

SYNTHESE ETUDE STRATEGIQUE

Etat des lieux et analyse des besoins en
matière de formation des actifs de la filière
**RECYCLAGE VALORISATION
MATIÈRES**

**VERS L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE
PAR LE RECYCLAGE**

en région
Nord-Pas de Calais



REMERCIEMENTS

Cette étude, soutenue par le Conseil Régional, et réalisée en partenariat avec l'Université d'Artois, est le résultat d'échanges avec les dirigeants ou responsables Ressources Humaines des entreprises régionales de la filière recyclage valorisation matières, qu'elles soient des TPE-PME ou bien des grands groupes.

Nous tenons tout particulièrement à remercier les professionnels de la filière d'avoir accepté de nous accorder de leur temps précieux pour échanger autour des enjeux et des évolutions de la filière impactant leurs ressources humaines.

L'ÉQUIPE PROJET :

cd2e :

Christian TRAISNEL, directeur

Marc HAQUETTE, consultant recyclage valorisation matière

Alexia PESTRE, consultante GRH/développement

Université d'Artois :

Catherine BEYAERT-DERUE, ingénieur de recherche

Natasha LACROIX, Maître de Conférences

Magali LESAGE, conseillère en formation continue

Hatidza SUDIC, conseillère en formation continue/VAE

SOMMAIRE

1.	Edito	p.6
2.	Méthodologie	p.7
3.	Etat des lieux du secteur	p.10
4.	Principales tendances issues de l'enquête	p.13
5.	Synthèse des principaux constats	p.23
6.	Préconisations en matières d'actions de formation	p.25
7.	Annexe : Questionnaire d'enquête	p.28

EDITO

Depuis 2002, le cd2e exerce en région les missions d'un pôle d'excellence. Le Conseil Régional a conforté ce rôle et a souhaité l'amplifier en lui confiant la mission d'accompagnement à l'émergence de « clusters en éco-technologies » au sein des territoires de la région Nord-Pas de Calais, lors de la conférence du SRDE de juin 2009.

C'est dans ce cadre que le Conseil Régional et le cd2e ont souhaité mettre en place une action partenariale dont l'objectif est de réaliser un diagnostic approfondi et évolutif des métiers et des compétences lié à la filière « recyclage et valorisation des déchets » en région Nord-Pas de Calais, en vue de contribuer au CPRDFP (Contrat de Plan Régional de développement des formations professionnelles). Ce diagnostic approfondi et évolutif « GRH » et « besoins de formation » nous a conduit à élaborer des propositions d'actions de formation à visée prospective et opérationnelle.

Dès 2011, l'Université d'Artois s'est positionnée en tant que partenaire pouvant apporter au cd2e son expertise en matière de « Ressources Humaines » dans le cadre de cette action.

Cette première étude, de par ses recommandations, veut aider les acteurs du secteur à identifier les premières étapes pour qu'ils fassent évoluer et soient accompagnés vers le futur de leur métier, être des acteurs significatifs de la mise en place de l'Economie Circulaire.

Direction Générale - cd2e



Méthodologie

1. Objectifs de l'étude

L'objectif de l'étude est de réaliser un état des lieux et une analyse des besoins actuels et à moyen terme de la filière « recyclage et valorisation des déchets » en matière d'accompagnement des ressources humaines, et plus particulièrement en termes de formation des actifs.

La présente analyse s'est basée dans un premier temps sur une expertise préalable réalisée par le cd2e concernant les déterminants de l'évolution de la filière et leurs impacts actuels en termes de problématiques GRH dans les entreprises. Il s'agissait également, grâce à des travaux prospectifs réalisés par ses consultants, de proposer une analyse des impacts « pressentis » sur les métiers existants ainsi que d'identifier de nouveaux métiers ou la nécessité d'intégrer de nouvelles compétences.

Ainsi, sur cette base, l'objectif de l'étude est triple :

- Observer la capacité des entreprises à percevoir les enjeux et évolutions de la filière impactant leurs ressources humaines ;
- Identifier les obstacles au développement des entreprises dus aux ressources humaines ;
- Préconiser des actions correctives ou prospectives à courte ou moyenne échéance, notamment en termes de propositions de formation à destination des acteurs de la filière.

2. Méthodologie

1) Elaboration du questionnaire d'enquête et administration :

La base de données du cd2e comprenait au démarrage de la mission 313 entreprises relevant du secteur étudié, y compris des cabinets d'étude. L'activité de conseil présentant des problématiques très distinctes de la production, la base a été réduite à 253 entreprises (activités de collecte, tri, traitement, valorisation).

Le questionnaire d'enquête, qui contient une cinquantaine de questions, a été retenu comme outil permettant de balayer un large spectre d'items, en démarche exploratoire.

Ce questionnaire a été co-construit par le cd2e (Directeur, expert filière, référente problématiques GRH) et l'Université d'Artois (experte RH, responsable formation continue IUT de Lens), avec la collaboration de l'Aract Nord-Pas de Calais (chargée de mission).

Zoom sur le questionnaire d'enquête

La fiche d'identité de votre entreprise

1) Dans quel secteur se situe votre activité principale?
Réponse spontanée :

Dans la liste, pourriez-vous nous indiquer, vos activités ?

- Collecte
- tri (automatisé)
- démantèlement-déconstruction (non automatisé)
- traitements hors recyclage
- recyclage

Si oui :

- vente à des transformateurs de matières premières secondaires (activité de broyage simplement)
- transformation de la matière par l'entreprise elle-même
- réemploi/reconditionnement

études

équipementier/fabrication d'équipement

Si oui :

- bureau d'études/conception
- fabrication d'accessoires (ex : bennes ...)
- fabrication de machines complètes

Fiche d'identité de votre entreprise

Vos actions de formation 2010 et projets sur 2011

Votre recrutement en 2010-2011

Evolution de carrière

Vos projets dans les 5 prochaines années

2) L'équipe projet a retenu le plan d'étude suivant en 2 phases :

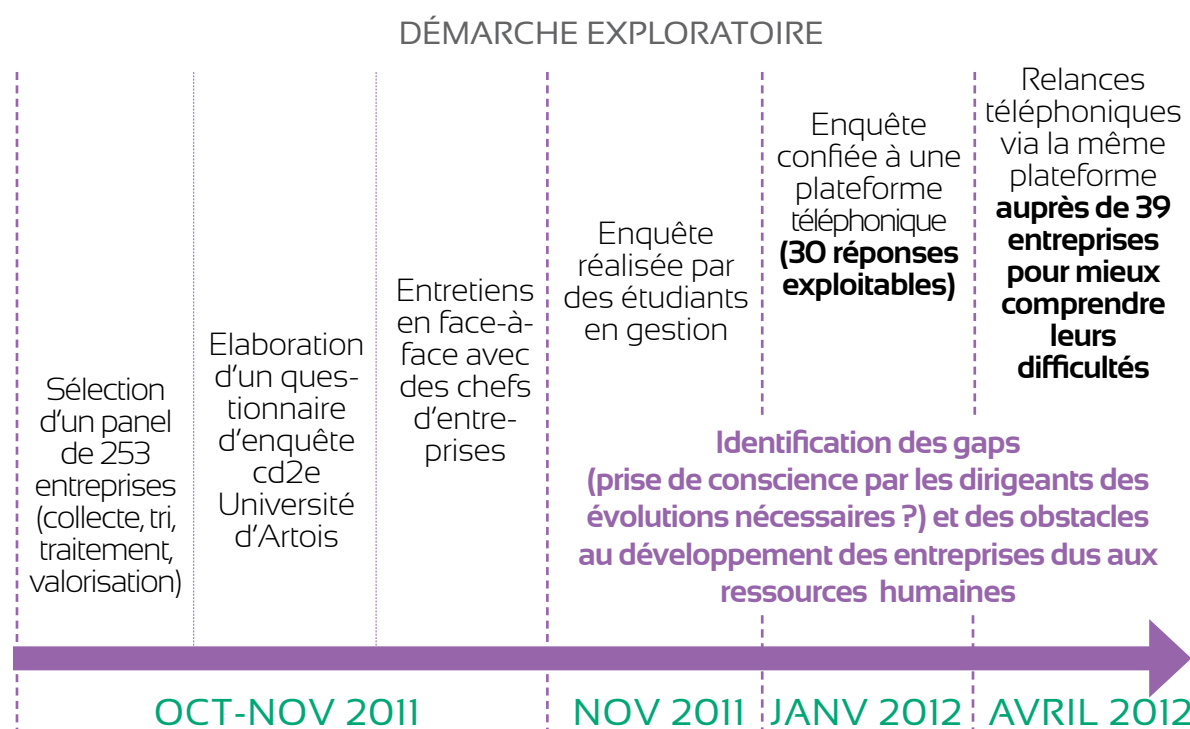
→ Une phase de test consistant à administrer le questionnaire en face-à-face auprès de 6 entreprises.
 Pour ce faire, des rendez-vous ont été pris avec les interlocuteurs par le cd2e, d'une durée annoncée d'une heure.
 L'interlocuteur était soit le dirigeant de l'entreprise, soit le responsable RH.
 L'entretien a été conduit par un binôme experts cd2e (référente problématiques GRH) et Université d'Artois (enseignant-chercheur experte RH).
 Cette configuration a permis à la fois d'administrer le questionnaire et de collecter des informations corollaires à celui-ci, avec une forte interaction entre les interlocuteurs.
Période : octobre – novembre 2011.

→ Une phase de déploiement du questionnaire avec une administration par téléphone auprès de 253 entreprises identifiées par le cd2e.

Le déploiement s'est réalisé en trois temps :

- Une administration a été réalisée par une équipe d'étudiants en gestion (Bac+1, Bac+2) en novembre 2011,
- Une administration confiée à une plateforme téléphonique en janvier 2012,
- Suite au peu de retour des deux premières vagues, une administration relancée en avril 2012 auprès de la même plateforme.

