

2011

Quels sont vos besoins en actions de formation et emploi ?

Grande enquête sur les métiers du recyclage

La branche du Recyclage s'est engagée auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, du Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable, des Transports et du logement et de l'ADEME à mettre en place un ADEC (Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences), permettant aux entreprises de bénéficier de financements supplémentaires pour des actions de formation et d'emploi.

Mieux recruter, mieux former, mieux motiver
Gérer les carrières et compétences

Pour plus d'informations : infos@formarec.net

Métiers du recyclage

Emplois

Actions

Formations

Professionnalisation

Et vous, qu'en pensez-vous ?

Soyez les premiers à vous mobiliser et participer à notre enquête sur les métiers du recyclage.

Les acteurs principaux : les partenaires sociaux, la profession et donc, VOUS !

FORMAREC, centre de formation, vous accompagne dans le développement de votre entreprise pour vous donner les moyens de mettre en place une politique « Ressources Humaines » dans un seul BUT :

« Mieux recruter, mieux former, mieux motiver »

Participez à cette enquête incontournable réalisée pour mieux connaître et appréhender vos actions de formation et d'emploi.

En nous retournant le questionnaire par courrier à FORMAREC, 101 rue de Prony – 75017 Paris

Ou

Directement sur internet en vous connectant sur le lien :

http://www.sphinxonline.net/enquete_formarec/EnqueteBranche/index.htm?sphinxaspid

Cordonnées de l'entreprise :

Adresse :

Convention Collective appliquée :

Nom et fonction du répondant :

Téléphone :

Email :

Contexte/activités

1. /Code NAF de l'entreprise

- 3831 Z – Démantèlement d'épaves
- 3832 Z - Récupération de déchets triés
- 4677 Z – Commerce de gros de déchets et de débris

2. / Type d'activité :

- Métal
- Métaux non ferreux
- Verre
- Papiers-Cartons
- Plastiques
- Solvants
- Textiles
- Duvets et plumes
- Palettes et Bois
- VHU
- DIB

3. Nombre de salariés

- Moins de 10 salariés
- Entre 10 et 19 salariés
- Entre 20 et 49 salariés
- Entre 50 et 249 salariés
- Entre 250 et 499 salariés
- 500 salariés et plus

4. Age du dirigeant

- < 35 ans
- Entre 35 et 50 ans
- >50 ans

5. La fonction ressources humaines est assurée par

- Le chef d'entreprise
- Un(e) administratif
- Un(e) Responsable ressources humaines

6. Combien de personnes composent le service RH

- 1
- 2
- 3
- 4 et plus

7. L'entreprise a une représentation du personnel composée de :

- Délégués du personnel
- Comité d'entreprise
- Délégation Unique
- CHSCT
- Délégués Syndicaux
- Représentant de section syndicale (RSS)
- N'a pas de représentation

8. Avez-vous le sentiment de bien connaître les accords de branche?

- Oui
- Non

9. Moyens de cette information

- FEDEREC Autres

Fiches de postes

10. Des fiches de poste existent dans votre entreprise ?

- Oui Non

→ Si oui

11. Les fiches de postes sont

- Standardisées et adaptées à chaque poste de travail Disparates dans la forme et le fonds

12. La fiche de poste est plutôt

- Une nécessité imposée par des normes comme ISO
 Utilisée uniquement au moment de recrutements
 Un véritable outil de gestion RH (entretiens annuel, délégation, formation ...)

→ Si non

L'entreprise n'a pas réalisé de fiches de postes

- Par manque de temps Absence de besoin

L'entreprise n'a pas besoin de fiches de postes

- Les salariés sont polyvalents
 Les fiches de postes sont perçues par les salariés comme un outil de contrôle du travail
 Nous sommes une petite structure, je ne veux pas prendre le risque que chacun ne fasse plus que ce qui est indiqué dans sa fiche de poste

