

FEDEREC  
Organisations  
syndicales  
DGEFP

CONTRAT D'ETUDE  
PROSPECTIVE  
DU SECTEUR  
DES ENTREPRISES  
DU RECYCLAGE

***Rapport final***

*Le 31 mars 2010, N/Réf. : P.916.07*

**Rapport validé à l'unanimité lors du Comité  
de pilotage du 29 mars 2010**

*Contact Ambroise Bouteille et Associés : Ambroise Bouteille, Président  
Tél : 01 44 06 05 50 – Email : [abouteille@ambroisebouteille.com](mailto:abouteille@ambroisebouteille.com)*

*Contact BIPE : Elisabeth WAELBROECK-ROCHA, Associé, Vice Président  
Tél : 01 70 37 23 17 – Email : [elisabeth.Rocha@bipe.fr](mailto:elisabeth.Rocha@bipe.fr)*

# Sommaire

---

<b>1. Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective</b>	<b>5</b>
<b>2. Synthèse des principaux facteurs d'évolution</b>	
2.1 Remarques méthodologiques	11
2.2 Des facteurs nombreux et puissants impactant l'emploi et les compétences du secteur du Recyclage	14
2.3 La structuration du secteur et l'organisation interne des entreprises	34
2.4 L'offre de formation	37
<b>3. Photographie statistique de la Branche</b>	<b>45</b>
<b>4. Les marchés et leurs évolutions</b>	<b>47</b>
<b>5. Les stratégies des entreprises pour s'adapter</b>	<b>68</b>
<b>6. Diagnostic de l'emploi du secteur</b>	
6.1 Les impacts sur les fonctions de l'entreprise, l'évolution des métiers et des compétences	78
6.2 Les impacts sur les caractéristiques du personnel	99
<b>7. La gestion des ressources humaines</b>	
7.1 La structuration et le développement de la gestion des ressources humaines	108
7.2 Les politiques de recrutement	111
7.3 La gestion des compétences en interne	121

7.4	La gestion des départs	130
<b>8.</b>	<b>Actions attendues de la part de la Branche</b>	<b>138</b>
<b>9.</b>	<b>Les entretiens auprès des jeunes</b>	<b>142</b>
<b>10.</b>	<b>Dépouillement de l'enquête quantitative</b>	<b>144</b>
<b>11.</b>	<b>Scénarios d'évolution</b>	
11.1	Introduction et remarques préliminaires	146
11.2	Les scénarios macroéconomiques	154
11.3	Les facteurs clefs et le modèle de prospective du Recyclage	165
11.4	Les scénarios d'évolutions des marchés par matériau à 2014 et 2019	175
11.5	Synthèse des projections à long terme	210
<b>12.</b>	<b>Recommandations</b>	<b>223</b>
<hr/>		
<b>13.</b>	<b>Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage</b>	
13.1	Présentation des sources statistiques	
13.2	La typologie des entreprises	
13.3	La démographie de l'emploi	
13.4	L'offre de formation initiale	
13.5	L'offre de formation continue	
<b>14.</b>	<b>Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes</b>	
<b>15.</b>	<b>Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative</b>	
15.1	Remarques méthodologiques	
15.2	Les entreprises	
15.3	Les salariés	

- 15.4 Les évolutions pressenties des effectifs
- 15.5 La politique de gestion des compétences et formations
- 15.6 Les difficultés des entreprises en matière de gestion des ressources humaines et soutiens utiles

**16. Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels**

**17. Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et préparation de l'enquête qualitative**

- 17.1 Liste des interlocuteurs des tables rondes
- 17.2 Préparation de l'enquête qualitative auprès des entreprises et des jeunes
- 17.3 Listes des interlocuteurs contactés dans le cadre de l'enquête qualitative

**1. Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**

2. Synthèse des principaux facteurs d'évolution
3. Photographie statistique des entreprises du recyclage
4. Les marchés et leurs évolutions
5. Les stratégies des entreprises pour s'adapter
6. Diagnostic de l'emploi du secteur
7. La gestion des ressources humaines
8. Actions attendues de la part de la Branche
9. Les entretiens auprès des jeunes
10. Dépouillement de l'enquête quantitative
11. Scénarios d'évolution
12. Recommandations
13. Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage
14. Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes
15. Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative
16. Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels
17. Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et préparation de l'enquête qualitative

## La Branche de la récupération et du recyclage des matériaux en France couvre un ensemble de secteurs d'avenir, porteurs de développement économique et d'emplois<sup>1</sup>

### ■ *La Branche se caractérise par un contexte particulier.*

- Le recyclage est **défini** au **niveau européen** comme « *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* » (Directive-cadre déchets du 22 novembre 2008).
- Le recyclage est une **nécessité** pour accompagner le développement économique et le rendre durable.
- La matière recyclée devient un véritable **produit**.

### ■ *La Branche est organisée en filières fortement spécialisées, agissant de plus en plus fréquemment sur une double activité : activité de collecte et activité de transformation des matériaux de récupération en nouvelles matières premières.*

- Les **9 secteurs, de tailles différentes**, sont spécialisés par domaine de traitement :
  - recyclage de la ferraille et des VHU,
  - recyclage des métaux non ferreux,
  - recyclage des papiers et cartons,
  - recyclage des matériaux textiles,
  - recyclage des plastiques,
  - recyclage du verre,
  - recyclage des DIB en mélange,
  - recyclage des palettes et du bois,
  - recyclage d'autres produits et matériaux (solvants, DEEE, produits issus de la déconstruction automobile, pneumatiques, préparation de combustibles solides de récupération ou CSR, duvets et plumes, etc.).

---

<sup>1</sup> Cette première partie est un condensé des objectifs présentés plus en détail dans la proposition commerciale.

- Les 2 secteurs de la collecte et du traitement des métaux non ferreux et ferrailles /VHU<sup>2</sup> représentent plus de 70 % du chiffre d'affaires total ;
- Parmi les autres secteurs, la collecte et le traitement des papiers et cartons, des DIB<sup>3</sup> et autres matériaux représentaient en 2007 respectivement 9 %, 8% et 7% du chiffre d'affaires global de la Branche.

■ *Le poids économique de la Branche se renforce tout comme son rendement et son efficacité.*

- Le chiffre d'affaires jusqu'à début 2008 a connu une progression régulière et forte.
- La progression en volume traduit à la fois une croissance de la Branche et une augmentation de son efficacité.

■ *La Branche est devenue un acteur significatif du développement économique et de l'emploi*

- Elle est un acteur positif de la **balance commerciale** nationale.
- Elle est un acteur significatif de l'**emploi pérenne** en France, un vecteur puissant de l'emploi salarié, et un vecteur d'emplois diversifiés et qualifiés.

---

2 Véhicules hors d'usage.

3 Déchet industriel banal.

## **La Branche doit, pour continuer à se développer sur un marché fragilisé par la crise, faire face à de nouveaux défis tout en accompagnant les évolutions structurelles largement amorcées**

- *Des évolutions structurelles de l'appareil de production de la filière sont engagées.*
- *Ces évolutions sont commandées par la mise en œuvre d'outils de production de plus en plus complexes et le recours à des technologies dont la sophistication est croissante.*
- *Ces évolutions doivent se faire sur un marché contraint et font courir des risques importants et croissants aux entreprises de la Branche.*
  - Compte tenu de la **volatilité du marché** et de la capacité au retournement brusque des prix de cession de la matière recyclée
  - Sensiblement amplifiées par la **volatilité extrême des cours des nouvelles matières premières** (alignés sur les prix de la matière vierge), se traduisant par des retournements de cycles rapides et potentiellement de grande amplitude.
  - Compte tenu également des **inversions brutales des volumes** commercialisables
- *Ces évolutions doivent être conduites en prenant en compte un contexte de ressources humaines qui se complexifie et se tend.*
  - Une **image** peu porteuse
  - De réels problèmes de **recrutement** actuels et des **difficultés de gestion des ressources humaines**

Ce qui impose au secteur d'élargir le socle et la composition sociale de ses ressources humaines.

- *Le développement de la Branche doit enfin être assuré sans qu'il puisse s'appuyer sur un système de formation préparé à la prise en compte des spécificités des différents secteurs de la Branche.*



**Les acteurs de la Branche n'ont pas attendu pour agir, mais leur réflexion doit désormais s'enrichir d'analyses en profondeur permettant de conforter ou réorienter les actions déjà engagées, mais surtout de mettre en place des dispositifs nouveaux et efficaces, prioritairement dans le domaine de la GPEC**

*A- Le CEP engagé par la Branche et les partenaires sociaux devra dans un premier temps fournir une vision approfondie et étayée des aspects qui suivent :*

- Etablir une **véritable photographie « en relief »** de la Branche (diversité professionnelle, technique, géographique, etc.).
- Fournir des **indicateurs essentiels** à la connaissance approfondie des conditions d'emploi et les caractéristiques d'utilisation de la main d'œuvre dans la Branche.
- Présenter un tableau complet et actualisé de **l'organisation du travail, des pratiques sociales et de la gestion des ressources humaines.**

*B- Les différents éléments recueillis doivent constituer la base d'une analyse qualitative précise et argumentée de l'évolution probable des secteurs et de leurs marchés, des métiers et des compétences.*

Une vision prospective des principaux facteurs d'évolution sous un triple aspect :

- les **évolutions attendues** (économiques, technologiques et réglementaires)
- les **évolutions probables des effectifs**
- une vision dynamique de **l'évolution des métiers et des compétences** liées

*C- L'ensemble des indicateurs recueillis et des éléments raisonnés de prospective des deux phases précédentes, doivent dans le troisième temps de ce CEP, s'inscrire dans un plan d'action concret et de mise en place cohérente avec les moyens mobilisables.*

- En **complément des actions conduites** pour les amplifier chaque fois que leur aboutissement pourra être parfait
- En privilégiant les **actions simples, immédiates et mesurables** par les acteurs
- **Reposant sur des scénarios d'évolution** partagés par les commanditaires
- **Ce CEP doit pouvoir, à terme, déboucher sur un ADEC.**

## Le déroulement

### *Phase 1 : Etat des lieux*

*Comité de pilotage*

Étape 1.1 : Entretiens approfondis avec les acteurs et observateurs de la Branche
Étape 1.2 : Compilation, analyse et interprétation des statistiques publiques et professionnelles



*Comité de pilotage*

### *Phase 2 : Entretiens approfondis avec les entreprises et jeunes en formation*

Étape 2.1 : Entretiens qualitatifs approfondis auprès de 45 entreprises
Étape 2.2 (option) : Réalisation de 18 entretiens téléphoniques approfondis auprès de jeunes en formation ou juste recrutés
Étape 2.3 (option) : Enquête par questionnaire auprès de l'ensemble des entreprises de la Branche (2 400)



*Comité de pilotage*

### *Phase 3 : Préconisations pour un plan d'action*

Étape 3.1 : Construction et approfondissement des scénarios
Étape 3.2 : Elaboration, concertation et finalisation des recommandations



*Comité de pilotage final*

Étape 3.3 (option) : Aide à la conception éventuelle d'un Adec et d'autres actions coordonnées
--

**1. Rappel des objectifs et du déroulement  
du contrat d'étude prospective**

**2. Synthèse des principaux facteurs  
d'évolution**

**2.1. Remarques méthodologiques**

**2.2 Des facteurs nombreux et puissants  
impactant l'emploi et les compétences  
du secteur du Recyclage**

**2.3 La structuration du secteur et  
l'organisation interne des entreprises**

**2.4 L'offre de formation**

**3. Photographie statistique de la Branche**

**4. Les marchés et leurs évolutions**

**5. Les stratégies des entreprises pour  
s'adapter**

**6. Diagnostic de l'emploi du secteur**

**7. La gestion des ressources humaines**

**8. Actions attendues de la part de la Branche**

**9. Les entretiens auprès des jeunes**

**10. Dépouillement de l'enquête quantitative**

**11. Scénarios d'évolution**

**12. Recommandations**

**13. Annexe 1 : Photographie statistique des  
entreprises du recyclage**

**14. Annexe 2 : Les entretiens auprès des  
jeunes**

**15. Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête  
quantitative**

**16. Annexe 4 : Compléments d'information  
concernant les Bacs professionnels**

**17. Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et  
préparation de l'enquête qualitative**

## Remarques méthodologiques

■ *Ce rapport n'est pas un état des lieux statique, mais une analyse préalable de l'ensemble des facteurs d'évolution ayant un impact prévisible sur l'emploi et les compétences.*

■ *Six tables rondes ont été réalisées, regroupant des interlocuteurs stratégiques.*

En complément d'une analyse documentaire, des analyses riches ont été remontées des rencontres dans le cadre de **six tables rondes** qui ont rassemblé<sup>4</sup> :

- **FEDEREC** et les **Organisations syndicales** désignées par la CPNE ;
- les représentants de l'**Etat** :
  - Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi (DGEFP, DGCIS),
  - Ministère du travail,
  - Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer,
  - ADEME,
  - Ministère de l'Education nationale ;
- les partenaires de l'**Emploi** et de la **Formation continue** :
  - ADEFA
  - AFPA
  - AFT IFTIM,
  - APTH,
  - Observatoire prospectif des métiers FORCO,
  - ECF,
  - E2S,
  - FEDEREC, FORMAREC,
  - GRETA,
  - MPS Aquitaine,
  - Observatoire du travail temporaire,
  - Rudologia ;

---

<sup>4</sup> La liste des invités à fait l'objet d'un choix de la profession.

- les acteurs de la **Formation initiale** :
  - ADEFA,
  - MPS Aquitaine,
  - CFA de la CCI de l'Oise,
  - CFA des Maisons Familiales Rurales (MFR),
  - FEDEREC,
  - Ministère de l'Education nationale ;
- les représentants de **clients du secteur**<sup>5</sup>:
  - Chambre Syndicale des Emballages en Matière Plastique (CSEMP),
  - Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre (FCSIV),
  - Fédération Française de l'Acier (FFA),FEDEREC et l'ADEME étaient également présents ;
- les **éco-organismes**<sup>6</sup> :
  - Aliapur,
  - Eco Emballages,
  - Eco-systèmes,
  - Eco TLC.

■ *Nous remercions encore les participants pour leur disponibilité et leurs contributions à cette réflexion.*

---

<sup>5</sup> L'ensemble des représentants des clients étaient conviés, certains ont dû s'excuser.

<sup>6</sup> L'ensemble des éco-organismes étaient conviés.

**1. Rappel des objectifs et du déroulement  
du contrat d'étude prospective**

**2. Synthèse des principaux facteurs  
d'évolution**

**2.1. Remarques méthodologiques**

2.2 Des facteurs nombreux et puissants impactant l'emploi et les compétences du secteur du Recyclage

2.3 La structuration du secteur et l'organisation interne des entreprises

2.4 L'offre de formation

3. Photographie statistique de la Branche
3. Photographie statistique de la Branche
4. Les marchés et leurs évolutions
5. Les stratégies des entreprises pour s'adapter
6. Diagnostic de l'emploi du secteur
7. La gestion des ressources humaines
8. Actions attendues de la part de la Branche
9. Les entretiens auprès des jeunes
10. Dépouillement de l'enquête quantitative
11. Scénarios d'évolution
12. Recommandations
13. Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage
14. Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes
15. Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative
16. Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels
17. Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et préparation de l'enquête qualitative

## Des évolutions économiques marquées ces dernières années

### ■ *Le Recyclage est une activité en profonde mutation.*

- L'activité du recyclage a connu, en France, depuis une dizaine d'années, une profonde restructuration qui s'est traduite par une **diminution** régulière du **nombre d'entreprises** et cela jusqu'en 2005.

