



## Évolution des métiers dans le secteur de l'Édition

# Sommaire

Contexte ..... Page 2

Méthodologie ..... Page 2

Listes des entreprises  
et des fonctions étudiées ..... Page 3

Principales observations  
de l'étude par filière et par métier ..... Page 4



## Fiches fonctions métiers

■ Édition

Page 6

■ Artistique

Page 16

■ Fabrication

Page 20

■ Commercial / vente

Page 24

■ Acquisition / cession de droits

Page 30

■ Fonctions transverses

Page 34

# Contexte

L'accord du 9 septembre 2005 sur la formation professionnelle dans l'Édition a permis la mise en place d'un **observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'édition**. Le comité de pilotage de l'observatoire, en formation paritaire, fixe l'orientation et le calendrier des travaux.

Le comité de pilotage a ainsi déterminé le cadre d'une étude sur l'évolution des métiers dans le secteur de l'édition, afin, notamment, d'anticiper au mieux les besoins des éditeurs en termes de formation des salariés.

Le SNE, les organisations syndicales signataires de l'accord et l'OPCA CGM ont fait appel à Hewitt, cabinet de conseil pour les aider à mener à bien cette mission.

L'ensemble des adhérents du SNE a été invité à participer.

42 maisons d'édition ont répondu, ce qui représente un effectif total hors TAD de 6 432 salariés.

Les résultats de l'enquête lancée le 20 avril 2007 et validée par le comité de pilotage paritaire le 21 janvier 2008 permettent de dégager des éléments repères et des commentaires représentatifs sur l'état des lieux des métiers et les perspectives de la formation au niveau de la branche.



La présente étude est une présentation synthétique des travaux de l'observatoire permettant de cerner l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications. Elle fournit les informations nécessaires à la définition d'orientations et de priorité de formation professionnelle au niveau de la Branche de l'Édition :

- des données relatives à l'évolution des compétences requises dans chacune des fonctions listées ;
- des données relatives à l'émergence de nouveaux métiers.

Vous pouvez trouver les données exhaustives de l'étude et le référentiel de compétence ayant servi de base à la réalisation de celle-ci sur le site du Syndicat National de l'Édition (<http://www.sne.fr>).

# Méthodologie

Cette synthèse présente l'évolution anticipée par les entreprises ayant répondu au questionnaire sur les deux ans à venir des fonctions étudiées. Celles-ci sont au nombre de 25.

- L'étude s'appuie sur les formations repères des entreprises d'édition décrites dans la convention collective nationale de l'édition.
- Pour chaque fonction repère a été défini un référentiel de compétences.
- Il a été demandé aux entreprises de se prononcer sur l'évolution de ces compétences à échéance de 2 ans. Ce sont ces données qui sont reprises dans cette synthèse.

■ Par ailleurs, il a été demandé aux entreprises de se prononcer sur l'évolution des formations transverses et sur l'éventuelle apparition de nouvelles fonctions transverses.

## CHAQUE FICHE FONCTION DONNE LES INFORMATIONS SUIVANTES :

- Structure de l'effectif (statut, répartition hommes/femmes).
- Tendances d'évolution de l'effectif pour 2009.
- Un tableau sur l'évolution des compétences.

# Liste des entreprises participantes

- ACCES EDITIONS
- ASFORED
- CHRONIQUE SOCIALE
- EDITIONS BELIN
- EDITIONS BREAL
- EDITIONS ADYARD
- EDITIONS LITO
- EDITIONS Philippe PICQUIER
- EDITIONS Alan SUTTON
- EDITIONS A. PEDONE
- LES EDITIONS DE MINUIT
- France LOISIRS
- LETOUZEY ET ANNE
- P.O.L EDITEURS
- RANDO
- GROUPE GALLIMARD
- GROUPE FLAMARION et J'AI LU
- GROUPE ALBIN MICHEL
  - ALBIN MICHEL
  - LIBRAIRIE VUIBERT
  - MAGNARD
- GROUPE EDITIS
  - EDITIONS FIRST
  - EDITIONS LA DECOUVERTE
  - LE CHERCHE MIDI EDITEUR
  - LES PRESSES DE LA RENAISSANCE
  - PLACE DES EDITEURS
  - PERRIN
  - PLON
  - SEJER
  - SOGEDIF
  - UNIVERS POCHE
- GROUPE HACHETTE LIVRE
  - ARMAND COLIN
  - DIDIER
  - DIDIER JEUNESSE
  - FOUCHER
  - HACHETTE LIVRE SA
  - RAGEOT EDITEUR
  - GROUPE HATIER INTERNATIONAL
  - LES EDITIONS HATIER
  - LAROUSSE
  - DUNOD
- GROUPE LA MARTINIÈRE - LE SEUIL
  - EDITIONS DU SEUIL
  - LA MARTINIÈRE GROUPE
  - VOLUMEN

# Liste des fonctions et nombre d'entreprises ayant répondu

Directeur éditorial	24
Responsable d'édition	26
Assistant d'édition	23
Lecteur correcteur	12
Documentaliste iconographe	12
Chef de studio	7
Maquettiste	18
Chef de fabrication	19
Directeur commercial	20
Responsable d'une équipe de vente	7
Responsable ventes directes	4
Délégué pédagogique	7
Responsable cession de droits	20
Fonctions transverses	15
Directeur littéraire	9
Éditeur	27
Responsable service correction	7
Correcteur	14
Directeur artistique	13
Concepteur graphiste	12
Directeur de fabrication	12
Technicien de fabrication	16
Directeur des ventes	13
Responsable comptes clés	8
Représentant	14
Responsable gestion droits d'auteur	13

