



Emplois, métiers et formation dans le secteur du recyclage

Synthèse du CEP de la branche

Avril 2010





Présentation Générale du secteur – état des lieux



Le secteur du recyclage (directive 2008/98/CE 19 novembre 2008).

- ⇒ Toute opération de valorisation par laquelle les déchets sont retraités en produits, matières ou substances aux fins de leur fonction initiale ou à d'autres fins

- ⇒ La hiérarchie des déchets
 - Prévention
 - Préparation en vue du réemploi
 - Recyclage
 - Autre valorisation, notamment énergétique et
 - Elimination



Les différentes filières :

- ⇒ *Ferrailles*
- ⇒ *Métaux non ferreux*
- ⇒ *Papiers cartons*
- ⇒ *Textiles*
- ⇒ *Plastiques*
- ⇒ *Verre*
- ⇒ *Palettes*
- ⇒ *Solvants*
- ⇒ *Plumes et duvets*
- ⇒ *Déconstruction automobile*
- ⇒ *Déchets industriels banals en mélange*




Quelques chiffres pour 2008 :

- **42,6 millions de tonnes/an** retirées du flux des déchets et transformés en 37,2 millions de tonnes de matières premières
- **11,3 milliards de CA**
- 2400 entreprises, soit 3600 établissements employant **34 000 salariés**
- **621,5 millions d'euros** d'investissements annuels
- **7,8 millions de tonnes** exportées
- plus de **40 %** des matières premières non énergétiques de l'industrie nationale issues du recyclage
- économiseur d'énergie (jusqu'à 95 % pour l'aluminium)
- moindres pollutions (air et eau)

Evolution des volumes produits

	Volumes produits en 2007 (millions de T)	Evolution des volumes (1999 – 2007)	Croissance annuelle en %
Ferrailles et VHU	14,4	32%	3,5%
Métaux non ferreux	1,75	35%	4%
Papiers cartons	6,1	34%	4%
Textiles	0,33	50%	5,5%
Plastiques	0,37	70%	7,5%
Verre	1,98	28%	3,0%
DIB	3,6	ND	ND
Palettes	1,82	35%	4%
Autres	5,69	63%	7%
total	36	58%	6,5%



Cartographie du secteur en terme d'emplois

- ⇒ **69 %** de salariés sont ouvriers, 23 % TAM, 8 % cadres
- ⇒ **80 %** des salariés sont des hommes
- ⇒ **90 %** des salariés de la branche à temps plein
- ⇒ Âge moyen : 40 ans
- ⇒ **21 %** des salariés sans diplôme, **32 %** titulaires d'UN CAP ou d'un BEP

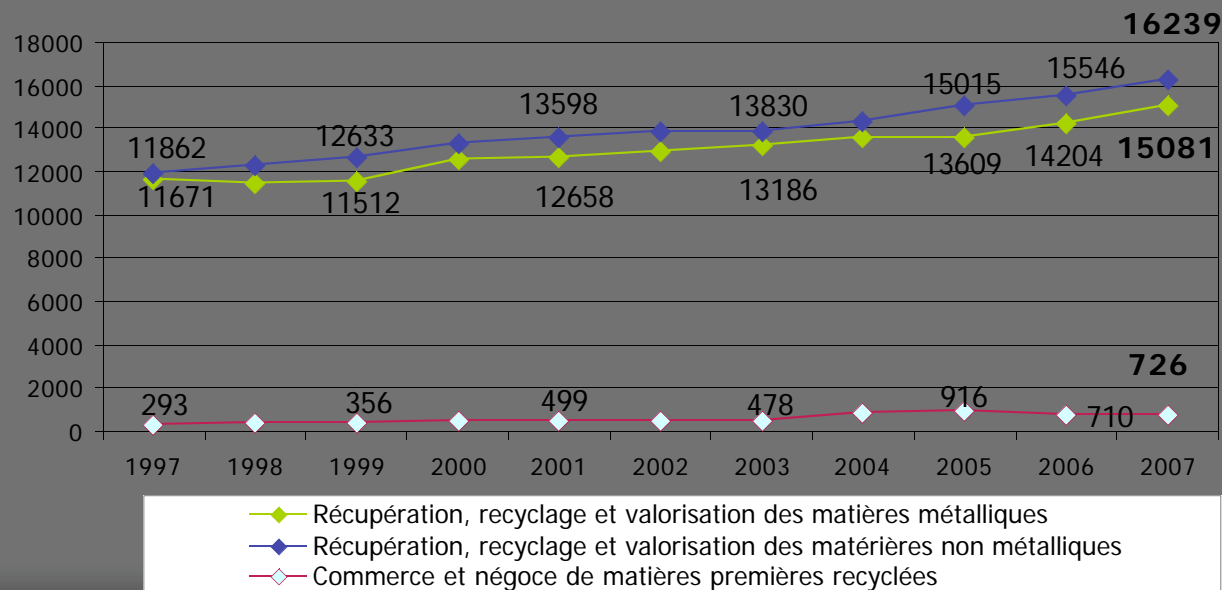
Les effectifs salariés

La progression est la plus élevée au sein des commerces de gros de déchets recyclables (effectifs multipliés par 2,5 en 10 ans).