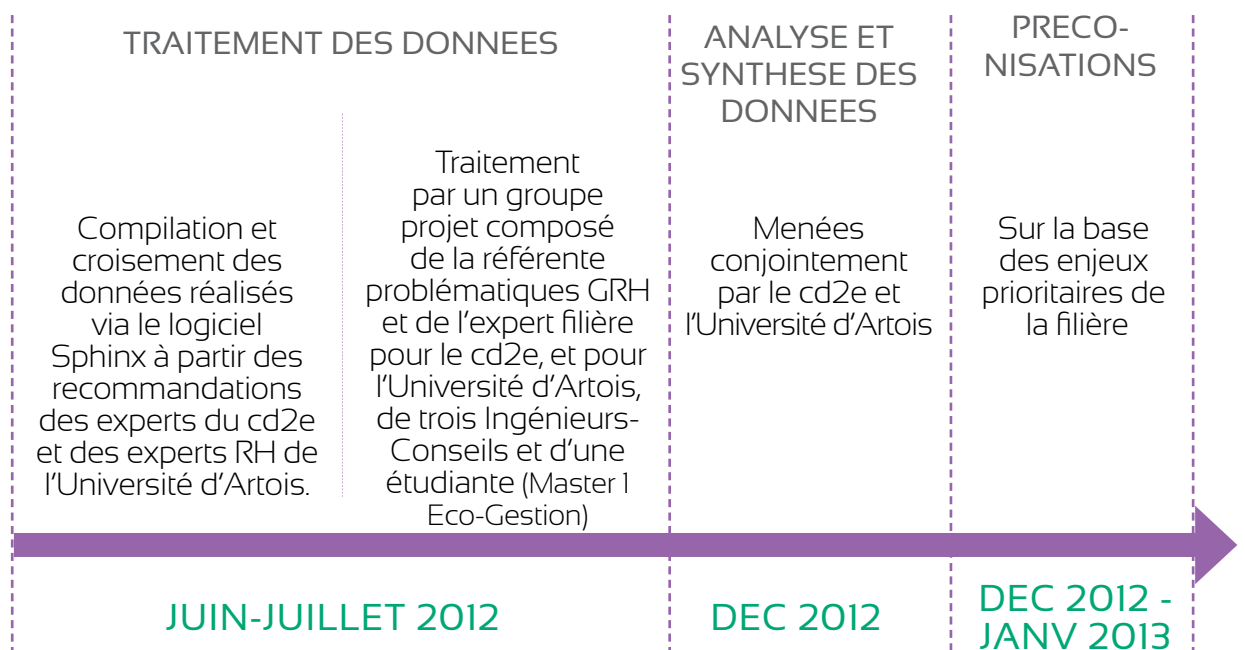
Au total, 55 entreprises ont produit des réponses complètes au questionnaire, permettant d'opérer un traitement des données.



3) Traitement des données

La compilation et le croisement des données ont été réalisés avec le logiciel Sphinx à partir des recommandations des experts du cd2e et des experts RH de l'Université d'Artois. La production des données d'analyse devait être la plus exhaustive possible. Le traitement a été réalisé par un groupe projet composé pour le cd2e de la référente problématiques GRH et de l'expert filière, et de trois Ingénieurs-Conseils et d'une étudiante (Master 1 Eco-Gestion) pour l'Université d'Artois.

Période : juin – juillet 2012



4) Analyse des données

L'analyse a été menée conjointement par le cd2e (référente problématiques GRH et expert filière) et l'Université d'Artois (3 Ingénieurs-Conseils, enseignant-chercheur experte RH, responsable formation continue IUT de Lens).

Période : décembre 2012

Concrètement, l'analyse des données a permis de répondre aux objectifs visés, en permettant de :

- Observer une faible capacité des entreprises à percevoir les enjeux et évolutions de leur filière impactant leurs ressources humaines : le rythme du Grenelle 1 puis du Grenelle 2 a conduit à un déphasage des acteurs de la filière, tant sur la réglementation (les REP, Responsabilité Elargie du Producteur) que sur les éco-organismes.
- Identifier plusieurs obstacles au développement des entreprises dus aux ressources humaines : manque d'acculturation des entreprises aux mécanismes réglementaires spécifiques à la filière et relatifs à la GPEC et plus particulièrement aux modalités de mise en œuvre et de financement de la formation continue,
- Préconiser des actions à courte échéance (concrètement trois modules de formation rapidement mobilisables sont proposés) ainsi que des actions de type plus « prospectif », en cohérence avec « l'étude stratégique sur trois filières de l'économie verte-Energies Renouvelables, Recyclage Déchets, Eco-construction- en Région Nord-Pas de Calais » menée par ailleurs par le cd2e.

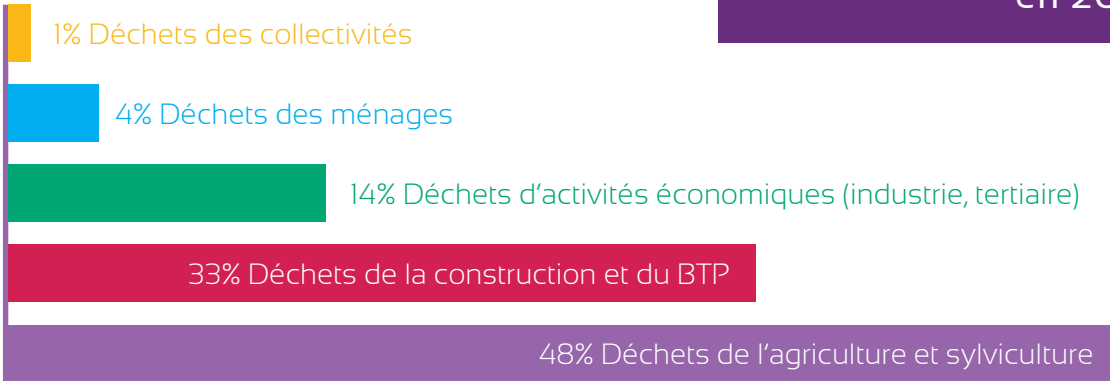
Etat des lieux du secteur

Rôle des éco entreprises dans un modèle d'économie circulaire

a) La gestion des déchets : coût fatal ou Poste « Achats Stratégiques »

Part des différents secteurs dans la production des déchets en France

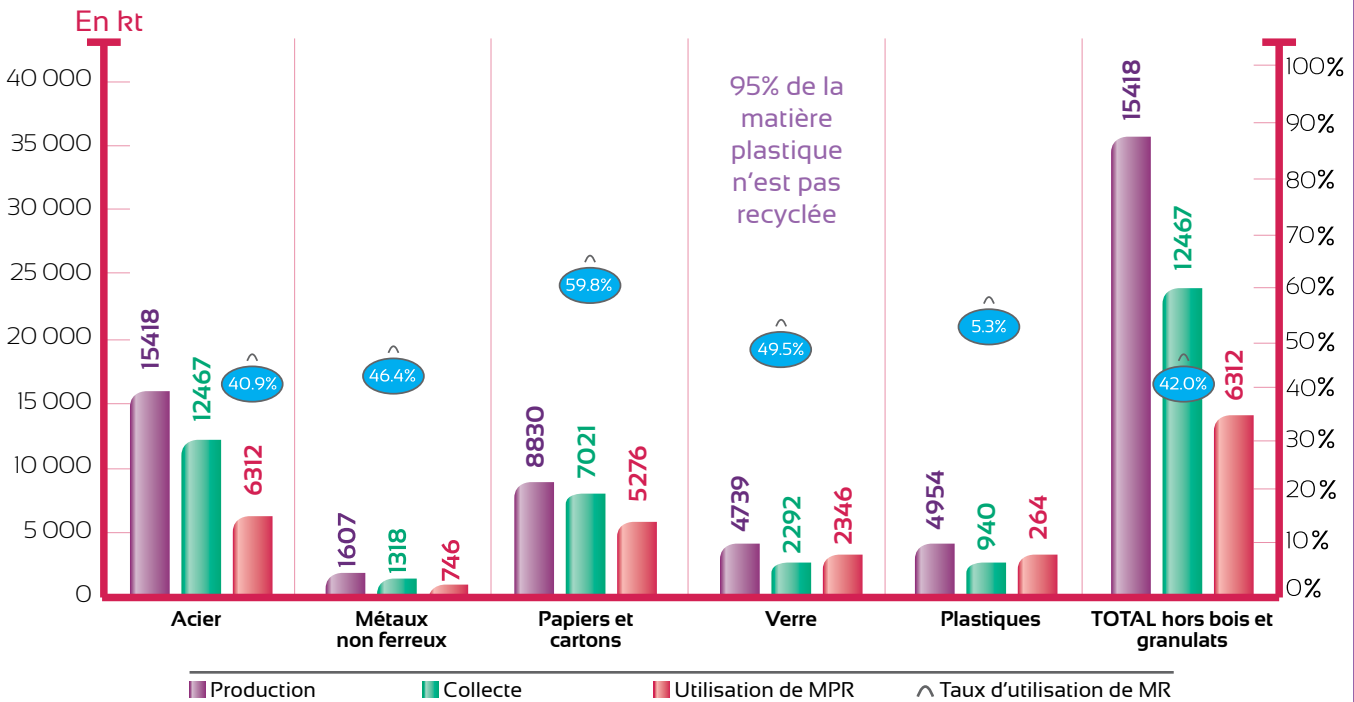
770 millions de Tonnes en 2009



Source : ADEME

Taux de Recyclage des Matériaux en 2010

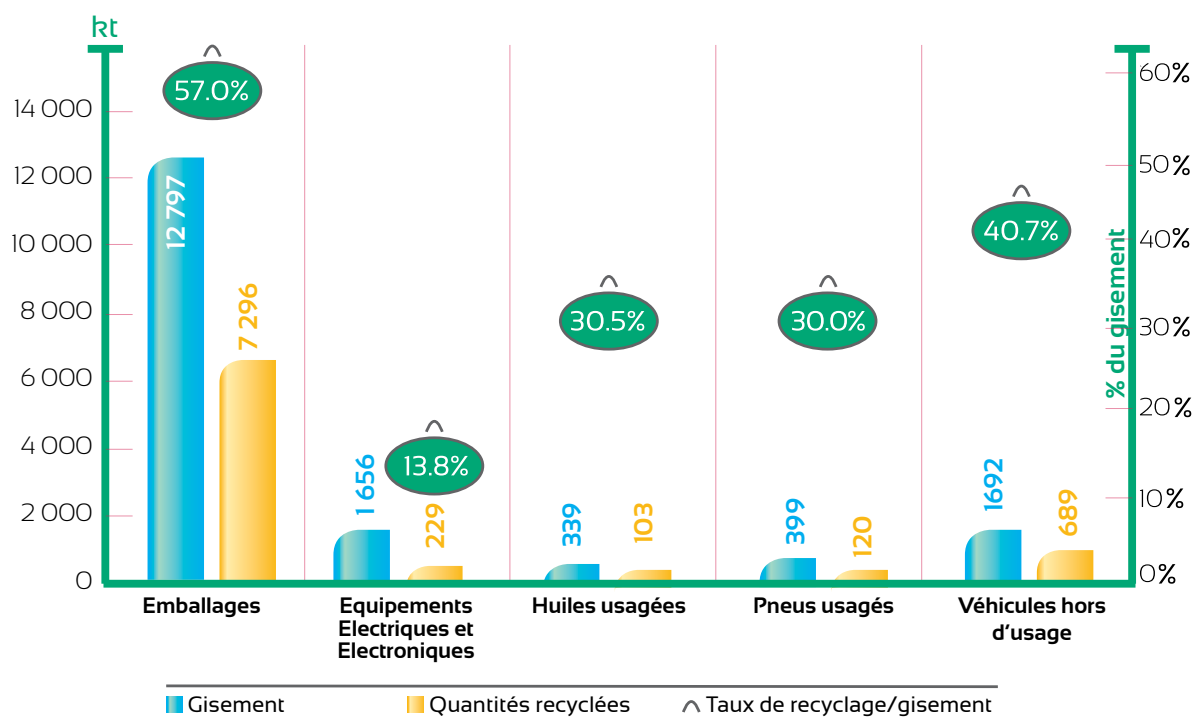
Constat : en France, si un peu plus de 42% des matériaux sont recyclés en 2010, 60% de la matière n'est pas recyclée.