Puis après une stabilisation en 2006, le nombre d'entreprises a cru en 2007, ce qui est à mettre en relation avec la progression de l'activité économique.

- Dans le même temps, l'**emploi** dans le recyclage a cru de 30%, sur une dizaine d'années, avec une progression de 5% pour la seule année 2007.

Les progressions d'emplois les plus rapides proviennent des **nouvelles filières** de recyclage qui se développent corrélativement à la mise en place de réglementations (filières soutenues par des systèmes de Responsabilités Elargies du Producteur (REP), comme celle mise en place pour les DEEE et le textile.

- Le chiffre d'affaires réalisé par les acteurs de l'activité de Récupération et Recyclage en France a passé pour la première fois le cap des 10 milliards d'euros pour atteindre 10,8 milliards d'euros en 2007 soit une progression de 10% par rapport à l'année précédente.

### ■ *Le Recyclage se positionne parmi diverses filières de gestion des déchets*

- Le recyclage se trouve en **concurrence** avec d'**autres filières de traitement** :
  - la **valorisation énergétique** en Unité d'Incinération d'Ordures Ménagères (UIOM),
  - le stockage en **centres d'enfouissement**,
  - plus récemment la **réutilisation** des produits en fin de vie, par le biais des ressourceries et des recycleries, via les exportations (les produits peuvent être remis en état ou doivent l'être à leur arrivée à destination).

Dans ces derniers cas, le produit en fin de vie est remis en état pour une seconde utilisation. Chacune de ces filières s'applique à des déchets qui leurs sont particuliers.

- Le **coût** de la filière concurrente est un des éléments déterminant dans le **choix de la filière**. Il conditionne en grande partie la décision des acteurs économiques sur l'orientation que doit prendre le produit en fin de vie. L'accessibilité de ces filières est déterminée par les contraintes d'exploitation des sites (contraintes

techniques et contraintes réglementaires) et par le coût des transports, qu'ils soient en amont ou en aval de la filière retenue.

■ **Les marchés du Recyclage se sont fortement développés ces dernières années.**

- Sur la période récente, de 1999 à 2007, l'évolution des volumes produits a été très rapide et comprise entre +32% et +63% selon les matériaux soit une croissance moyenne annuelle comprise entre +3,5 et +7,0%/an.

<b>Les différentes filières sur l'année 2007</b>			
	Volumes produits en 2007 Millions de Tonnes	Evolutions des volumes sur 9 ans 1999-2007 en %	Croissance annuelle moyenne 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%
<b>Total</b>	<b>36,0</b>	<b>58%</b>	<b>6,5%</b>

Source FEDEREC

- On notera que le poids des différentes filières varie fortement d'un matériau à l'autre.

Par ailleurs les marchés qui progressent le plus rapidement concernent des filières dites « récentes » à savoir les plastiques et les textiles comparativement aux filières dites « historiques » telles que la ferraille et les VHU, les métaux non ferreux, les papiers-cartons et surtout le verre.



Enfin, les déchets dits « **autres** » sont, de fait, des déchets pour lesquels la **récupération** est également **récente** et pour lesquels les destinations historiques étaient principalement la décharge et l'incinération.

■ *La crise s'est fait cependant fortement sentir.*

- Les **marchés** étaient souvent **fragmentés** et en réalité, **fragiles**.
- L'impact de la crise sur les entreprises fournissant les matériaux à recycler s'est **immédiatement répercuté** sur les entreprises du Recyclage. La stabilisation voire la baisse de production des industries lourdes et des industries manufacturières a eu pour conséquence de diminuer fortement la production de chutes de fabrication. Cette diminution des volumes de déchets produits a eu un impact direct sur les professions de collecte et de recyclage de ces chutes de production.
- A cela s'est ajoutée la **baisse** de l'ensemble **des emballages** et accessoires de transport des produits manufacturés (palettes, supports divers).
- En période de croissance les prix des matières premières secondaires ont tendance à augmenter rapidement ce qui conduit les détenteurs de déchets récupérables et de produits en fin de vie à les vendre aux prestataires de collecte et de recyclage pour s'assurer des rentrées financières intéressantes. En période de crise et corrélativement de baisse des cours des matières premières secondaires, les **détenteurs de produits en fin de vie** ont tendance à les **stocker** en attendant une remontée des cours, s'ils ne sont pas contraints par des problèmes de stockage, ou des besoins pressants d'amélioration de leur trésorerie.

■ *Les exigences clients se sont renforcées sur la qualité des matières livrées.*

La **tendance commune** à l'ensemble des activités clientes de la récupération dépend :

- Du degré de maturité des filières (filiale de production d'acier ou de verre versus textile et bois),
- Des applications et des **débouchés** des produits fabriqués après recyclage.

■ *La qualité sera à terme normée, valeur a minima européenne, pour une partie des matériaux du moins ceux qui perdront leur statut de déchets.*

- L'accroissement des exigences (avec ou sans normes) **conditionnera** fortement le **niveau** d'équipement des entreprises de récupération et donc les besoins d'investissements.

D'où :

- une **restructuration** à moyen terme **de la profession** (ce n'est pas le seul facteur),
- la **disparition de petites entreprises**,
- le **repositionnement dans la chaîne de valeur** : de l'entreprise de collecte au fournisseur de matières premières (de récupération) pour l'industriel, en passant par les centres de tri.
- Plus généralement, la certification de type ISO permet l'utilisation de **référentiels communs** entre clients et fournisseurs et sont une garantie de rigueur, de respect de la réglementation, et d'une traçabilité dans les procédures.

■ *La concurrence nationale, européenne et internationale se développe.*

- Le marché de la récupération est pour la plupart des matériaux d'une dimension **mondiale**.
- Les équilibres entre l'offre et la demande à l'échelle mondiale déterminent pour une bonne part les **niveaux des cours**.
- La concurrence entre les entreprises de **pays ou de continents où la main-d'œuvre est à bas coût** et les entreprises de récupération française est exacerbée par un **euro fort** et le **renchérissement des exigences** de qualité des industriels recycleurs de matières premières de récupération.

■ *L'exigence de qualité s'accompagnera d'augmentations de coûts de revient liés aux besoins supplémentaires de séparation, tri, ségrégation et contrôle des matériaux.*

- Cela s'accompagnera par :
  - **plus de main d'œuvre** si les opérations restent manuelles,
  - **plus d'investissements** pour des équipements de plus en plus sophistiqués et complexes (à quantité entrante égale) : augmentation du poids des amortissements des équipements et main-d'œuvre plus qualifiée.
- Dans les deux cas, la **productivité doit augmenter** et donc les **quantités** de matières récupérées à transformer doivent **croître** par unité d'œuvre (tonne/employé ou capacité de l'installation/employé).
- In fine, cela conduira à un renforcement de :
  - **l'automatisation des installations**,

- et très probablement à la **concentration** du nombre d'entreprises au moins sur certains maillons des filières de récupération (centre de tri, centre de transformation-préparation).

## Des évolutions juridiques et de régulation

### ■ *Ces vingt dernières années ont signé la montée en puissance des normes environnementales.*

Le recyclage bénéficie aujourd'hui d'une reconnaissance et d'une définition réglementaire officielle.

### ■ *Dans le cadre du principe de pollueur payeur, la responsabilité du producteur a été renforcée...*

- En particulier pour le financement et l'organisation de l'élimination des produits en fin de vie.
- De ce principe découle une série de **réglementations françaises et européennes** : réduction de la matière première à la source<sup>7</sup>, matières interdites<sup>8</sup>, proportion de matière recyclée intégrée dans un nouveau produit.

### ■ *...et le principe d'une responsabilité partagée entre les acteurs a été affirmée.*

- Les détenteurs **distributeurs, producteurs, traiteurs et collectivités** se voient officiellement attribuer une responsabilité pour la gestion des produits en fin de vie.
- De cela découle une série de **réglementations françaises et européennes** sur les déchets : obligation de valorisation des déchets<sup>9</sup>, instruments économiques (souvent d'internalisation des coûts de gestion des déchets), réduction des impacts sur l'environnement de l'élimination des déchets<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Directive du 20 décembre 1994 et décret du 20 juillet 1998 concernant les emballages

<sup>8</sup> Directive du 18 septembre 2000 (« directive VHU ») et décret du 1<sup>er</sup> août 2003 qui limite l'utilisation de matériaux lourds et d'autres substances dangereuses dans les véhicules et prévoit l'intégration croissante de matériaux recyclés et la prise en compte du démontage et de la valorisation dès la conception.

Directive du 18 mars 1991 et décrets du 30 décembre 1997 puis 12 mai 1999 et 29 décembre 1999 concernant la mise sur le marché des piles et accumulateurs et leur élimination.

<sup>9</sup> Loi du 15 juillet 1975 modifiée, puis décret du 15 mai 1997 concernant la classification des déchets dangereux

Loi du 13 juillet 1992 qui réserve la décharge aux déchets ultimes

<sup>10</sup> Arrêté du 9 septembre 1997 concernant le stockage et Directive du 8 et 21 juin 1989 concernant l'incinération

Pour compléter ces réglementations à portée générale, des **réglementations spécifiques** à certains déchets ont aussi été mises en œuvre, notamment sur les huiles usagées<sup>11</sup>, les emballages ménagers<sup>12</sup>, les emballages non ménagers<sup>13</sup>, les piles et accumulateurs<sup>14</sup>, les VHU<sup>15</sup>, les DEEE – mais parfois **sans objectif quantitatif**<sup>16</sup>.

### ■ *Le cadre réglementaire récent réaffirme le rôle central du recyclage.*

- La **nouvelle directive cadre** doit abroger et remplacer les directives existantes à savoir la directive 75/439/CEE, la directive 91/689/CEE et la directive 2006/12/CE, avec un effet au 12 décembre 2010.

Elle fixera cette fois des **objectifs chiffrés de recyclage**<sup>17</sup>, de récupération et de valorisation à atteindre au plus tard à l'horizon 2020 et affirme :

- La **priorité au recyclage** (et à la valorisation) ;

La **hiérarchie des formes de traitement** (réduction à la source, réemploi, recyclage ...) qui est désormais opposable à des producteurs qui ne relèvent pas d'une collectivité locale ou d'une installation classée ;

- une **sortie du statut de déchets** ;

-Avec une définition des **critères techniques** et respects de 4 conditions :

1/ utilisation à fins spécifiques,

2/ existence de **marché**,

3/ respects exigences et **normes**,

4/ utilisation **sans effets nocifs** sur l'environnement et l'homme ;

-Et un **changement de statut** applicable pour certains flux à court terme :

\*fin 2011 : ferrailles/papier/verre

\*extension prévue aux granulats, pneus et textiles.

- **Clarification du statut de sous-produit**

---

11 Décret du 21 novembre 1979

12 Décret du 1<sup>er</sup> avril 1992

13 Décret du 13 juillet 1994

14 Directive du 18 mars 1991

15 Directive du 18 septembre 2000

16 sauf dans le Décret du 18 novembre 1996 sur les plans départementaux d'élimination des déchets ménagers

17 Déchets ménagers : 50% de recyclage ; Déchets de construction : 70 % de recyclage

- **Grenelle 2 :**
  - des **objectifs** de recyclage plus **volontaristes** ;
  - un remaniement de la **nomenclature** des installations classées :
    - \* système d'autorisation simplifié pour les installations de recyclage,
    - \* mais de nouvelles questions se posent et invitent à la vigilance.
- **Directive sur les émissions industrielles (IED) :**
  - extension au champ du recyclage **selon le type d'activité** : déclaration, autorisation simplifiée ou autorisation (selon les déchets récupérés et les capacités installées) ;
    - Les régimes de classement dépendent des dangers potentiels des déchets reçus et des modes de traitement mis en œuvre sur site
      - Le classement en fonction de la provenance des déchets est abandonné
  - Ce classement fait courir le **risque d'officialiser** l'existence de sites anciennement considérés comme **illégaux**, voire d'entraîner la multiplication de sites de petite taille (avec des capacités inférieures au seuil d'autorisation).

Calendrier :

- Fin 2010 : publication au JO
  - Début 2011 : entrée en vigueur
  - 2013 : transposition en droit national
  - 2014 : application aux installations existantes
  - 2015 : application aux nouvelles activités couvertes par l'IED (dont Récupération et Recyclage)
- **Révision de la Directive DEEE**
    - Objectifs : réduire les coûts et simplifier la mise en œuvre
    - Modifications proposées :
      - Passer d'un objectif actuel de collecte de 4Kg/an/hab. à un objectif de collecte de 65% du poids moyen de matériels mis sur le marché au cours des deux années précédentes ;
      - Augmenter de 5 % l'objectif de recyclage et de valorisation
      - Renforcement du principe de la responsabilité élargie du producteur
    - Calendrier : mai 2010, vote 1 ère lecture.

- **REACH**

- La directive déchets propose une définition du recyclage sur la base de laquelle pourra se mettre en place le passage du statut de déchet à celui de produit, au moment où REACH instaure l'**obligation d'enregistrer les substances dangereuses** en circulation dans l'Union Européenne.
- La sortie du statut de déchets, va peut-être nécessiter, pour certains matériaux, de passer dans le système d'enregistrement REACH.

- **Ordonnance sur les transferts de déchets (24/07/09)**

En cours de transcription en droit français, l'ordonnance prévoit un renforcement à plusieurs niveaux :

- Renforcement des mesures de police administrative en matière de transfert transfrontalier de déchets :
  - La personne organisatrice d'une exportation de déchets (producteur, courtier, négociant, détenteur) doit être établie en France, ce qui garantit l'exécution des mesures de police (amendes ...);
  - Des sanctions administratives (reprise de déchets ...) et pénales.
- Renforcement des contrôles de garantie financière (amende administrative en cas d'absence de garantie financière)

- **Les autres actions de promotion de l'industrie française**

Deux types d'actions sont actuellement en cours, initiés et pilotés (en tout ou partie), par le Ministère de l'industrie :

- L'Appel à projet Eco-Industries
- Les Etats-Généraux de l'industrie

Dans le cadre de ces deux actions, la Récupération et le Recyclage sont cités comme des activités d'avenir à fort potentiel d'innovation et créatrices d'emplois

### **L'Appel à projet Éco-industries**

Portée par trois organismes, La Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services (DGCIS), OSEO Innovation et l'ADEME, cet appel à projet vise à soutenir les projets innovants dans le domaine de la prévention, de la mesure et de la lutte relative aux pollutions locales.

Le recyclage fait partie des thèmes retenus dans le cadre des projets (axe 3 : transformer : vers des matières premières secondaires), notamment au travers des technologies de tri, de séparation.

### **Les Etats-Généraux de l'Industrie**

Parmi les groupes de travail prévus dans le cadre des Etats-Généraux de l'Industrie, trois concernent plus ou moins directement les entreprises de Récupération et de Recyclage :

- Le Groupe de Travail Biens intermédiaires, biens d'équipements et Environnement : le recyclage est considéré comme un marché à fort potentiel pour lequel la France peut disposer d'avantages comparatifs ;
- Le Groupe de Travail Compétitivité et Croissance verte : Les filières éco-industrielles (dont la récupération et le recyclage) sont considérées comme porteuses de croissance
- Le Groupe de Travail Emploi et Formation : les activités de récupération et de recyclage en tant qu'industries en croissance contribuent au développement de l'emploi et constituent une activité dont l'attractivité doit être renforcée. Les formations dans le domaine de la récupération doivent intégrer les mutations de l'activité.



