

# Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

## INDUSTRIES GRAPHIQUES : LES "MÉTIERS" EN QUESTION

*Durant les années quatre-vingt, les industries graphiques ont connu une forte croissance de l'emploi, doublée d'une introduction massive de nouvelles technologies informatiques. La chaîne graphique se raccourcit, de nouveaux produits apparaissent, des supports électroniques (CD-ROM par exemple) entrent en concurrence avec l'imprimé traditionnel. La culture de métier et l'apprentissage sur le tas perdent de leur prédominance dans la construction des qualifications ; la formation continue des salariés et les formations en alternance des jeunes deviennent des enjeux-clés, comme le montre l'implication très forte de la branche dans la création de plusieurs certificats de qualification professionnelle.*

### FORTE QUALIFICATION OUVRIÈRE ET FAIBLE NIVEAU DE FORMATION

#### La place prépondérante des ouvriers qualifiés

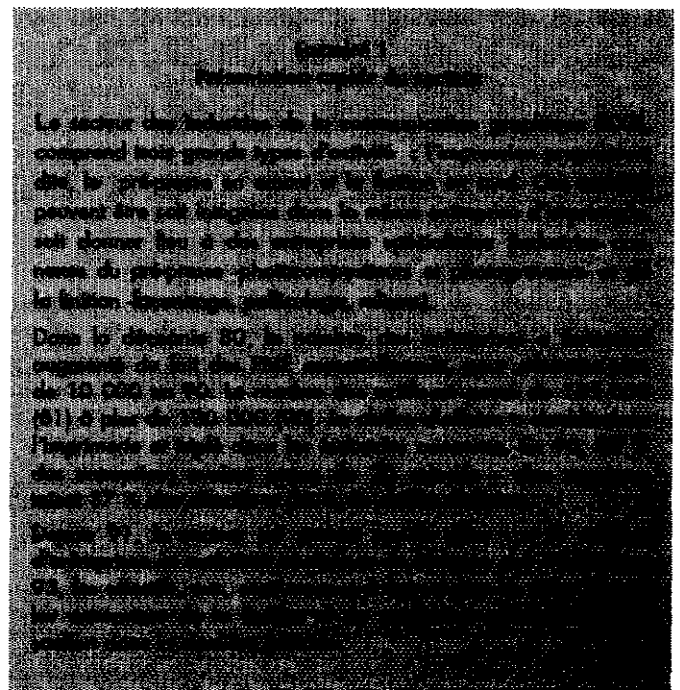
La structure des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), dans les industries de la communication graphique (ICG) est conforme à l'image attendue d'une activité mise en oeuvre par une "aristocratie ouvrière", composée majoritairement d'ouvriers de métier très qualifiés. Cette prédominance "ouvrière" doit cependant être nuancée par l'extrême diversité des situations de travail que recouvre cette catégorie. Ailleurs certains de ces emplois seraient répertoriés en "employés", voire en "techniciens". Il faut y voir l'effet d'un système de classification hérité d'une époque où les compositeurs et les photogreveurs maniaient le plomb et les produits chimiques. Aujourd'hui ces professionnels du