Source : ADEME

Taux de Recyclage des produits en 2008

A l'encontre des idées reçues, seulement une faible part des emballages est aujourd'hui recyclée



Source : ADEME

b) Les politiques publiques et la valorisation des déchets

Les décisions du Grenelle impactent aujourd'hui les filières de valorisation à 3 niveaux :

- La responsabilité élargie du producteur (REP) qui adresse les déchets des ménages: les créations et renouvellements d'agrément des éco-organismes s'appuient sur les décisions du Grenelle pour accroître les taux de valorisation (réemploi, recyclage) et réduire la fraction destinée aux exutoires ultimes.
- Les déchets du BTP
- Les déchets des entreprises de plus de 10 salariés

QU'EST-CE QU'UNE REP ?

Le principe de la REP: les fabricants nationaux, les importateurs de produits... doivent prendre en charge la fin de vie de leurs produits (la collecte, le recyclage ou le traitement des flux de déchets concernés) en versant une contribution financière à un éco-organisme (société souvent agréée par les pouvoirs publics)

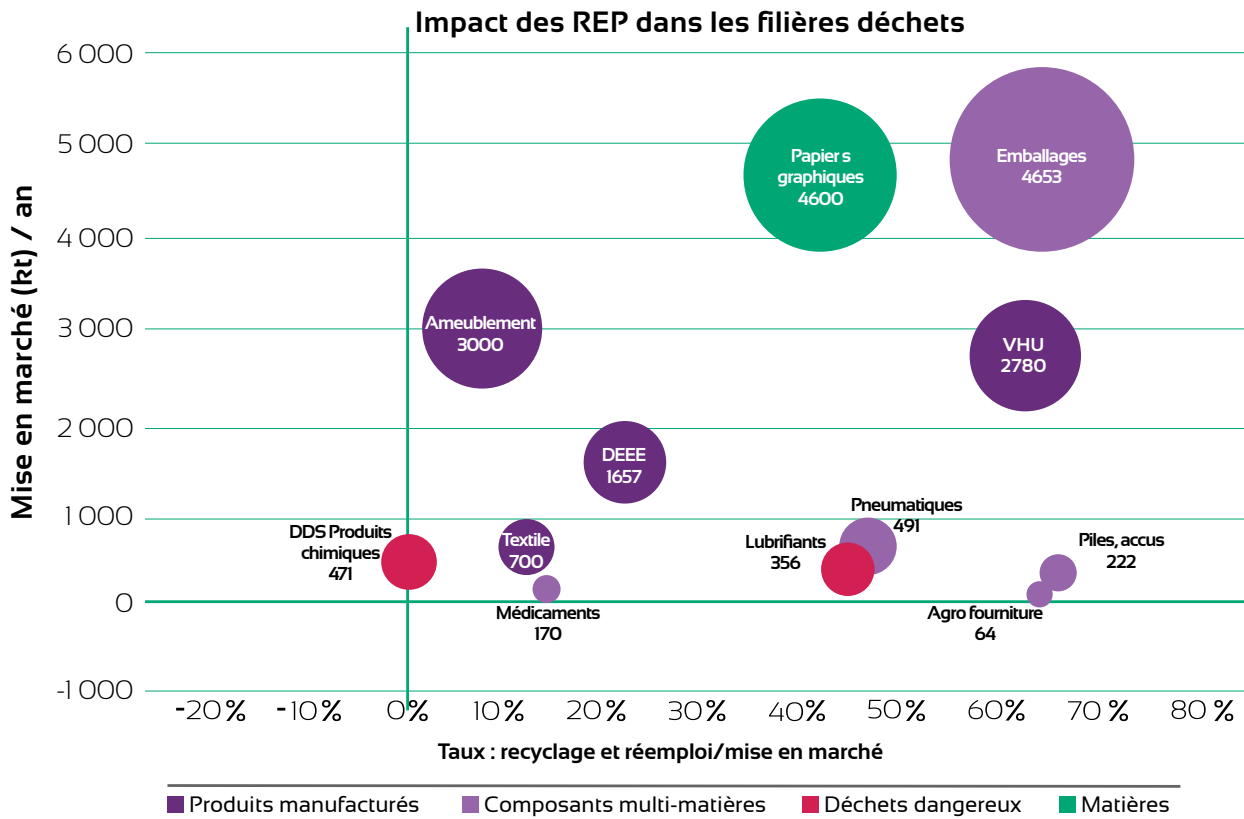
QUELS DÉCHETS SONT CONCERNÉS PAR LES REP ?

Déchets d'emballages ménagers, déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), les véhicules hors d'usage (VHU), les pneumatiques usagés, les piles et accumulateurs usagés, les textiles usagés, les déchets de papiers graphiques, les médicaments non utilisés, les déchets d'ameublement tant ménagers que professionnels, les déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI) perforants des patients en auto-traitement, les déchets diffus spécifiques ménagers, les huiles moteurs usagées et les déchets issus des produits de l'agrofourriture.

Responsabilité élargie du producteur

→ Les flux de déchets impactés par les REP représentent 50% du total des déchets des ménages. Tous les déchets ne sont pas représentés ici.

Par exemple, pour la filière plastique, sur les 4 milliards 6000t mis en marché, seulement 4,7% sont effectivement recyclés (les plastiques partent en Chine).



Source : ADEME

Des progressions sensibles en terme de taux de recyclage sont à attendre précisément pour les sous-secteurs suivants :

- les produits manufacturés (Ameublement, VHU, DEEE et textile);
- les composants (Emballages, pneumatiques, piles et accus);
- les déchets chimiques des ménages;
- Les matières plastiques qui restent le « parent pauvre » des REP du fait de leurs faibles masses et coûts;
- De même pour le réemploi qui ne décolle pas vraiment (sauf dans le textile – friperie exportée).

Les autres décisions du Grenelle

Les déchets du BTP représentent 33% du gisement total des déchets:

- 2 décrets récents privilégient l'utilisation de matériaux recyclés:
 - Institution d'un diagnostic déchets avant toute démolition de certains types de bâtiments au-delà de 1 000 m²;
 - Instauration de plans départementaux de gestion des déchets issus du BTP;
- Le réemploi, notamment sur place en réhabilitation, est quasi inexistant.

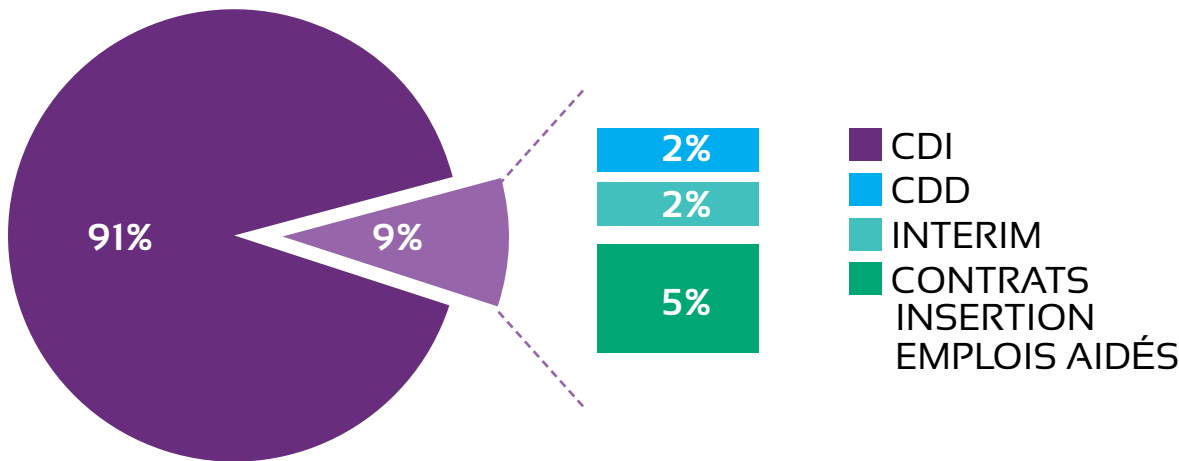
Les déchets des entreprises de plus de 10 salariés:

- Objectif : 75 % de recyclage en 2012 (hors BTP et agriculture)

Principales tendances issues de l'enquête

1. EMPLOI

a) Type de contrat



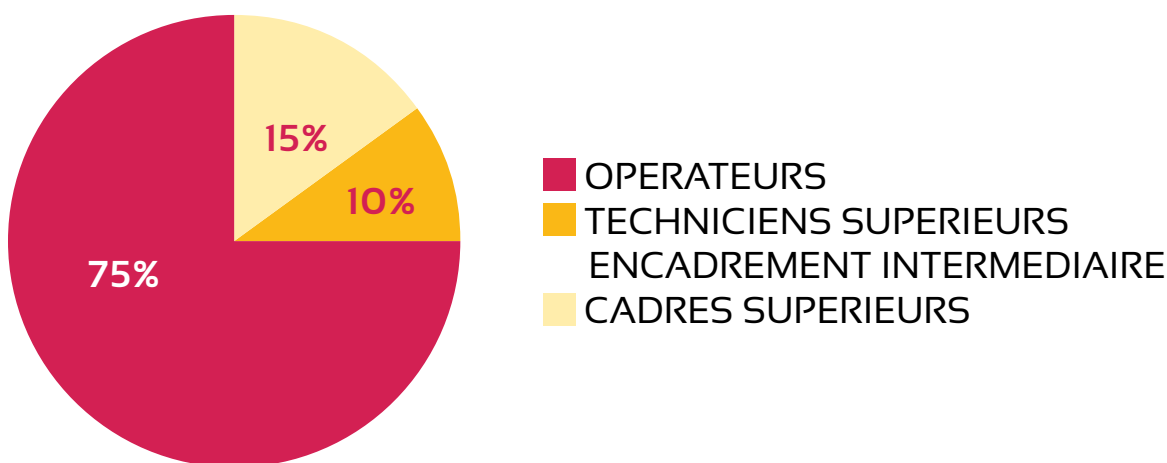
→ C'est un marché caractérisé par un grand nombre d'entreprises de petite taille (TPE-PME) et qui se concentre d'année en année par croissance externe.

