



Quel pilotage des politiques formation dans la chimie, le recyclage et la restauration rapide ? Enquête du Céreq

Paris, le 12/05/2015 17:46:00 Dépêche n°500307

Par [Florianne Finet](#)

Les plus grosses entreprises semblent avoir davantage tendance à utiliser les outils de la branche, alors même que ces derniers sont présentés par les acteurs de branche comme devant avant tout "bénéficier aux plus petites structures", relèvent trois chercheurs du **Cereq** (1), dans une enquête monographique consacrée au pilotage des politiques emploi-formation dans trois secteurs (chimie, recyclage, restauration rapide). Elle a été rendue publique fin avril 2015. Au-delà de cet élément commun à ces branches, l'étude met en lumière la diversité des modes de fonctionnement et du rôle joué par les instances paritaires (CPNE, Agefos PME, Opcalia, Opcade). Alors que dans la chimie, l'accent est mis sur le pilotage "des évolutions de la branche", la restauration rapide recherche davantage une "optimisation des ressources financières inscrite dans le court terme".

[L'un des enjeux pour le secteur du recyclage est d'améliorer l'attractivité de ses métiers auprès des jeunes](#)



fotola / Buchatska Nina

Les entreprises des trois secteurs étudiés – restauration rapide, recyclage-récupération et chimie – "semblent s'approprier et utiliser les outils de politique emploi-formation créés au niveau de leur branche" (contrats d'étude prospective, observatoires) avant



tout "lorsque les besoins qu'elles rencontrent deviennent des priorités" en interne, notent Alexandra d'Agostino, Maël Dif-Pradalier et Nathalie Quintero, trois chercheurs du **Céreq** dans une [enquête](#) consacrée aux régulations de branche, publiée dans la collection Net.doc (n°135).

Dans la chimie, ce sont notamment les outils GPEC qui sont utilisés dans un contexte de restructuration ; dans le recyclage et la récupération, ce sont davantage les dispositifs d'accompagnement à la transmission d'entreprise, tandis que les entreprises de la restauration rapide privilégient les formations à l'hygiène et à la sécurité alimentaire.

OPTIMISATION DES BUDGETS DANS LES GRANDES ENTREPRISES

Autre point commun à ces branches : les outils de la branche sont davantage utilisés par les grandes entreprises, alors qu'ils sont censés bénéficier d'abord aux plus petites structures. Une situation qui s'explique notamment par la capacité des grandes structures à optimiser les budgets de formation, pour "bénéficier au maximum des fonds mutualisés" et à l'existence de canaux et/ou relais d'information vers ce type d'entreprise, selon l'étude.

Une enquête basée sur une soixantaine d'entretiens

Les résultats de cette étude reposent à la fois sur une analyse documentaire (accords interprofessionnels, accords de branche, accords cadre) et sur une soixantaine d'entretiens réalisés début 2014 avec des acteurs de branche, des Opca ou encore des organismes de formation.

Canaux à la fois "descendants" pour connaître l'existence des dispositifs et "ascendants" afin de faire remonter "au niveau de la branche une problématique ou un besoin d'entreprise" spécifique.

FAIBLE RÉGULATION DANS LA RESTAURATION

La principale caractéristique de la branche de la restauration rapide est la "faible régulation" en matière de formation et d'emploi qui "assure la flexibilité du marché interne de la branche", et le faible recours à la formation continue. Le taux de participation financière des entreprises est de 1,8 %, le taux d'accès à la formation continue de 28 % et la durée moyenne des stages est de 16 heures en moyenne. Les organismes de formation qui interviennent sur les savoirs de base "rencontrent des difficultés pour remplir leur stage", relèvent les chercheurs.

Il existe un "fossé important" entre quelques grandes enseignes (MacDo, Quick, Brioche dorée...) qui investissent la section paritaire professionnelle d'Agefos PME et disposent "d'un appareil de formation 'maison' efficace", et "une immense majorité de petites ou très petites enseignes, très peu enclines à s'engager et à engager leurs salariés dans une dynamique de formation" (2).