## Principales observations de l'étude

- Les métiers sont dans l'ensemble très qualifiés, il existe peu de profils à moins de bac + 3. Une évolution vers des niveaux bac + 5 est souhaitée pour de nombreuses fonctions.
- Le taux de féminisation est important : seulement 5 fonctions sont en majorité tenues par des hommes, toutes les autres sont exercées par plus de 50 % de femmes.
- Selon les résultats de l'étude les effectifs resteraient stables dans les 2 ans à venir quelles que soient les fonctions :
  - par conséquent la structure même des effectifs des entreprises ne devrait pas non plus fortement se modifier
  - en revanche, le contenu des fonctions et les compétences requises devrait évoluer pour prendre en compte un nouvel environnement technique et économique.
    - L'évolution des technologies Internet et de l'édition multi-supports nécessite des compétences nouvelles sur le plan technique, juridique, relationnel.
    - De plus ces "outils" font évoluer les relations et responsabilités entre les différents acteurs internes ou externes à l'entreprise. Les métiers et les rôles évoluent en conséquence.

# Structure type des fonctions spécifiques des maisons d'édition

FONCTIONS	EFFECTIF MÉDIANE	% DE L'EFFECTIF FONCTION / EFFECTIF TOTAL
Directeur éditorial	2	3,23 %
Directeur littéraire	4	1,88 %
Responsable d'édition	23	3,60 %
Éditeur	5	12,30 %
Assistant d'édition	4	7,9 %
Responsable service correction	2	0,27 %
Lecteur correcteur	7	4,80 %
Correcteur	11	10,80 %
Documentaliste iconographe	2	1,14 %
Directeur artistique	2	0,94 %
Chef de studio	1	1,06 %
Concepteur graphiste	2	1,6 %
Maquettiste	2	2,10 %
Directeur de fabrication	1	0,60 %
Chef de Fabrication	2	1,90 %
Technicien de fabrication	5	3,80 %
Directeur commercial	1	1,16 %
Directeur des ventes	2	1,06 %
Responsable d'une équipe de vente	2	0,94 %
Responsable comptes clés	1	0,57 %
Responsables ventes directes	1	0,53 %
Représentant	18	11,60 %
Délégué pédagogique	11	5,20 %
Responsable gestion droits d'auteur	1	0,90 %
Responsable cession de droits	1	1,08 %
Total		100 %

Effectif médian : valeur pour laquelle 50 % des entreprises ont un effectif inférieur au nombre indiqué et 50 % un effectif supérieur.



# Édition

des Fées et des Princesse

EAUX MYTHES d'Égypte et d'Afrique

os Plus Belles Légendes

de Vercingétorix à Guillaume Tell

LUS BEAUX MYTHES D'ASIE

Bible, l'Orient, l'Extrême-Orient

BEAUX MYTHES DE ROME

TES INDIENS DES PEUPLES

PACHE, CHEYENNE, IROQUOIS...

BEAUX MYTHES DE ROME



- Directeur Éditorial
- Directeur Littéraire
- Responsable d'Édition
- Éditeur
- Assistant d'Édition
- Responsable service correction
- Lecteur correcteur
- Correcteur
- Documentaliste iconographe

# Directeur Éditorial

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

- 100 % des Directeurs éditoriaux sont des cadres.
- 64 % sont des femmes.

## TENDANCE D'ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF POUR 2009

- 18 entreprises sur 19 considèrent que leur nombre de Directeur éditoriaux restera le même dans les deux ans à venir.

## ÉVOLUTION DE LA FONCTION

- 81 % des entreprises estiment que cette fonction va évoluer dans les 2 ans à venir.
  - Les raisons de cette évolution sont liées :
    - > À l'évolution des marchés pour 100 % des entreprises.
    - > Aux facteurs économiques et aux facteurs technologiques pour 92 %.
    - > À la modification de la chaîne éditoriale (articulation des métiers au sein de l'entreprise) pour 64 % d'entre-elles.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	% D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	33 %	Capacité à organiser la production dans le cadre de l'édition pluri média et sur des supports multiples.
Gestion 1	33 %	Renforcement du marketing amont dans les décisions éditoriales. Capacité à intégrer l'environnement professionnel des disciplines et propositions de partenariats extérieurs.
Gestion 2	19 %	Développement de la sous-traitance liée à la production numérique.
Managériales	18 %	Niveau d'exigence accru en terme de management, l'efficacité des équipes étant un facteur clef de réussite sur les marchés.
Relationnelles	12 %	Transversalité : travailler avec d'autres métiers, communiquer en interne.
Autres	7 %	Bonnes connaissances des impératifs de fabrication des nouveaux supports. Développement des droits dérivés.



# Directeur Littéraire

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

- 100 % des 40 Directeurs littéraires sont des cadres.
- 52,5 % sont des femmes.

## TENDANCE D'ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF POUR 2009

- Seules trois entreprises se sont prononcées. Pour elles, il n'y aura pas d'évolution en matière d'effectif sur la fonction Directeur littéraire.

