

Emplois, métiers et formation dans la branche du recyclage



Présentation Générale du secteur – état des lieux

Répartition des effectifs salariés et des établissements, selon la taille des établissements

24 089 salariés travaillent, au 31/12/2010, dans la branche du recyclage (2150 entreprises / 3350 établissements) :
+ 17 % en 10 ans

La majorité des salariés travaillent dans les établissements de plus de 10 salariés (84%)

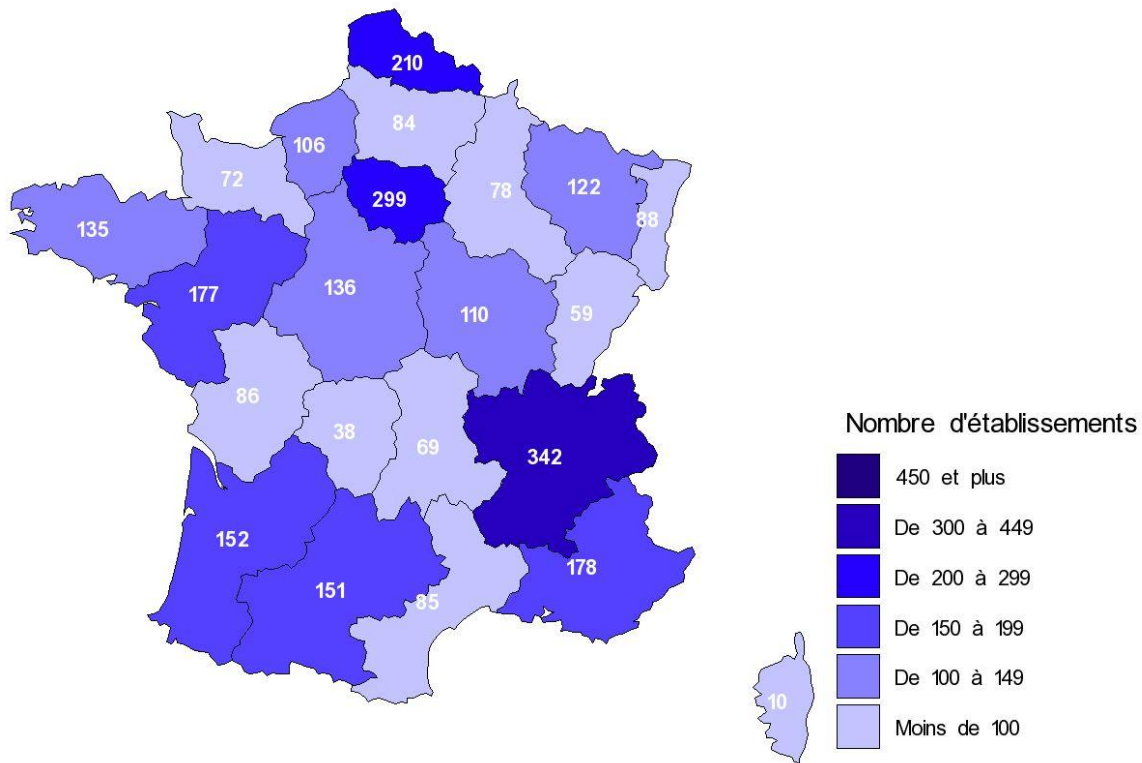
Pour autant, les entreprises de moins de 10 salariés sont dominantes dans la branche, elles concernent 66% du secteur de la récupération, du recyclage et de la valorisation.

Cartographie du secteur en terme d'emplois

- ⇒ 59 % de salariés sont ouvriers, 24 % Employés
6 % AM, 11 % cadres
- ⇒ 76 % des salariés sont des hommes
- ⇒ 91% des salariés de la branche à temps plein
- ⇒ Âge moyen : 41,5 ans
- ⇒ 21 % des salariés sans diplôme, 32 % titulaires
d'UN CAP ou d'un BEP