## Encadré : l'engagement de FEDEREC lors des Grenelle

■ *Dans ce contexte les orientations générales de la politique française de gestion des déchets s'inscrivent directement dans le cadre législatif et réglementaire européen.*

Ainsi en 2007, le Grenelle de l'environnement a fixé des objectifs très ambitieux de recyclage :

- Pour les emballages ménagers : 75% de recyclage à horizon 2012 ;
- Pour les déchets ménagers et assimilés : la valorisation matière – recyclage et valorisation organique – doit atteindre 35% en 2012 et 45% en 2015 ;
- Pour les déchets des entreprises de plus de 10 salariés et hors BTP et agriculture l'objectif est d'orienter 75 % des déchets vers le recyclage à horizon 2012 ;
- Enfin d'ici 2012, les quantités de déchets destinés à l'enfouissement ou à l'incinération devront diminuer de 15% par rapport à 2007

■ *Dans le cadre de la loi Grenelle 1, FEDEREC fait des propositions d'amendement au nombre de quatre et qui sont :*

- Définir les notions de recyclage et de valorisation des déchets ;
- Favoriser la création d'emplois durables pour les personnes issues de l'insertion ;
- Développer les capacités d'implantation des installations classées pour la protection de l'environnement ;
- Instituer la réutilisation et le recyclage en tant que modes prioritaires de gestion des déchets.

■ *Egalement dans le cadre du Grenelle de l'Environnement, FEDEREC fait des propositions en faveur de la promotion du recyclage dont il voit les atouts suivants :*

- Le recyclage produit des matières premières pour les industries de transformation à partir du gisement des déchets. Il constitue une source importante de création de valeur (9,8 milliards d'€ en 2007) et contribue à la croissance de l'industrie mondiale ;
- Les entreprises de recyclage préservent l'environnement, en transformant les déchets en ressources, épargnant ainsi les ressources naturelles, économisant l'énergie et en conséquences les émissions de CO2 ;
- Le recyclage participe à la diminution des coûts de traitement des déchets ;
- Le recyclage crée des emplois durables non délocalisables et qui s'adressent à tous ;

- Il ouvre la voie à la recherche et au développement permettant de découvrir de nouveaux process de production.

■ ***Les propositions de FEDEREC pour la promotion du recyclage sont les suivantes :***

- Sortir du statut de déchet les matières premières recyclées
- Développer une approche « matériaux » plutôt qu'une approche « filières » ;
- Favoriser en Europe, la mise en place d'une véritable politique industrielle incitative au développement de la consommation de matières premières recyclées et soutenir les programmes de R&D pour développer le champ d'application des matières premières recyclées ;
- Simplifier la réglementation : réduire les ambiguïtés, voire les contradictions, entre les textes généralistes et spécifiques / réécrire la nomenclature des installations classées afin de la rendre plus claire et rationnelle ;
- Favoriser l'emploi et la formation : l'activité de recyclage est créatrice d'emplois qui s'adressent à tous ;
- Préciser la notion de taux de recyclage.

## Encadré : les impacts des éco-organismes sur la récupération et le recyclage

- *La Responsabilité élargie du producteur (REP) est une source de financement nouveau.*
  - La REP se concrétise par un apport financier en faveur de la collecte et du recyclage des produits en fin de vie qui y sont assujettis. Elle est en cela un **moteur** du développement de l'économie du recyclage.
  - Ce financement abonde les **éco-organismes** qui deviennent de la sorte des donneurs **d'ordres** auprès des entreprises de collecte et de recyclage des produits en fin de vie.
  - Le **paysage concurrentiel** s'en trouve **bouleversé** passant d'un grand nombre de détenteurs de produits en fin de vie à quelques éco organismes (3 dans le cas des DEEE) face aux prestataires de collecte et de recyclage.
  
- *Les éco-organismes sont aujourd'hui des acteurs incontournables du domaine mais le dispositif présente encore des marges de progrès.*
  - Ainsi les éco-organismes concentrent un volume croissant de produits en fin de vie dans chacune des filières dans lesquels ils sont implantés.
  - Ce système a pour conséquences :
    - une incitation à la **prévention** des déchets,
    - une tendance à l'**industrialisation** des entreprises : création en moins de 5 ans de 7 usines de traitement des réfrigérateurs, de 10 usines de traitement, une certaine transparence sur les coûts d'élimination, solutions pour le financement des filières et accélération de l'industrialisation et de la modernisation des filières d'élimination des déchets.
  - Mais aussi des points **de débat**, soulignés lors des tables rondes :
    - règles de concurrence fragilisées, harmonisation des régimes à conduire,
    - en ce qui concerne la **REP**, le producteur doit choisir entre payer la contribution ou réduire la matière à recycler à la source pour diminuer le niveau de la contribution ; le coût de prévention étant croissant, il réduira à la source tant que le coût de la prévention restera inférieur au niveau de la contribution.
  - Ces accompagnements se sont cependant **focalisés** sur les **déchets ménagers** : une importante marge de progrès du recyclage existe notamment concernant les déchets industriels non dangereux (essentiellement en matière de plastiques, verre plat et papier imprimé).

## Les enjeux de la récupération à moyen terme : facteurs de croissance des marchés

### ■ *L'offre est liée à :*

- à celle des tonnages de **matériaux à récupérer** sur le territoire (ou importés), d'une part,
- et à la **demande des secteurs clients** utilisateurs d'autre part.

### ■ *Les quantités de matériaux récupérés sont elles-mêmes liées :*

- à l'**activité des secteurs clients** qui généreront des chutes de production, dont une partie peut toutefois être **recyclée directement** dans le procédé de fabrication sans sortir de l'usine, par exemple les déchets de production des aciéries ;
- aux quantités de matériaux récupérés dans **les produits en fin de vie** et donc le niveau de consommation intérieure, par exemple : métaux ferreux récupérés dans les Véhicules Hors d'Usage (VHU).

### ■ *Les quantités de matériaux recyclés dépendent :*

- Du **niveau de consommation** des secteurs clients et donc :
  - de leur niveau d'activité,
  - mais aussi des capacités de recyclage des matériaux (taux de recyclage potentiel).
- Clients situés en France (facteur qui conditionne également les quantités de chutes de fabrication disponibles sur le marché domestique ...)
- Clients à l'étranger : la dynamique des entreprises et la structure des secteurs-clients à l'étranger est différente de celle du marché domestique. Par exemple :
  - France : poids important des aciéries en filière fonte dans le total de l'acier : moindre potentiel de recyclage qu'un pays où la filière électrique est dominante (à production comparable) ;
  - activité papetière en recul en France, mais en développement à l'international (Asie, Amérique du Sud ...).

### ■ *Les potentiels de récupération des matériaux dépendent d'un ensemble complexe de facteurs inter corrélés (nous ne parlons pas ici du facteur « cours des matériaux »).*

## Des évolutions des comportements

### ■ *Certaines initiatives institutionnelles ont permis au grand public de prendre davantage conscience de l'importance du recyclage.*

- Les **évolutions réglementaires** dans ce domaine ont été relayées par une certaine publicité dans les médias.
- Des démarches de **communication** ont été lancées :
  - concernant certes davantage le tri et la collecte que le recyclage en tant que tel,
  - mais soulignant le lien direct entre les efforts de tri des particuliers et la potentialité de recyclage du produit trié.

### ■ *Les dynamiques des entreprises consommatrices en faveur d'une démarche écologique et du développement durable sont en outre plus affirmées.*

- Elles sont de plus en plus **marquées** dans les **entreprises**, du moins dans le cadre de leurs démarches de **communication**, à défaut d'une mise en pratique toujours pleine et entière.
- L'**activité** du Recyclage s'en trouve **identifié** et son image, certes encore à travailler, **valorisée**.

### ■ *Les fournisseurs de produits s'affirment officiellement comme de plus en plus concernés par le devenir de leurs productions en fin de vie.*

- En amont, des réflexions sont menées pour :
  - limiter la **multiplication des matériaux** dans un même produit notamment par la réduction du nombre d'étiquettes, de logos et pièces peintes,
  - faciliter l'identification et le **démontage** des pièces.
- En aval, les entreprises **incorporent** davantage de **matière recyclée** dans la fabrication de produit :
  - davantage d'entreprises se lancent dans la démarche,
  - celles qui le faisaient déjà tendent à accroître le recours à la matière recyclée.

Aujourd'hui, certains produits ne sont plus issus que de matières recyclées : c'est par exemple le cas du papier journal.

- De plus en plus de producteurs versent une éco-contribution dans le cadre d'un système de type **Responsabilité Elargie du Producteur (REP)**.

Ces évolutions sont le fruit d'une **concertation par filière matériau** et/ou **produit** (notamment pour l'automobile) à l'initiative des producteurs et prennent sens dans des stratégies souvent plus globales de conception valorisant et intégrant dans les coûts le recyclage et le développement durable.

## Des évolutions technologiques

### ■ *La mécanisation est aujourd'hui déjà avancée dans de nombreuses entreprises du Recyclage.*

- Impact de la mécanisation, pour quasiment tous les matériaux recyclés
- Avancées dans les différentes étapes du process
- Présence très souvent d'une réelle technologie.

### ■ *Des évolutions technologiques ont en outre été réalisées par les fabricants de produits...*

Notamment la mise sur le marché de produits complexes, par exemple en ce qui concerne les verres ou des vêtements à propriétés spécifiques.

### ■ *...qui ont complexifié le recyclage et entraîné des réponses technologiques et des pistes nouvelles de réflexion dans les entreprises du recyclage.*

- Le développement de la filière ferrailles s'accompagne de la mise en place de systèmes de **broyage** de taille croissante (une quarantaine de broyeurs actuellement).

Cela conduit à la disparition à la fois des petits collecteurs, en relation également avec l'application plus stricte d'une réglementation plus contraignante vis-à-vis des ferrailleurs (un peu plus d'un millier de ferrailleurs aux normes). On assiste ainsi à une concentration des acteurs de la filière.

- la diminution du nombre de broyeurs conduit à un **agrandissement des zones de chalandise** de chacun d'entre eux conduisant à une optimisation des collectes de ferrailles qu'il s'agisse de ferrailles de déconstructions industrielles et ou de VHU ou de pièces de DEEE (parties de réfrigérateurs et d'appareils de cuisines).  
Ex : réduction du poids des produits.
- Dans tous les cas des **appareils de contrôle** en entrée de sites sont mis en place (portails de détection radio actifs) puis pré-tri de matériels à risques d'explosion (extincteurs etc.). mais également technologies de contrôle des produits en sortie de chaîne avec une séparation en post broyage, dont l'utilisation de spectromètres le cas échéant.
- Progressivement on assiste à une **analyse fine de la composition** des matières en sortie de chaîne de traitement avant livraison à l'industriel transformateur. La

notion de garantie de qualité du produit en sortie est un atout à la fois pour l'acquéreur qui pourra lui-même assurer la fabrication d'un produit de qualité et pour le vendeur qui pourra en demander un prix plus élevé.

- Enfin, on devrait assister au **développement du scannage** des conteneurs permettant ainsi de détecter rapidement et de manière fiable les produits non conformes, d'une part, et de diriger les chargements vers les tris ultérieurs les mieux adaptés, d'autre part.

■ *Les entreprises de recyclage s'inscrivent de plus en plus dans une dynamique de qualité élevée de la matière recyclée.*

- La mise en place de nouvelles technologies dans la filière verre permet d'améliorer considérablement la qualité du produit en sortie de fabrication, avant livraison aux verreries, la pureté du produit en sortie est supérieure à 99,9%. Il s'agit de l'utilisation de systèmes de tris par couleur au moyen de matériel utilisant les ultra-violets (technologie récente : environ un an). La modernisation des installations avec un investissement financier lourd permet par ailleurs une production triple en tonnage avec un effectif constant.
- Certains plastiques recyclés semblent riches de **propriétés nouvelles**.

■ *Ces progrès vont de paire avec une attention plus poussée et une professionnalisation dans la collecte des déchets.*

- Des progrès importants ont été réalisés en matière d'organisation de la collecte des déchets. Il s'agit de **minimiser le coût de transport** qui avoisine fréquemment la moitié du coût de l'ensemble transport plus traitement du déchet. Il y a ici un fort potentiel de réduction des coûts. Parmi les techniques en développement on citera les pesées embarquées qui permettent de situer précisément les gisements en quantité et dans le temps : quantité collectée à quel endroit et à quelle date.
- On notera toutefois que la **suppression du wagon isolé** par la SNCF va avoir un double impact : augmenter les quantités transportées par la route (substitution des wagons par des camions gros porteurs) et augmenter les coûts.
- Toutefois des réflexions sont en cours pour développer dans la mesure du possible les transports par **voies fluviales**.

■ *L'ensemble de ces recherches bénéficie d'un soutien financier.*

- Les **pouvoirs publics** investissent au service de la protection de l'environnement.



- Les **entreprises** de la Récupération et du Recyclage financent des services de recherche et développement innovants (ex de la filière plastique).

**1. Rappel des objectifs et du déroulement  
du contrat d'étude prospective**

**2. Synthèse des principaux  
facteurs d'évolution**

- 2.1. Remarques méthodologiques
- 2.2 Des facteurs nombreux et puissants  
impactant l'emploi et les compétences  
du secteur du Recyclage

- 2.3 La structuration du secteur et  
l'organisation interne des  
entreprises

- 2.4 L'offre de formation

- 3. Photographie statistique de la Branche
- 4. Les marchés et leurs évolutions
- 5. Les stratégies des entreprises pour  
s'adapter
- 6. Diagnostic de l'emploi du secteur
- 7. La gestion des ressources humaines
- 8. Actions attendues de la part de la Branche
- 9. Les entretiens auprès des jeunes
- 10. Dépouillement de l'enquête quantitative
- 11. Scénarios d'évolution
- 12. Recommandations
- 13. Annexe 1 : Photographie statistique des  
entreprises du recyclage
- 14. Annexe 2 : Les entretiens auprès des  
jeunes
- 15. Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête  
quantitative
- 16. Annexe 4 : Compléments d'information  
concernant les Bacs professionnels
- 17. Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et  
préparation de l'enquête qualitative

## Une structuration du secteur en évolution

### ■ *Ces dernières années, d'importants mouvements de concentration ont été réalisés.*

- Pour répondre à l'exigence de **rentabilité** du recyclage, les opérations de tri et de traitement ont été **concentrées** dans un plus petit nombre d'installations, afin de bénéficier d'**économies d'échelle** et d'améliorer la qualité de la production.
- Les **grands groupes** ont joué un rôle essentiel dans ce phénomène de concentration, en achetant des structures qui, pour certaines, auraient fermé.
- Cette concentration choisie en interne est par ailleurs accentuée par une **réduction du nombre d'entreprises**<sup>18</sup> (suite à des fermetures ou rachat d'entreprises), souvent en raison :
  - du départ à la **retraite du chef d'entreprise**, certains s'arrêtant même un peu plus tôt en profitant de l'opportunité d'une offre de rachat de leur entreprise ;
  - du **coût** trop important de **mise aux normes** des installations (achat de nouvelles machines, mise aux normes suite à une réglementation plus stricte dans le cas de sites traitant des matières dont le degré de dangerosité est revu à la hausse).
- Pour autant, précisons que le **nombre d'établissements** a quant à lui **augmenté** : la concentration des entreprises ne s'accompagne pas d'une déficience des moyens de production, ni d'une réduction des emplois dans la Branche.

### ■ *L'ensemble du territoire reste couvert.*

- Le coût de **transport** nécessite un maillage suffisant sur le territoire.
- Les entreprises prennent en compte les **nouvelles capacités locales et régionales** et maintiennent à un niveau plus centralisé les opérations les plus lourdes.

