produits avez-vous développé en 2008 ou lesquels allez-vous développer ? Pourquoi ?

En prépresse, impression offset, finition ?

En impression numérique, si vous disposez de cet équipement ?

15 Envisagez-vous de nouveaux services ou activités (marketing, création...)?

- 1) Oui
- 2) Non

16 Si oui, pourquoi ? Quels services ?

.....

17 Quels sont les marchés, produits, services ou activités qui régressent ?

.....

L'équipement numérique

18 Avez-vous un équipement numérique d'impression?

- 1) Oui
- 2) Non

19 Si oui, qui conduit cet équipement ?

Équipement numérique	Emploi occupé	Si polyvalence, précisez l'autre emploi occupé	Sexe H/F	Age	Si mobilité interne, poste antérieur occupé	Si recrutement, dernier poste occupé dans la précédente entreprise	Diplôme (*)	Si formation, qui l'a dispensée ? (**)
----------------------	---------------	--	----------	-----	---	--	-------------	--

*Diplômes :	1) Aucun	2) Brevet des Collèges	3) CAP	4) BEP	5) BP
	6) BT	7) Bac Général	8) Bac Techno	9) Bac Pro	10) BTS
	11) DEUG	12) Licence	13) Maîtrise	14) DESS/Master	14) Ingénieur
**Dispensée par :	1) Supérieur hiérarchique	2) Collègues	3) Fournisseur		
	4) Organisme de formation en inter	5) Organisme de formation en intra			

Les évolutions technologiques

20 Quelles ont été les évolutions technologiques significatives ou les acquisitions de nouveaux équipements au sein de votre entreprise, en 2009 ?

.....

21 Des évolutions technologiques ou l'acquisition de nouveaux équipements sont-elles en projet d'ici 5 ans ?

- 1) Oui
- 2) Non

22 Si oui, lesquelles ?

.....

23 Disposez-vous d'un système de Gestion de Devis informatisé ?

1) Oui

2) Non

24 Disposez-vous d'un système de Gestion de Production Assistée par Ordinateur (GPAO) ?

1) Oui

2) Non

25 Si non, envisagez-vous d'acquérir le système de Gestion de Devis Informatisé ou de GPAO d'ici 2 ans ?

1) Oui

2) Non

L'évolution des effectifs

EFFECTIFS CDI

26 Effectifs CDI de l'établissement au 31/12/2009

Hommes

Femmes

27 Par rapport à l'année 2008, l'effectif CDI de l'établissement a-t-il été :

1.) En hausse

3.) En régression

2.) Stable

28 Répartition des effectifs CDI de l'établissement au 31/12/2009

Pour chaque famille-métiers, indiquer si l'effectif a évolué par rapport à l'année précédente, ainsi que le nombre de salariés. Se reporter le cas échéant à la notice sur la saisie des effectifs par famille-métiers en fin de questionnaire.

Familles/métiers	Effectif 2009
Prépresse	
Impression	
Finition	
Fabrication/Devis	
Administratif	
Commercial	
Encadrement	
Logistique/Maintenance	
Autres	
Total	

EFFECTIFS CDD

29 Répartition de vos effectifs CDD au 31/12/2009

Se reporter le cas échéant à la notice sur la saisie des effectifs par famille-métier en fin de questionnaire.

Familles/métiers	Nombre
Prépresse	
Impression	
Finition	
Fabrication/Devis	
Administratif	
Commercial	
Encadrement	
Logistique/Maintenance	
Autres	
Total	

Les mouvements de main d'œuvre

35 Départs au cours de l'année 2009 (CDI seulement)

- Chaque ligne du tableau correspond à une personne en **CDI** qui est partie de l'établissement en 2009
Photocopier cette page si le nombre de lignes est insuffisant
- Cette question ne concerne pas les départs vers un autre établissement de la même entreprise. Il s'agirait alors de mobilité interne
- Noter l'âge au moment du départ en nombre entier d'années
- Noter précisément l'**emploi occupé** avant le départ et la famille-métier de cet emploi (se reporter le cas échéant à la notice sur la saisie des effectifs par famille-métier en fin de questionnaire)
- Indiquer la raison du départ (démission, licenciement économique, départ en retraite, etc.) en utilisant les codes précisés en bas de page

Sexe H/F	Âge	Familles/métiers*	Emploi occupé	Raison du départ**

* Familles/métiers 1) Prépresse 2) Impression 3) Finition 4) Fabrication, devis
5) Administratif 6) Commercial 7) Encadrement 8) Logistique, maintenance 9) Autres

** Raison du départ 1) Retraite 2) Retraite anticipée 3) Démission
4) Licenciement économique 5) Licenciement autre qu'économique 6) Autre raison