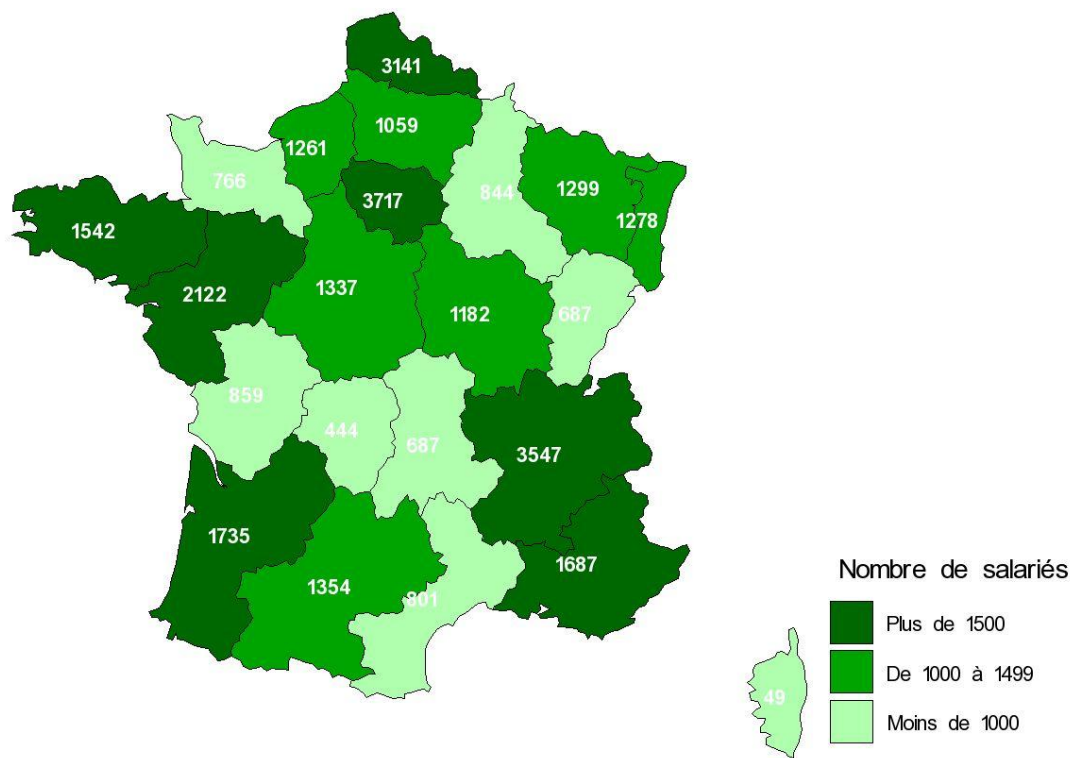
Répartition des établissements

Nombre d'établissements selon la région



Répartition des salariés

Répartition des salariés par région





FOCUS SUR LES FAMILLES PROFESSIONNELLES

FAMILLE EXPLOITATION

- Opérateur de production : effectue les opérations de base permettant le tri, le conditionnement, la transformation simple des matières (déchets) en MPR selon les instructions du chef d'équipe
- Conducteur de process : effectue les opérations nécessaires à la préparation des installations, à la mise en œuvre et au suivi d'un process de production
- Conducteur d'engins : réceptionne, identifie et effectue un contrôle de la marchandise à l'arrivée sur le site, en lien avec le chef d'équipe ou le responsable exploitation.

* **Chef d'équipe** : il intervient sur le site et supervise le bon fonctionnement des opérations, des équipements et de l'équipe placée sous sa responsabilité directe.

* **Responsable de site** : a la responsabilité du management des équipes et de leur sécurité, des équipements et de leur maintenance, de la gestion d'un budget et de la qualité des MPR

* **Responsable d'exploitation** : est chargé d'organiser le process de transformation des déchets ou MPR. A la responsabilité des équipes. Il détermine les objectifs de production, veille au respect des normes.

FAMILLE COMMERCIALE

- ⇒ Assistant des ventes : assure l'interface entre un fournisseur, une entreprise de récupération et un client pour l'enregistrement et la préparation des commandes.
- ⇒ Technico commercial : vend la prestation de recyclage de déchets
- ⇒ Commercial : En charge des ventes, de l'animation et du développement commercial sur sa zone
- ⇒ Responsable marketing : gère les projets de développement et de valorisation de nouvelles filières de matières recyclables.