Les effectifs des établissements de la récupération de matériaux non métalliques ont connu une hausse de +37% sur 10 ans.

La hausse est de +29% dans la récupération de matières métalliques.

Evolution du nombre de salariés

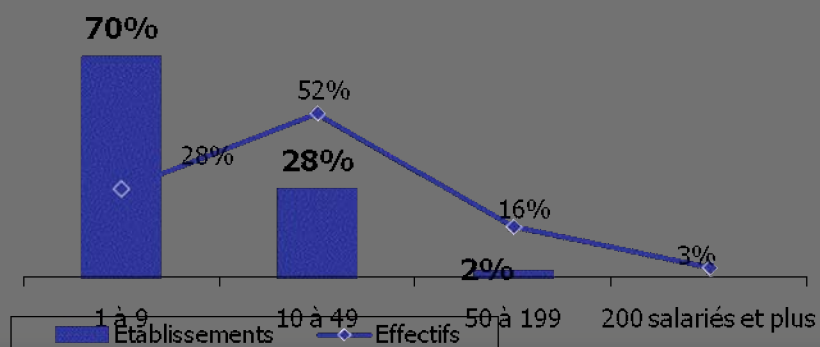


Répartition des effectifs salariés et des établissements, selon la taille des établissements

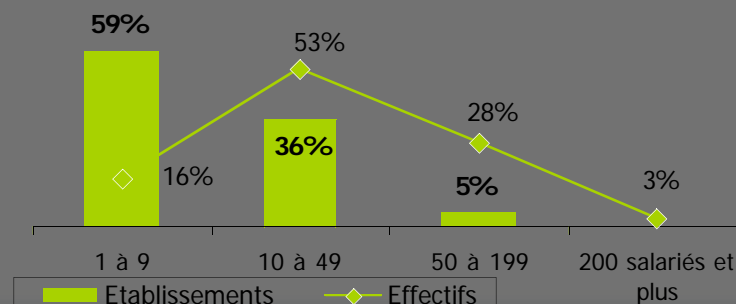
La majorité des salariés travaillent dans les établissements de 10 à 49 salariés.

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.

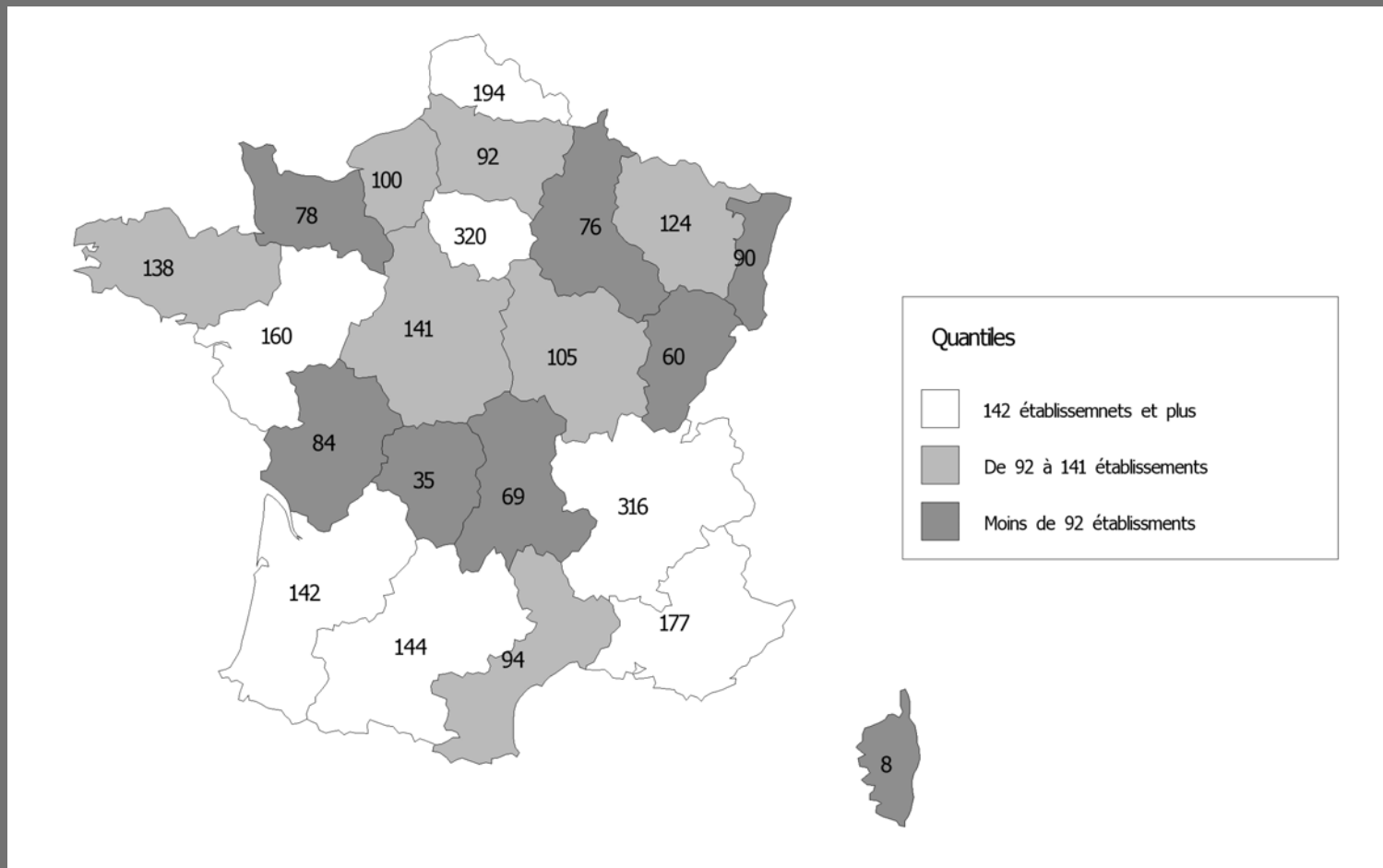
Récupération, recyclage et valorisation des matières métalliques (37.1Z)