→ Par conséquent, c'est aussi un **secteur qui se structure en termes de ressources humaines**.

→ **L'emploi dans ce secteur est stable** : les entreprises interrogées n'ont donc que faiblement recours aux contrats « précaires » :

■ 91% de CDI ;

■ 5% des emplois avec des contrats d'insertion dans des entreprises qui relèvent de l'économie sociale et solidaire.



→ Cependant, on constate que les postes de techniciens supérieurs en encadrement intermédiaire constituent une part relativement importante des effectifs, soit le 1/4 de l'effectif total, tout comme les postes plus techniques et les postes de type cadres.

→ Les postes d'opérateurs représentent 75% de l'effectif total d'un niveau équivalent à un CAP.

→ **Force est de constater que le secteur est en pleine évolution avec une augmentation sensible du nombre de techniciens supérieurs et de cadres.**

b) Recrutement

Avez-vous recruté en 2011?

RECRUTEMENT	2011
Oui	50
Non	5

Si oui, combien de postes?

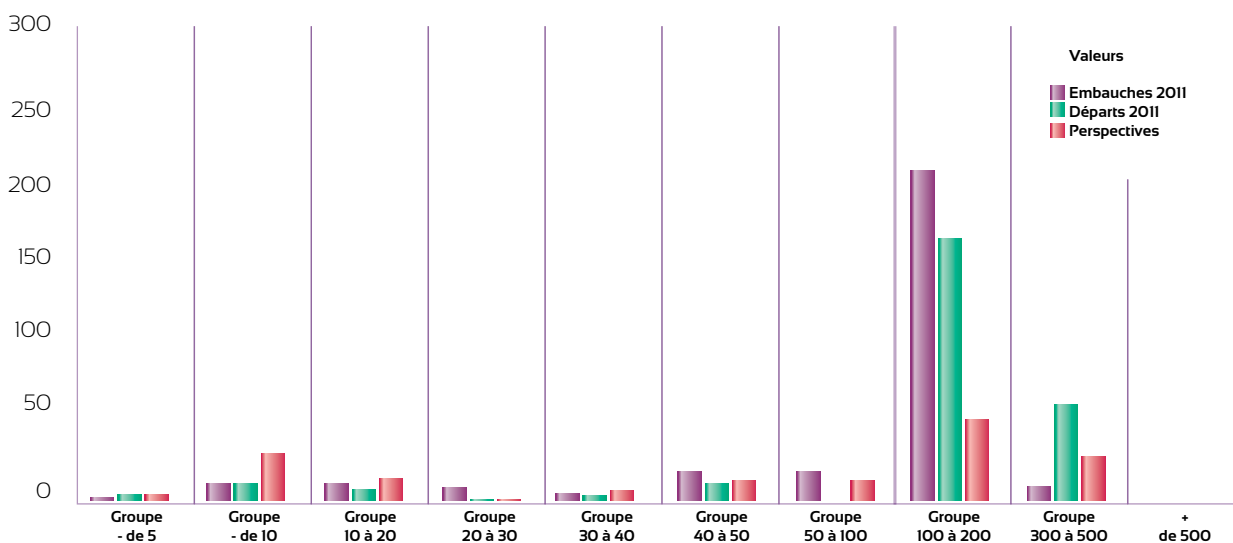
Q8-3 NOMBRE DE POSTES	Nb. cit
Moins de 5	25
De 5 à 10	9
De 10 à 15	2
De 15 à 20	0
De 20 à 50	2
De 50 à 100	1
100 et plus	1
TOTAL OBS.	55

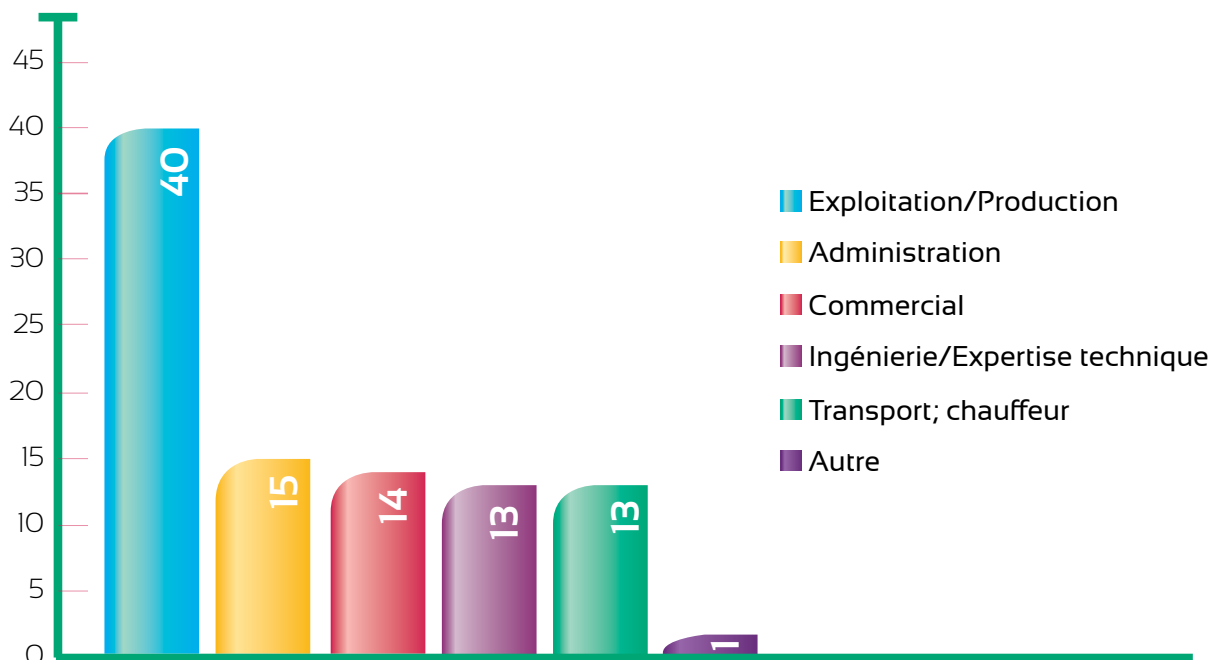
→ 25 entreprises ont recruté moins de 5 postes en 2011

→ Au total, on constate que les entreprises sont confrontées à la fois à un turn over important mais aussi à une croissance de leurs effectifs (423 recrutements pour 359 départs sur l'échantillon interrogé).

Le graphique ci-dessous illustre bien cet équilibre sensible entre embauches et départs.

■ Un « Turn over » sensible

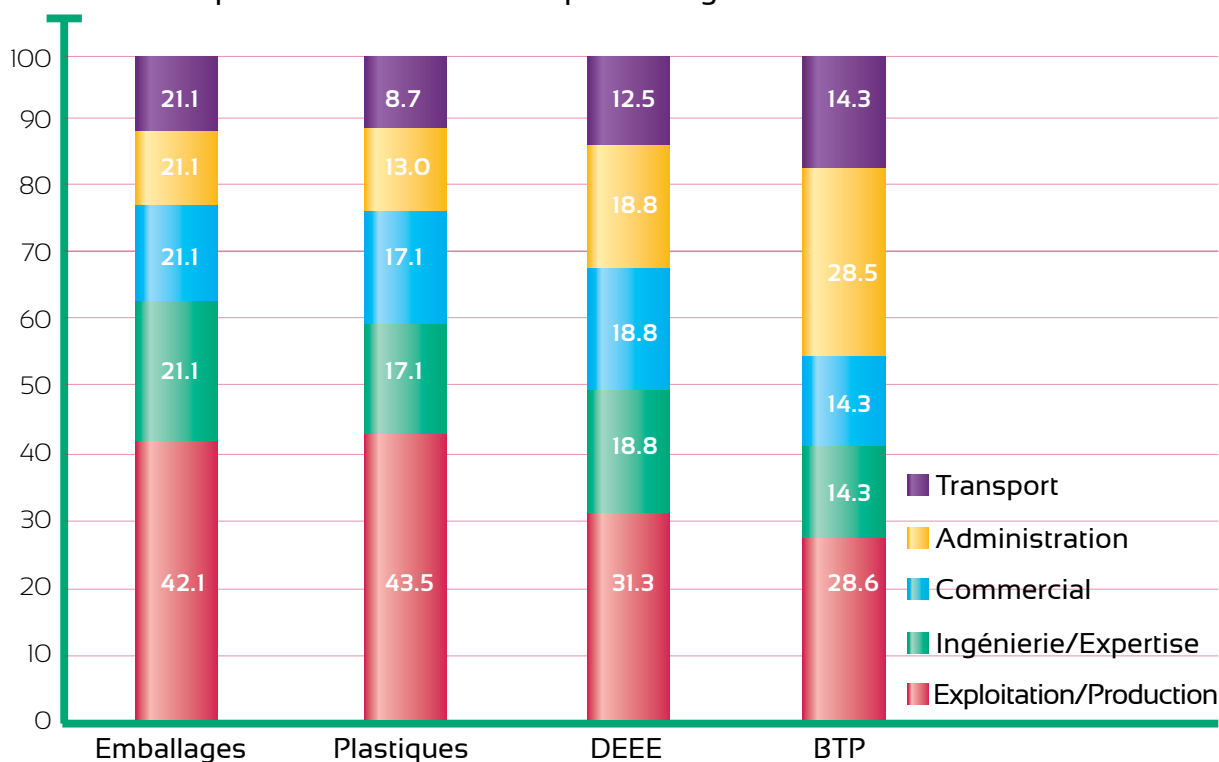




Les recrutements en 2011 par ordre d'importance et selon les secteurs :

- Personnels d'exploitation (DIB, Emballages, Plastiques)
- Personnels administratifs (DI, DEEE)
- Ingénierie et expertise (DI, DEEE, Emballages, Plastiques)

Principaux recrutements 2011 pour 4 segments de déchets



- Les emballages représentent aujourd'hui des volumes de déchets considérables à collecter et à trier, ce qui explique le recours tant à des postes d'opérateurs (exploitation/production) qu'à des postes d'expertise de type ingénierie.
- Idem dans les plastiques, le secteur doit faire face à de gros volumes de déchets et a donc des besoins importants sur des postes d'opérateurs. Par ailleurs, la grande diversité des plastiques entraîne souvent des difficultés techniques dans les opérations de recyclage, ce qui explique le recours à des professionnels sur des postes de type ingénierie/expertise.