FAMILLE TRANSPORT

- ⇒ Chauffeur : transporte la matière à recycler du fournisseur au site et du site chez les clients dans de bonnes conditions et dans les délais

FAMILLE ADMINISTRATIVE

- ⇒ Opérateur de bascule est chargé de l'accueil des fournisseurs et des transporteurs à l'entrée du site. Il vérifie l'identité des personnes, il est en charge des activités administratives
- ⇒ Assistant administratif : effectue l'ensemble des reportings concernant les documents réglementaires
- ⇒ Responsable expédition : organise les transports pour les ventes et les achats et rédige les documents administratifs correspondants.

FAMILLE INGENIERIE EXPERTISE

- ⇒ Technicien de laboratoire : effectue les analyses de déchets, de produits finis recyclés
- ⇒ Responsable laboratoire : supervise l'ensemble des analyses des échantillons de déchets et de produits recyclés
- ⇒ Responsable maintenance : assure le bon fonctionnement des matériels utilisés dans les différents process
- ⇒ Ingénieur process : chargé de réaliser les études d'ingénierie, de mettre en œuvre les nouveaux process de production, d'adapter les process existants aux besoins de l'entreprise
- ⇒ Responsable QSE : veille à la sécurisation des installations et des espaces d'exploitation

The background of the slide features a landscape with a bright yellow horizon line, suggesting a sunrise or sunset. The sky above is a dark, overcast grey, and the ground below is a dark, flat expanse. The overall mood is dramatic and atmospheric.

Les évolutions et mutations en cours


Evolution environnementale

- ➔ raréfaction des matières premières
- ➔ concurrence internationale
- ➔ coût du transport
- ➔ Coût de l'énergie

Evolution sociétale



évolution des comportements, dynamique des entreprises en faveur d'une démarche écologique et de développement durable



réflexion en amont des fournisseurs de produits sur l'éco conception. Idem en aval, les entreprises incorporent davantage de matière recyclée dans la conception des produits



exigence de qualité des fournisseurs et des clients

Evolution juridique du secteur



montée en puissance des normes et des réglementations liées au secteur



Nouvelle directive cadre (novembre 2008) affirme la priorité au recyclage :

- Prévention
- Préparation en vue du réemploi
- Recyclage
- Autre valorisation, notamment énergétique et
- Elimination

Loi de programmation du Grenelle de l'Environnement du 3 août 2009

- ⇒ Diminution de 15 % des quantités stockées et incinérées d'ici 2012
- ⇒ Réduction de 7 % des quantités d'OMA produites /hab/an
- ⇒ Taux de recyclage des emballages ménagers de 75 % en 2012
- ⇒ Orientation de 35 % des DMA vers les filières de recyclage organique et matière
- ⇒ Taux de recyclage de 75 % des déchets non dangereux des entreprises

➔ Évolutions technologiques –

- ➔ demande d'une qualité élevée de la matière recyclée
- ➔ La mise sur le marché de produits complexes a entraîné des réponses technologiques et des pistes nouvelles de réflexion. Systèmes de broyage importants, agrandissement des zones de chalandise, appareils de contrôle, analyse fine de la composition des matières, développement du scannage

Adaptation du secteur

- ❖ Industrialisation des procédés – évolution des technologies – augmentation des contrôles
- ❖ Collecte multi sites – élargissement de la palette d'offres (récupérateurs multi matériaux)
- ❖ Développement de la certification
- ❖ Positionnement des grands groupes de la gestion des déchets sur le secteur du recyclage



Conséquences : perspectives en matière d'emploi et de formation

CEP de la branche – avril 2010

Premier constant : croissance des emplois attendus d'ici 2020

⇒ L'évolution des tonnages, l'émergence de nouveaux marchés, l'accroissement de la réglementation environnementale, les facteurs évoqués précédemment aboutissent à un **scénario favorable en terme de croissance d'emplois** avec une demande plus forte sur les catégories cadres, techniciens, agents de maîtrise compte tenu de la professionnalisation en cours du secteur.

Les impacts sur les différentes fonctions de l'entreprise.