36 Recrutements au cours de l'année 2009 (CDI, CDD, contrats en alternance)

- Chaque ligne du tableau correspond à une personne recrutées en 2009 (en CDI, CDD ou contrat en alternance)
Photocopier cette page si le nombre de lignes est insuffisant
- Cette question ne concerne pas les personnes venant d'un autre établissement de la même entreprise. Il s'agirait alors de mobilité interne
- Noter l'âge au moment du recrutement en nombre entier d'années
- Noter précisément l'emploi pour lequel la personne a été recrutée et la famille-métier de cet emploi (se reporter le cas échéant à la notice sur la saisie des effectifs par famille-métier en fin de questionnaire)
- Noter le diplôme le plus élevé détenu par la personne

Type de contrat*	Sexe H/F	Age	Familles/métiers**	Expérience dans un emploi similaire	Diplôme***	Durée CDD en mois

* Type de contrat 1) CDI 2) CDD 3) Contrat en alternance

** Familles/métiers 1) Prépresse 2) Impression 3) Finition 4) Fabrication, devis
5) Administratif 6) Commercial 7) Encadrement 8) Logistique, maintenance 9) Autres

***Diplômes 1) Aucun 2) Brevet des Collèges 3) CAP 4) BEP 5) BP
6) BT 7) Bac Général 8) Bac Techno 9) Bac Pro 10) BTS
11) DEUG 12) Licence 13) Maitrise 14) DESS/Master 14) Ingénieur

37 Au cours de l'année 2010, y aura-t-il des départs en retraite ?

- 1) Oui 2) Non

38 Si oui combien environ ? :

39 Ces départs à la retraite représentent-ils une contrainte ou une opportunité ?

- En quoi est-ce une contrainte ? :
- En quoi est-ce une opportunité ? :

40 Pensez-vous recruter d'ici fin 2010 ? (CDI, CDD ou contrat en alternance)

- 1) Oui 2) Non

41 Si oui, comment procédez-vous dans vos recherches (plusieurs réponses possibles) ?

- 1.) Pôle Emploi 4.) Petites annonces (journal, internet) 6.) Candidatures spontanées
2.) Interim 5.) Structures accueillant les jeunes 7.) Autres
3.) Relations personnelles (missions locales, PAIO...) Si autres, lesquels ? :

42 Avez-vous des difficultés de recrutement ?

- 1) Oui 2) Non

43 Si oui, sur quels métiers ?

- 1.) Conduite impression (offset, roto) 3.) Commercial 5.) Autres métiers prépresse
2.) Conducteur, opérateur finition 4.) Opérateur PAO 6.) Autres
Si autres, lesquels ? :

44 Détail des recrutements prévus

- Sont concernés les recrutements sous CDI, CDD ou contrats en alternance.
- Cette question ne concerne pas les recrutements de personnes venant d'un autre établissement de la même entreprise. Il s'agirait alors de mobilité interne.
- Indiquer pour chaque famille-métiers le nombre de recrutements prévus, puis les répartir selon la raison du recrutement (se reporter le cas échéant à la notice sur la saisie des effectifs par famille-métier en fin de questionnaire)

Familles métiers	Nombre	Raisons du recrutement (en nombre de recrutements)				
		Remplacement	Augmentation activité	Diversification activité	Autre raison	Préciser autre raison
Prépresse						
Impression						
Finition						
Multimédia						
Fabrication/Devis						
Administratif						
Commercial						
Encadrement						
Logistique/Maintenance						
Autres						
Total						

Mobilité interne

45 Des salariés ont-ils été promus ou ont changé de fonction en 2009 ?

Le champ de cette question recouvre l'entreprise et non pas seulement l'établissement. Une personne venant de – ou partant vers – un autre établissement de la même entreprise est donc concernée par cette question.

1) Oui

2) Non

46 Si oui, précisez de quel type de mobilité il s'agit.

Indiquez le nombre de changements de fonction par type de mobilité

Type de mobilité	Nombre
Augmentation de la qualification	
Passage à l'encadrement/augmentation du niveau d'encadrement	
Plus de polyvalence	
Changement de fonction et de métier	
Autre (préciser)	
Total	

Si autre, préciser :

La formation

47 Les formations réalisées au cours de l'année 2009

- Chaque ligne du tableau correspond à une formation. Photocopier cette page si le nombre de lignes est insuffisant
- Noter clairement l'intitulé de la formation
- Noter les emplois/postes concernés en les séparant par un "/"

Intitulé explicite de la formation	Emplois, postes	Dispensée par*

*Dispensée par : 1) Supérieur hiérarchique 2) Collègues 3) Fournisseur
4) Organisme de formation en inter 5) Organisme de formation en intra

48 En 2009, des salariés ont-ils fait valoir leur DIF (droit individuel à la formation) ?

1) Oui

2) Non

49 Si oui, combien de salariés ? Pour combien d'heures au total ?

Sur quels types de formation ?