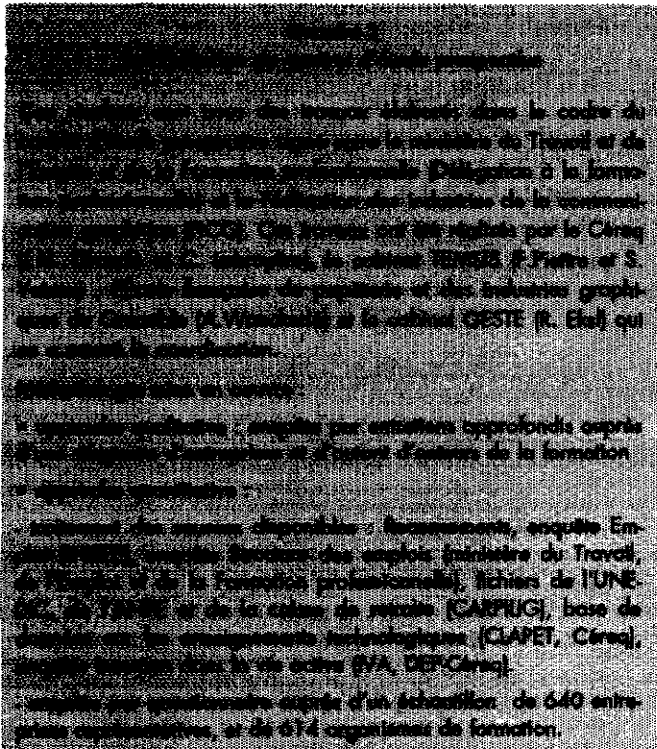
"pré-presse" (voir encadré 1) travaillent avec des outils de micro-informatique, sur des stations de mise en page assistée par ordinateur (PAO) et sont passés de la blouse bleue à la tenue de ville. Par contre, la transformation des postes traditionnels de l'impression et du façonnage (à forte composante d'intervention manuelle) en poste d'opérateurs sur machines automatisées ne concerne encore qu'une partie des effectifs, essentiellement dans les moyennes et grandes entreprises équipées de machines quatre couleurs et de lignes de façonnage intégrées.

Tableau 1  
Structure des effectifs selon les PCS en 1990

	Imprimerie	Industrie
Artis. Chefs d'ent.	10 %	4 %
Ing et cadre sup	6 %	10 %
Tech. et maîtrise	14 %	19 %
Employés	9 %	8 %
Ouvriers	61 %	59 %
dont ouv. qualif.	44 %	31 %
ouv. non qualif.	17 %	28 %
Total	100 %	100 %

Source : INSEE, Recensement de la population, 1990





plus nombreux parmi les ouvriers qualifiés de l'imprimerie que parmi ceux de l'industrie.

Ces résultats tiennent au poids de l'apprentissage sur le tas dans la construction de la qualification et à un très faible appel aux jeunes diplômés pour alimenter les catégories intermédiaires et d'encadrement, l'un et l'autre phénomènes inscrits dans la culture de "métier".

Les chefs d'entreprise manifestent encore une relative indifférence par rapport à des profils de type "bac pro" ou BTS<sup>1</sup> : en 93, ils n'arrivaient qu'en 4ème position, après les professionnels au chômage ou en poste et les jeunes avec CAP, dans les préférences pour de futurs recrutements. Dans les entreprises de moins de 10 salariés (les 3/4 des entreprises), les jeunes "sans formation" devançant même les "bac pro" dans les profils recherchés. Il est vrai que la plupart des employeurs sont d'anciens ouvriers imprimeurs, eux-même formés "sur le tas" et souvent méfiants vis-à-vis des formations dispensées par l'Éducation nationale : parmi les 15 000 artisans et chefs d'entreprise, 38 % n'avaient aucun diplôme et un tiers seulement possédait un CAP.

## La faiblesse du niveau de formation

L'image de l'imprimerie composée de salariés lettrés, sorte de figure intellectuelle de la classe ouvrière, est mise à mal au vu des niveaux de formation de la main-d'oeuvre : le taux de salariés sans diplôme professionnel ou général supérieur au BEPC ("non diplômés") est plus élevé dans l'imprimerie que dans l'ensemble de l'industrie et la proportion de bacheliers (ayant au moins le bac) y est inférieure.

Tableau 2  
Taux de salariés "non diplômés"  
et taux de bacheliers, selon la PCS, en 1990

	Imprimerie		Industrie	
	non diplômés	Bacheliers	non diplômés	bacheliers
Artis. Chefs d'ent.	38 %	29 %	36 %	31 %
Ing. et cadres sup.	26 %	51 %	11 %	79 %
Tech. et maîtrise	34 %	34 %	23 %	46 %
Employés	34 %	25 %	36 %	26 %
Ouvriers	54 %	7 %	58 %	4 %
dont ouv. qualif.	48 %	8 %	46 %	5 %
ouv. non qualif.	69 %	5 %	71 %	2 %
Ensemble	46 %	17 %	44 %	22 %