- ➔ Sur la fonction exploitation : pas de nouveau métier mais une évolution des compétences
 - Progrès de la mécanisation et de l'automatisation : davantage de sécurité et de confort dans les tâches.
 - Nécessité de reconnaître la matière en réponse à des produits à recycler de plus en plus complexes et d'une diversité accrue des matières
 - Polyvalence requise sur le tri et le traitement de nouvelles matières
 - Développement des compétences en maintenance

⇒ Sur la fonction commerciale : développement de l'internationalisation des marchés, concurrence accrue, rapidité de fluctuation des cours des matières, pression sur les prix

- Besoins de compétences en langue : anglais, allemand, chinois
- Structuration des services commerciaux – compétences commerciales accrues
- Connaissances techniques des produits (expérience en amont de l'entreprise)

Fonction transport

- ⇒ Nécessité de compétences sur la conduite de différents types de véhicules
- ⇒ Doit savoir contrôler la marchandise
- ⇒ Qualités relationnelles – rôle d’ambassadeur de l’entreprise
- ⇒ Consignes de sécurité, respect de l’environnement
- ⇒ À noter : externalisation de la fonction

Sur les fonctions administratives

- ⇒ Dans les petites entreprises, pas de service RH en tant que tel. Pour autant, satisfaction du personnel – convivialité et efficacité
 - Attente des entreprises sur des outils GPEC
 - Accroissement de la taille des entreprises et leur affiliation à un groupe s'accompagnent du développement et de la structuration d'un service RH
- ⇒ Dans les petites entreprises, le chef d'entreprise reste « le chef d'orchestre »; il cumule les fonctions

⇒ Sur les fonctions d'ingénierie et d'expertise

- Accroissement du nombre d'ingénieurs process et responsable Q.S.E
- Nécessité de responsable maintenance compte tenu des techniques industrielles employés
- Recherches en laboratoire
- Développement des fonctions support , de l'encadrement, du management

Emergence de compétences transversales

- ⇒ Nécessité d'appliquer des normes de qualité, traçabilité, respect de l'environnement, santé au travail
- ⇒ Mouvement de fonds de professionnalisation,
- ⇒ Besoin de compétences en management
- ⇒ Conduite de projets
- ⇒ Développement des capacités relationnelles, d'autonomie et de prise d'initiative

Le recrutement

- ⇒ Pour les postes d'exploitation, la formation initiale et les certifications ne constituent pas un pré-requis
- ⇒ Premier critère : la motivation du candidat, fiabilité, capacité à réagir
- ⇒ Les postes de commerciaux sont rarement confiés à des diplômés – expérience du secteur souhaitée
- ⇒ Pour les fonctions administratives, supports, ingénierie, expertise : importance de la formation initiale
- ⇒ Pratique de l'alternance appréciée mais peu développée

Difficultés des démarches de recrutement


- ⇒ Image peu valorisante de la branche
- ⇒ Activités des entreprises de recyclage méconnues des candidats
- ⇒ Avantages en matière d'évolution et de conditions de travail méconnus : promotion interne, conditions de travail améliorées, taux de chômage peu élevé....

The image features a landscape with a bright yellow horizon line. Above the horizon, there are dark, silhouetted hills or mountains against a light, hazy sky. The lower portion of the image is a solid, dark grey gradient.

Les enjeux en terme de formation

Les besoins de qualifications

- ⇒ **Niveau V** : opérateurs de production
- ⇒ **Niveau IV** : encadrement intermédiaire et/ou spécialisé (chef d'équipe)
- ⇒ **Niveau III** : techniciens supérieurs possédant des compétences techniques et de management (responsable de site ou d'exploitation).



Nécessité de créer une offre de formation adaptée et un parcours de formation évolutif.

L'offre de formation

- ⇒ 1 CAP Opérateur des Industries du Recyclage
- ⇒ 9 CQP de branche
- ⇒ un titre professionnel « conducteur de matériel de manutention et de conditionnement des industries des déchets »
- ⇒ Un niveau BAC + 3 responsable d'exploitation
- ⇒ Un réseau de CFA et de CFC agréés par la Branche

Les obstacles à la formation

- ⇒ Rareté d'un plan de formation structuré dans les TPE et PME
- ⇒ Difficulté à libérer les salariés sur site
- ⇒ Méconnaissance des employeurs des formations spécifiques à la branche type CQP
- ⇒ Budget de la formation continue en priorité utilisé sur les formations obligatoires à la sécurité