---

18 Sur la seule année 2007 le poids des plus petites structures est passé de 81 % du nombre des entreprises à 66 % du total de la profession.

Cette évolution concerne tous les secteurs de la filière et semble particulièrement marquer les secteurs de la ferraille et celui des métaux non ferreux.

■ **Le secteur est marqué par la présence non négligeable d'entreprises d'insertion et de réemploi.**

- Leur présence est **historique** et traduit notamment un engagement d'entreprises de la Branche en faveur de démarches permettant de fixer les salariés dans l'emploi – sachant qu'en ce qui concerne les entreprises d'insertion en tant que telles, les salariés ont pour vocation de ne pas rester dans l'entreprise une fois la démarche d'insertion aboutie.
- Les entreprises d'insertion ne sont pas toutes présentes dans les mêmes proportions selon les filières du recyclage, mais peuvent occuper une **part majoritaire de l'activité**, notamment :
  - au sein de la filière du recyclage textile<sup>19</sup>,
  - dans les DEEE, filière qui a mis en place des partenariats avec les éco-organismes, les fabricants et les distributeurs.
- Les **éco-organismes** s'engagent souvent dès leur création en faveur de l'économie sociale et du réemploi et vont parfois jusqu'à formuler des attentes précises, en ce sens, dans le cadre de leur cahier des charges.

Le **risque** soulevé lors des tables rondes serait de **trop subventionner** l'insertion et le réemploi, au détriment des autres entreprises et des autres types d'emploi, sur lesquels repose aussi une grande part du développement du secteur du Recyclage.

A noter que dans le cadre de l'enquête qualitative, les entreprises contactées qui ne sont pas spécialisées dans l'insertion ont souvent déclaré employer très peu de salariés en insertion.

---

<sup>19</sup> Citons notamment la « taxe Emmaüs » (bien que cette contribution ne bénéficie pas uniquement à Emmaüs, mais à tous les opérateurs qui remplissent un cahier des charges précis) : système volontaire de contribution sur les textiles, instaurant le principe de la Responsabilité Elargie du Producteur (REP) concernant la fin de vie des produits de textile d'habillement, cuir, chaussures et linge de maison mis sur le marché.

1. Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective

## 2. Synthèse des principaux facteurs d'évolution

- 2.1. Remarques méthodologiques
- 2.2. Des facteurs nombreux et puissants impactant l'emploi et les compétences du secteur du Recyclage
- 2.3. La structuration du secteur et l'organisation interne des entreprises

- 2.4. L'offre de formation

3. Photographie statistique de la Branche
4. Les marchés et leurs évolutions
5. Les stratégies des entreprises pour s'adapter
6. Diagnostic de l'emploi du secteur
7. La gestion des ressources humaines
8. Actions attendues de la part de la Branche
9. Les entretiens auprès des jeunes
10. Dépouillement de l'enquête quantitative
11. Scénarios d'évolution
12. Recommandations
13. Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage
14. Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes
15. Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative
16. Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels
17. Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et préparation de l'enquête qualitative

## Une offre de certifications en développement

■ *Il existe encore aujourd'hui relativement peu de certifications spécifiques à la Branche du recyclage.*

- **Niveau V :**

- **CAP** Opérateur(trice) des industries du recyclage
- **CQP :**
  - \* CQP opérateurs, trieurs, conducteurs d'engins dans les industries du recyclage des **métaux ferreux / non ferreux** industriels
  - \* CQP opérateurs polyvalents dans les industries du recyclage, spécialité : **papiers-cartons**
  - \* CQP opérateurs polyvalents dans les industries du recyclage, spécialité : **plastiques**
  - \* CQP opérateur, trieur, conducteur d'engins dans les industries du recyclage spécialité du **verre**
  - \* CQP dépollueurs, démonteurs, trieurs dans les industries du recyclage des **VHU**
  - \* CQP opérateurs polyvalents dans les industries du recyclage, spécialité : des **DEEE**
  - \* CQP opérateurs polyvalents dans les industries du recyclage, spécialité : **pneumatiques**
  - \* tout récemment, CQP opérateurs polyvalents dans les industries du recyclage, spécialité : **textile**
  - \* CQP **Multimatériaux** proposé par le Secteur des Métiers de l'Environnement de la MPS Aquitaine, à la demande de la FEDEREC : cette formation permet aux salariés d'acquérir la maîtrise du traitement des déchets des entreprises (papier - carton, plastiques, métaux ferreux et non ferreux, bois et palettes, auxquels s'ajoute un autre déchet ou produit en fin de vie optionnel)
- **Titre du Ministère de l'Emploi** Conducteur(trice) de matériels de manutention et de conditionnement des industries des déchets

- **Niveau II :**

- **Responsable des industries du recyclage** (en cours d'agrément)
- A noter que d'autres certifications peuvent intégrer des modules recyclage, mais sans être spécifiquement consacrées à la Branche.

■ *Les offres certification se développent progressivement.*

- Aujourd'hui, la palette de diplômes ne dote **pas** encore réellement la Branche d'une **filière** à part entière : aucune formation n'est proposée entre le CAP et CQP (niveau V) et le bac +3 (niveau II).
- Avec la création d'un Bac professionnel (dont la réflexion est actuellement en cours), puis éventuellement une formation post-bac proposant une formation permettant de s'inscrire dans la formation un bac +3 ou la Licence pro, un **éventail** de niveaux **relativement complet** pourrait voir le jour, fruit d'une réelle motivation et d'un fort investissement des acteurs de la formation initiale du secteur.

La **profession**, via FORMAREC notamment, a été **très présente** tout au long de la création de ces formations et de leurs programmes.

■ *Les démarches de la profession en faveur d'une certification très professionnalisante sont motivées par des volontés politiques explicites.*

- Il s'agit de compléter la formation initiale existante et d'**accompagner la montée en compétences** des salariés du secteur.
- Cette démarche permet de **faire reconnaître** les compétences nécessaires pour les postes visés :
  - **en interne** aux entreprises du Recyclage, dans un souci de favoriser la promotion interne notamment,
  - en externe, pour que des **salariés de secteurs voisins** puissent travailler dans le secteur du Recyclage, en étant officiellement armés, avec des compétences identifiées et reconnues par les employeurs du secteur.

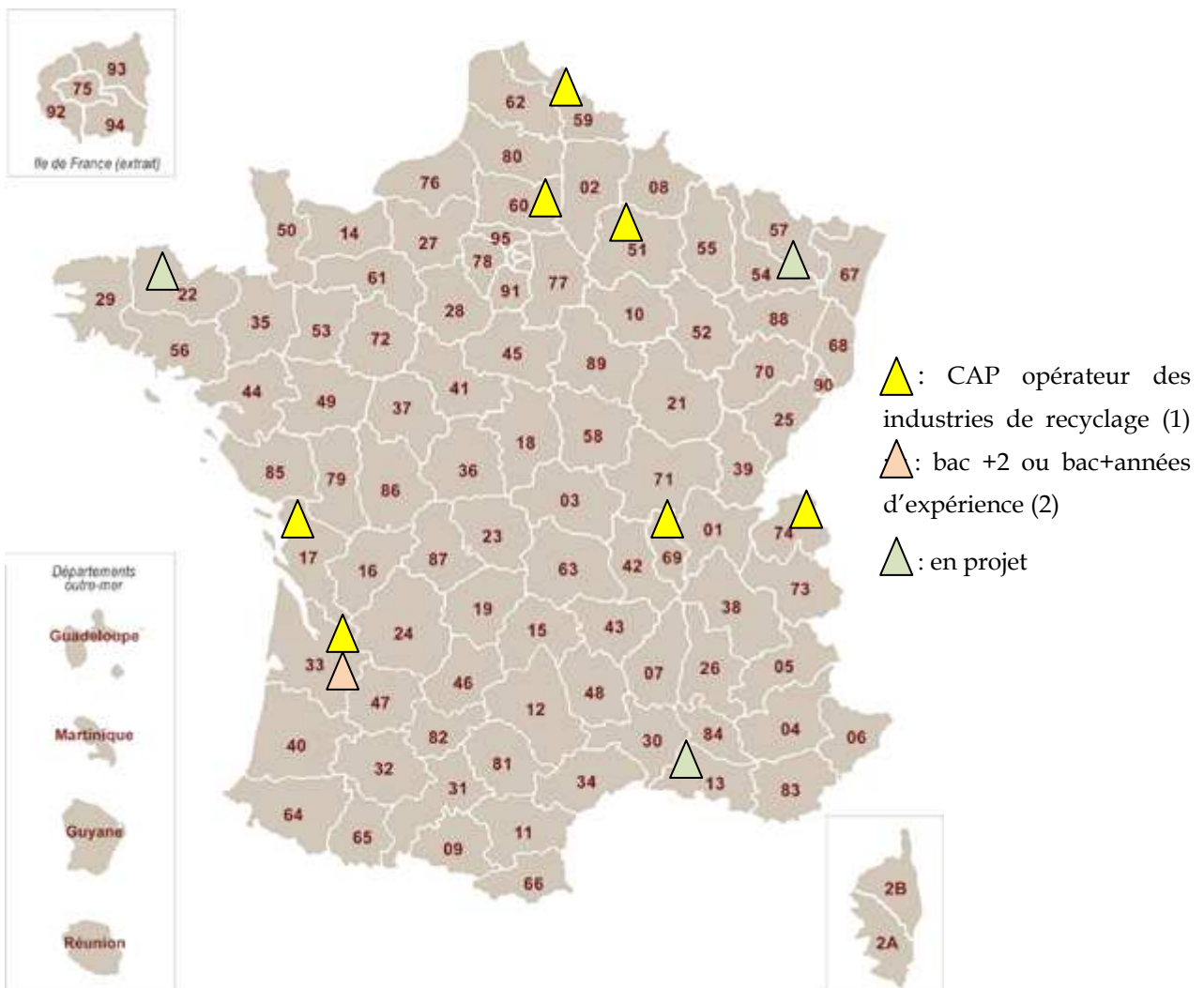
## L'offre de formation initiale

- *L'offre de formation initiale est encore très récente dans la plupart des structures la proposant.*

Le secteur bénéficie donc aujourd'hui de peu de recul sur cette offre.

- La **MPS Aquitaine** propose notamment le CAP d'opérateur depuis **2005** et travaille régulièrement, et de manière étroite, avec FEDEREC.
- Dans les **autres** structures de formation initiale, cette collaboration est **plus récente**.
- Les **flux** en termes de formation initiale s'avèrent encore **peu élevés**.

- *Le maillage de la formation initiale sur le territoire est en cours de déploiement.*



(1) MPS Aquitaine ; Lycée Picasso Avion ; ADEFA Lille ; CCI Oise ; Lycée professionnel de l'Argonne ; MFREO Chevanceaux ; MFR Haute-Savoie ; CFA IMT Grenoble

(2) MPS Aquitaine



- Les **premiers partenariats** ont été mis en place dans des régions où l'**offre d'emploi** était forte.
- Les projets de formations complémentaires à Rennes, Metz-Nancy et Marseille viendront compléter le maillage.

■ *Plusieurs freins joueraient en défaveur du développement de cette formation initiale.*

- Très **peu de jeunes** se lancent dans cette filière.
- Le secteur reste globalement **peu connu**.
- L'**image** du secteur auprès des jeunes, des parents, des prescripteurs et des chargés d'orientation :
  - n'est encore **guère valorisante**, associée à de faibles compétences et des milieux parfois à la frontière de la légalité – en raison notamment d'une médiatisation ciblée de certains aspects
  - les différences et frontières avec les métiers de la collecte restent bien souvent **floues**.
- La **filière** est encore **peu lisible** :
  - plusieurs **intitulés mêlent** des termes environnementaux à la terminologie technique du recyclage, dans un objectif de valorisation de l'image du secteur, ce qui entraîne des confusions, notamment avec les filières de traitement de l'eau ou propres au développement durable,
  - les **formations spécifiques** au Recyclage ne sont **pas toujours faciles à distinguer** pour les jeunes des formations relatives au nettoyage ou à la gestion de l'eau.
- L'**absence de bac professionnel** aujourd'hui dissuade certains candidats de s'engager dans ce secteur – ce qui plaide en faveur des démarches en cours pour remédier à ce hiatus.

■ *Face à ces difficultés, les structures de formation initiale ont lancé des démarches adaptées.*

- Les structures ont adapté les formations proposées aux **évolutions identifiées sur secteur** (formation à la réglementation en termes de sécurité et d'environnement notamment).

- Pour répondre aux exigences de compétences du secteur, certains CFA ont **durci leurs critères d'entrée** en formation ces dernières années, les **apprentis** font l'objet d'une **sélection** poussée et d'un **suivi** régulier.
- Autant que possible, les chefs d'entreprise sont invités, notamment par les CFA, à **ouvrir les portes de leurs usines** aux jeunes pour ajuster l'image du secteur.

Les normes de sécurité ne permettent que des visites très restreintes et les équipements de protection peuvent d'emblée dissuader les candidats potentiels.

Mais il pourrait être question de préparer encore davantage les visites, en prévenant les visiteurs en amont et en cadrant les parcours, conformément aux normes de sécurité et de confidentialité.

## L'offre de formation continue certifiante

### ■ *Quelques démarches de VAE existent.*

La MPS notamment en propose aux candidats susceptibles de justifier d'une **expérience professionnelle** (salariée ou non, bénévole ...) **de 3 ans en continu ou en discontinu**, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

### ■ *L'offre de CQP s'est beaucoup développée.*

- Ils s'adressent aux candidats d'un niveau de formation équivalent à celui requis pour préparer un diplôme de **niveau V**.
- La fédération a en outre la volonté de **développer** des CQP pour les activités encore non couvertes (notamment bois et palettes, plumes et duvets, déchets dangereux, déchets verts).
- D'**autres CQP** peuvent être proposés aux salariés de la Branche - notamment les CQP chauffeur-livreur/ animateur services, à titre d'exemple.
- Il serait par ailleurs envisageable de **favoriser les CQP interBranche**, ou d'adapter des CQP existants.

### ■ *Mais le nombre d'entreprises et de salariés validant ces dispositifs chaque année reste très faible.*

## La formation continue non certifiante

### ■ *Les organismes de formation spécifiques au secteur sont rares, voire quasiment inexistants.*

- **Historiquement**, les opérateurs et ouvriers des entreprises arrivaient très souvent à ces postes **sans réelle formation** initiale et étaient formés « sur le tas ».

Ces pratiques sont encore aujourd'hui répandues : les salariés arrivent fréquemment dans les entreprises de recyclage après de premières expériences professionnelles dans des secteurs plus ou moins proches et s'adaptent à leur poste de travail, en fonction de ces premiers acquis et accompagnés en interne à leurs débuts.

- Les **formations spécifiques** aux machines utilisées en usine sont dispensées aux opérateurs et techniciens par les **fabricants**.

### ■ *FEDEREC s'est aussi inscrite dans des démarches d'offres de formation adaptées via FORMAREC.*

- Ces initiatives, qui ont été orientées sur des aspects très spécifiques auprès notamment des chefs d'entreprise, ont été **appréciées** par les bénéficiaires.
- Mais pour être poursuivies, voire approfondies, des **fonds** supplémentaires devraient être mis à disposition par la profession.

### ■ *Plus généralement, FEDEREC réfléchit à la promotion de la formation dans la Branche.*

Cela a notamment été le thème d'un séminaire des Administrateurs du 28 et 29 août 2008.

### ■ *La complémentarité des diverses offres de formation reste à travailler en ce qui concerne le cœur de métier des entreprises du Recyclage.*

- De par :
  - la **difficile lisibilité** de la filière en termes de **formation initiale** et de formation continue certifiante,
  - la relative **faiblesse** de l'offre **spécifique** en **formation continue** non certifiante,
- Les structures proposant des formations à la fois initiales et continues s'attèlent à la question.