- L'introduction du principe de responsabilité élargie du producteur de déchets pour la catégorie des DEEE professionnels et l'organisation de la filière des DEEE ménagers en lien avec les éco-organismes introduisent une nouvelle organisation au sein de la filière et des besoins de recrutement sur des postes de type administratif.
- Les entreprises qui travaillent les déchets du BTP ont essentiellement recruté sur des postes dans l'administration (parfait exemple d'une filière qui s'organise progressivement).

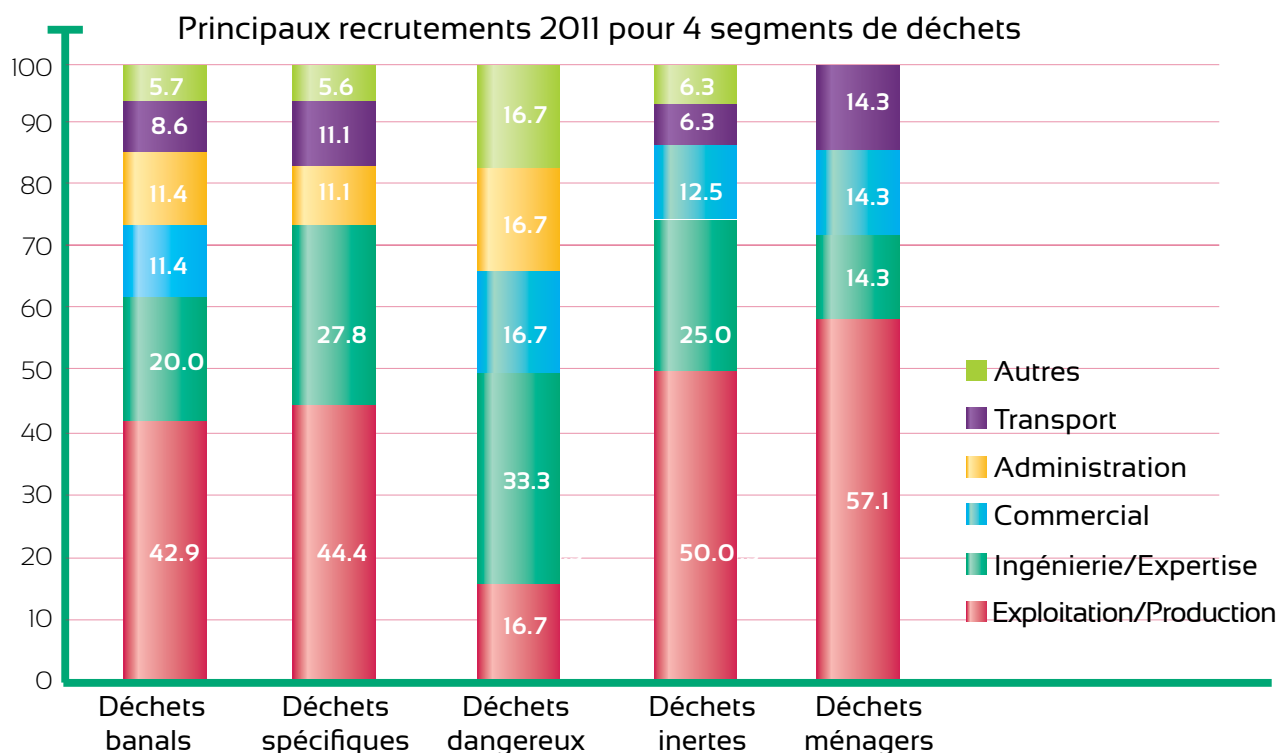
Les compétences recherchées par les entreprises du secteur

Si vous recherchez une personne avec des compétences multiples, quelles seraient ses poly-compétences ?

Valeurs	Valeurs
Autres dont : <ul style="list-style-type: none"> - Compétences, adaptation et contact - Motivation - Personnes qui parlent plusieurs langues - Polyvalent, autonomie et ouverture d'esprit - Personne qui sait tout faire - Secrétaire comptable, bras droit - Tous les postes sont polyvalents, pas de problème car formation à l'embauche - Tout dépend des postes - Vous former vous-même - Ne sait pas, cela dépend du poste 	10
Management dont : <ul style="list-style-type: none"> - Management important, pédagogique, gérer la pression - Management, exploitation - Management, production - Chef d'équipe et opérateur de production - Technique, management et de la gestion - Management et commercial 	7
Maintenance dont : <ul style="list-style-type: none"> - Hydraulique et électromécanique - Opérateur de production et réparateur machine - Homme de production, capable d'invention et contrôle de la qualité - Poseur et contrôleur - Suivi de projet et suivi de production - Tourneur-fraiseur sur machine traditionnelle et machine numérique, chaudronnier, soudeur, tuyauteur - Gestion des déchets et adaptabilité au personnel 	7
Ne sait pas	7
Transport (logistique) dont : <ul style="list-style-type: none"> - CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité) et opérateur - Chauffeur poids lourd, conducteur d'engin - Opérateur et cariste - Opérateur poste multitâche - Permis poids lourd, CACES, notion de mécanique - Qualité, administratif, transport, logistique 	5
Commercial dont : <ul style="list-style-type: none"> - Ingénieur, commercial, chimiste - Compétence technique managériale et commercial trilingue 	4

c) Les difficultés de recrutement

Avez-vous rencontré des difficultés de recrutement ?



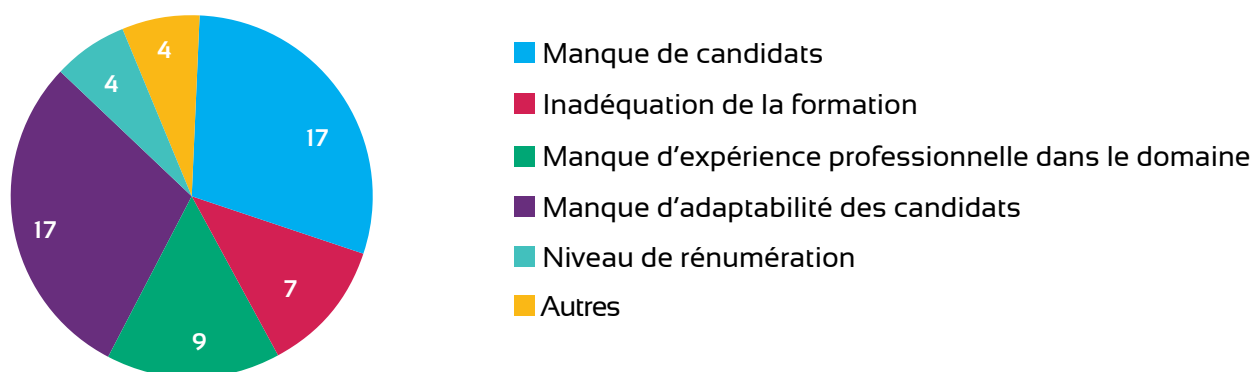
Les entreprises interrogées rencontrent des difficultés de recrutement pour les catégories de postes suivantes :

- Personnels d'exploitation (DIS, OM)
- Ingénierie et expertise (DI, DIS, DD)
- Personnels administratifs

Les postes pour lesquels les entreprises trouvent le recrutement difficile sont les postes de :

- Acheteur
- Techniciens de maintenance
- Comptable expérimenté

Principales difficultés de recrutement



Les raisons avancées par les entreprises interrogées sont les suivantes :

- 17 entreprises ont répondu ne pas avoir assez de candidats.
- 17 entreprises ont répondu que les candidats recrutés manquent souvent d'adaptabilité (les démissions sont fréquentes seulement quelques semaines après la prise de poste).

Les autres difficultés de recrutement avancées par les entreprises sont :

- Le manque de moyen
- Le manque de motivation
- Le faible nombre de candidats initiés aux déchets dangereux pour les entreprises qui traitent de matières dangereuses.

e) Vision prospective à 5 ans sur l'emploi :

Avez-vous des informations sur le nombre d'emplois à pourvoir dans l'entreprise?

RECRUTEMENT	Nb. cit
Oui	33
Non	22
TOTAL OBS.	55

→ La réponse des entreprises montre qu'il y aurait des perspectives d'embauche sur les cinq prochaines années. Le tableau ci-dessous donne des précisions quant au nombre d'embauches pressenties par les entreprises pour les cinq années à venir. Certaines entreprises ont par ailleurs indiqué le nombre d'emploi à pourvoir et ont également précisé le type de poste sur lequel elles souhaiteraient embaucher dans les années à venir.

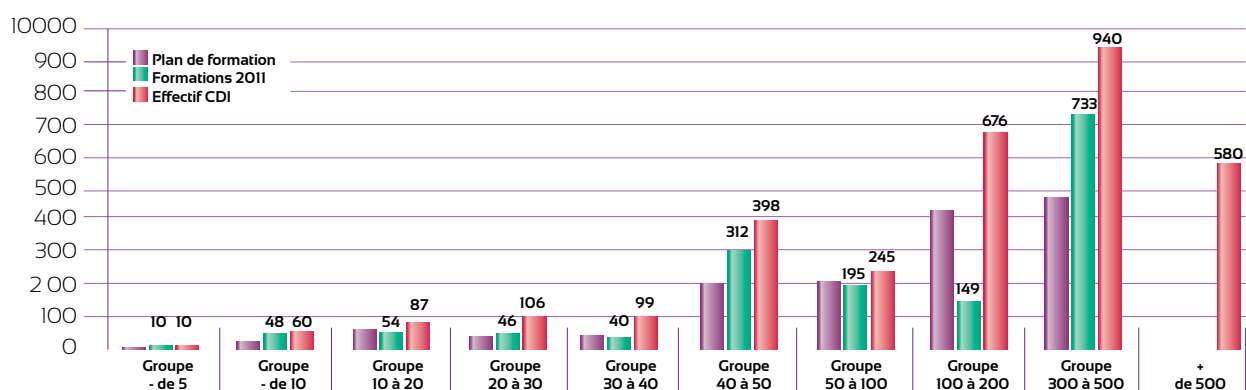
Valeurs	NB.CIT
50 à 60 embauches tous les ans	1
Entre 30 à 40 recrutements chaque année	1
3 personnes à remplacer et + 20 personnes à recruter	1
10 à 15 emplois à pourvoir	4
Développement débouchant sur 14 emplois	1
7 emplois à pourvoir	1
De 2 à 5 emplois à pourvoir	3
Pour 2012, 2 postes de techniciens de maintenance à pourvoir	1
1 à 2 emplois à pourvoir en production	2
1 emploi à pourvoir	1
Poste à en comptabilité	1
Poste de contrôleur de gestion à pourvoir	1
Recrutement en baisse	1
Ouverture de bureau à Bordeaux, un poste d'ingénieur et un poste de technicien à pourvoir à Nantes	1
Poste de production à pourvoir	1
Autre	4

2. FORMATION

a) Plans de formation

Les entreprises élaborent des plans de formation, mais leurs objectifs se trouvent assez souvent dépassés (quantité, qualité) :

- Augmenter la polyvalence (DIB, DIB, DD)
- Améliorer la technicité et les compétences (Emballages, Plastiques)
- Les entreprises ne sont pas proactive dans la mise en place de leur plan de formation (confère la mise en place de formations obligatoires)



Nombre de salariés concernés par des plans de formation/des formations

Groupe	Plan de formation	Formation 2011	Effectif CDI
Groupe moins de 5	7	10	10
Groupe moins de 10	26	48	60
Groupe 10 à 20	62	54	87
Groupe 20 à 30	38	46	106
Groupe 30 à 40	41	40	99
Groupe 40 à 50	208	312	398
Groupe 50 à 100	215	195	245
Groupe 100 à 200	433	149	676
Groupe 300 à 500	475	733	940
plus de 500			580
Total général	1505	1587	3201

Sur l'année 2011, sur les 3201 salariés en CDI, 1587 ont eu accès à des formations pour 1505 salariés prévus initialement à travers des plans.