Récupération, recyclage et valorisation des matières non métalliques (37.2Z)



Répartition des établissements



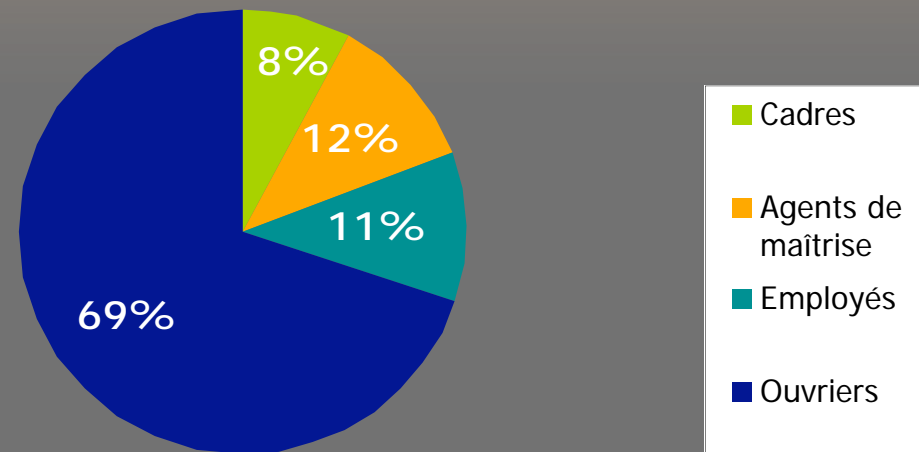
Répartition des entreprises sur l'arrondissement de Lille

ENTREPRISES	VILLE
ALPHAPAL	VERLINGHEM
BIHLER	ROUBAIX
BOONE COMENOR METALIMPEX	MARQUETTE LEZ LILLE
BOURSIER LOUIS	LILLE
BRABANT PIERRE	CHERENG
BUYCK	CROIX
CIBIE RECYCLAGE	MARQUETTE LEZ LILLE
CORNU	WASQUEHAL CEDEX
D.METAL DOOLAEGHE & CIE	SAINT ANDRE
DE ARAUJO PAREJO	WERVICQ SUD
DOBIGIES	ROUBAIX
EPALIA NORD - PERENCHIES	PERENCHIES
F. R. T.	LOMME
GALLOO FRANCE	HALLUIN CEDEX