Recrutement

13. Comment sont gérées les variations ponctuelles d'activité ?

- Heures supplémentaires CDD Intérim

14. Vous avez connaissance de postes sur lesquels vous allez devoir, prochainement, assurer un recrutement ?

- Oui Non

15. Si oui, sur quels métiers ?

- Opérateur
 Conducteur d'engins
 Chauffeur
 Emploi administratif
 Commerciaux
 Autres (Préciser)

16. A l'embauche, quelles sont vos exigences en termes de niveau de qualification sur les métiers suivants :

Opérateur de tri

- CAP BEP Aucun

Chef d'équipe



Cette action est cofinancée par l'Union Européenne



Bac/bac Pro Bac + 2 Aucun

Responsable d'exploitation

Bac +2 Licence Pro Niveau I ou II Aucun

17. Vous recrutez le plus souvent via :

- L'ANPE, les cabinets de recrutement
- Les écoles
- Le bouche à oreille
- Internet
- Une annonce dans la presse locale

18. Vous pensez que l'image de notre métier est un frein pour attirer des candidats intéressants ?

Oui Non

19. Vous considérez qu'il est difficile de recruter du personnel qualifié dans votre secteur d'activité ?

Oui Non

20. Parmi les facteurs ci-dessous, pouvez-vous classer de 1 à 4, ceux qui peuvent, selon vous, constituer, un frein à l'embauche

- La pénibilité des métiers
- Le niveau de rémunération
- Évolution de carrière
- Travailler dans les « déchets »

21. Lors de vos recrutements, utilisez-vous les fiches de postes ?

Oui Non Pas de fiche de poste

22. Qui assure la conduite des entretiens de recrutement ?

Le chef d'entreprise Le responsable hiérarchique La personne en charge des RH

23. Les personnes qui assurent les entretiens ont-elles une formation et une expérience spécifique au recrutement ?

- Oui, ils ont été formés
- Pas de formation, mais on a développé notre propre pratique
- On improvise toujours un peu

24. L'entreprise a-t-elle mis en place des procédures spécifiques d'intégration (livret d'accueil, tuteurs...)?

Oui Non

25. A la suite d'une embauche, il est arrivé que l'entreprise ou le salarié mettent un terme à la période d'essai

Jamais A plusieurs reprises Cela a pu se produire mais c'était exceptionnel

26. Vous pensez qu'il pourrait être intéressant pour l'entreprise d'améliorer son processus de recrutement ?

- Oui
- Certainement, mais on manque de temps
- Non, on se débrouille avec notre méthode

27. Si oui, vous privilégiez

Un guide Du conseil De la formation



Cette action est cofinancée par l'Union Européenne



Evaluation

28. L'entreprise réalise-t-elle des entretiens annuels formalisés et structurés ?

- Oui Non

→ Si oui

29. L'entreprise utilise-t-elle un support d'entretien

- Oui Non

30. Ce support intègre t-il un volet évolution professionnelle du salarié ?

- Oui Non L'évolution professionnelle fait l'objet d'un entretien séparé

31. La conduite des entretiens est-elle partagée avec l'encadrement intermédiaire?

- Oui Non

→ Si non

Pensez-vous que la mise en place de cet entretien pour l'ensemble du personnel serait un facteur de progrès au sein de votre entreprise ?

- Oui Non, nous sommes une petite structure, on se parle tous les jours

Si oui, souhaitez-vous être aidé pour mettre en place ces entretiens ?

- Oui Non

32. Connaissez-vous l'Accord Senior mis en place par la Branche en date du 13 octobre 2009 ?

- Oui Non

33. Si oui, cet accord prévoit un entretien de deuxième partie de carrière pour les salariés à compter de leur 45^{ème} anniversaire, l'avez-vous mis en place ?