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**

### **3. Photographie statistique de la Branche**

4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**
7. **La gestion des ressources humaines**
8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**
11. **Scénarios d'évolution**
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**
16. **Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels**
17. **Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et préparation de l'enquête qualitative**



**Voir annexe 1**

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**

## **4 Les marchés et leurs évolutions**

5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**
7. **La gestion des ressources humaines**
8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**
11. **Scénarios d'évolution**
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**
16. **Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels**

**17. Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et  
préparation de l'enquête qualitative**



## Remarques méthodologiques

### ■ 50 entreprises ont été interrogées<sup>20</sup>.

- Des entretiens **sur site** ont été réalisés dans **27 entreprises**, auprès des équipes de direction et de terrain.

Lorsqu'il n'a pas été possible de rencontrer des salariés, notamment dans le cas où l'entretien avec la direction avait lieu au sein du siège et non sur un site de production, des entretiens par téléphone auprès de salariés ont été réalisés.

- Des **entretiens téléphoniques** ont été conduits auprès de **23 autres entreprises**.
- A total, **110 personnes** ont accordé un entretien, dont 58 en face à face et 52 au téléphone.

### ■ Les profils des entreprises sont variés.

Le choix des structures a découlé de la collaboration entre les membres du Comité de pilotage et les consultants pour s'accorder sur une liste représentative des activités et positionnements des entreprises de la Branche du Recyclage.

- Le choix des entreprises permet une approche concrète de l'**ensemble des matières** recyclées dans la Branche.

Certaines entreprises ne traitent qu'une matière, d'autres plusieurs.

- L'**ensemble des métiers** des entreprises de la Branche ont pu être directement approchés, à tous les stades du process.
- Des **groupes**<sup>21</sup> ont été interrogés, mais aussi des structures de plus **petite taille**<sup>22</sup>.
- Des entretiens ont été réalisés auprès d'**entreprises d'insertion**.

### ■ Cinq régions ont été plus particulièrement ciblées.

- L'Ile-de-France
- Le Nord-Pas-de-Calais

---

<sup>20</sup> Voir la liste des contacts en annexe p.*Erreur ! Signet non défini.*

<sup>21</sup> En ce qui concerne l'activité récupération stricto sensu, certains grands groupes ont quelques difficultés à donner un chiffre précis des effectifs relevant de cette seule activité compte tenu de son organisation.

<sup>22</sup> A partir de 2 salariés.

- Rhône-Alpes
- PACA
- l'Aquitaine

Ces régions, dans lesquelles la Branche est très représentée, ont permis de recouper les approches nationales avec certaines spécificités que les entreprises pouvaient considérer comme régionales.

■ *Les entreprises contactées, prévenues de l'appel de l'équipe de consultants dans le cadre d'un mailing postal<sup>23</sup>, ont très souvent été disponibles.*

Nous remercions vivement les personnes contactées pour leur accueil et leur disponibilité, qui ont permis des échanges de qualité sur les difficultés et dynamismes actuels de la Branche.

---

<sup>23</sup> FEDEREC a aussi pu prévenir certains de ses adhérents.

## Les marchés de la récupération

### Insertion des activités de Récupération et de Recyclage dans les filières

- **Secteurs amont** : la demande de récupération recyclage (y compris localisation géographique des grands flux)
  - Les matières premières récupérées proviennent de deux sources principales :
    - Les Industriels, les commerçants et artisans, les administrations ...
    - Les collectivités locales (soit environ 5 millions de tonnes collectées en vue d'une récupération), et dans une moindre mesure les textiles)
  - Cette distinction est très importante, car elle suppose des caractéristiques de marchés très différentes en termes de :
    - **Type de matériaux récupérés** :
      - Collectivités locales : emballages, déchets en mélange, VHU, DEEE
      - Industriels : chutes neuves, déchets de fabrication dont une bonne partie collectée en flux mono matériaux (estimation : 70%-80 % des flux en tonnages)
      - Grande distribution, commerçants et artisans : emballages industriels (films, palettes ...)
    - **Types de relation client** :
      - Collectivités locales et administrations : appel d'offres avec contrats pluriannuels (3 à 7 ans voire 10 ans)
      - Industriels, artisans, grande distribution : toutes les formules sont rencontrées (contrats pluriannuels avec ou sans appel d'offres, contrats ou commandes ponctuelles ...)
    - **La réglementation en vigueur**
      - Les déchets et matériaux issus des collectivités locales sont de plus en plus encadrés par des systèmes de REP
      - Les déchets des industriels, sont encadrés par la réglementation générale du code de l'Environnement sans spécifications particulières (hors déchets d'emballages des industriels et des artisans qui sont l'objet du décret 94 609 modifié sur les emballages industriels et commerciaux).
    - **La localisation des marchés** :
      - Les déchets des collectivités locales, mais aussi ceux de la grande distribution et du commerce sont présents et répartis sur l'ensemble du territoire
      - Les déchets issus des industries présentent une répartition géographique propre aux secteurs qui les produisent : c'est le cas des pôles sidérurgiques, des pôles de la plasturgie ...
- **Les potentiels de développement des marchés varient fortement d'un matériau à l'autre selon le degré de maturité du marché de leur récupération, d'une part, mais également en fonction de la réglementation et notamment de la mise en place d'un système de type REP, d'autre part :**

- Ainsi la collecte de matériaux de récupération dans l'industrie dépendra du potentiel de gisement encore récupérable dans l'industrie qui est lui-même dépendant directement de l'activité des secteurs producteurs : sidérurgie, plasturgie ...
  - des pratiques et des procédés mis en œuvre dans ces mêmes industries, qui permettront de limiter les chutes neuves ou les chutes de production :
    - Par exemple, l'amélioration des procédés de découpe de tôles dans l'automobile permettra de limiter les quantités de chutes neuves des usines d'assemblage de véhicules
- La collecte de déchets à récupérer dans les collectivités locales est tirée par les systèmes de REP et l'atteinte des objectifs fixés. Si certains systèmes sont arrivés à un stade de maturité élevé (emballages ménagers, VHU), d'autres systèmes, toutefois, sont en développement rapide (DEEE) ou vont bientôt faire émerger de nouvelles filières (filières de valorisation des meubles).
  - La mise en place d'objectifs chiffrés de récupération et de valorisation est un puissant levier d'organisation et de développement des filières de récupération : emballages ménagers, VHU, DEEE, etc.
- **Secteurs aval** : les marchés des produits recyclés
  - Si l'activité de récupérateur est basée sur une collecte dans un rayon géographique de taille régionale voire nationale (selon la valeur des matériaux récupérés), les ventes sont à vocation nationale et de plus en plus internationale.

Le cas du verre est à part : l'organisation de la récupération et de l'approvisionnement est réalisée sur un périmètre délimité autour d'une verrerie, approvisionnée par un ou plusieurs récupérateurs avec lequel la verrerie a contracté (prestation de service).

- Les débouchés des produits de récupération sont les industries utilisatrices des mêmes secteurs que ceux qui génèrent les matériaux à recycler. Les évolutions des débouchés dépendent donc de deux facteurs principaux :
  - Evolution de l'activité des secteurs utilisateurs
    - On notera que les capacités de production dans l'industrie lourde, indépendamment de la conjoncture sont en diminution lente mais régulière qu'il s'agisse des aciéries électriques, des usines de recyclage des métaux non ferreux, des verreries ou encore des papeteries. A l'inverse le secteur de la plasturgie continue de se développer et le nombre de sites est en croissance (hors effet crise)
      - A l'avenir, les capacités d'utilisation des MPS deviendront plus limitées et, dans certains cas même inférieures aux quantités potentiellement recyclables ou collectés sur le territoire national (métaux non ferreux par exemple).
    - Evolution du taux d'incorporation des matières premières secondaires dans les productions. L'évolution du taux de recyclage est une tendance lourde commune à l'ensemble des secteurs : pour certains secteurs ce taux atteint l'asymptote ou va croître lentement (verre, métaux ferreux), pour d'autres, il présente encore un potentiel important (plastiques et certains segments du papier-carton ...)

- C'est donc principalement la conjoncture économique en général et les conjonctures sectorielles qui vont marquer les tendances de marchés aval de la récupération avec notamment une dichotomie forte entre :
  - La France et les pays européens qui devraient connaître une reprise « molle » d'activité à partir de 2010-2011 ;
  - Les pays émergents, qui ont traversé la crise avec un infléchissement de production mais une poursuite de la croissance tout de même. La sortie de crise se traduira par des niveaux de croissance très importants (aux alentours de + 10 %/an en termes de PIB).
  - Ce différentiel de croissance des marchés des pays occidentaux est un facteur d'internationalisation des acteurs sur la plupart des matériaux (hors verre). Si les marchés européens constituent le débouché le plus important actuellement, à l'avenir leur part dans les exports va diminuer au profit du « grand » export, c'est-à-dire là où l'on développe d'importantes capacités de production : papeteries, aciéries électriques, usines de production de métaux non ferreux ...

L'ensemble de ces facteurs pousse donc les entreprises à évoluer vers deux directions nouvelles :

- Elargissement de gamme d'offre en récupérant des matériaux issus des collectivités locales dont les volumes sont en croissance rapide
- Internationalisation avec négoce au « grand export » qui devient une condition de développement indispensable.

### Les marchés et le commerce extérieur des matières premières secondaires en 2007

	Métaux ferreux (et VHU)	Métaux non ferreux	Papier-carton	Verre	Plastiques
<b>Quantités collectés (Kt)</b>	14 500	1 750	6 100	2 020	379
<b>Taux d'importation (%/qtés MPS utilisée)</b>	40,5	46,4	16,5	11,1	41,4
<b>Principaux pays d'importation</b>	Allemagne (42,9%) Belgique (19,3%) Royaume-Uni (16,2%)	Nd	Allemagne (26,4%) Belgique (16,2%) Royaume-Uni (13,3%)	Allemagne (42%) Belgique (29%) Pays-Bas (7%)	Allemagne (30%) Belgique (18%) Suisse (12%)
<b>Quantités de matières premières récupérées produites (Kt)</b>	14 400	1 750	6 100	1 980	374
<b>Quantités livrées en France (Kt)</b>	9 400	1 250	4 300	1 970	257
<b>Taux d'utilisation de MPS</b>	41,3 %	42,1 % De 25,7% (cuivre) à 84,0% (plomb)	60,3 % De 22,0% (papiers indus.et spéciaux) à 100 % (papier journal)	39,8 % (moyenne sectorielle) Verre d'emballage : 53,6 %	4,5 %
<b>Taux d'exportation (%/qtés MPS récupérée)</b>	50,7	70,1	29,9	6,9	59,5
<b>Principaux pays d'exportation</b>	(Belgique/Luxembourg) : 28,5% Espagne (28,3%) Italie (19,4%)	nd	Espagne (35,1%) Allemagne (15,1%) Belgique (12,3%)	Belgique (52%) Espagne (17%) Suisse (8%)	Italie (26%) Chine (25 % dont Hong Kong) Espagne (10%)

Source : FEDEREC et ADEME 2008

## Le commerce extérieur comme facteur majeur de croissance des marchés de la récupération

**Le commerce extérieur des matériaux de récupération se caractérise par :**

- **Une grande diversité de situation selon les matériaux**
  - Marchés très internationalisés (échanges > 40% des MPS utilisées) : métaux ferreux, métaux non ferreux et plastiques.
  - Marchés moyennement internationalisés (15 % < échanges < 40%) : papier carton
  - Marchés très peu internationalisés : verre (et DEEE)

Les problématiques et les savoirs-faires (notamment en termes de compétences commerciales) des récupérateurs seront donc différents, tout comme la concurrence (française, européenne, ou mondiale)

- **Des échanges à périmètres géographiques variables**
  - Les échanges, importations et exportations, sont essentiellement réalisés avec les autres pays européens, notamment les pays voisins : Allemagne, Belgique, Italie, Espagne, Angleterre, Suisse ...
  - L'Europe reste l'échelle géographique dominante dans les échanges.
    - La concurrence est donc, au moins pour la moitié des flux (sinon aux  $\frac{3}{4}$ ) issue des entreprises européennes de récupération. Mais ces proportions changent vite (elles datent de 2007)
    - Cela veut dire que les approvisionnements et les débouchés des principales MPS dépendent de la conjoncture européenne pour leur plus grande part : la production de matériau de récupération et leurs débouchés dépendent du niveau de production industrielle dans les différents pays européens.
    - Or, la conjoncture et les tendances d'activité étant relativement homogènes d'un pays à l'autre en Europe occidentale, la situation nationale est peu ou prou le reflet de la situation dans les pays voisins (à l'échelle macro-économique).
- **Les marchés des pays en développement constituent un relais de croissance**
  - En période de crise, pour limiter les pertes de marché sur le périmètre européen, il est absolument nécessaire de se renforcer sur le « grand export » et trouver des débouchés dans des pays dont les cycles économiques et les perspectives de croissance sont meilleures ou en décalage par rapport à ceux de l'Europe : c'est-à-dire l'Inde, la Chine, etc.
  - Ce développement des débouchés internationaux dans les autres continents (Asie, Inde ...) est vrai pour les métaux non ferreux (MPS les plus exportées, notamment car les usines de recyclage sont peu nombreuses en France) et les plastiques.
  - L'exportation est un moyen pour la profession (hors verre, D3E, DIB en mélange), de poursuivre une croissance continue, mais non généralisée : elle ne sera pas accessible à tous ; car elle nécessite de structurer la fonction commerciale, d'atteindre des tailles minimum de lots de MPS (matières premières secondaires) à expédier pour le grand export ...

- **Facteurs clef de succès sur les marchés internationaux et nationaux**

Les facteurs clés de succès pour les entreprises de récupération compte tenu des évolutions de contexte réglementaire et économique sont spécifiques à chaque étape de l'activité de récupérateur :

- Approvisionnement amont :
  - Elargissement des types de matières récupérées avec pour corollaire le développement dans les compétences déchets multi-matériaux.
  - Développement des compétences logistiques : réactivité, adaptabilité à la taille et à la diversité des lots de déchets à récupérer, arbitrage en logistique entre une gestion en interne ou une logistique gérée par des prestataires extérieurs (selon la taille de l'entreprise, les natures de déchets à récupérer, ...). La mixité de la formule - interne + externe - est de plus en plus rencontrée dans les entreprises pour assurer une souplesse maximum en matière de collecte tout en gardant le savoir-faire et la relation directe avec le client.
- Procédé de tri-reconditionnement
  - Automatisation et mécanisation des équipements dont les capacités unitaires se développent
  - Multiplication des ateliers et des étapes de process (développement des flux multi-matériaux et développement des exigences clients)
  - Polyvalence des effectifs pour optimiser les ressources et les dépenses en main-d'œuvre
  - Développement des fonctions de contrôle qualité et de la certification
    - La certification qui garantit le respect de processus de production au sein de l'entreprise est un moyen d'améliorer et de formaliser l'organisation des entreprises, dans le cadre d'une démarche de progrès continu.
    - La certification, notamment ISO 14001, est de plus en plus exigée par les clients comme une garantie de respect de l'Environnement et la mise en œuvre dans les entreprises concernées d'un management environnemental
    - Cette démarche reste accessible aux grandes entreprises du secteur (certification groupe ou sites), voire à des entreprises de moyenne taille. Il s'agit soit d'une démarche proactive (volonté d'améliorer l'image de l'activité) soit d'une certification acquise à la demande du client
    - Dans leur ensemble les petites entreprises ont des difficultés à se certifier : problème de méconnaissance ou de prise de conscience de l'intérêt d'une certification, difficultés de mise en œuvre (respect de processus, formation du personnel) et envisagent la certification sous l'angle des coûts (y compris temps passé par les personnes pour la formation) plutôt que par les avantages.