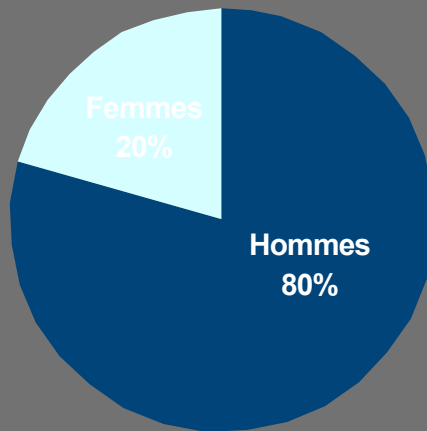
ENTREPRISES	VILLE
GDP EMBALLAGES	HAUBOURDIN CEDEX
HANTSON ET CIE	WAMBRECHIES
INTERSEROH FRANCE	QUESNOY SUR DEULE
LUMIVEROPTIM	SECLIN
MAZELIER RECYCLAGE	LILLE
NORD PAL PLAST	LESQUIN
PRE. FER. NORD SA	FRETIN
RECUPERATION DU NORD	LA CHAPELLE D'ARMENTIERES
SARL VANHEEDE	MARQUETTE
SODEPAM NORD METAUX	WATTRELOS
TRISELEC	HALLUIN
VAN GANSEWINKEL France (ex Gibert)	BOIS GRENIER
VEOLIA PROPLETE - TRP	SECLIN
VEOLIA PROPLETE NORD NORMANDIE	LOOS CEDEX
VOLUM'TRANSPORTS	MARQUILLIES

Données sociales

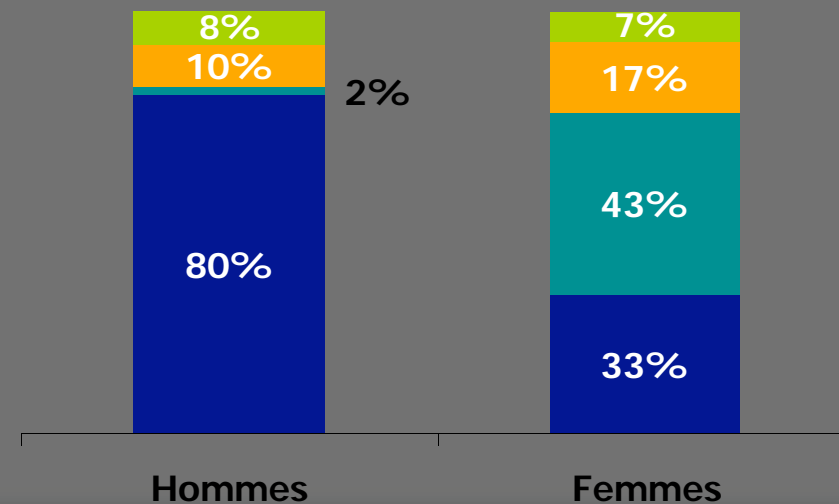
Répartition par CSP (37.1Z - 37.2Z - 51.5Q)



Répartition des salariés de la branche selon le sexe (37.1Z-37.2Z-51.5Q)



Répartition par CSP selon le sexe

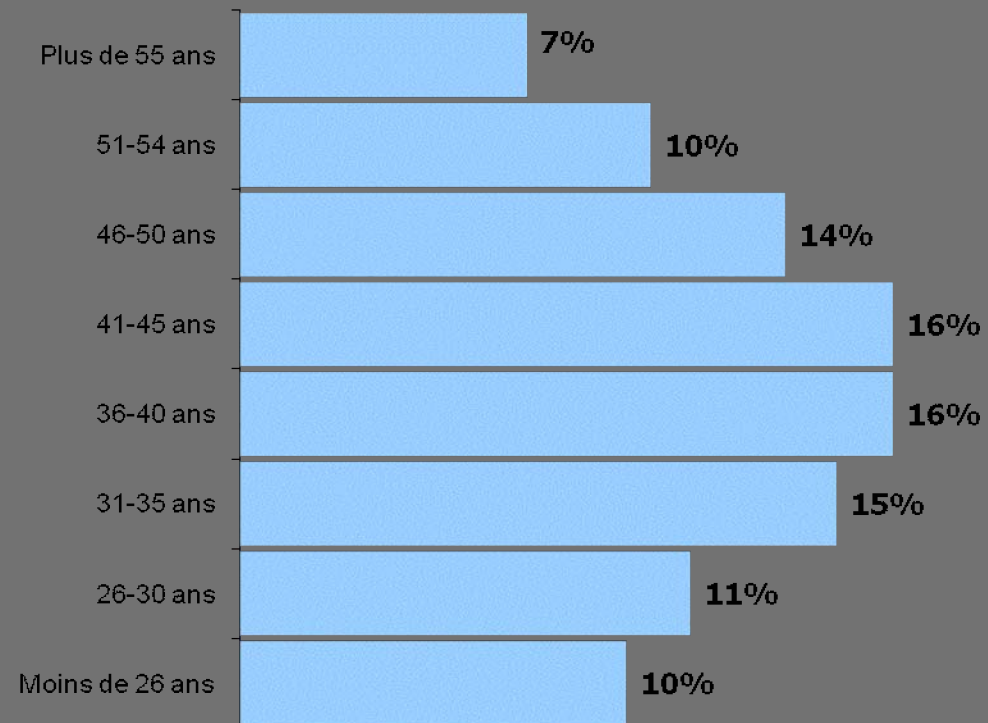


Près de la moitié des salariés de la branche a plus de 40 ans (47%).

