

Politiques emploi-formation : des stratégies différentes selon les branches professionnelles

08 Octobre 2015



© Fotolia

Une étude du Céreq constate que le soutien des branches professionnelles aux entreprises en matière de formation et de gestion des emplois varie d'une branche à l'autre.

En matière de politiques d'emploi et de formation, il existe autant de stratégies que de branches professionnelles. C'est l'un des enseignements de l'étude à laquelle est consacré un récent "Bref" du Céreq, sur l'appui des branches professionnelles aux entreprises.

Sur la base de trois monographies réalisées dans la chimie, le recyclage-récupération et la restauration rapide, les chercheurs du Céreq constatent en effet que chaque branche (à travers sa commission emploi-formation, son observatoire et son Opca) décline ses missions différemment en fonction de son contexte et de ses enjeux propres. Ainsi, la structuration de la branche, son ancienneté ou la place accordée à la formation sont autant d'éléments qui expliquent l'adoption de registres d'actions différents auprès des entreprises.

GPEC, professionnalisation ... : à chaque branche ses enjeux

Dans la branche des industries chimiques, confrontée à d'importantes restructurations de son appareil productif depuis des décennies, la formation est envisagée comme un levier stratégique pour anticiper les besoins en emploi et en compétences et sécuriser les parcours des salariés. Dans ce contexte, la branche s'investit dans le développement de l'offre de certification et produit des outils variés à destination des entreprises : panorama statistiques, cartographie des métiers, répertoire des certifications, etc.

Du côté de la branche des industries et du commerce de la récupération, jeune et en croissance, la politique emploi-formation vise à répondre aux enjeux de l'attractivité et de la professionnalisation des métiers. Cet objectif bute néanmoins sur un déficit de structuration de l'offre de formation, auquel les actions de la branche (réalisation de diagnostics, apport de ressources financières et opérationnelles) tentent de répondre.

Enfin, la branche de la restauration rapide se place beaucoup plus en retrait et laisse une grande autonomie aux entreprises en matière de formation. Dans un contexte de fort turn-over des salariés, celles-ci ont pour la plupart développé des outils de formation et de reconnaissance des compétences en interne. Elles attendent d'abord de leur branche une implication dans le renforcement de l'attractivité des métiers.

[Consulter le Bref du Céreq « L'appui des branches professionnelles aux entreprises : trois logiques d'action »](#) [1]

Raphaëlle Pienne

Tags : [fédération professionnelle](#) [2] | [formation](#) [3] | [GPEC](#) [4]