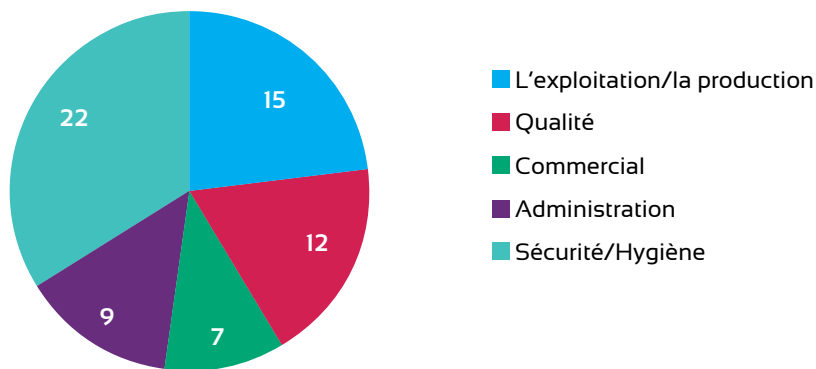
Montant des budgets dédiés

RECRUTEMENT	Nb. cit
Moins de 5 000 €	9
De 5 000 à 10 000	5
De 10 000 à 50 000	13
De 50 000 à 100 000	5
100 000 et plus	2
TOTAL OBS.	55

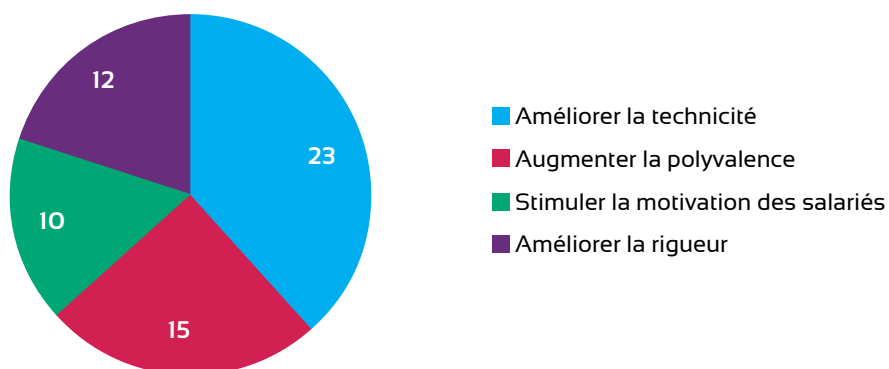
13 entreprises ont octroyé entre 10 000 et 50 000 euros pour le budget formation en 2011

b) Actions de formation

Principales actions de formation par domaines



Objectifs de formation



La moitié des domaines cités touche l'industrialisation du traitement des déchets :

- Une mutation industrielle du secteur est en marche (**l'enjeu est bien de passer d'une logique artisanale à une logique industrielle orientée vers la qualité client**).
 - Les formations proposées et majoritairement mises en œuvre sont les formations dites obligatoires en termes de sécurité, d'hygiène et de qualité.
- Sur ce socle commun, les différents secteurs amorcent leur mutation.
 - Administration (DEEE, OM) et démarche qualité (DIS)
 - Export (DIS, DIB, emballage, plastiques) et transport (DD)

c) Vision prospective à 5 ans sur la formation

Avez-vous des informations sur vos besoins en formation sur les 5 prochaines années ?

Q13-6 besoins en formations	Nb. cit
Oui	25
Non	27
TOTAL OBS.	55

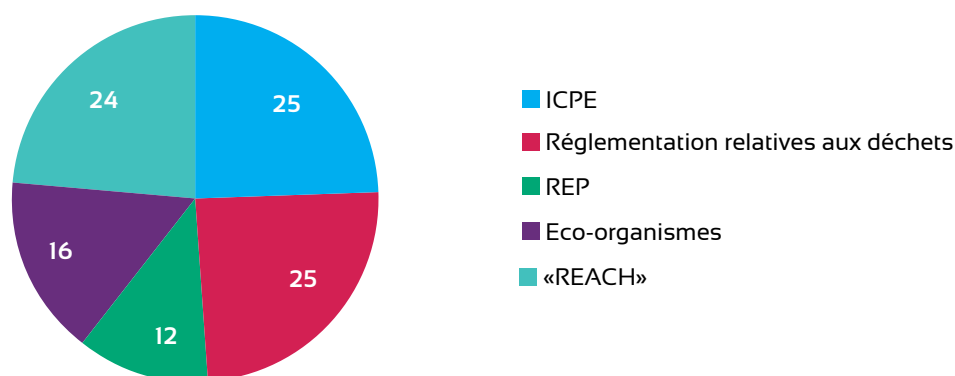
Les évolutions réglementaires ainsi que les mutations industrielles du secteur induisent un besoin de clarification sur les besoins en formation à mettre en oeuvre par les entreprises du secteur.

Valeurs	NB.CIT
Sécurité et qualité dont - Qualité (car point faible) - Administration, sécurité - Production et/ou sécurité - Réglementation et sécurité - Non, sauf recyclage et formation sécurité - Transport et sécurité management	11
En fonction de l'évolution des process et autres informations liées aux projets (il va falloir adapter le professionnel lié aux évolutions technologiques des nouveaux produits, formation au métier, aux nouvelles techniques de traitement).	4
Management	1
Commercial bâtiment	1
Poseur contrôleur	1
En informatique, dématérialisation des marchés	1
Identique aujourd'hui	1
Non, selon les besoins et demandes du personnel	1
Pas précisément	2
Autre	2
TOTAL OBS.	55

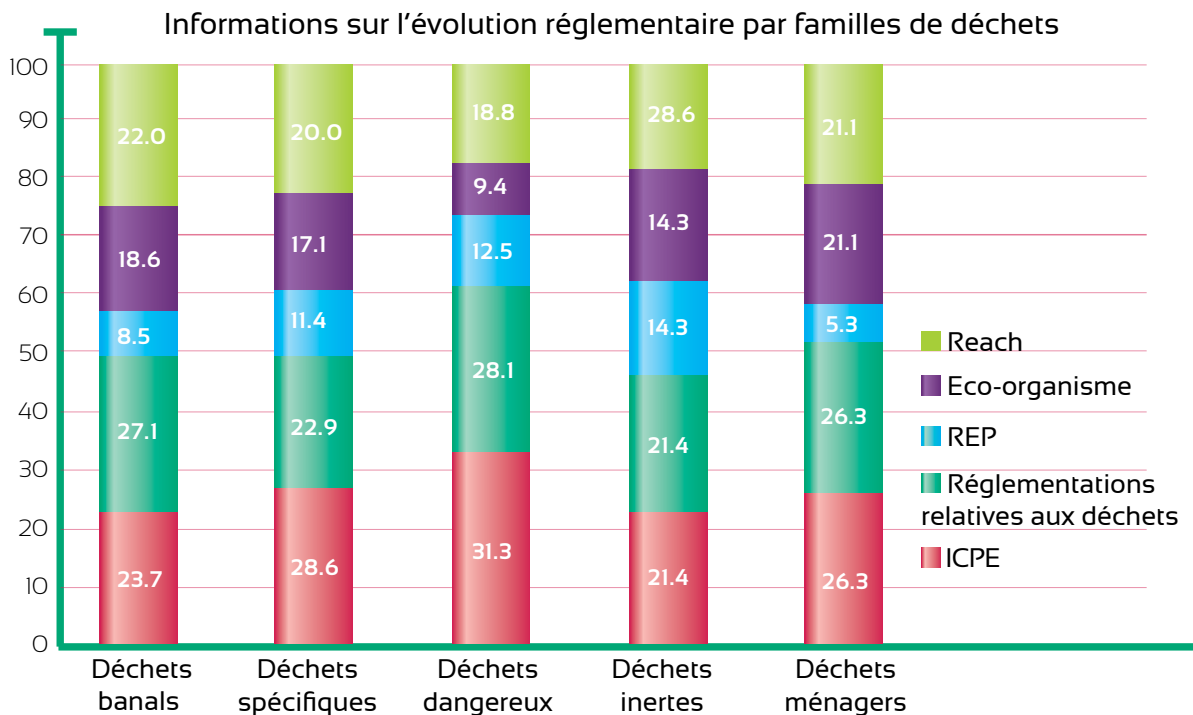
3. DEGRÉ DE CONNAISSANCE DES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES DU SECTEUR

a) Degré d'information insuffisant des entreprises au regard des évolutions réglementaires du secteur :

Information sur les évolutions réglementaires



→ 25 entreprises sur les 55 sondées ont répondu avoir des informations sur les installations classées (ICPE) et seulement 12 entreprises ont des informations sur les REP (responsabilité élargie du producteur) alors que ce dispositif concerne de plus en plus de filières du recyclage et de la valorisation matière.



Clé de lecture du graphique ci-dessus: on a ramené l'ensemble des données sur une échelle de 100 pour permettre la comparaison des différents éléments.

Par exemple, les entreprises qui traitent des déchets dangereux connaissent plus largement la réglementation sur les ICPE (31,3%) et inversement ils sont moins sensibles à l'information concernant les éco-organismes car moins concernés par ce dispositif (9,4%).

→ Le niveau d'information des entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête n'est pas très élevé et globalement insuffisant au regard des réponses fournies et compte tenu des enjeux qui se posent au secteur.