- Oui Non

Formation

34. Connaissez-vous les formations proposées par la Branche ?

- CQP CAP Chef d'exploitation (bac +2)

35. Comment sont identifiés les besoins de formation ?

- Au cours de l'entretien annuel ou professionnel
 Par le manager de proximité
 Par les demandes des salarié(e)s
 A partir des obligations règlementaires
 Pas d'identification des besoins de formation

36. Quels sont les dispositifs de formation utilisés ?

- Plan de formation DIF CIF Professionnalisation

37. Votre plan de formation est construit

- Au jour le jour Annuellement

38. Certains salariés ne partent jamais en formation

- Oui Non



Cette action est cofinancée par l'Union Européenne



39. Si oui, aux motifs que

- L'entreprise n'a pas de temps à consacrer à la formation
- Il n'existe pas de formations adaptées
- Ils ne veulent pas partir en formation

40. La démarche VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) est-elle connue de l'entreprise ?

- Oui
- Non

Besoins en formation

41. Pour l'équipe Ressources Humaines

- Environnement juridique du travail
- Gestion des Ressources Humaines (recrutement, évaluation...)
- Pratiquer la GRH pour les chefs d'entreprise
- Gestion d'équipes (pour les encadrants)

42. Plus généralement pour l'entreprise

- Tri et valorisation
- Transport et Logistique
- Qualité Sécurité Environnement (QSE)
- Commercial
- Administratif/Bureautique
- Langues
- Autres - Préciser

GPEC

43. L'entreprise à des projets de développement

- Diversification des activités
- Investissement en matériel lourd
- Recrutement de personnel
- Déménagement
- Transmission
- Autres
- Pas de projet défini

44. Pour accompagner évolutions et/ou développement, vous avez identifié des compétences à acquérir ou à améliorer au sein de votre entreprise

- Oui
- Non

45. Comment sont gérés les départs à la retraite prévus dans les 12 prochains mois ?

- Pas de départ à la retraite prévu
- Par un recrutement externe le moment venu
- Par le recrutement d'un contrat en alternance
- Par de la mobilité interne
- Par un transfert de compétences sur un ou plusieurs salariés

46. L'entreprise a-t-elle déjà bénéficié d'un accompagnement par un organisme extérieur dans le cadre de la GPEC

- Oui
- Non



Cette action est
cofinancée par
l'Union
Européenne



Illettrisme

47. Avez-vous repéré, ou soupçonnez-vous, au sein de votre entreprise des personnes en situation d'illettrisme. (Pour l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme, on parle d'illettrisme pour les personnes qui ont été scolarisées en France et qui n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul des compétences de base pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante)

Oui Non

48. Ont-ils (elles) suivi des formations adaptées à ce problème ?

Oui Non

49. Si oui, diriez-vous que ces formations ont été efficaces ?

Oui Non

Divers

50. Au regard de l'obligation d'emplois de personnes handicapées

- L'entreprise a moins de 20 salariés, elle n'est pas concernée
- L'entreprise est assujettie mais n'emploie aucun travailleur handicapé
- L'entreprise atteint l'obligation légale de 6 % de personnes handicapées au sein de son effectif
- L'obligation légale est partiellement remplie

51. Connaissez-vous l'obligation qui pèse sur le chef d'entreprise concernant les Risques Psycho Sociaux (le chef d'entreprise est désormais responsable de la prévention de ces risques dans son entreprise - concerne toutes les entreprises)

Oui Non

52. Avez-vous négocié ou rédigé un plan d'action sur l'emploi des seniors (entreprises de plus de 50 salariés)

Oui Non L'entreprise n'est pas assujettie

53. Etes-vous informé de l'obligation (échéance 1^{er} janvier 2012) de négocier un accord portant sur la prévention de la pénibilité (concerne les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, sous certaines conditions visées par décrets)

Oui Non L'entreprise n'est pas assujettie

54. Avez-vous travaillé sur la réalisation d'un diagnostic complet des inégalités professionnelles, en matière de rémunération, de recrutement, de progression de carrières, d'accès à la formation professionnelle (Pour les entreprises de plus de 50 salariés)

Oui Non L'entreprise n'est pas assujettie

55. Avez-vous développé en interne des outils, des pratiques en matière de gestion du personnel

Oui Non

Toute l'équipe de FORMAREC, vous remercie de votre participation

Si vous avez des remarques ou des suggestions, vous pouvez nous contacter par

- Email : infos@formarec.net

- Téléphone : 01 40 54 01 94



Cette action est
cofinancée par
l'Union
Européenne