## ÉVOLUTION DE LA FONCTION

- 57 % des entreprises (4 sur 7) sont d'accord pour dire que cette fonction va évoluer dans les 2 ans à venir.
  - **Les raisons de cette évolution sont liées :**
    - > À l'évolution des marchés et aux facteurs technologiques pour l'ensemble des entreprises.
    - > Aux facteurs économiques pour 2 entreprises sur 4.
- La modification de la chaîne éditoriale n'a pas été citée comme une raison possible de cette évolution.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	% D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Gestion 1	ND*	marketing : adaptation au marché.
Gestion 2	ND*	gestion : compréhension et capacité d'adaptation des contraintes budgétaires.
Autres	ND*	Apparition d'une compétence "d'ouverture et de recherche" consistant en la capacité à trouver de nouvelles sources manuscrites.

\* Non Disponible et/ou Non Significatif

# Responsable d'Édition

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

- 100 % des 148 Responsables d'édition sont des cadres.
- 78 % sont des femmes.

## TENDANCE D'ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF POUR 2009

- 11 entreprises sur 12 considèrent que leur nombre de Responsable d'édition restera identique dans les deux ans à venir.

## ÉVOLUTION DE LA FONCTION

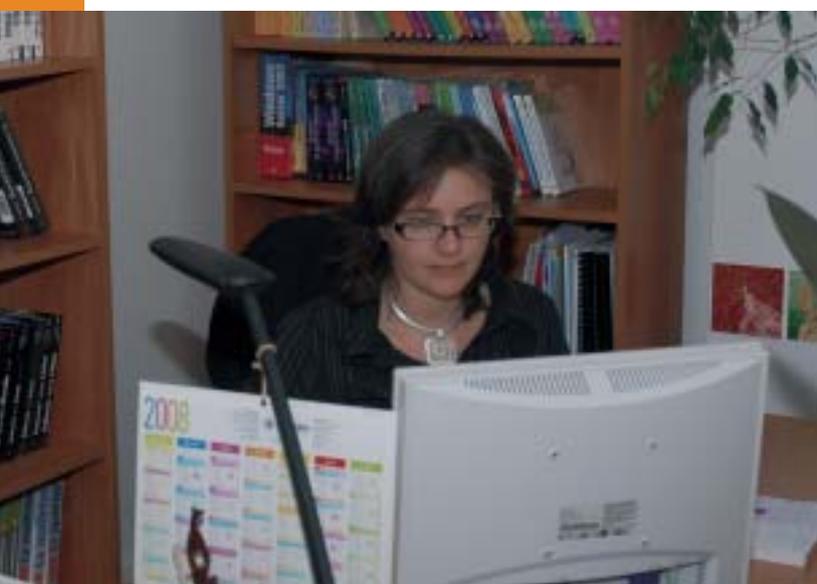
- 67% des entreprises (16 sur 24) s'accordent pour dire que cette fonction va évoluer dans les 2 ans à venir.

### - Les raisons de cette évolution sont liées :

- > L'évolution du marché vers les produits numériques.
- > Aux nouveaux outils Prépresse qui impactent directement les auteurs et les éditeurs.
- > L'importance de la négociation des contrats (développement des compétences juridiques) et des capacités à discuter des contrats commerciaux.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	% D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	37 %	Capacité à organiser la production dans un souci de productivité par la connaissance et l'utilisation des nouveaux supports et logiciels (Prépresse) et par la mise en œuvre de contenus normés. Capacité à créer de nouveaux produits. Recherche et recrutement de sous-traitants spécialisés numériques.
Gestion 1	42 %	Accroître le marketing en amont et ajuster la politique commerciale au vue du développement des supports électroniques. Renforcement de la connaissance marché.
Gestion 2	28 %	Capacité à intégrer les enjeux économiques et les contraintes financières. Capacité à gérer certains fournisseurs en direct sans passer par le service fabrication.





# Éditeur

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur **42 sociétés** **27** ont indiqué avoir au moins un éditeur dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 372.
- 64 % sont des femmes.

## TENDANCE D'ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF POUR 2009

ÉVOLUTION	NOMBRE D'ENTREPRISES AYANT RÉPONDU
Vers plus de fonctions d'éditeurs	3
Vers moins de fonction d'éditeurs	8
Effectif équivalent	10

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	% D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	33 %	Capacité à intégrer les contraintes électroniques autant que les contraintes de fabrication sur papier. Travailler de manière plus autonome et productive. Utilisation des nouveaux logiciels, Prépresse. Développement de contenu normé.
Gestion 1	26 %	Maîtriser les nouveaux supports éditoriaux (Internet ...) et de nouvelles langues pour mieux s'adapter au marché.
Gestion 2	11 %	Intégrer les contraintes économiques.
Relationnelles	11 %	

# Assistant d'Édition

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur 42 sociétés 23 ont indiqué avoir au moins un Assistant d'édition dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 152.
- Effectif dans l'entreprise.

CADRES	AGENTS DE MAÎTRISE	EMPLOYÉS
62 %	27 %	11 %

- 88 % sont des femmes.