→ Les entreprises ne disposent pas ou ont peu d'information, que ce soit sur l'évolution de la réglementation ou sur les dispositifs tels que la REP ou les éco-organismes.

→ Deux secteurs impactés par la REP sous-estiment clairement la réglementation (emballages et DEEE).

→ Le secteur le moins impacté par les éco-organismes est paradoxalement celui qui est le mieux informé de ce dispositif (secteur du BTP).

b) Vision prospective à 5 ans sur les évolutions réglementaires du secteur :

Q13-3 évolution techniques	Nb. cit
Oui	26
Non	27

→ La moitié des entreprises a répondu ne pas avoir d'information sur l'évolution technique de leur secteur à horizon 5 ans avec de réelles difficultés à se projeter dans l'avenir.

→ Il existe donc un réel besoin d'information sur les évolutions techniques du secteur.

4. PERCEPTION DU SECTEUR EN TERME D'IMAGE

- L'image à l'intérieur du secteur est perçue différemment selon le domaine d'activité :
 - Elle est très forte pour les entreprises proches du grand public (OM)
 - Elle est plus modeste pour les entreprises en situation de BtoB (Business to Business, retour clients)
- En revanche, l'image à l'extérieur de la société est plutôt négative en termes de métiers. Cette représentativité négative engendre des difficultés de recrutement et certains domaines sont donc en tension.

Synthèse des principaux constats

1. EMPLOI

- L'emploi dans ce secteur est stable (91% de CDI), il est constitué à 75 % par des postes d'opérateurs. Les missions d'insertion sont nombreuses dans ce segment (Economie Sociale et Solidaire) et prépondérantes dans les grosses structures.
- Le secteur est essentiellement constitué de petites entreprises (PME), il est en train de se structurer en termes de ressources humaines.
- Les recrutements en 2011 par ordre d'importance et selon les secteurs :
 1. Personnels d'exploitation (DIB , Emballages, Plastiques)
 2. Personnels administratif (DI, DEEE)
 3. Ingénierie et expertise (DI, DEEE, Emballages, Plastiques)
- Cependant, les entreprises interrogées rencontrent des difficultés de recrutement :
 1. Personnels d'exploitation (DIS, OM)
 2. Ingénieries et expertises (DI, DIS,DD)
 3. Personnels administratifs

2. IMAGE

- L'image à l'intérieur du secteur est perçue différemment selon le domaine d'activité :
 1. Elle est très forte pour les entreprises proches du grand public (OM)
 2. Elle est plus modeste pour les entreprises en situation de BtoB (Business to Business, retour clients)
- Par contre, l'image à l'extérieur de la société est plutôt négative en termes de métiers. Cette représentativité négative engendre des difficultés de recrutement et certains domaines sont donc en tension.

3. PLAN DE FORMATION

- Les entreprises élaborent des plans de formation, mais leurs objectifs (ci-dessous) se trouvent assez souvent dépassés (quantité, qualité) :
 1. Augmenter la polyvalence (DIB, DIB, DD)
 2. Améliorer la technicité et les compétences (Emballages, Plastiques)
- Les formations proposées et majoritairement mises en œuvre sont les formations dites obligatoires en termes de sécurité, d'hygiène et de qualité. Ceci étant, les principales formations conduites par secteur en 2011 sont :
 1. Administration (DEEE, OM) et démarche qualité (DIS)
 2. Export (DIS, DIB, emballage, plastiques) et transport (DD)

DIB : déchets industriels banals (emballages, plastiques, papier carton, textile, etc.) –
DIS = déchets industriels spécifiques –
DI = déchets inertes (BTP) –
OM = ordures ménagères –
DD = déchets dangereux (dont DEEE = déchets électriques et électroniques, etc.)

4. BESOINS SPÉCIFIQUES

Au travers de l'enquête, les entreprises révèlent:

- Une méconnaissance des dispositifs de la formation continue et de leur OPCA (il y a eu souvent amalgame entre l'OPCA et la mutuelle ou la prévention retraite).
- Une difficulté à identifier les formations adaptées à leurs préoccupations (thèmes abordés, modularité, etc.).
- Un déficit de connaissances sur la réglementation du secteur. Les lois Grenelle et les directives européennes ont fortement impulsé le contexte réglementaire ces dernières années, mettant en difficulté les PME pour s'approprier ces nouveaux éléments (REACH, REP et éco-organismes, ICPE, etc.).
- Une pratique de la R&D plutôt répandue, pas seulement corrélée à l'existence de laboratoire, indépendante de la taille de l'entreprise, avec les besoins en compétences correspondants.

Préconisations en matières d'actions de formation

Au regard des constats évoqués ci-avant, de la typologie des entreprises concernées (le dirigeant, homme à tout faire, n'est pas disponible pour des actions de plusieurs jours), il nous semble nécessaire de mettre en place certaines actions :

1. Actions de formation liée au management de la qualité et de la traçabilité

■ Les normes de qualité à mettre en place et la notion de qualité client étant de plus en plus prégnantes dans certains secteurs de la valorisation matière, une formation sur le management de la qualité et les compétences associées à ce type de démarche s'avèrerait des plus utiles. Cette formation serait adaptée aux différents contextes rencontrés dans les différents secteurs du recyclage et serait déclinée à plusieurs niveaux en fonction des différents métiers présents dans l'entreprise et concernés par cette problématique de la qualité: de la production de nouvelles matières issues du recyclage, au traitement des déchets dangereux dans le respect de la réglementation, en passant par le management de la qualité dans une perspective client.

→ **Public concerné :**

- Chefs d'entreprises, Responsables administratifs, Commerciaux (surtout concernés par la qualité client)
- Opérateurs
- Postes techniques (encadrants, R&D...)

→ **Format :** On pourrait imaginer d'ajouter aux formations « qualité » déjà existantes, des modules orientés recyclage. Les études de cas doivent être les outils pédagogiques retenus pour l'essentiel de cette formation. On pourrait envisager d'organiser un groupe de travail participatif au cours duquel une entreprise, exemplaire en matière de mise en place de système qualité, viendrait exposer son cas.

→ **Durée :** 2 jours

→ **Réalisation :** cd2e/Université d'Artois

2. Modules de formation répondant aux besoins de polyvalence des entreprises

■ Les entreprises couvrant plusieurs gisements de déchets et traitant différentes matières à la fois, les opérateurs notamment, sont aujourd'hui amenés à exécuter différents métiers et à appliquer différentes consignes. Des modules différents pourraient être mis sur pied pour les divers secteurs du domaine, et notamment les déchets dangereux et spécifiques. On pourrait envisager d'intégrer à ces modules des éléments sur la connaissance des différents produits, en y associant une partie sur le transport de déchets dangereux (identification des déchets dangereux pour le transport, les conditions de transport...).

→ **Public concerné :**

- Opérateurs (le poste qui demande la plus grande polyvalence)
- Trieurs
- Conducteurs d'engins (engins de manutention)
- Les fonctions administratives (dans les petites structures, le comptable touche également à la qualité, commerciaux...)

→ **Format et durée :** formations plus longues et qualifiantes

→ **Réalisation :** organismes de formation

3. Modules courts, successifs, d'appropriation du contexte réglementaire et de ses évolutions (REACH, REP et Eco organismes, ICPE, etc.)

- Sensibilisation aux structures juridiques de base (structuration des textes réglementaires...)
- Formation à la veille juridique et réglementaire

→ **Public concerné :**

- Chefs d'entreprises, personnel chargé de la veille juridique et réglementaire (veille juridique)
- Techniciens et chefs d'équipe (veille réglementaire)

→ **Format :** chaque module inclura l'intervention d'un expert qui proposera une mise en situation réelle à partir de cas concrets (sur une durée d'au moins une demi-journée)

→ **Durée :** 2 jours (modulables, avec possibilité de scinder la formation en plusieurs séquences)

→ **Réalisation :** cd2e/Université d'Artois avec l'appui de consultants extérieurs type avocats, juristes, spécialistes des ICPE (DREAL)...

4. Actions de sensibilisation collective auprès des entreprises sur les possibilités de formations adaptées à leurs activités (formations orientées matières)

■ Identification de l'offre spécifique existante pour les différentes activités/métiers de la valorisation matière (faire connaître les dispositifs)

■ Orienter les entreprises sur l'offre existante (quelles sont les formations adaptées, quels sont les financements disponibles...)

→ **Public concerné :** Chefs d'entreprises

→ **Format :** Modules courts avec intervention d'un expert

→ **Durée :** 6 heures (dans l'idéal 1 matinée +déjeuner)

→ **Réalisation :** cd2e/Université d'Artois

ANNEXES

Etat des lieux et analyse des besoins actuels et à moyen terme en matière de formation des actifs de la filière « cycle de vie de la matière »

- Questionnaire GRH -

Introduction

Afin d'apporter un soutien aux actions de formation professionnelle de votre secteur, le Conseil Régional souhaite connaître plus précisément vos besoins en matière de ressources humaines. Aussi, nous vous proposons de répondre à ce questionnaire, réalisé par le CD2E, association animatrice du pôle d'excellence régional « Eco-activité » et l'Université d'Artois, en collaboration avec l'ARACT, qui nous permettra de mieux percevoir vos attentes et d'y répondre de manière satisfaisante.

La Fiche d'identité de votre entreprise

1) Dans quel secteur se situe votre activité principale?

Réponse spontanée :

Dans la liste, pourriez-vous nous indiquer, vos activités ?

- Collecte
- Tri (automatisé)
- Démantèlement – déconstruction (non automatisé)
- traitements hors recyclage
- Recyclage
 - Si oui :
- Vente à des transformateurs de matières premières secondaires (activité de broyage simplement)
- Transformation de la matière par l'entreprise elle-même
- Réemploi / reconditionnement
- Etudes
 - Si oui :
- Équipementier / fabrication d'équipement
 - Si oui :
- Bureau d'études / conception
- Fabrication d'accessoires (ex : bennes...)
- Fabrication de machines complètes
- Autre

L'entreprise possède-t-elle

un laboratoire ? oui/non

une cellule de recherche / développement ? oui/non

2) Quel type de produits et de déchets traitez-vous majoritairement :

Citez-en 4 ou 5 (maximum 10) qui constituent 80% de votre activité ?

.....

.....

.....

.....

.....

Dans la liste pourriez-vous cocher les types de déchets sur lesquels vous travaillez le plus ?