AGEFOS PME, TRAIT D'UNION ENTRE NIVEAU REGIONAL ET NATIONAL

Agefos PME assure donc un "double rôle de maître d'ouvrage et de maître d'oeuvre de la politique formation-emploi de la branche". Il est chargé de représenter la branche au niveau territorial, faute de représentation patronale en région, et de proposer aux entreprises des outils construits - CQP, certificat d'aptitude, action sur les savoirs de base, formations obligatoires en hygiène et sécurité. Dans le même temps, il aide les acteurs de la branche à construire leurs propres dispositifs.

L'Opc, "à l'instar de nombreuses branches" prend aussi en charge la mise en oeuvre des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications.

L'UIC, PIVOT DE LA BRANCHE DE LA CHIMIE

Dans le secteur de la chimie, l'UIC (Union des industries chimiques) joue un rôle "central" dans la branche. L'organisation patronale porte une "vision anticipatrice des problématiques de gestion des compétences et de gestion des mobilités au sein de la branche", d'après les chercheurs du **Céreq**. La régulation en matière de formation professionnelle (accords de 2004, 2008 et [novembre 2014](#)) est "forte" et la branche "inscrit la formation au cœur de la démarche de GPEC, en mettant à disposition des entreprises une démarche et des procédures associées à des outils". Pour faciliter les mobilités à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises, six CQP (certificats de qualification professionnelle) ont été créés depuis 2011.

L'Opc de la branche, l'Opc Défi, est ainsi mobilisé "comme une instance de collecte et de gestion des fonds de la formation professionnelle et d'appui aux entreprises en termes d'ingénierie financière" et non en termes de construction des contenus de formation.

Ce positionnement sur des "préoccupations gestionnaires et son caractère inter-branches ne satisfait pas certains responsables syndicaux", qui voudraient voir l'Opc être "plus ambitieux au niveau du déploiement d'outils en direction des entreprises et des salariés de la branche de la chimie", rapporte l'étude.

CONTRACTUALISATION AVEC L'ÉTAT DANS LE RECYCLAGE

Si la régulation de branche construite par le recyclage est également conséquente, avec quatre accords formation signés depuis 2010, elle s'appuie sur d'autres ressorts que ceux mobilisés dans la branche de la chimie. "L'élaboration d'une politique emploi-formation est un processus dans lequel la branche s'est engagée depuis quelques années déjà" en s'appuyant fortement sur des outils de contractualisation avec l'État, comme les contrats d'étude prospective ou les Adec.



26 000

C'est le nombre de salariés dans la branche du recyclage et de la récupération contre 160 000 dans la chimie. Les effectifs ont progressé de 20 % depuis 1999.

Les entreprises, "grandes comme petites, semblent informées des dispositifs construits par les acteurs de la branche". Ces dernières doivent en effet faire face à des enjeux de structuration RH, et de professionnalisation des salariés liés aux évolutions des techniques de tri et aux contraintes réglementaires en matière d'environnement.

La branche a choisi un Opcv "dont l'expertise en matière d'ingénierie de formation et de certification est reconnue" (Opccalia). Elle peut donc s'appuyer sur les services de proximité de ce dernier "qui jouent un rôle de cheville ouvrière et de moteur permettant de mobiliser les entreprises du territoire sur les enjeux formation-emploi et de structurer les liens entre ces dernières, les offreurs de formation et les acteurs institutionnels locaux."

(1) Les hypothèses et points de vue exposés dans ce rapport, "de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs", précise le Centre d'études.

(2) La restauration rapide s'articule autour de quatre segments de produits : le hamburger (McDonald's et Quick), le sandwich-viennoiserie (Brioche Dorée, Pomme de pin, Subways et de nombreux indépendants), la pizza (Pizza Hut...) et celui des produits à base de poulet (KFC).