Source : INSEE, Recensement de la population, 1990

Cette image d'Epinal contient pourtant une part de vérité. En effet, le décalage de l'imprimerie en matière de formation vis-à-vis de l'industrie est essentiellement imputable aux catégories intermédiaires et d'encadrement : le "déficit" est de près de vingt points en ce qui concerne le taux de "bac et plus" des cadres, techniciens et agents de maîtrise, alors que les bacheliers sont un peu

## Un effort insuffisant en matière de formation continue

Le poids de la formation sur le tas est accru par la faiblesse de la formation continue : l'effort de la branche reste très inférieur à la moyenne nationale en pourcentage de la masse salariale en 91. La compétence des ouvriers, qui ont su s'adapter aux évolutions technologiques du secteur et acquérir une culture informatique, s'est donc construite pour l'essentiel par diffusion des savoir-faire acquis par quelques-uns à l'occasion des stages d'adaptation proposés par les fournisseurs de matériel et de logiciels ou introduits par les jeunes sortant de formation initiale. Dans une phase d'intégration massive des outils informatiques dans la production elle-même, (y compris dans les lignes d'impression ou de reprographie), le schéma traditionnel (les professionnels confirmés apprennent aux jeunes) se trouve bouleversé ; souvent les premiers à s'approprier la maîtrise de ces outils, les jeunes jouent désormais un rôle de diffuseurs des nouveaux savoir-faire. Détenteurs de la culture typographique sur laquelle était adossée une certaine conception de la qualité du produit, les "anciens" conserveront-ils à l'avenir leur fonction d'initiation en ce domaine ?

Avec la nécessité de remédier à la sous-utilisation des équipements et de restaurer les marges, les modes d'organisation du travail s'appuient sur une gestion de la production plus serrée et la notion de qualité s'étend à l'ensemble du service rendu (délais, prix, flexibilité des systèmes de captage de l'information, gestion des stocks pour le client...) : l'importance de la culture typographique pourrait diminuer, notamment dans les entre-

1 - Ces diplômes sont très récents (1993) et donc très mal connus des employeurs. Mais il semblerait que les premières promotions de "bac pro" préparant la forme imprimante et impression se soient insérées rapidement en entreprise.

prises qui se repositionnent dans la communication et/ou le traitement de l'information. Les dimensions "commerciale", "gestionnaire" et "informatique" d'une culture "d'entreprise" encore sous-développée tendent au contraire à prendre du poids et pourraient donner lieu à des stratégies de formation et de recrutement adaptées à ces objectifs.

## **CROISSANCE DE L'EMPLOI ET FORTE MOBILITÉ INTRA ET INTER-SECTORIELLE**

### **Une forte rotation de la main d'oeuvre**

La croissance des effectifs (de 86 à 90 le secteur progresse de plus de 10 000 salariés, soit 8 % des effectifs) s'est accompagnée d'une forte mobilité des personnels (*turn over* moyen de 30 %). Si une partie de ces mouvements est imputable aux opportunités de carrière que la conjoncture a rendues plus fréquentes (mobilité volontaire), une autre composante (la moitié environ) relève de la précarisation des emplois : 45 % des "entrants" ressortent de l'entreprise dans les douze mois qui suivent.

De ce fait l'ancienneté moyenne assez faible : en 1991, 54 % des salariés étaient depuis moins de 5 ans dans leur entreprise, et moins de 30 % depuis plus de 10 ans, selon les données de la caisse de retraite. La contraction des effectifs à partir de 1991 n'a fait qu'atténuer légèrement ce phénomène.

Le taux élevé de salariés à faible ancienneté (moins de 5 ans) dans les tranches des 36-45 ans (43 %) et des 46-55 ans (35 %) tient, pour une part, au fait qu'une carrière peut difficilement se dérouler dans la même entreprise, compte tenu de la prédominance des petits établissements.

### **Les industries graphiques, un secteur que l'on quitte fréquemment...**

Du devenir d'une cohorte de salariés présents dans le secteur en 1980 (adhérents à la caisse de retraite), il ressort que ce dernier a connu une véritable hémorragie de salariés, au cours d'une décennie marquée par une forte croissance des effectifs : au bout de 11 ans, les 2/3 des salariés de la cohorte 80 ont quitté le secteur. Ces sorties concernent toutes les tranches d'âge, les plus de 55 ans ne représentant que 12 % de l'ensemble des sortants, alors que les moins de 35 ans en représentent 54 %.