Réflexions en cours sur la construction d'un parcours de formation

- ⇒ **Sur le niveau V** : nécessité de formations type CQP attractive, proche du terrain et comportant des passerelles de mobilité interprofessionnelle (CQPI)
- ⇒ **Sur le niveau IV** : nécessité d'un Bac Pro (en cours de rédaction) avec des compétences communes à certains secteurs de la filière environnement et des compétences spécifiques au recyclage
- ⇒ **Sur le niveau III et au-delà** : nécessité d'un diplôme ou titre à compétences multiple (gestion de chantier, de la qualité, de la sécurité, du développement durable, management, communication..) avec une connaissance des techniques professionnelles :

ADEC RECYCLAGE 2011 / 2013.



Cette action est
cofinancée par
l'Union Européenne

QU'est ce qu'un « ADEC »?

- ⇒ accord cadre national pour le développement de l'emploi et des compétences dans le secteur du recyclage.
- ⇒ Signataires à l'accord :
 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé
 - Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement
 - l'ADEME : Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie
 - La Branche
 - Le FORCO

Objectifs

- ⇒ Mobilisation des partenaires sociaux et des pouvoirs publics pour mettre en œuvre une politique des ressources humaines et de la formation adaptée aux nouveaux enjeux du secteur.
- ⇒ Cible prioritaire : les PME de la branche et les salariés les plus fragilisés

3 axes de travail

- ⇒ Renforcement et professionnalisation des ressources humaines
- ⇒ Sécurisation des parcours professionnels
- ⇒ Amélioration de l'image de la branche et de ses performances en matière de valorisation et de recyclage

AXE 1 : renforcement et professionnalisation des RH - GPEC

⇒ Résultats de l'enquête FORMAREC sept 2011

Rencontres territoriales (37 dirigeants) – questionnaire auprès des 1500 entreprises de la branche (retour : 220) – 61 entretiens individuels menés

A. Les freins à la mise en place de la GPEC :

- absence de compétences internes pour développer les outils nécessaires
- Manque de temps
- Absence de budget

⇒ B. les préconisations

- Mobiliser les entreprises à travers d'ateliers collectifs d'information sur le thème de la GPEC
- Formations actions pour les dirigeants avec audit préalable (modules d'une journée + accompagnement individualisé par des journées de conseil)
- Accompagnement du développement d'un management de 1^{er} niveau : parcours de 6 mois avec 4 journées de sensibilisation et de formations actions + modules d'e-learning)

- ⇒ Dynamiser la fonction RH en la professionnalisant dans les TPE/PME (nécessité d'un parcours de formation)
- ⇒ Création de guides, d'outils GPEC à diffuser lors d'ateliers et à accompagner dans leurs mises en œuvre en entreprise par un consultant externe
- ⇒ Communiquer sur la formation initiale : création d'outils ludiques, liens avec les structures d'orientation, publication de guides sur la formation

AXE 2 : sécurisation des parcours professionnels

- ⇒ Structuration d'une filière de formations certifiantes : diplômes, titres, CQP
 - Refonte des CQP dans une approche compétences
 - Mise en place de CQPI (chef d'équipe, logistique...)
 - Ingénierie de référentiels d'activités et de compétences spécifiques recyclage

⇒ Structuration d'un réseau d'établissements et d'organismes de formation capables de répondre aux demandes de formation sur les territoires

⇒ Accompagnement à l'acquisition de savoirs faire de base :

- construction d'une méthodologie de repérage des situations d'illettrisme – identification des savoirs faire de base, construction des outils de positionnement, définition des parcours individualisés

- ⇒ Développement des actions de formations professionnelles qualifiantes (700 salariés visés niveaux V et infra) – passerelles vers des fonctions d'encadrement – mise en œuvre d'actions collectives sur les territoires
- ⇒ Actions de promotion et de développement de l'apprentissage – renforcement du tutorat
- ⇒ Identification des freins à la VAE et mise en place d'actions collectives et individuelles

AXE 3 : amélioration de l'image de la branche

- ⇒ Réalisation d'un film sur le recyclage
- ⇒ Salon Nouvelles matières Premières
- ⇒ Bourse internet aux emplois et aux stages
- ⇒ Création d'un catalogue des entreprises organisant des visites grand public, scolaires, étudiants
- ⇒ « Le printemps du recyclage »