NB : vous pouvez cocher une ou plusieurs cases.

déchets banals,

Si oui préciser :

- Biodégradables
- Bois et palettes
- Boues et matières de vidange
- Déchets agricoles et agro-alimentaires
- Emballages
- Films plastiques agricoles (FPAU)
- Métaux ferreux et non ferreux
- Papier - carton
- Plastiques
- Pneumatiques et caoutchouc
- Textile
- Verre

déchets spécifiques

Si oui préciser :

- Absorbants, matériaux filtrants, chiffons d'essuyage et vêtements de protection
- Boues de curage et de dragage
- Boues de station d'épuration industrielle
- Déchets aciéries et fonderie
- Emballages souillés
- Explosifs
- Fluides de travail des métaux
- Fluides frigorigènes
- Fluides frigorigènes et aérosols
- Huiles usagées
- Plâtre
- Procédés de la chimie minérale
- Raffinage du pétrole
- Résidus de l'incinération
- Solvants usés
- Terres souillées
- Traitement de surface
- Traitement physique et chimique des minéraux
- VHU

déchets dangereux,

Si oui, préciser :

Amiante

Bois traités

Déchets d'Équipements Electriques et Electroniques (D3E)

Déchets Dangereux en Quantité Dispersée (DDQD)

Déchets d'Activité de Soins à Risques Infectieux (DASRI)

Déchets de peinture, vernis, encres et colles

Industrie photographique

Mercure

PCB/PCT

Piles et accumulateurs

Produits phytosanitaires

déchets inertes

Si oui, préciser :

Déchets du BTP (attention : plâtre et amiante sont dans spécifiques et dangereux)

Ordures ménagères

3) Comment est constitué votre effectif ?

Noter si réponse spontanée

Nombre total de vos salariés en ETP :

Quelle est la part de :

- CDI ?

- CDD ?

- Interim ?

- Contrat en insertion / emplois aidés?

Comment sont-ils répartis ?

Opérateurs :

Techniciens Supérieurs, Encadrement intermédiaire :

Cadres supérieurs :

Vos actions de formation au cours de l'année 2010 et vos projets pour l'année 2011

4) Quel est votre OPCA ?

5) Avez-vous fait des formations ces 3 dernières années ?

Réponse spontanée :

.....

Et plus particulièrement en 2011 ?

oui

non

- Pouvez-vous nous préciser le type d'action(s) de formation ?

En termes de domaines :

- l'exploitation / la production (opérateurs de production, conducteurs de process)
- qualité (ISO 9001, 14 001, 18000....)
- ingénierie – expertise technique
- commercial (achat ou vente)
- export
- administration (réglementation liée aux déchets, gestion, informatique...)
- transport
- sécurité, hygiène, respect de la réglementation d'exploitation (QSE)
- autre

- Combien de salariés ont été concernés ?

- Quel budget leur a été dédié ?

6) Quelles formations vous semblent-être prioritaires aujourd'hui ?

Réponse spontanée :

.....

Parmi les propositions suivantes quelles sont les 2 ou 3 actions de formation principales ?

Les classer 1, 2 et 3

NB : vous pouvez cocher jusqu'à 3 cases.

En termes de domaines :

- L'exploitation / la production (opérateurs de production, conducteurs de process)
- Qualité (ISO 9001, 14 001, 18000....)
- Ingénierie – expertise technique
- Commercial (achat ou vente)
- Export
- Administration (réglementation liée aux déchets, gestion, informatique...)
- Transport
- Sécurité, hygiène, respect de la réglementation d'exploitation (QSE)
- Autre

En termes d'objectifs :

- améliorer la technicité (compétences)
- augmenter la polyvalence
- stimuler la motivation des salariés
- management
- améliorer la rigueur (respect des procédures – règles...)
- améliorer le relationnel
- autres :

7) Envisagez-vous des formations dans les 3 années à venir ?

Réponse spontanée :

Y a-t-il un plan de formation ? oui/non

Si oui, comment construisez-vous le plan de formation :

- recensement et analyse des besoins à la demande du salarié
- recensement et analyse des besoins de l'entreprise par vos soins
- formations à la carte suivant un catalogue
- entretiens personnalisés
- autre :

Combien de salariés sont concernés ?

Pour quel budget ?

Si non, avez-vous des DIF prévus ?

Si il n'y a pas de formations engagées, prévues, pourquoi ?

Réponse spontanée :

Parmi les motifs cités, pouvez-vous en sélectionner (2 maximum) ?

- Pas de besoins
- Manque de temps
- Manque de moyens
- Pas de formation adaptée car :
 - soit formations trop longues ou trop courtes
 - soit formation dont le contenu est inadéquat
 - soit lieu de formation trop éloigné géographiquement
- Ne sait pas sur quel sujet former

Votre recrutement en 2010/11

8) Avez-vous recruté durant ces 3 dernières années ?

Réponse spontanée :

- Avez-vous recruté en 2010 ? oui non

- Si oui :

o Combien de postes ?

o Quel(s) type(s) de poste(s) ?

- exploitation / production
 - opérateur de production
 - conducteur de process
 - conducteur d'engins
 - chef d'équipe
 - responsable d'exploitation

ingénierie – expertise technique :

- Techniciens de laboratoire, responsable de laboratoire,
- Responsable de maintenance
- Ingénieur process
- Responsable Qualité sécurité environnement
- conception d'équipements (bureau d'études)
- ingénieur R et D

commercial (achat ou vente)

- Assistant des ventes (gestion administrative des fournisseurs et clients)
- technico-commercial/commercial
- responsable marketing
- responsable export

administration

- Opérateur de bascule
- Assistant administratif
- Responsable d'expédition / logistique

transport : chauffeur

autre :

o Quel(s) type(s) de contrat(s) :

- CDI,
- CDD
- Intérim
- contrat d'apprentissage
- contrat de professionnalisation
- emploi aidé / insertion

- Par le biais de quel(s) partenaire(s) avez-vous réalisé ce recrutement ?

- Pôle-Emploi, annonces,
- candidatures spontanées
- réseau
- entreprises concurrentes.... ?
- autre :

Si vous recherchez une personne avec des compétences multiples : quelles poly-compétences ? (quel « mouton à 5 pattes » ?)

.....
.....

9) Avez-vous rencontré des difficultés pour recruter ?

oui non

Si oui : pour quels postes et pour quelles raisons ?

Réponse spontanée :

.....

.....

Par expérience, pouvez-vous nous indiquer dans la liste, quels sont les postes pour lesquels un recrutement est difficile (3 réponses maximum) ?

- exploitation / production :
 - opérateur de production
 - conducteur de process
 - conducteur d'engins
 - chef d'équipe
 - responsable d'exploitation

- ingénierie – expertise technique :
 - Techniciens de laboratoire, responsable de laboratoire
 - Responsable de maintenance
 - Ingénieur process
 - Responsable Qualité sécurité environnement
 - conception d'équipements (bureau d'études)
 - ingénieur R et D

- commercial (achat ou vente)
 - Assistant des ventes (gestion administrative des fournisseurs et clients)
 - technico-commercial/commercial
 - responsable marketing
 - responsable export

- administration
 - Opérateur de bascule
 - Assistant administratif
 - Responsable d'expédition / logistique

- transport : chauffeur

- autre :

Si oui : Quelles sont vos principales difficultés de recrutement ?

- Manque de candidats
- Inadéquation de la formation
- Manque d'expérience professionnelle dans le domaine
- Manque d'adaptabilité des candidats
- Niveau de rémunération
- Autres :

10) Avez-vous un dispositif d'accueil pour les nouveaux salariés ?

Réponse spontanée :

Lors de l'intégration d'un nouveau salarié que lui proposez-vous ?

- Une période de formation aux spécificités du métier (qualification, certification)
- Une formation au secteur
- Une formation sur l'entreprise – Découverte de l'entreprise
- Une formation sécurité
- Un livret d'accueil
- Un parrain
- Une formation à la qualité
- Autres :

11) Au cours de l'année 2010, combien de salariés ont quitté l'entreprise ?

Dans quel domaine d'activité occupaient-ils un poste ?

- exploitation / production :
 - opérateur de production
 - conducteur de process
 - conducteur d'engins
 - chef d'équipe
 - responsable d'exploitation

- ingénierie – expertise technique :
 - Techniciens de laboratoire, responsable de laboratoire
 - Responsable de maintenance
 - Ingénieur process
 - Responsable Qualité sécurité environnement
 - conception d'équipements (bureau d'études)
 - ingénieur R et D

- commercial (achat ou vente)
 - Assistant des ventes (gestion administrative des fournisseurs et clients)
 - technico-commercial/commercial
 - responsable marketing
 - responsable export

- administration
 - Opérateur de bascule
 - Assistant administratif
 - Responsable d'expédition / logistique

- transport : chauffeur

- autre :

Evolution de carrière

12) Des salariés de votre entreprise ont-ils déjà demandé à évoluer ?

oui non

Commentaire éventuel de l'interlocuteur :

Réalisez-vous des entretiens d'évaluation des compétences ?

oui non

Commentaire éventuel de l'interlocuteur :

Existe-t-il une méthode d'évolution des salaires ? Oui/non

Commentaire éventuel de l'interlocuteur :

Vos projets pour les 5 prochaines années

13) Avez-vous des informations sur :

- le nombre d'emplois à pourvoir dans votre entreprise ?

oui non

Si oui, pouvez-vous préciser ?

- l'évolution technique de votre secteur ? oui non

Si oui, pouvez-vous préciser ?

- L'évolution réglementaire de votre secteur ?

o Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE)

o Réglementations relatives aux déchets

o Responsabilité élargie des producteurs (REP)

o Eco-organismes

o Réglementation européenne type « REACH »

- vos besoins en formations ? oui non

Si oui, pouvez-vous préciser ?

Enfin, avant de terminer, pouvez-vous nous indiquer comment vous percevez votre secteur d'activité en termes d'image ou de potentialité de croissance du chiffre d'affaires ?

- En termes d'image ?

très négatif

négatif

neutre

positif

très positif

Commentaire éventuel de l'interlocuteur :

.....

- En termes de potentialité de croissance du chiffre d'affaires ?

très négatif

négatif

neutre

positif

très positif

Commentaire éventuel de l'interlocuteur :

.....

- quels sont les éléments positifs de votre secteur ?

.....

- quels sont les éléments négatifs de votre secteur ?

.....

Nous tenons à vous remercier vivement du temps que vous nous avez consacré et ne manquerons pas de vous tenir informé des résultats de cette enquête.

Par ailleurs, pouvez-vous me rappeler votre nom et votre fonction au sein de l'entreprise ?

.....
.....



ACTEUR DE L'ÉCO-TRANSITION



Rue de Bourgogne - Base du 11/19
62750 Loos en Gohelle



Tél. +33(0)3 21 13 06 80
Fax : +33(0)3 21 13 06 81



contact@cd2e.com



www.cd2e.com