## TENDANCE D'ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF POUR 2009

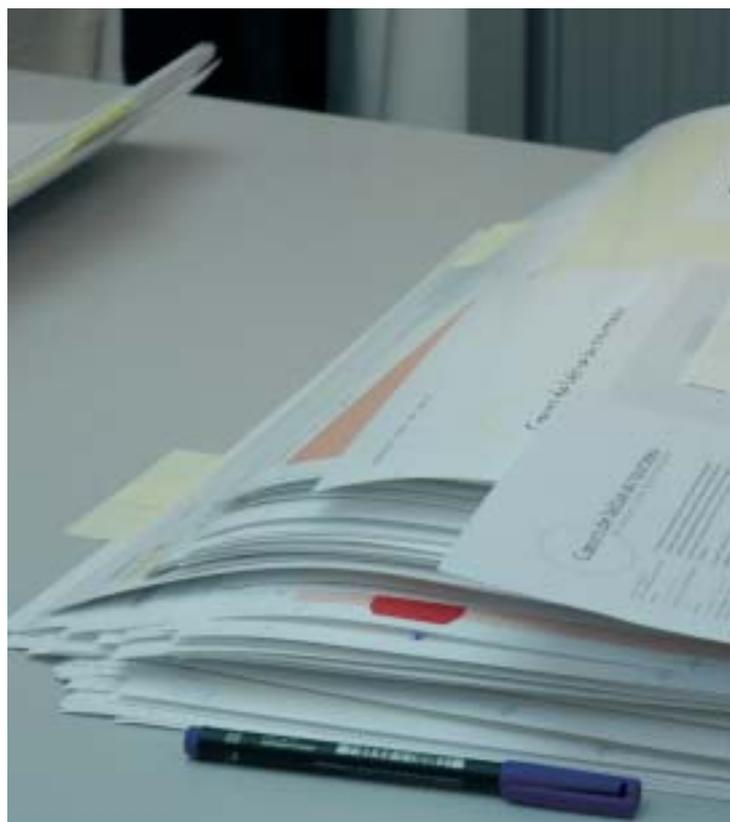
ÉVOLUTION	NOMBRE D'ENTREPRISES AYANT RÉPONDU
Vers une augmentation	3
Vers une diminution	1
Effectif équivalent	4

## ÉVOLUTION DE LA FONCTION

- 44 % des entreprises estiment que cette fonction va évoluer dans les 2 ans à venir.

### - Les raisons de cette évolution sont liées :

- > L'évolution des logiciels.
- > Le développement des nouveaux supports électroniques.
- > Structuration du travail en fonction du logiciel Prépresse et évolution vers l'édition multi supports.



## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	% D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	42 %	Connaître les outils et étapes de fabrication dans le cadre de l'évolution des procédés liés à l'informatique, mais également papier (conserver la connaissance de la préparation typographique). Capacité à intégrer le Prépresse. Connaissances des contenus normés.
Relationnelles	24 %	Capacité à communiquer en direct avec les auteurs.

# Responsable service correction



## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur **42 sociétés** **7** ont indiqué avoir au moins un Responsable service correction dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 16.
- 88 % sont des femmes.
- Une très grande majorité de cadres.

CADRES	AGENTS DE MAÎTRISE	EMPLOYÉS
81,3 %	18,8 %	0 %

## PROFILS / COMPÉTENCES

Essentiellement, il s'agit de compétences techniques consistant en la maîtrise de nouveaux outils informatiques d'organisation et de suivi de la production et des coûts.

TYPE DE COMPÉTENCE	% D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	ND*	Maîtrise de nouveaux outils informatiques d'organisation et de suivi de la production et des coûts.

\* Non Disponible et/ou Non Significatif

# Lecteur correcteur

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur 42 sociétés 12 ont indiqué avoir au moins un Lecteur correcteur dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 76.
- Un statut cadre.

CADRES	AGENTS DE MAÎTRISE	EMPLOYÉS
76 %	24 %	-

- 70 % sont des femmes.

## ÉVOLUTION DE LA FONCTION

2 entreprises sur 10 indiquent que cette fonction va évoluer dans les 2 ans à venir.

- Une des deux entreprises signale que cette fonction a, au cours des dix dernières années, subi une transformation assez importante.

### - Les raisons de cette évolution sont liées :

- > L'utilisation de nouveaux logiciels,
- > Une remise en cause des étapes traditionnelles.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	% D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	ND*	Acquérir des compétences supplémentaires dans le domaine du numérique. Renforcer les connaissances et la maîtrise des logiciels. Suivre l'évolution de la langue française et des nouveaux mots.

\* Non Disponible et/ou Non Significatif

# Correcteur

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur 42 sociétés 14 ont indiqué avoir au moins un Correcteur dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 268.
- Un poste majoritairement tenu par des employés.

CADRES	AGENTS DE MAÎTRISE	EMPLOYÉS
1,4 %	16,3 %	82,3 %

- 74 % sont des femmes.

## TENDANCE D'ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF POUR 2009

- Deux entreprises ont indiqué une tendance à la baisse.
  - "Population en baisse pour l'édition de poche".
  - "Réduction des effectifs compte tenu des évolutions technologiques".
- 4 entreprises ont indiqué que les effectifs concernant cette fonction resteraient stable.
- Les autres entreprises ne se sont pas prononcées.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	% D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	ND*	Accroître une culture générale. Maîtriser les outils bureautiques et la PAO. Suivre l'évolution des outils informatiques

\* Non Disponible et/ou Non Significatif

# Documentaliste iconographe

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur 42 sociétés 12 ont indiqué avoir au moins un Documentaliste iconographe dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 37.
- Un statut cadre.