17% des salariés ont plus de 50 ans, les moins de 26 ans représentant 10% des effectifs.

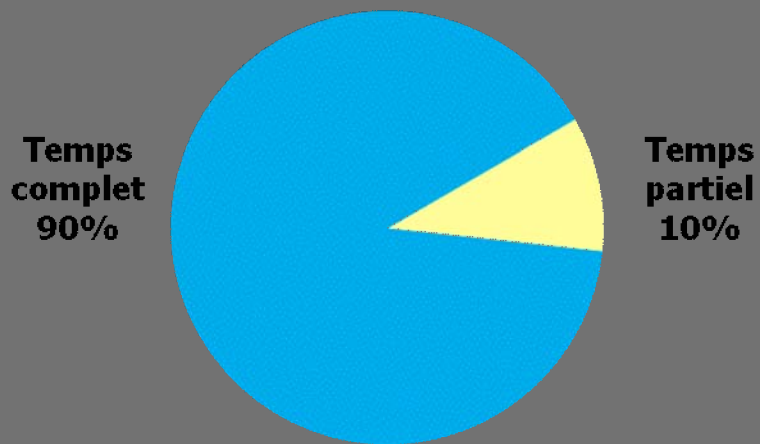
En 2007 l'âge moyen des salariés est de **39,8 ans**, soit une légère augmentation depuis 2003 (39,5 ans en 2003 et 39,6 ans en 2005).

Répartition par âge des salariés de la branche (37.1Z-37.2Z-51.5Q)