**Perspectives des marchés à moyen terme (approche chiffrée sur les volumes collectés, scénario tendanciel) – Par famille de matériau**

	Tendances à moyen terme							
	Sources d'approvisionnement				Débouchés des MP de récupération			
	Industriels (chutes de production)	Produits en fin de vie	Importations-exportations	Commentaires	Industriels clients	Taux de recyclage	Exigences des clients	commentaires
<b>Facteurs clés</b>	Activité France (horizon 5 ans)	Niveau de consommation des produits Recyclabilité des produits	Offre mondiale Adéquation offre française et demande locale		Activité	% de MP recyclées/total de production	Qualité-pureté des MP de récupération	
<b>Métaux ferreux</b>	Stabilité de l'activité (pas de reprise nette avant 3 à 4 ans)  Baisse des taux de chutes	Croissance des gisements issus des produits en fin de vie (VHU et DEE)  Potentiel important à exploiter : les ferrailles issues du BTP Problèmes des éléments résiduels dans les ferrailles (cuivre, inox, carbure tungstène ...)	Déséquilibre offre locale et demande locale en ferrailles : taux d'exportation et taux d'importation très élevés	Pas de changement d'équilibre filière « électrique/ fonte » à moyen terme Découplage des marchés amont (offre) et aval (demande) de ferrailles	Activité stable à moyen terme	Filière fonte : pas de rupture technologique à moyen terme (% utilisation de ferrailles en filière stable)	Augmentation des exigences de qualité	La demande intérieure restera stable, et l'offre intérieure va augmenter : Les exportations vont continuer de croître
<b>Métaux non ferreux</b>	Diminution de la production de métaux non ferreux sur le territoire (fermeture d'usines,	Potentiel de récupération dans les gisements de DEEE et de VHU			Activité structurelle ment en recul (potentiel de	Taux d'utilisation potentiellement amélioré	Niveau d'exigence croissant : mais la qualité des apports peut	Les marchés à l'export (Chine, Inde) vont continuer de tirer la demande de



	délocalisation ...) Baisse des taux de chute de production				récupération décroissant)		baisser avec l'élargissement des sources d'approvisionn ement	récupération (prix élevés) Mais le débouché intérieur sera probablement orienté à la baisse
--	--	--	--	--	------------------------------	--	---	--

Tendances à moyen terme									
Sources d'approvisionnement					Débouchés des MP de récupération				
Industriels (chutes de production)	Produits en fin de vie	Imports-exports	Commentaires	Industriels clients	Taux de recyclage	Exigences des clients	commentaires		
Papier-carton	L'industrie papetière française en recul (2 crises successives : 2006, sectorielle, et 2009, crise mondiale tous domaines)  Désengagement des groupes internationaux du territoire	Encore des gisements à récupérer sur les emballages (cf. objectifs du Grenelle) : mais incitation au tri nécessaire  Potentiel sur les papiers impression de bureau (mais gisement diffus)	Augmentation des quantités récupérées plus rapide que les quantités recyclées  Augmentation des exports de FCR	Concurrence avec d'autres filières, notamment avec la valorisation énergétique, surtout lors des retournements de cycles (actuellement)	Diminution de la production combinée à une légère augmentation du taux d'utilisation : demande globale stable	Technologies mûres  Potentiel dans le recyclage pour papier impression-écriture (mais demande des utilisateurs doit évoluer)	Pas de changement à moyen terme  Attention à l'incorporation de produits indésirables dans les flux récupérés et aux papiers difficiles à désencrer (papier importés)	Asymptote de demande de FCR dans les papeteries françaises (sauf si déblocage sur papier impression-écriture)  Croissance de production mondiale basée sur recyclage FCR  Marché tiré par l'exportation	
Verre	-	La complexification des produits limite le potentiel de recyclage _ infusibles dans pare-brise ...)  - produits de traitement des vitres dans le bâtiment (verres autonettoyant, antireflets ...)	-	Le potentiel de récupération supplémentaire sera exploité si :  - Augmentation de la récupération sur les VHU	Verre creux : activité stable :  Verre plat : redémarrage à court-moyen terme (sortie de crise secteur bâtiment et automobile)	Verre creux teinté : taux d'utilisation à l'asymptote (80-85% maxi)  Verre creux blanc : le potentiel de recyclage n'est pas encore	Très forte : automatisation élevée du tri du verre (cascades de tri)		Coût élevé de la séparation du verre plat (chantier de déconstruction automobile)

	Verre plat : potentiel de gisement récupérable-recyclable (VHU et bâtiment)	(nécessaire pour atteindre taux recyclage VHU) - Tri sur les chantiers de démolition  Verre creux : marché mûr	exprimé (en cours de réalisation) Verre plat : potentiel de croissance si la R&D permet d'augmenter la recyclabilité des verres de pare-brise et de certaines verres plat pour bâtiment	
--	---	---	--	--

Tendances à moyen terme								
Sources d'approvisionnement					Débouchés des MP de récupération			
	Industriels (chutes de production)	Produits en fin de vie	Importations-exports	Commentaires	Industriels clients	Taux de recyclage	Exigences des clients	commentaires
Plastiques	<p>Activité en croissance (développement des applications et substitution par rapport à d'autres matériaux)</p> <p>Tendance au développement des produits monomères</p>	<p>Potentiel de récupération très important sur les produits en fin de vie (DEEE, VHU ...) et sur les déchets des bâtiments (démolition, réhabilitation); mais travail nécessaire sur la qualité du tri</p>	-	<p>Travail nécessaire en amont au stade de l'éco-conception des plastiques (formulation des produits)</p> <p>La récupération de faibles tonnages limite la structuration des filières</p> <p>Coût de récupération élevé (filiale très concurrencée par la valorisation énergétique)</p>	<p>Séparation nette entre les entreprises de recyclage de plastique et les industriels qui produisent à partir de résine vierge</p> <p>Débouchés réduits en volumes (juxtaposition de filières de recyclage de petite taille chacune spécialisée par type de plastique)</p>	<p>Limité par la nature des matériaux (complexité et diversité)</p> <p>Régénération (produits en mélange) limite les applications</p> <p>Purification de la résine (distillation des molécules) : coûteux</p> <p>Cassage des molécules : au stade de la recherche (seuil de rentabilité élevé, exprimé en tonnage)</p>		<p>La moitié des quantités de plastiques récupérés est exportée</p> <p>Nécessité d'une intégration verticale de la filière (producteurs-pétrochimistes - recycleurs)</p>

Tendances à moyen terme								
Sources d'approvisionnement					Débouchés des MP de récupération			
	Industriels (chutes de production)	Produits en fin de vie	Importations-exportations	Commentaires	Industrie les clients	Taux de recyclage	Exigences des clients	commentaires
Bois	Activité stable : pas de changement majeur à moyen terme	Marché mûr : palettes Potentiel important sur des nouveaux gisements sur bois-panneaux (REP sur les meubles à venir)	-	L'encadrement réglementaire va permettre de canaliser les flux  Structuration de l'offre de récupération en cours (avec augmentation des volumes collectés)	-	En croissance avec l'amélioration des qualités livrées	-	Concurrence forte entre la filière de valo. Energétique et la filière récupération
Textile	Il n'y a pas de recyclage de textile mais une réutilisation	Collecte en baisse Problématique de tri à résoudre (fermeture éclair, bouton ...)	Importations de produits de mauvaise qualité (limite la réutilisation)	Filière en démarrage  Les nouvelles technologies permettront d'exploiter le potentiel de récupération	Hors sujet	-	Graduation des exigences selon les débouchés : de la production d'isolants aux vêtements d'occasion en passant les chiffons, la « fripe » (pour l'export) ...	Filière non autoportante : création récente d'un système de soutien de type REP (Responsabilité Elargie du Producteur)

## Evolution des marchés et perspectives à long terme

Plusieurs niveaux de réglementation ayant un impact sur les marchés de la récupération ont été présentés en partie 1 de la présente étude. Nous ne les détaillons pas à nouveau ici. Nous présentons seulement la manière dont ces réglementations vont impacter les marchés de la récupération, tel que cela a été évoqué par les récupérateurs eux-mêmes.

- Grenelle de l'environnement
  - Les objectifs du Grenelle tels qu'inscrits dans la Loi Grenelle 2
    - Priorité au réemploi et à la récupération
      - Cela concerne en grande partie les déchets ménagers et assimilés au travers d'objectifs de récupération. En ce sens, les filières de récupération ne devraient être impactées que sur leurs composantes « marchés des collectivités locales », c'est-à-dire seulement pour 12 % des tonnages actuellement collectés par la profession.
        - Les quantités de déchets produits devraient diminuer lentement à moyen terme pour ce qui concerne les gisements d'origine ménagère
      - Toutefois, la réaffirmation de la hiérarchie des traitements et la priorité à la réduction à la source, au réemploi et au recyclage devrait avoir un impact également sur les gisements de matières premières à récupérer issues du domaine industriel et au réemploi et cela dans deux directions :
        - Diminution des gisements globaux avec l'amélioration des procédés de fabrication et les changements de mode de consommation
        - L'augmentation de la part de récupération et de recyclage dans les filières de gestion des déchets.
    - Les plans départementaux devront tous être réécrits à moyen terme pour intégrer les objectifs du Grenelle, d'une part, et ceux de la Directive Cadre Déchets, d'autre part. Ce qui suppose une réorganisation des filières (collecte et traitement) qui impactera directement la structure des activités de la Récupération et du Recyclage.
  - Autres Directives en préparation/révision (Directive DEEE en révision ...)

Les révisions des directives s'appuient sur le retour d'expérience de la mise en place des filières de récupération et fixent des nouveaux objectifs de récupération-valorisation (hausse de 5 % pour la récupération et la valorisation des DEEE par exemple).

Le renforcement des exigences réglementaires, notamment en matière de taux de valorisation contribuera à augmenter les quantités de matériaux à récupérer (à tonnage de déchets produits équivalent ou à niveau d'activité économique équivalente).

Cela reste vrai pour les filières les plus récemment mises en place (DEEE, plastiques ...), tandis que pour d'autres, le potentiel de récupération est déjà exploité à quelques spécificités près :

Dans le verre par exemple : développement récupération et recyclage du verre plat si des évolutions des technologies et des produits (éco-conception) se concrétisent.

### **Le développement des systèmes REP et la diversification sur les marchés des collectivités locales devrait impliquer un développement des collectes :**

- Multiplication des matériaux à collecter
- Part croissante des collectes sélectives dans les collectivités locales

Le poids de la collecte se renforcera dans les activités de la Récupération et du recyclage et le nombre de chauffeurs devrait rester stable voire augmenter.

### **Réglementation IPCE**

La nouvelle réglementation sur les installations classées, en élargissant le périmètre des installations soumises à déclaration, va concerner des entreprises et des établissements jusqu'alors peu habitués à intégrer des processus de renseignements administratifs, de contrôle et de reporting.

Les petites entreprises ont du mal à s'habituer à ce changement de régime qui implique de nouvelles procédures administratives et un effort supplémentaire pour faire renseigner les informations de la part des services internes concernés quand il ne s'agit pas des chefs d'entreprises eux-mêmes.

De la même manière, l'élargissement du périmètre des installations à des petits établissements peut représenter le risque de permettre la déclaration d'établissements considérés comme appartenant auparavant à des filières dites « parallèles » (et donc « d'officialiser » une concurrence considérée comme « déloyale »).

Les entreprises les plus à la pointe en matière de gestion et de protection de l'environnement, qui ont fait des efforts pour, à la fois respecter les exigences liées



à une autorisation d'établissement, et pour acquérir des certifications (type ISO 14001), souhaitent vivement que des contrôles soient réalisés voire renforcés sur les établissements « déclarés », afin que la réglementation soit effectivement respectée partout et ainsi diminuer ainsi les phénomènes de concurrence déloyale.

### **La normalisation des produits renforce le poids des contrôles de matières**

La normalisation des produits et l'exigence de plus en plus forte des clients en matière de pureté des matériaux préparés en vue d'un recyclage, impliquent un renforcement conséquent de la fonction de contrôle-qualité en sortie de chaîne des matériaux triés, séparés ou conditionnés.

La connaissance des matériaux devient un facteur-clé de succès de l'entreprise et la réponse aux exigences des clients suppose un travail de proximité avec le client, notamment une connaissance approfondie de ses procédés de fabrication. C'est un des facteurs de professionnalisation du métier de récupérateur tel que certains l'évoquent.

### **Evolution des exigences clients : reprise de flux multi matériaux et qualité des matières premières secondaires**

- **Deux tendances lourdes vont entraîner un renforcement des tris**
  - Le développement des activités multi-matériaux : avec l'augmentation du (pré)tri, en amont chez les industriels, en vue de la collecte de plusieurs types de matériaux (en mélange dans la même benne de collecte), le tri en aval chez les récupérateurs prendra de plus en plus d'importance dans les activités de récupération. Par ailleurs, compte tenu de la sensibilité environnementale croissante des clients fournisseurs de déchets récupérables, les efforts pour récupérer plus de matière seront de plus en plus liés à la volonté d'augmenter le recyclage dans le bilan global de la gestion de leurs déchets (et non plus seulement pour la seule vente de matériaux). Dans ce sens, les clients trieront des fractions récupérables quelle que soit leur valeur marchande, donc de qualité plus hétérogène. Les flux récupérés chez les industriels fournisseurs de matériaux de récupération devront donc faire l'objet d'un tri plus poussé;
  - Les exigences croissantes des clients en matière de pureté des matières premières secondaires à recycler constituent également un facteur d'augmentation de la fonction « tri » dans les entreprises. Ce tri est le plus souvent réalisé en interne par les opérateurs de production du donneur d'ordres mais peut parfois être réalisé par des prestataires extérieurs (c'est le cas dans les usines d'assemblage automobile par exemple).

### **La contradiction entre la qualité des « entrants » et la qualité des « sortants »**

La diversité croissante des flux en termes de matériaux, la volonté de récupérer plus de matériaux sur les sites et donc de collecter à la source des matériaux qui sont en moyenne de moins bonne qualité\*, matériaux qu'on n'aurait pas récupéré avant, entraîne l'obligation d'augmenter la qualité (voire le nombre) de tris sur les flux récupérés. Ce facteur de surenchérissement de la fonction de tri est contrebalancé par la recherche de l'augmentation de la taille des sites afin d'atteindre un nouveau seuil de rentabilité minimum : c'est un facteur de croissance des entreprises du secteur.

On triera indifféremment les matériaux de grande valeur marchande et ceux qui ont une valeur moindre pour maximiser la valorisation dans les bilans matières des usines.

### **Les coûts des facteurs et la compétitivité prix**

Le savoir-faire en matière d'achat et de négoce de matières premières est un des facteurs les plus importants qui conditionne la performance économique de l'activité. Autrement dit la rentabilité de l'activité est inscrite à ces deux moments cruciaux dans le cycle de l'activité : l'achat et la vente. Le coût de la main-d'œuvre est modulé en fonction de la qualité du matériau à produire : les consignes de tri s'adaptent à cette qualité de produit en sortie. C'est une variable parmi d'autres tout comme l'amortissement des matériels. Il est toutefois assez clair que la réduction de la main-d'œuvre sur certaines fonctions de l'activité, par le biais de l'automatisation, répond à une volonté de baisser les coûts, notamment sur la fonction tri, qui concentre beaucoup de main-d'œuvre. Cette automatisation permet également de répondre à des exigences croissantes de qualité de tri difficilement compatibles avec des interventions humaines (augmentation des cadences de tri et de la diversité des matériaux à trier par sorte).