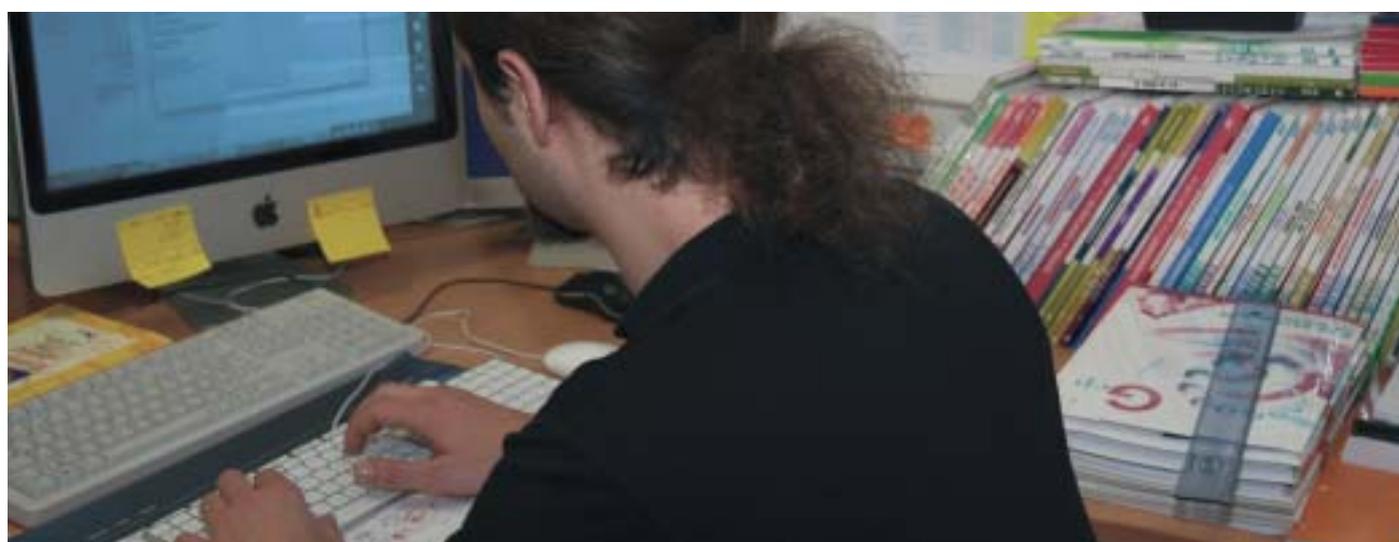
CADRES	AGENTS DE MAÎTRISE	EMPLOYÉS
63 %	6 %	31 %

- 92 % sont des femmes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

- 4 entreprises sur 7 considèrent que les compétences nécessaires à la tenue du poste de documentaliste iconographe vont évoluer. La synthèse des raisons de cette évolution est issue des quelques commentaires notés par les entreprises.

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	3 sur 7	Adaptation aux nouvelles technologies pour un gain de temps et une réduction des coûts. Recherche sur Internet et fonds documentaires.
Compétences de gestion	3 sur 7	Connaissances des multi contrats liés à l'image animée. Développement des droits audio et numériques.
Relationnelles	4 sur 7	Plus de contact avec des acteurs professionnels ou institutionnels (logos, copie de sites...). Développement de la sensibilité à la gestion de produit.



# Artistique





- Directeur artistique
- Chef de studio
- Concepteur graphiste
- Maquettiste

# Directeur artistique

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur 42 sociétés 13 ont indiqué avoir au moins un Directeur artistique dans leur maison d'édition.

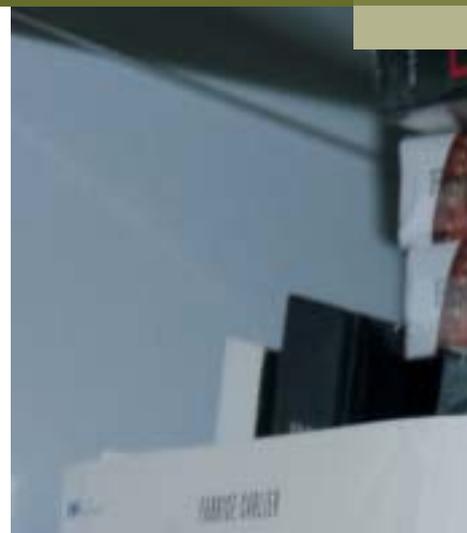
- Effectif total constaté : 27.
- Un statut cadre.

CADRES	AGENTS DE MAÎTRISE
96 %	4 %

- 54 % sont des femmes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	5 sur 9	Champ de compétences élargi lié au développement des supports.
Compétences de gestion	6 sur 9	Faire baisser les coûts de réalisation et obtenir une plus grande rapidité d'exécution : nécessité d'aller vers des outils moins onéreux et plus impactant.
Compétences managériales	4 sur 7	Compétences managériales plus importantes : manager des équipes, travailler en transversal.
Relationnelles	3 sur 7	Toujours plus dans l'écoute des besoins clients. Être souple et réactif.



# Chef de studio

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur 42 sociétés 7 ont indiqué avoir au moins un Chef de studio dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 9.
- Un statut cadre.