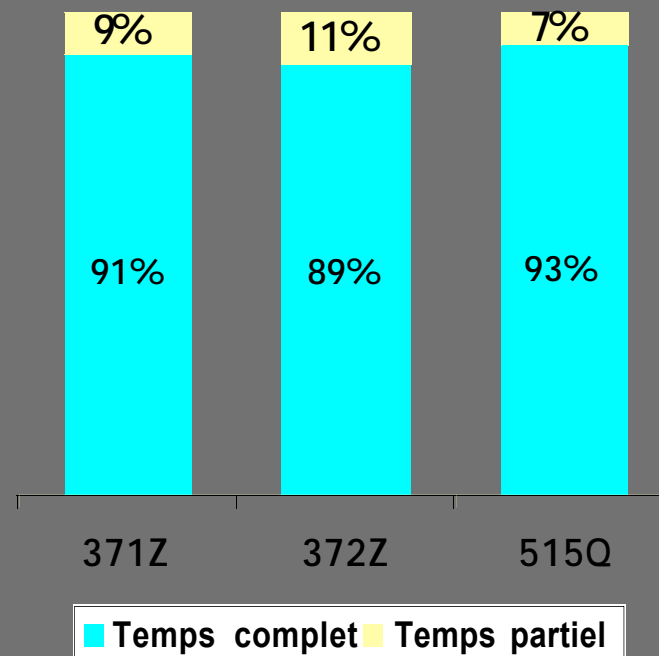


Durée du travail

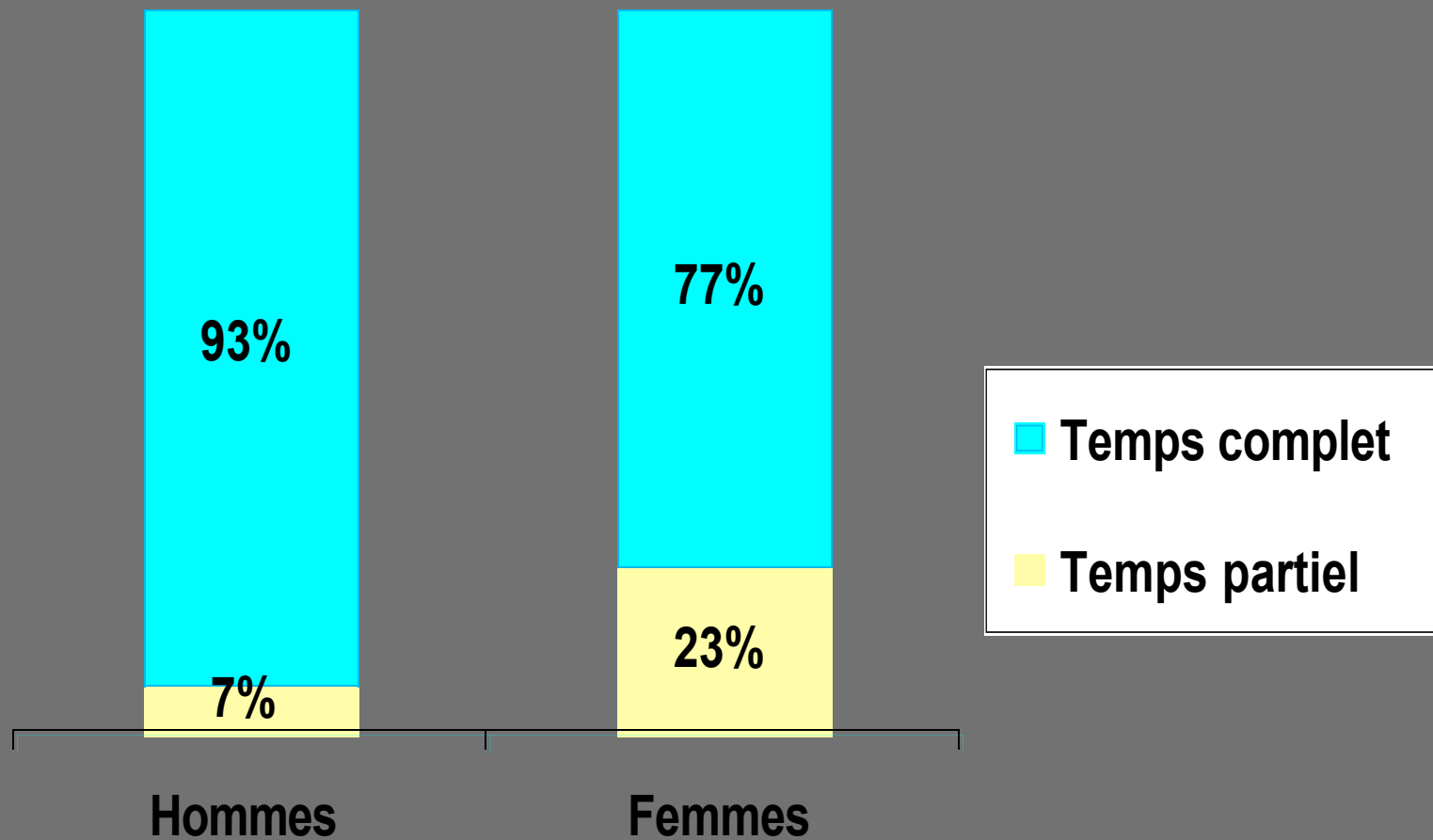
Ensemble de la branche