Sur le marché libre c'est la différence entre prix d'achat des matières premières et le prix de ventes des MPS (qui peuvent être composées d'un mélange de matières achetées d'origine différente) qui constitue le facteur économique le plus important.

Ceci est vrai pour les marchés dits « libres », c'est-à-dire des marchés non gérés par un système de REP. Sur les marchés encadrés par des systèmes REP, le prix des prestations est défini par l'éco-organisme après appel d'offres et mise en concurrence. A charge pour l'entreprise de réaliser sa marge en adaptant son organisation et son procédé de récupération-préparation de matières. Dans ce cas, les déchets et les matériaux n'appartiennent pas au récupérateur puisque ce dernier ne les achète pas (ce qui est l'inverse sur le marché « libre » où le récupérateur achète les déchets récupérables) : les déchets appartiennent au producteur ou à l'entité responsable de leur gestion (collectivités locales par exemple) et il y a des objectifs de récupération-valorisation (ce qui n'est pas non plus le cas sur le marché libre). La maîtrise de la marge est nettement moins aisée pour le récupérateur dans le cas d'un marché réalisé sous le contrôle d'un système REP.

### **Le transport des matières premières secondaires**

Dans leur démarche ISO 14001, les sociétés rencontrées utilisent ou pensent utiliser le transport fluvial à l'avenir (lorsque le site est situé en bord de fleuve) et développer le transport par rail : cependant l'utilisation de ces modes de transport supposent des tailles minimum de lots MPS avant expédition. Le coût du transport n'a pas été évoqué comme un facteur limitant et l'aspect environnemental a primé sur des considérations purement économiques (sauf si la taille des lots de MPS à expédier est trop faible et que les prix du transport sont trop élevés rendant cette formule rédhitoire).

Si ces modes de transport sont assurément amenés à se développer à l'avenir, ils ne sauraient remplacer la souplesse et la réactivité apportées par les flottes de véhicules terrestres ; le rôle du chauffeur en matière de contrôle amont des déchets à collecter ainsi que le relationnel client est également un facteur favorable au maintien d'une part élevée du transport terrestre dans l'ensemble des modes de transport.

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**

## **5. Les stratégies des entreprises pour s'adapter**

6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**
7. **La gestion des ressources humaines**
8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**
11. **Scénarios d'évolution**
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**
16. **Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels**

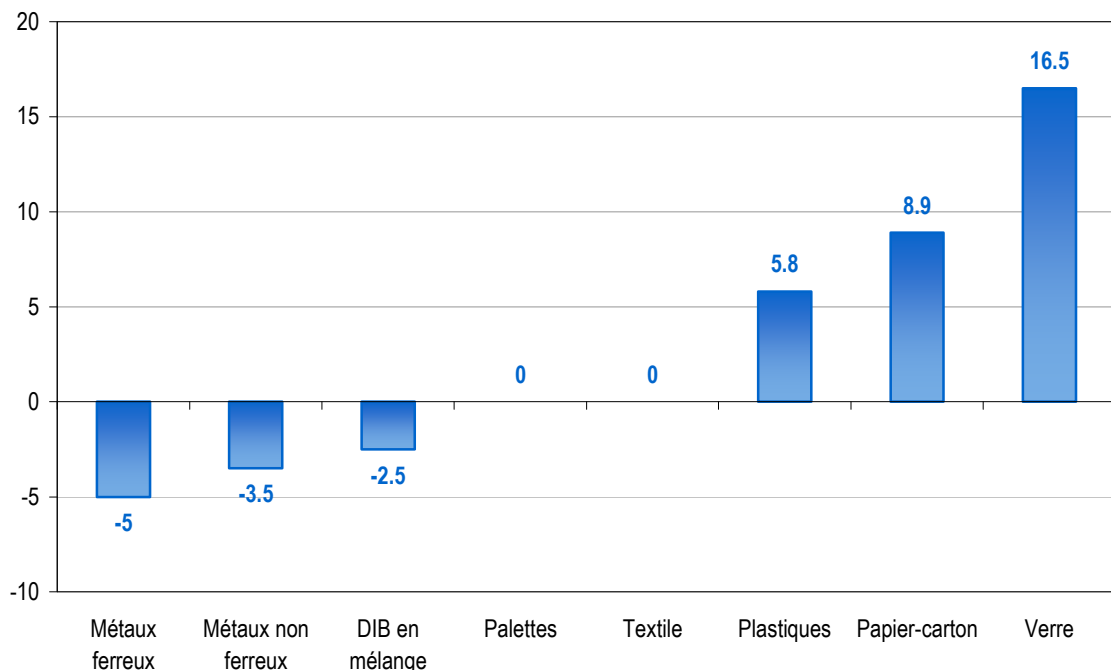
**17. Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et  
préparation de l'enquête qualitative**

## Les stratégies des entreprises pour s'adapter à l'évolution du contexte réglementaire et l'environnement économique (demande, concurrence ...)

### Les phénomènes de concentration dans le secteur (période 2001-2007)

- **Evolution du nombre d'entreprises dans la récupération et le recyclage**
  - Le nombre d'entreprises du secteur est en diminution sur la période 2001-2007 de -6% à -7%/an (respectivement pour l'ensemble des « autres matériaux » et pour l'ensemble « métaux ferreux et métaux non ferreux »)
  - Pour l'ensemble de la profession, le nombre d'entreprises passe de 3400 (en 2001) à 2 350 (en 2007) soit une diminution de 1050 entreprises sur la période (rachat, disparitions etc.).

### Évolution 2001-2007 du nombre d'entreprises (tcam en %)

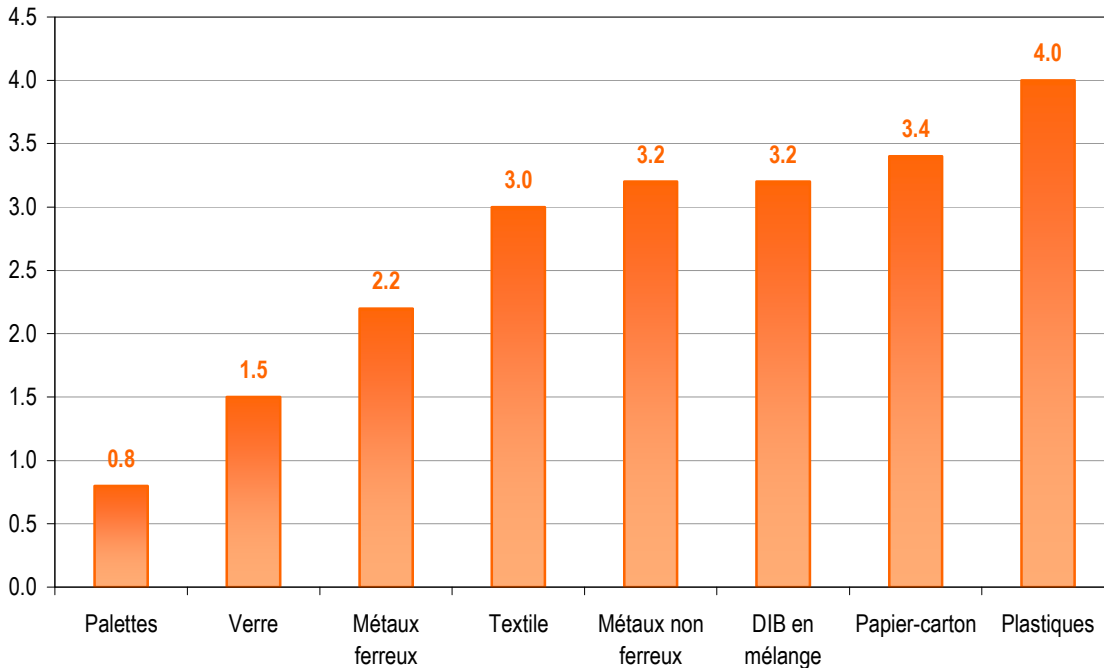


Source : BIPE d'après FEDEREC 2008

- **Evolution du nombre de salariés**
  - Les effectifs passent de 27 400 personnes en 2001 (salariés et non salariés) à 32 800 personnes en 2007 soit une progression de 5 400 emplois nets sur la période 2001-2007 (+ 3%/an). Cette croissance est plus forte pour les effectifs des entreprises de récupération des « autres matériaux » (+4%/an de 2001 à 2007) que ceux des entreprises de récupération des métaux (ferreux et non ferreux) avec une croissance de + 2%/an.

○ Evolution des quantités récupérées (totales et par salarié)

Évolution 2001-2007 des quantités collectées (tcam en %)



Source : BIPE d'après FEDEREC 2008

- Il est intéressant de constater que la progression des quantités collectées par les entreprises de récupération est assez comparable, par grande famille de matériau, à la progression du nombre de personnes actives dans chacune de ces familles.
- Ainsi les quantités collectées augmentent de +2%/an pour les métaux ferreux et non ferreux et de + 3 %/an pour les activités de récupération des « autres matériaux ».
- A la lecture de ces données, la productivité de la main-d'œuvre n'aurait donc quasiment pas augmenté sur la période 2001-2007 (exprimée en tonne collectée par effectif). Mais l'approche macro-économique, pour intéressante soit elle, reste à une échelle qui masque de nombreuses tendances et transformations de l'organisation des entreprises par matériau.
- La quasi homothétie entre l'évolution des effectifs et des quantités de matières récupérées peut s'expliquer en partie par des transformations dans les constitutions de marché, dans l'organisation des entreprises et dans les répartitions des effectifs en termes de métiers.
- Ainsi, des tendances de marchés et des stratégies d'organisation d'entreprises ayant des impacts en sens inverse sur les besoins de main-d'œuvre (impacts négatifs ou impacts positifs), ont vu leurs effets se compenser à l'échelle **du secteur** du Recyclage :

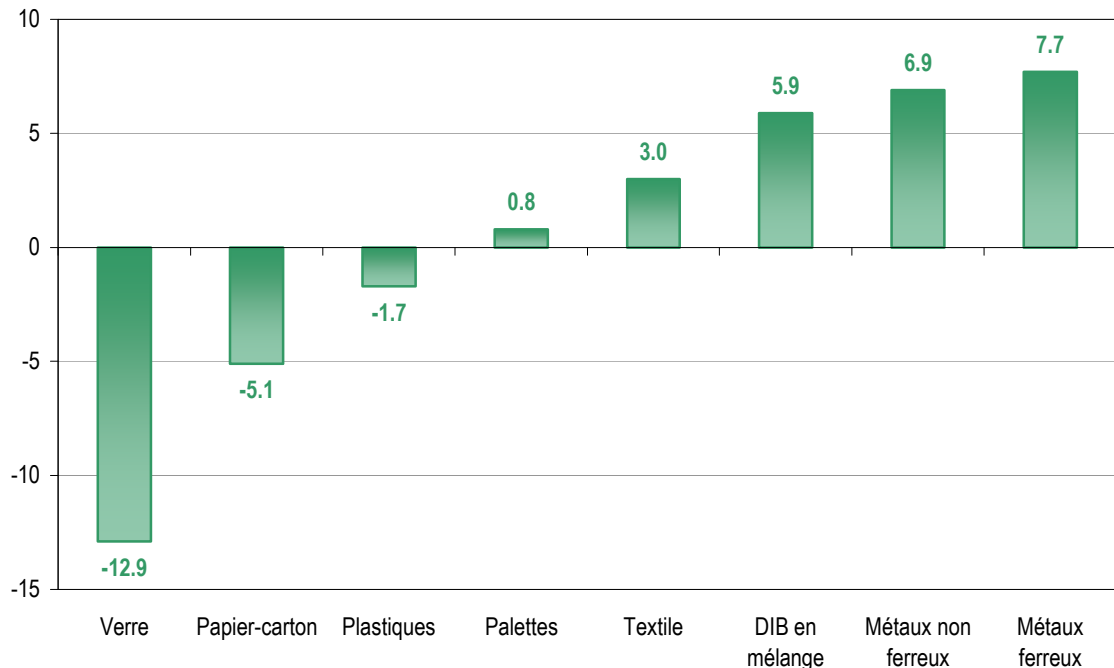
- effet négatifs sur la main-d'œuvre : augmentation de la taille des équipements et automatisation des chaînes de tri lorsqu'elles étaient anciennement avec tri manuel), les gains de productivité induisent une diminution d'effectifs à tonnage collecté (ou traité) constant ;
- effets positifs sur la main-d'œuvre : ajout de chaîne de tri (pour l'instant avec tri manuelles) en aval des unités de broyage (métaux, DEEE ...), augmentation des collectes avec le développement des systèmes de REP (maintien a minima des effectifs de conducteurs) ou encore diversification des activités (multi-matériaux ...) qui augmente le poids des composantes liées à la logistique et au tri dans les activités;

### **Evolution de la productivité de la main-d'œuvre et de la taille des entreprises (à l'échelle des activités par matériau)**

- Par famille de matériaux, il est intéressant de constater que les quantités collectées et récupérées ont augmenté dans tous les domaines, de 2001 à 2007. C'est le seul point commun à l'ensemble des activités par matériau.
- Les évolutions de structure des activités sont très différentes d'un matériau à l'autre, tout comme l'évolution des quantités récupérées par entreprise.
- Ainsi, la concentration, en nombre d'entreprises, est très nette pour les activités de récupération de métaux (ferreux et non ferreux) et pour les activités de récupération des DIB en mélange. Dans ces secteurs la taille moyenne des entreprises, exprimée en quantités collectées par entreprise, est en augmentation rapide (entre + 6 et + 8%/an sur 2001-2007). C'est dans ces activités qu'on a effectivement observé la constitution et la croissance de grands groupes de récupération et l'entrée et le développement des grands groupes de services (forte présence dans la récupération de DIB en mélange et rachats d'entreprises de récupération de métaux).



### Évolution 2001-2007 des quantités collectées par entreprise (Kt/entreprise, tcam en %:an)



Source : BIPE d'après FEDEREC 2008

- Dans les activités de la récupération de plastiques, de papier-carton (et de verre), le nombre d'entreprises s'est fortement développé sur la période 2001-2007. En fait, la prise en compte des entreprises de cette activité est réalisée indifféremment pour les entreprises spécialisées et pour les entreprises diversifiées (collecte multi-flux). Or les phénomènes de diversification des entreprises depuis leur activité de base sur un matériau bien précis vers d'autres types de matériau à touché en grande partie les papiers-cartons et les plastiques. Notamment du fait de la demande des clients fournisseurs de matériaux à récupérer (recherche d'interlocuteurs uniques capables de prendre en charge l'ensemble des matériaux d'un site).