CADRES	AGENTS DE MAÎTRISE
89 %	11 %

- 67 % sont des femmes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	3 sur 5	Développer les compétences sur l'ensemble des aspects pluri média.
Compétences de gestion 1	2 sur 5	Faire baisser les coûts de réalisation, (capacité à négocier et à intégrer de nouveaux achats relatifs aux nouveaux produits), tout en conservant le focus sur la qualité.
Compétences managériales	3 sur 5	Faire évoluer l'équipe et la rendre plus productive en organisant mieux le travail.
Relationnelles	3 sur 6	C'est cette compétence qui va le plus évoluer. Être le plus à l'écoute des clients et anticiper leurs demandes. Relations également à prévoir avec de nouveaux interlocuteurs.



# Concepteur graphiste

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur 42 sociétés 12 ont indiqué avoir au moins un Concepteur graphiste dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 47.
- Un statut principalement cadre.

CADRES	AGENTS DE MAÎTRISE	EMPLOYÉS
76 %	22 %	2 %

- 55 % sont des femmes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	4 sur 8	Développer les compétences sur l'ensemble des aspects pluri média. Connaissance accrue des outils de GPAO. Connaissance des contraintes de fabrication des supports électroniques.
Compétences de gestion 1	2 sur 7	Connaissance des nouvelles données économiques par rapport aux nouveaux produits proposés et à la réalité client.
Relationnelles	3 sur 7	Plus de transversalité, relations avec les éditeurs internes accrue : expliciter les nouveaux choix techniques par rapport aux nouveaux produits.

# Maquettiste

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur 42 sociétés 18 ont indiqué avoir au moins un Maquettiste dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 61.
- Un statut contrasté.

CADRES	AGENTS DE MAÎTRISE	EMPLOYÉS
38 %	49 %	13 %

- 59 % sont des femmes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	7 sur 12	Capacité à s'adapter à l'évolution technologique : matériel, applications informatiques.
Relationnelles	3 sur 13	Savoir transmettre les évolutions technologiques. Aller à la rencontre des clients.

# Fabrication





- Directeur de la fabrication
- Chef de fabrication
- Technicien de fabrication

# Directeur de la fabrication

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur **42 sociétés** **12** ont indiqué avoir au moins un Directeur de la fabrication dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 14.
- 100 % de cadres.
- 43 % sont des femmes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	5 sur 9	Capacité à accompagner, faire évoluer ou développer des outils de gestion de production spécifiques aux besoins de l'entreprise. Être une vraie force de proposition pour sa structure, être plus attentif aux outils de créativité technique afin d'être plus impliqué dans le projet éditorial. Maîtriser l'anglais technique et acquérir des compétences commerciales.
Gestion 1	5 sur 9	Forte capacité d'achat et maîtrise des coûts. Connaissance des marchés européens et mondiaux et des avancées technologiques susceptibles de modifier les comportements des fabricants mais aussi des éditeurs (rôle d'information).
Gestion 2	5 sur 9	Éviter les conflits juridiques avec les prestataires.
Managériales	2 sur 8	Être capable de favoriser la bonne coordination entre la fabrication et le reste des acteurs de la chaîne graphique.

# Chef de fabrication

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur **42 sociétés** **19** ont indiqué avoir au moins un Chef de fabrication dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 56.
- 100 % de cadres.
- 70 % sont des femmes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	5 sur 11	Capacité à accompagner, faire évoluer ou développer des outils de gestion de production spécifiques aux besoins de l'entreprise. Doit devenir une vraie force de proposition pour sa structure, être plus attentif aux outils de créativité technique afin d'être plus impliqué dans le projet éditorial.
Gestion 1	6 sur 12	Forte capacité d'achat et maîtrise des coûts. Connaissance des marchés européens et mondiaux et des avancées technologiques susceptibles de modifier les comportements des fabricants mais aussi des éditeurs (rôle d'information).
Gestion 2	2 sur 10	Éviter les conflits juridiques avec les prestataires.

# Technicien de fabrication



## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur **42 sociétés** **19** ont indiqué avoir au moins un Technicien de fabrication dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 56.
- Contrasté.

CADRES	AGENTS DE MAÎTRISE	EMPLOYÉS
50 %	48 %	2 %

- 83 % sont des femmes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	8 sur 11	Être autonome et efficace dans le travail avec les éditeurs et les prestataires. Assurer une tenue rigoureuse du planning. Capacité à gérer la chaîne numérique. Mise en place de solutions permettant une mise à jour régulière des connaissances techniques et informatiques.
Gestion 1	3 sur 8	Forte capacité d'achat et de maîtrise des coûts.
Relationnelles	2 sur 7	Connaissances des fournisseurs de produits numérique, audio et film. Pouvoir assurer une flexibilité des prestataires et maintenir un travail de qualité. Plus de concertation avec les services éditoriaux afin de les aider à suivre les évolutions techniques.

# Commercial vente





- Directeur commercial
- Directeur des ventes
- Responsable d'une équipe de vente
- Responsable comptes clés
- Responsable ventes directes
- Représentant
- Délégué pédagogique

# Directeur commercial

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur **42 sociétés 20** ont indiqué avoir au moins un Directeur commercial dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 37.
- Un statut cadre.

CADRES	AGENTS DE MAÎTRISE
97 %	3 %

- 70 % sont des hommes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	4 sur 12	<i>Non précisé par les entreprises envisageant une évolution.</i>
Gestion 1	5 sur 12	Jouer un rôle d'accélérateur dans les projets de développement de l'informatique commerciale. Capacité à maîtriser et réduire les coûts. Pouvoir garantir des reportings pertinents.
Gestion 2	4 sur 11	Éviter les litiges.
Managériales	1 sur 9	<i>Non précisé par les entreprises envisageant une évolution.</i>
Relationnelles	1 sur 9	<i>Non précisé par les entreprises envisageant une évolution.</i>

# Directeur des ventes

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur **42 sociétés 13** ont indiqué avoir au moins un Directeur des ventes dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 32.
- 100 % sont des cadres.
- 73 % sont des hommes.