(37.1Z - 37.2Z - 51.5Q)



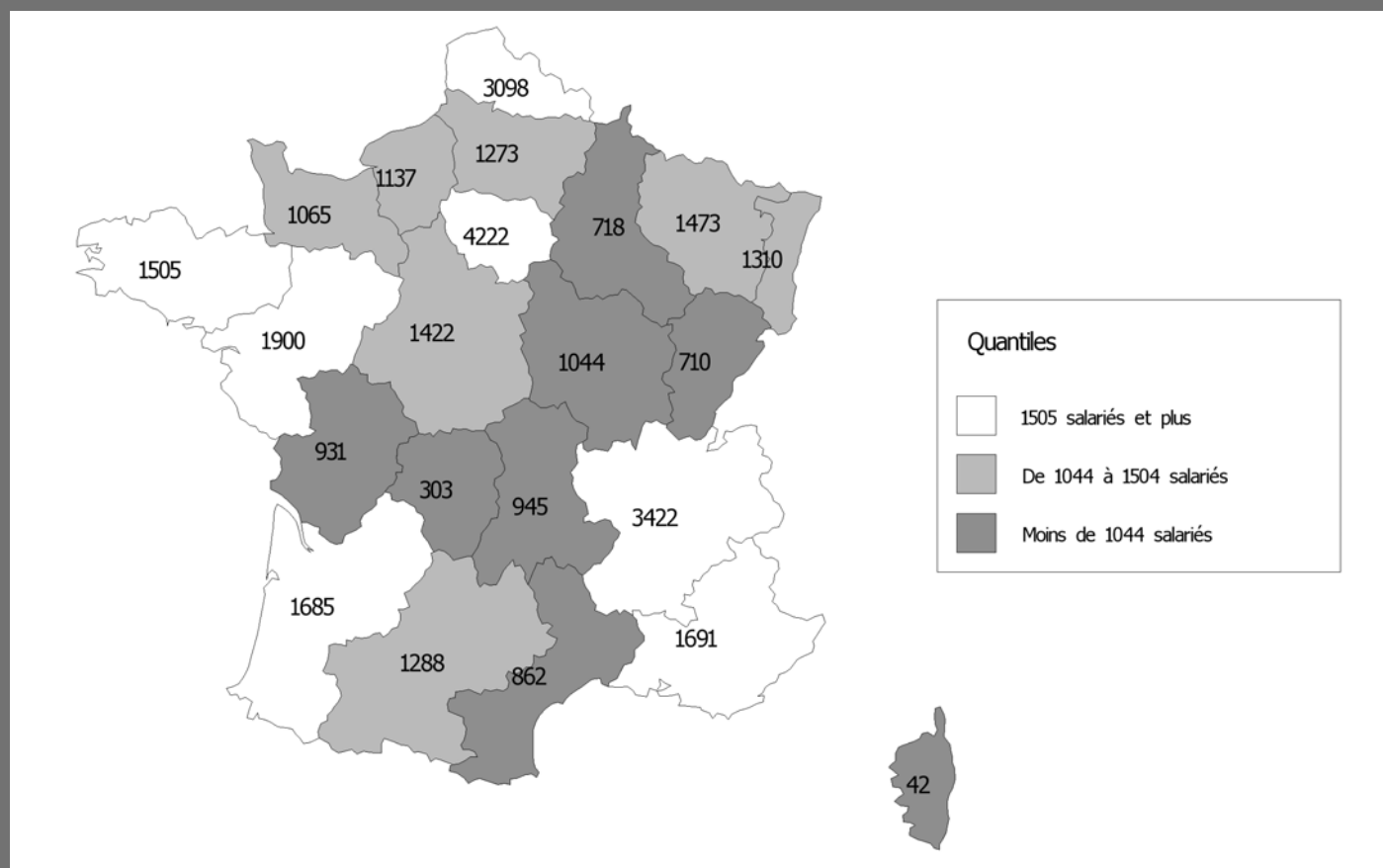
Répartition selon les temps plein/ temps partiel