Les types de mobilité varient selon les métiers :

- les ouvriers de la composition et de l'impression sont, avec les cadres, les plus stables : la cohorte 80 compte près de la moitié de "survivants" en 1990 (respectivement 48 %, 45 % et 50 %) et près d'un tiers des salariés de 1991 ont plus de 10 ans d'ancienneté dans la même en-

treprise. Ces caractéristiques confirment l'existence d'un marché professionnel actif au sein du secteur.

- les salariés de la photogravure restent dans le secteur (41 % de "survivants") mais leur ancienneté en entreprise est faible (18 %). Ce sont ceux qui ont le plus profité du boom de la fin des années quatre-vingt (intégration de jeunes et accélération des carrières des plus expérimentés).

- les salariés employés au façonnage en 1980 ont quitté massivement le secteur (un quart de "survivants"), mais l'ancienneté en entreprise des salariés de 1991 est plutôt longue (34 % de plus de 10 ans). Bon nombre d'entre eux sont en fait des ouvriers d'autres spécialités, reclassés dans les ateliers de façonnage des imprimeries après l'introduction des nouvelles technologies (photo-composition, puis PAO...)

- les ouvriers "inter-professionnels" ne font que de brefs passages dans les entreprises et dans le secteur ; les employés, dont les emplois ne sont pas spécifiques au secteur, fonctionnent aussi selon ce modèle.

### **... pour aller vers des activités appartenant le plus souvent au tertiaire**

Selon l'enquête Emploi, 20 % des sortants quittent les ICG pour les activités voisines de la presse et de l'édition où leurs savoir-faire professionnels trouvent naturellement à s'exercer. 20 % les quittent pour un autre secteur industriel. Mais une majorité de sortants se reclassent dans les services, auxquels appartiennent les entreprises de communication et de gestion de l'information et les grandes structures de type administratif qui disposent souvent de services spécialisés dans la production interne de documents (services PAO, imprimeries...). La prise en compte de l'espace réel de mobilité des salariés des ICG devrait conduire, à l'avenir, les responsables professionnels à envisager de manière plus transversale les questions de formation.

### **Des jeunes encore nombreux ...**

En 1990/91, l'imprimerie se distinguait par une distribution atypique des tranches d'âge au regard de la pyramide des âges de la population active : la présence encore forte des jeunes de moins de 30 ans était liée au dynamisme du secteur sur la période et au fort taux de renouvellement de la main-d'oeuvre qu'il a connu. C'est dans les industries connexes que le poids des jeunes est resté le plus fort sur la période 85-90, les entreprises du pré-press, en pleine expansion, ayant attiré beaucoup de jeunes. Mais les emplois offerts sont de plus en plus souvent de courte durée : parmi les jeunes de moins de 25 ans, 46 % des effectifs en 1991 contre 36 % en 1980 étaient sous statut précaire. Dans de telles conditions on peut douter que le mode traditionnel d'apprentissage ait pu fonctionner correctement.

L'entrée en crise en 1991/92 s'est traduite par une chute de la part des plus jeunes : les moins de 25 ans passent de 15 % à 12 %<sup>2</sup>, tandis que la précarité s'accroît.

## DEUX IMPÉRATIFS POUR L'AVENIR : FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS ET FORMATION EN ALTERNANCE DES JEUNES

Au cours des années quatre-vingt, l'effort soutenu d'investissements réalisé par la branche (en particulier en impression et façonnage), s'est accompagné d'un relatif épuisement des gains de productivité. Regagner sur ce terrain suppose que la branche renforce considérablement le niveau de formation de son personnel, notamment dans le domaine des savoirs technologiques (électronique, automatisme, informatique) et de la gestion.