.....

.....

50 En 2009, quel % de votre masse salariale avez-vous consacré à la formation continue
..... % *Uniquement pour les établissements de plus de 10 salariés*

51 Un ou plusieurs de vos salariés ont-ils suivi une formation de tuteur ?

- 1) Oui 2) Non

52 Les formations prévues en 2010

- Chaque ligne du tableau correspond à une formation. Photocopier cette page si le nombre de lignes est insuffisant
- Noter clairement l'intitulé de la formation
- Noter les emplois/postes concernés en les séparant par un "/"

Intitulé explicite de la formation	Emplois, postes	Dispensée par*

*Dispensée par : 1) Supérieur hiérarchique 2) Collègues 3) Fournisseur
4) Organisme de formation en inter 5) Organisme de formation en intra

L'organisation du travail et les horaires

53 Certaines familles-métiers de votre entreprise travaillent-elles en équipes ?

Plusieurs réponses sont possibles

- 1.) Prépresse 5.) Administratif
2.) Impression 6.) Commercial
3.) Finition 7.) Logistique/Maintenance
4.) Fabrication/Devis

54 Avez-vous eu recours au chômage partiel en 2009 ?

- 1) Oui 2) Non

55 Si oui, précisez le volume d'heures

Pour finir...

56 Votre entreprise est-elle concernée, actuellement ou dans un proche avenir, par une évolution importante, que vous considérez comme marquante pour votre entreprise ?

Plusieurs réponses sont possibles

- 1.) Diversification, nouveaux produits, nouvelles prestations ou activités
- 2.) Développement de la clientèle en France
- 3.) Développement de la clientèle en Europe ou en dehors de l'Europe
- 4.) Nouveau matériel
- 5.) Amélioration de la productivité, de la qualité
- 6.) Développement de réseaux d'entreprises (alliances économiques)
- 7.) Rachat ou projet de rachat d'une entreprise
- 8.) Cession ou projet de cession
- 9.) Pas d'évolution marquante actuellement ou dans un proche avenir
- 10.) Autre

57 Si autre, précisez :

.....
.....
.....

58 En cas d'évolution marquante, a-t-elle eu (ou aura-t-elle) des incidences pour votre entreprise ?

Pour mémoire, précisez avec l'entreprise les thèmes suivants :

- Évolution des effectifs (départs, recrutements)
- Mobilité interne (promotion, changement de fonction ou de métier)
- Formation (formation appropriée à préciser)
- Organisation du travail (travail en équipe)
- Autres incidences (détaillez)

.....
.....
.....
.....
.....

59 Qu'est-ce que cette enquête et les résultats du Panel 100 vous apportent ?

.....
.....
.....
.....

60 Y a-t-il un sujet concernant l'emploi et la formation et qui n'a pas été abordé dans le questionnaire sur lequel vous souhaiteriez vous exprimer ?

.....
.....
.....
.....

Observations sur l'enquête (par l'enquêteur)

Date de l'enquête :

Durée :

Vos observations et remarques utiles sur l'entretien :

.....

Coordonnées de la personne devant recevoir les résultats du Panel 100 :

Société :

Nom et prénom :

Adresse :

.....

Code postal et ville :

E-mail :

Saisie des effectifs pour chaque famille-métier

- Dans le cas où certains salariés auraient des fonctions concernant plusieurs familles-métiers (impression ET finition par exemple), les comptabiliser dans la famille-métiers qui les occupe majoritairement.
- Ne pas donner d'équivalent temps plein. Comptabiliser chaque individu, même s'il est employé à temps partiel.
- Le tableau ci-dessous reprend quelques métiers susceptibles de poser des problèmes de classement dans les différentes familles-métiers.

Emploi métier	Famille-métiers	Commentaires
Magasinier	Logistique	
Chef d'atelier	Encadrement ou Famille-Métier de rattachement	Dépend de la fonction réelle et du nombre de personnes encadrées
Directeur commercial	Encadrement ou Commercial	Dépend de la fonction réelle et du nombre de personnes encadrées
Gérant salarié	Encadrement	
Comptable	Administratif	
Informaticien-Webmaster	Autres	
Créatif-Maquettiste	Prépresse	
Entretien-Ménage	Maintenance	
Marketing	Commercial	
Secrétaire commerciale	Commercial	
Qualité-Environnement	Autres	
Bobinier	Impression	
Papetière	Finition	