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	5 sur 8	Être compétitif, innovant et attractif. Connaissance approfondie de chaque domaine d'activité ; développement des techniques de ventes.
Gestion 1	3 sur 6	Maîtrise des coûts.
Gestion 2	3 sur 6	Éviter les litiges.
Managériales	4 sur 6	Compétences managériales à renforcer. Gérer et motiver son équipe pour qu'elle soit productive et innovante.

# Responsable d'une équipe de vente

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur 42 sociétés 7 ont indiqué avoir au moins un Responsable des ventes dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 20.
- 95 % sont des cadres.
- 75 % sont des hommes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	TENDANCE / ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	ND*	La connaissance très poussée de chaque produit et domaine d'activité; capacité à être un conseil pour le client.
Gestion 1	ND*	La capacité à développer des outils de gestion clients pour la préparation des négociations et des visites.
Managériales	ND*	Le renforcement des techniques de ventes.

\* Non Disponible et/ou Non Significatif



# Responsable comptes clés

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur 42 sociétés 8 ont indiqué avoir au moins un Responsable comptes clés dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 20.
- 100 % sont des cadres.
- 60 % sont des femmes.

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	RAISONS / CONSÉQUENCES DE CETTE ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	2 sur 4	Capacité à proposer, définir et implanter une stratégie par clients. Capacité à anticiper l'évolution des clients, capacité à faire des choix d'investissement entre clients (meilleurs retour sur investissement).
Relationnelles	1 sur 3	Connaissance parfaite de l'organisation et du fonctionnement des clients (logistique, comptabilité, marketing).

# Responsable ventes directes

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur **42 sociétés** **4** ont indiqué avoir au moins un Responsable ventes directes dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 4.
- 100 % sont des cadres.
- 75 % sont des femmes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

- Synthèse des raisons de l'évolution. Les compétences à développer sont les mêmes que celles du directeur Commercial.

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	RAISONS / CONSÉQUENCES DE CETTE ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	3 sur 3	Capacité à anticiper l'évolution des habitudes des consommateurs.
Gestion	3 sur 3	Développer des compétences juridiques liées aux nouvelles pratiques sur l'électronique.

# Représentant

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur **42 sociétés** **14** ont indiqué avoir au moins un Représentant dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 362.
- Un statut cadre.

CADRES	AGENTS DE MAÎTRISE	EMPLOYÉS
96 %	3 %	1 %

- 68 % sont des hommes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

- Synthèse des raisons de l'évolution.

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	RAISONS / CONSÉQUENCES DE CETTE ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	8 sur 5	Acquérir des connaissances éditoriales et commerciales pour aller vers un poste plus tourné vers la vente et non sur de la simple commande. Avoir un rôle de conseil auprès des points de vente (argumentation produits,...)
Compétences de gestion 1	9 sur 5	Meilleure connaissance des systèmes informatiques pour s'adapter au marché et exploiter les bons moyens et les bons supports.
Relationnelles	1 sur 6	Négocier les tarifs.



# Délégué pédagogique

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur 42 sociétés 7 ont indiqué avoir au moins un Délégué pédagogique dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 86.
- 96 % sont des cadres.
- 51 % sont des hommes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

### Évolution

FACTEURS D'ÉVOLUTION	NOMBRE D'ENTREPRISES	RAISONS / CONSÉQUENCES DE CETTE ÉVOLUTION
Facteurs technologiques	3 sur 3	Développement des produits numériques et des outils de promotion numériques. Utilisation des bases de données permettant de faire des mailings et d'assurer un lien plus fort avec les services marketing.
Évolutions des marchés	3 sur 3	Une demande de plus en plus forte de formation des enseignants ; évolution vers de la prestation de service, notamment dans les pays à faible revenu. Spécialisation des marchés entrée de gamme et haut de gamme. Évolution vers des fonctions de marketing amont (participation active à la conception des ouvrages par une remontée terrain structurée).



# Acquisition cession de d





droits

- Responsable gestion des droits d'auteur
- Responsable cession de droits

# Responsable gestion des droits d'auteur

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur **42 sociétés** **13** ont indiqué avoir au moins un Responsable gestion droits d'auteur dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 29.
- Statut : du 50/50.

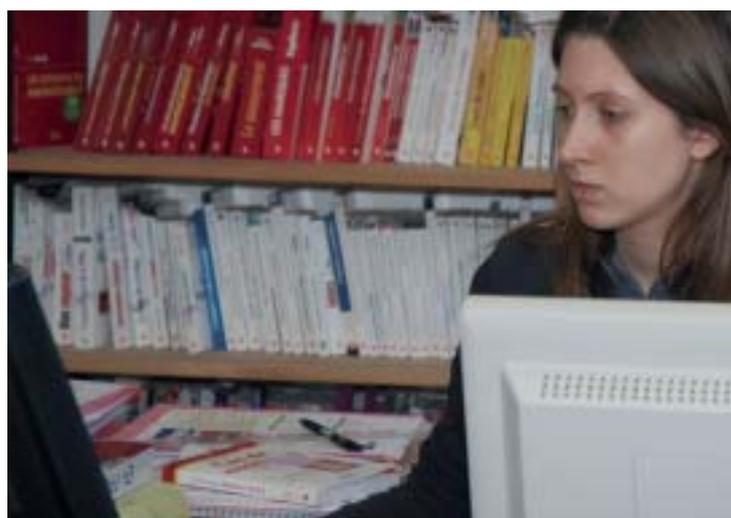
CADRES	AGENTS DE MAÎTRISE
46 %	54 %

- 86 % sont des femmes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

- Synthèse des compétences à faire évoluer.