### Former en interne les spécialistes de demain

La profession a deux voies possibles pour faire face à ce défi : soit chercher sur le marché les compétences qui lui manquent, en embauchant des "spécialistes" de niveau bac pro ou BTS en imprimerie, mais aussi en électro-technique, en informatique, en gestion de réseaux, en gestion de production, en techniques commerciales..., soit renforcer considérablement la formation interne, en s'appuyant sur les importantes capacités d'évolution des personnels, capacités assez largement démontrées au cours d'une décennie marquée par des mutations technologiques fondamentales. La première voie n'est pas exclue par les responsables de la branche, surtout si la conjoncture économique autorise les recrutements, mais il semble qu'elle ne viendra qu'en complément de la seconde.

Avec la signature, en 1993, d'un accord portant sur la création de certificats de qualification professionnelle (CQP), la branche s'est dotée d'un premier outil d'incitation à la formation continue : l'existence de CQP correspondant à des niveaux de qualifications bien spécifiés peut en effet rendre plus attractive aux yeux des salariés la démarche de formation<sup>3</sup>, ainsi que le souligne B. Liétard, et contribuer à la nécessaire évolution des mentalités des employeurs et des salariés sur la question de la formation interne. La création de ces CQP devrait permettre aussi à la branche de poursuivre

2 - Source : statistiques standards de la CARPILIG, traitées après le CEP.

3 - "Pour s'engager dans une formation, les individus prennent d'ailleurs largement en compte les possibilités d'utilisation et de valorisations des apports de celle-ci." in B. Liétard : Cinq réflexions de bon sens sur la reconnaissance et la validation des acquis in *Éducation permanente*, n°83-84/juin 86.

et de développer la politique de formation en alternance engagée depuis quelques années par le biais d'un usage assez intensif des contrats de qualification (environ 10 % des recrutements de jeunes se sont fait sous ce statut ces dernières années). Auparavant les jeunes en contrats de qualification devaient obligatoirement préparer un diplôme de l'Éducation nationale (BEP, bac pro, BTS, selon le niveau de formation initiale). Désormais, la formation certifiée pourra faire l'impasse sur les savoirs "académiques" et se centrer sur les savoirs technologiques et professionnels. Elle permettra ainsi de "professionnaliser" les sortants de BEP, souvent jugés trop "généralistes" par la profession, et de former au métier des jeunes bacheliers recrutés pour leur culture générale et leur capacité d'adaptation...

### La formation des cadres : un enjeu important pour le court terme

Le "déficit" de formation des cadres, au plan technique, commercial, gestionnaire (cf. tableau 2) risque de compromettre les résultats des efforts indispensables que le secteur doit faire pour améliorer sa productivité. Certes, l'accélération des recrutements de jeunes diplômés de niveau bac +2 ou plus (leur nombre a plus que doublé de 1982 à 1990) devrait se poursuivre dans les années à venir. Mais le mouvement de renouvellement par le marché ne suffira probablement pas, au moins à court terme. Aussi peut-t-on se demander si l'un des enjeux du futur "engagement de développement de la formation", que la profession souhaite conclure avec l'Etat, ne réside pas dans la place à accorder à des formations inscrites dans le temps et la durée, permettant de mettre au niveau requis les cadres d'aujourd'hui, mais aussi les agents de maîtrise et ouvriers qualifiés susceptibles d'être promus à des fonctions d'encadrement.

Chantal Labruyère  
Chargée d'études Céreq

### BIBLIOGRAPHIE

Marshall A. : *Savoir-faire typographique et changement technologique* ; mémoire de DEA en économie du travail, faculté des sciences économiques, Grenoble ; 1987

Cannet P., Deustua G., Pellissier M. : *Les métiers des industries graphiques et de l'édition - Demain les cadres* - APEC ; 1993

Orban E. : *Culture de métier et mutations technologiques - le cas des PME de l'imprimerie - un point de vue singulier* ; rapport de stage de DESS APST ; faculté des Lettres ; Aix-en-Provence ; 1993

Jaouen C. : *Le secteur des industries graphiques : activité, évolution des métiers, des qualifications et de l'emploi* ; ANPE ; DISECO, 1992

INTERGRAF : *Évolution de l'industrie européenne en 1990* ; International confederation for the printing and allied industries ; 1990

Les revues "Caractère" et "Industrie graphiques"