**Proportion de salariés à temps partiel selon le sexe,
pour l'ensemble de la branche en 2007**



Répartition des salariés





Les évolutions et mutations en cours

Les facteurs d'évolution du secteur

Des évolutions juridiques

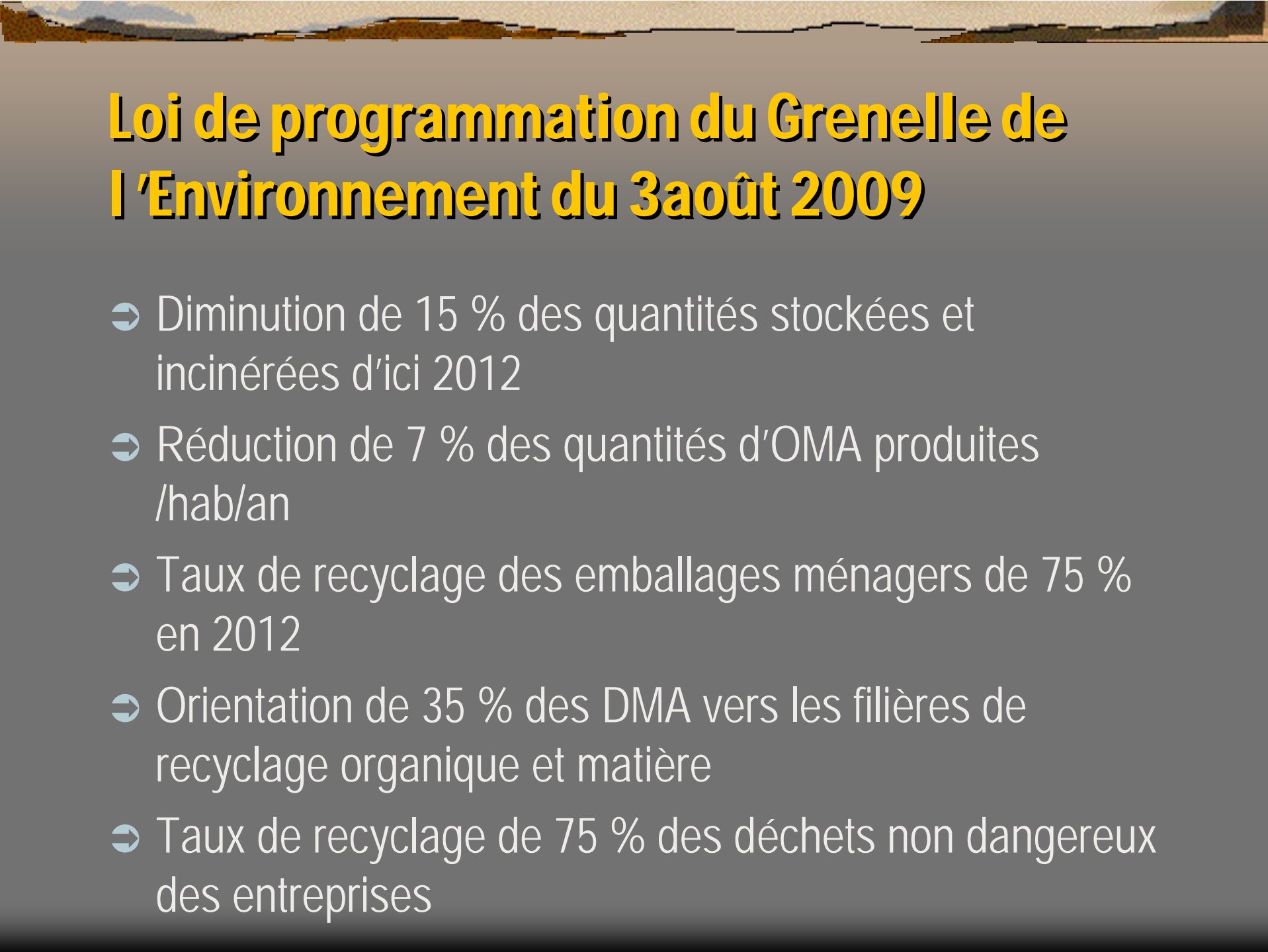


montée en puissance des normes et des réglementations liées au secteur : cadre réglementaire européen et national



Nouvelle directive cadre affirme la priorité au recyclage :

d'ici 2020, les états membres devront s'assurer que la moitié des déchets ménagers (papier, métal, plastiques, verre et déchets similaires) sera recyclée



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** -dynamique
de 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

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 environnementale

⇒ raréfaction des matières premières

⇒ concurrence internationale


⇒ coût du transport

⇒ Coût de l'énergie



Adaptation du secteur

- ❖ Industrialisation des procédés – évolution des technologies – augmentation des contrôles
- ❖ Collecte multi sites – élargissement de la palettes 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



Croissance des emplois

⇒ 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
 - **Fonctions de plus en plus encadrées par des certifications.**



⇒ **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)



➔ **Sur les fonctions d'ingénierie et d'expertise**

- Accroissement du nombre d'ingénieurs process et responsable Q.S.E
- Nécessité de responsable maintenance
- Analyse régulière de la production des entreprises (validation de la qualité des matières recyclées)
- Recherches en laboratoire
- Développement des fonctions support, de l'encadrement, du management



Fonctions administratives

- ⇒ Opérateur de bascule reste une fonction clef
- ⇒ La fonction RH reste naissante mais évolue rapidement
- ⇒ Dans les petites entreprises, le chef d'entreprise reste « le chef d'orchestre »; il cumule les fonctions
- ⇒ Externalisation de certaines fonctions administratives

Travail de la branche sur la GPEC : projet ADEC



Fonction transport

- ⇒ Nécessité de compétences en identification des produits à recycler
- ⇒ Qualités relationnelles – rôle d’ambassadeur de l’entreprise
- ⇒ Consignes de sécurité, respect de l’environnement
- ⇒ À noter : externalisation de la fonction



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



La gestion des ressources humaines

Le service RH

- ➔ 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

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....



Les enjeux en terme de formation

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




La formation continue

- ➔ choix large de formations multi secteurs, adapté à la demande des entreprises
- ➔ 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

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.



Réflexions en cours avec le Ministère de l'Éducation

- ⇒ **Sur le niveau V** : nécessité d'une formation type CAP attractive, proche du terrain et comportant des passerelles sur les différents métiers liés aux déchets – CAP du secteur à toiletter.
- ⇒ **Sur le niveau IV** : nécessité d'un Bac Pro (inexistant à ce jour) avec des compétences communes à certains secteurs de la filière environnement et des compétences spécifiques au recyclage
- ⇒ **Sur le niveau III** : nécessité d'un diplôme à compétences multiple (gestion de chantier, gestion de la qualité, de la sécurité, du développement durable, management, communication..) avec une connaissance des techniques professionnelles : BTS



Les actions de la branche en faveur de la formation

- ⇒ Construction d'une filière formation initiale et continue
- ⇒ Enquête sur les besoins en formation des entreprises
- ⇒ Elaboration de référentiels emplois
- ⇒ Diagnostic sur l'identification de l'offre de formation
- ⇒ Création référentiels formation en partenariats avec des organismes de formation repérés
- ⇒ Constitution d'un réseau d'organismes de formation
- ⇒ Refonte des CQP, dans une approche par les compétences



Projet **d'ADEC** (actions de développement des emplois et des compétences) en cours (3 ans) – partenariat avec la DGEFP

Pour les entreprises :

→ appui GPEC, professionnalisation de la fonction RH

Pour les salariés : sécurisation des parcours professionnels

→ Mise en place d'actions collectives de validation des acquis de l'expérience

→ Accompagnement à l'acquisition des savoirs faire de base « métier » (chauffeur, trieur, manutentionnaire, ...)

→ Actions débouchant sur une certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, certificat de qualification ou certification d'un cursus de formation)

→ Construction de passerelles interbranche sur les territoires (lien avec les Pôles de compétitivité, ...)

→ Formation au tutorat



Merci de votre attention.