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	RAISONS / CONSÉQUENCES DE CETTE ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	5 sur 7	Maîtriser la complexité de la gestion des droits multi canal afin d'éviter tout litige.
Compétences de gestion	5 sur 7	Maîtriser les coûts.
Relationnelles	3 sur 7	Mieux communiquer avec les auteurs dans le respect des règles juridiques.





# Responsable cession de droits

## STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Sur **42 sociétés** **20** ont indiqué avoir au moins un Responsable cession de droits dans leur maison d'édition.

- Effectif total constaté : 32.
- 100 % sont des cadres.
- 97 % sont des femmes.

## PROFILS / COMPÉTENCES

TYPE DE COMPÉTENCE	NOMBRE D'ENTREPRISES CONSIDÉRANT UNE ÉVOLUTION	RAISONS / CONSÉQUENCES DE CETTE ÉVOLUTION
Éditoriales et techniques	ND*	Maîtrise des contraintes de fabrication.
Compétences de gestion 1	ND*	Bonne capacité de négociation à l'achat, des coûts et comptes de résultats.

\* Non Disponible et/ou Non Significatif



# Fonctions transverses





Fonctions transverses

# Fonctions transverses

**15 entreprises sur les 42** ayant participé à l'enquête ont répondu sur le questionnaire relatif aux fonctions transverses. L'ensemble de ces entreprises représente un effectif hors TAD de 3 479 salariés.

**Domaines dans lesquels de nouvelles fonctions pourraient apparaître dans les deux ans à venir :**

- Administration : Fonctions gestion des droits d'auteurs et Secrétariat Général
- Finance
- Juridique
- Comptabilité
- Contrôle de Gestion
- Promotion : Communication - Marketing, Presse
- Commercial
- Informatique

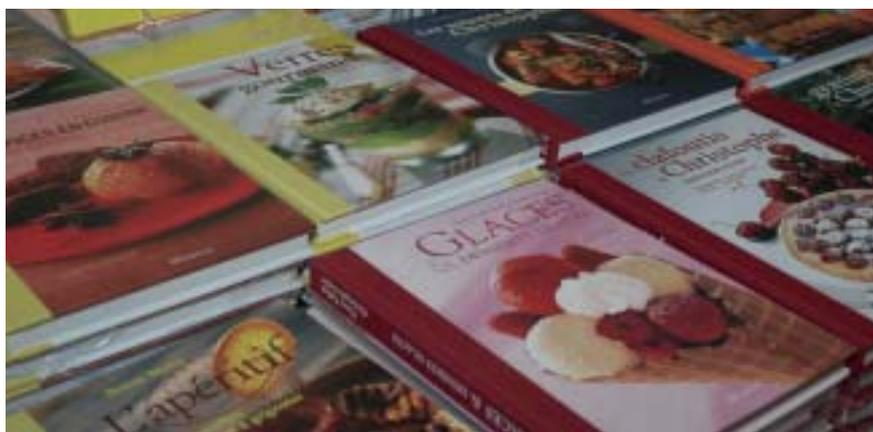
## ÉVOLUTION DES FONCTIONS TRANSVERSES

DOMAINES CONCERNÉS	NOMBRE D'ENTREPRISES SUR L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION	COMMENTAIRES
Comptabilité	5 sur 9	Développement des supports électroniques.
Finance	4 sur 8	Développement des supports électroniques.
Marketing	7 sur 10	Développement du Trade marketing du fait de la spécialisation des clients et de la réduction de la place en point de vente. Renforcement du merchandising et des études. Développement de la veille marketing.
Promotion	7 sur 11	Automatisation des catalogues. Développement des outils d'aide à la vente numérique. Développement de la promotion par le Web.
Informatique éditoriale	8 sur 9	<i>Non précisé par les entreprises envisageant une évolution.</i>



## RAISONS DE L'ÉVOLUTION DES FONCTIONS TRANSVERSES

FACTEURS D'ÉVOLUTION	NOMBRE D'ENTREPRISES	RAISONS / CONSÉQUENCES DE CETTE ÉVOLUTION
Facteurs économiques	6 sur 7	Maîtrise des coûts.
Facteurs technologiques	9 sur 9	Accroissement de la part des nouvelles technologies dans les produits et les outils de travail. Développement des technologies Web.
Évolution des marchés	8 sur 9	Émergence du numérique.
Modification de la chaîne éditoriale	5 sur 6	Gestion de contenus à mettre en ligne issus de la fabrication, de l'édition, voire des auteurs et de tous logiciels. S'adapter aux nouvelles réglementations et besoins des éditeurs.





*Facilite vos projets de formation*

55, rue Ampère - 75017 Paris  
Tél : 01 44 01 89 89 - Fax : 01 44 01 89 73

[www.opca-cgm.fr](http://www.opca-cgm.fr)