*NB : cette analyse est fondée sur des statistiques sur la période 2001-2007 (source FEDEREC), c'est-à-dire bien avant la crise économique et financière qui a démarré fin 2008. Les enquêtes de terrain modifient profondément les tendances analysées ci-dessus (à la baisse), quels que soient les ratios.*

### **La recherche de gains de productivité et l'augmentation de la taille des entreprises entraînent l'industrialisation des procédés**

Les deux tendances les plus marquées dans la profession (toutes activités confondues) sont :

- Le développement du tri mécanisé d'une part ;

- Et, d'autre part, l'utilisation par les récupérateurs d'outils de manutention et de traitement très importants – avec comme objectif de réaliser des économies d'échelle - et très complexes à piloter. Ces machines doivent en effet répondre à une double contrainte :
  - o une exigence croissante de qualité sur les matériaux en sortie ;
  - o alors que la qualité des matériaux entrant risque d'être plus hétérogène (papier-carton par exemple)

### **Le passage à l'échelle industrielle implique des gains de productivité importants**

- L'industrialisation des procédés entraîne une augmentation forte de la productivité :
  - o Le ratio tonne traitée/employé augmente dans l'absolu (sans changer fondamentalement le mode d'organisation) : cas typique des broyeurs de ferrailles et VHU
- La mécanisation-automatisation des chaînes de tri s'accompagnera d'une diminution du nombre de trieurs et d'une mutation du métier de trieur qui deviendra contrôleur qualité. Ce sera le cas dans le secteur des DIB en mélange, du plastique et dans une moindre mesure du papier-carton.

### **Evolution des technologies**

- o Mécanisation-automatisation des chaînes de déconstruction-tri-préparation
- o Complexification des processus de récupération-recyclage (élargissement des potentiels de récupération)
- o Augmentation des contrôles

### **La concentration de la demande (grands groupes industriels multi-sites à implantations internationales)**

- o Elle amène à un déséquilibre dans le rapport de force entre les industriels (producteurs/utilisateurs) et les récupérateurs : centralisation des achats, concurrence internationale
- o Augmente la taille des flux de matières à collecter et à livrer
- o Entraîne des demandes nouvelles : collectes multi-sites, élargissement de la palette d'offres (récupérateurs multi-matériau).

Pour répondre à ces exigences nouvelles, les entreprises de récupération se concentrent également et on a pu assister à la constitution de groupes de grande taille.

### **Le développement des certifications : réponse à une demande des clients et amélioration de l'image de la profession**

La certification des entreprises, notamment de type ISO, dont la plus souvent citée est la norme ISO 14001.

La certification permet de garantir pour les clients le respect par leurs fournisseurs d'un référentiel de management environnemental dans le but de réduire au maximum les effets dommageables de leurs activités de recyclage sur l'environnement et à améliorer en permanence leurs performances environnementales.

Selon l'Observatoire statistique de la FEDEREC de 2008, 56% des entreprises du secteur sont certifiées (sur la base des enquêtes pour l'année 2007), dont 65% dans la récupération des métaux et 50% dans la récupération d'autres matériaux.

Selon cette source, la certification est donc répandue dans le secteur et se développe rapidement.

La certification des entreprises du secteur est une réponse à deux objectifs :

La demande des entreprises clientes qui veulent s'assurer de la prise en compte du respect de l'environnement par leurs fournisseurs de matières premières de récupération. Cela fait partie des critères de sélection des entreprises lors des mises en concurrence.

Par ailleurs, les entreprises de la récupération souffrent d'un déficit d'image : leur activité est à la fois mal connue du grand public et surtout véhicule une image totalement en décalage avec les nouvelles réalités (image du « ferrailleur » versus professionnel du secteur de l'environnement). Afin de valoriser l'image de leur entreprise, les entreprises de récupération recourent à la certification. Ce phénomène concerne avant tout les moyennes et grandes entreprises, voire les petites entreprises les plus dynamiques. Pour un certain nombre d'entreprises de petite taille, la certification reste encore difficilement accessible (coût des formations, acquisition et appropriation de référentiel, formalisation des processus, implication du management ...).

Probablement que la concentration du secteur et notamment le rachat d'entreprises par des grands groupes est et restera un facteur de diffusion supplémentaire de la certification

### **« L'Europe du recyclage », nouvelle formule emblématique de la gestion des déchets**

- La réaffirmation de la priorité au recyclage et à la récupération rend le secteur très attrayant (augmentation du marché à moyen-long terme, cours élevé, image valorisante) :
  - les grands groupes de la gestion de déchets se positionnent fortement sur le secteur de la récupération
    - par le biais de rachats
    - par l'implantation de nouvelles activités

### **Spécialisation ou diversification des activités ? Les clients et les systèmes qui se mettent en place laissent peu de choix**

La demande des clients consiste à rechercher un interlocuteur unique pour la gestion de déchets de l'entreprise ou tout au moins un interlocuteur selon la destination des déchets : une entreprise pour le traitement-élimination des déchets et une entreprise pour la récupération et le recyclage. Ceci dans un souci de simplification des démarches administratives et de massification des flux pour bénéficier de meilleurs prix.

Cette tendance lourde, implique que les entreprises anciennement spécialisées sur des flux mono matériaux se diversifient sur des flux multi-matériaux pour pouvoir garder leur clientèle. Par ailleurs, le développement des systèmes de REP, notamment sur les emballages a généré des demandes de collecte de flux multi matériaux, le principe de la récupération des emballages ménagers reposant sur une collecte sélective multi matériaux (hors verre) dont les flux sont ensuite à trier en centres de tri. Enfin le manque de place, chez une partie des industriels ou des commerçants (en milieu urbain surtout), a été également un facteur du développement du tri multi matériaux (DIB en mélange).



**Les grandes entreprises du secteur des déchets et de la récupération : une diversification des activités à double sens :**

- De la gestion des déchets vers la récupération pour les grands groupes de services
- De la récupération vers la gestion des déchets pour les groupes de la récupération

Les zones de compétition se développent ainsi dans les deux sens depuis les entreprises de services déchets vers les récupérateurs et vice-versa. Ces deux types d'entreprises apportent leur culture réciproque dans un monde où les réglementations et les objectifs tirent la demande et attirent toutes les parties prenantes.

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**

<b>6. Diagnostic de l'emploi du secteur</b>
---

6.1 Les impacts sur les fonctions de l'entreprise, l'évolution des métiers et des compétences
---

6.2 Les impacts sur les caractéristiques du personnel

7. **La gestion des ressources humaines**
8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**
11. **Scénarios d'évolution**
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**
16. **Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels**
17. **Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et préparation de l'enquête qualitative**

## Les fonctions/métiers par étape du process

■ *Le tableau ci-dessous propose une description par matière des différentes étapes du process.*

- Les **croix** signifient que l'**étape existe** pour la matière recyclée mentionnée en tête de colonne, l'absence de croix signifiant donc que l'étape n'existe pas ou peu pour la matière concernée.
- Certaines **étapes** sont **plus ou moins souvent représentées** selon les entreprises d'une même filière, en fonction de leur taille et/ou de leur positionnement.

■ *L'objectif de la démarche est de proposer le principe d'un process global afin d'y associer les compétences nécessaires.*

Ce tableau constitue une **base** pour l'**analyse des impacts** sur les **différentes fonctions**, soit faire le lien entre un changement d'activité ou d'organisation et l'emploi par rapport aux compétences à détenir dans les entreprises.

■ *Les métiers en italique correspondent aux postes très rarement confiés à une personne à plein temps dans les entreprises de moins de 10 salariés.*

- Le tableau respecte et intègre les répartitions par fonction et métiers issus de la **cartographie**, très complète, proposée par l'**Observatoire prospectif du Commerce**<sup>24</sup>.

Dans les entreprises de petite taille, les missions correspondant à **certaines postes** sont cependant souvent réalisées par des salariés appelés à davantage de **polyvalence**.

- Le chef d'entreprise prend notamment alors souvent en charge les aspects liés aux missions commerciales, de négoce, de gestion des stocks, voire de maintenance.

---

<sup>24</sup> Datée de 2007

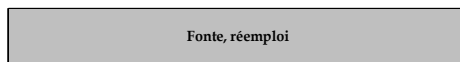
Familles des supports	Familles des opérationnels	Etapes du processus	métaux ferreux	métaux non ferreux	VHU	papiers cartons	textiles	plastiques	verres	DIB en mélange	palettes et bois	DEEE	autres produits et matières*			
<b>Direction, supports fonctionnels</b> (- assistant de direction) (- assistant en RH) (- DRH, GRH) - SI - comptabilité, etc... - directeur d'entreprise	<b>Ingénierie, expertise</b> (- technicien de laboratoire) (- responsable de laboratoire) (- responsable maintenance) - ingénieur (process) - responsable QSE	<b>COMMERCIAL</b> - assistant des ventes - technico-commercial - commercial - responsable marketing	Prospection, achats : négociation de contrats amont, réponse à des appels d'offres	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
		<b>ADMINISTRATION</b> - assistant administratif - responsable expédition	Organisation et suivi des achats, de leur transport, documents réglementaires	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<b>TRANSPORT</b> - chauffeur, chauffeur livreur	Approvisionnement, collecte, transport (puis déchargement de benne/containers)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<b>ADMINISTRATION</b> - opérateur de bascule	Accueil matières apportées par entreprises ou particuliers Pesée, passage à la bascule	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<b>EXPLOITATION</b> - opérateur de tri, trieur, opérateur de production - maintenance (1er niveau), conducteur de process - conducteur d'engin - chef d'équipe, coordinateur - responsable de site	<b>Isolément des arrivages indésirables non identifiés précédemment</b>	<i>Parfois, mais de plus en plus</i>	<i>Parfois, mais de plus en plus</i>	<i>Parfois, mais de plus en plus</i>	<i>Parfois, mais de plus en plus</i>			<i>Parfois, mais de plus en plus</i>	<i>Parfois, mais de plus en plus</i>	X	<i>Parfois, mais de plus en plus</i>	X	X	
			<b>Premier tri (souvent mécanisé) :</b> - stockage - utilisation d'engin (pelle, grapin, chariot élévateur, fenwick) pour premier tri - manutention, port de matières à destination des zones de tris plus fin	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		<b>Démontage, "dépollution"</b>				X					X			X	X	
		<b>Deuxième tri (souvent manuel) :</b> - sur tapis - sur table	<i>Parfois tri sur tapis, rarement tri complémentaire à la main</i>	<i>Parfois tri sur tapis, rarement tri complémentaire à la main</i>	X	X	X	X	X	X		<i>Parfois tri sur tapis, rarement tri complémentaire à la main</i>	X	<i>rarement tri sur tapis</i>	<i>rarement tri sur tapis</i>	X
		<b>Réparation</b>											X			
		<b>Mélange</b>	X	X			X		X	X						
		<b>Découpe, broyage, mise aux normes à destination des acheteurs, transformation</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<b>Préparation, conditionnement (machine à presse, big bag,...)</b>	<i>Pas systématiquement</i>	<i>Pas systématiquement</i>	<i>Pas systématiquement</i>	X	X	X	X	<i>Pas systématiquement</i>	X	X	X	X	X	
		<b>COMMERCIAL</b> - assistant des ventes - technico-commercial - commercial - responsable marketing	Vente, négoce	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>ADMINISTRATION</b> - assistant administratif - responsable expédition	Gestion des stocks, organisation et suivi des ventes, du transport, documents réglementaires	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
<b>TRANSPORT</b> - chauffeur, chauffeur livreur	Transport à destination des acheteurs	<i>Pas systématiquement (peut être externalisé)</i>	<i>Pas systématiquement (peut être externalisé)</i>	<i>Pas systématiquement (peut être externalisé)</i>	<i>Pas systématiquement (peut être externalisé)</i>	<i>Pas systématiquement (peut être externalisé)</i>	<i>Pas systématiquement (peut être externalisé)</i>	<i>Pas systématiquement (peut être externalisé)</i>	<i>Pas systématiquement (peut être externalisé)</i>	<i>Pas systématiquement (peut être externalisé)</i>	<i>Pas systématiquement (peut être externalisé)</i>	<i>Pas systématiquement (peut être externalisé)</i>	<i>Pas systématiquement (peut être externalisé)</i>			



Matières recyclées



Déchets ultimes



Fonte, réemploi



Décharge



Valorisation énergétique

**Légende :** en italique les postes très rarement confiées à une personne à plein temps dans les entreprises de moins de 10 salariés

\*autres produits et matières : solvants, pneumatiques, CSR, duvets, etc.



## Impacts des évolutions soulignées sur la fonction commerciale

### ■ *Historiquement, la fonction commerciale en tant que telle n'était souvent pas très développée.*

- Les relations des entreprises avec leurs fournisseurs et clients sont souvent de gré à gré dans le cadre de relations instaurées de longue date, voire **historiques** : le développement des entreprises de recyclage est allé de pair avec le développement des entreprises fournissant les matières à recycler et des entreprises achetant ces matières recyclées.
- Souvent, ces **relations** des entreprises avec leurs fournisseurs et clients sont longtemps restées **stables**, considérées comme acquises.
- La part de **contrats ponctuels** dépend des filières du recyclage<sup>25</sup>, mais reste globalement **plus restreinte**.
- Des démarches de **prospection** n'ont donc été lancées que de façon assez **marginale**.

### ■ *Cependant, la concurrence s'est accrue, rendant le développement des compétences commerciales davantage nécessaires.*

- Un certain nombre de marchés ou d'activités se sont restreints et notamment, à titre d'exemple :
  - les entreprises papetières voient leur nombre diminuer de manière lente mais continue (et les **papeteries** sont de moins en moins présentes sur le territoire) ;
  - les entreprises de **sidérurgie** font part de quelques fermetures de sites ou de lignes de production, mais les quantités produites restent stables, hors effet crise<sup>26</sup> ;

---

<sup>25</sup> Elle est plus développée notamment dans le textile, le papier carton, le DIB en mélange.

<sup>26</sup> Ne pas confondre capacité de production et nombre d'usines : la capacité de production en sidérurgie reste globalement stable même si elle n'est pas entièrement utilisée (arrêts momentanée de hauts fourneaux et de lignes laminage). En papeterie par contre les capacités diminuent réellement avec des fermetures de sites et des arrêts de machines à papier (leur nombre baisse), sans que les capacités fermées ne soient compensées par des augmentations de capacités sur des sites encore en activité.

- en verrerie, le parc de fours reste à peu près stable, mais l'instauration d'un éco-organisme gérant les emballages en verre a quasiment fait disparaître le réemploi de bouteilles en verre, aujourd'hui le plus souvent transformées en calcin dont la qualité permet un taux élevé de recyclage.
- L'instauration des **écotaxes** a été l'occasion pour de **nouveaux entrepreneurs** de se lancer sur le marché de la Récupération et du Recyclage.
- Les entreprises ont connu un phénomène de **concentration**, avec le développement d'entreprises (en capacité) de récupération-recyclage sur plusieurs matières, ce qui induit au moins deux conséquences en termes de concurrence :
  - quelques leaders, plusieurs grandes entreprises se retrouvent sur les mêmes marchés, sur lesquels elles tentent de croître par le rachat de sociétés de taille moyenne (prendre autant de parts que possible) ;
  - les plus petites entreprises, qui ne bénéficient pas des possibilités d'économies d'échelles et du support de grands groupes, se trouvent confrontées à un marché d'autant plus difficile.

■ ***Les aléas liés à la crise économique ont encore accentué les pressions sur les différents marchés et ont récemment conduit les entreprises à attacher davantage d'importance aux compétences commerciales.***

- La **baisse de production** de matière<sup>27</sup> et la baisse des besoins en matière recyclée ont été l'occasion de **relancer** des démarches de **prospection** dans la plupart des entreprises, à l'achat et à la vente.
- La **rapidité des fluctuations des cours** des matières<sup>28</sup>, dont le commerce est aujourd'hui tout à fait internationalisé, s'est accentuée : les compétences des personnes en charge des négociations ont dû intégrer de nouvelles dimensions : réactivité, élargissement du périmètre des ventes (négoce) ...
- Les fournisseurs et clients ont eu quant à eux tendance à faire davantage jouer la **concurrence** et la **pression sur les prix**, au détriment des liens historiques, ce qui a contribué au développement dans les entreprises de

---

<sup>27</sup> Toutes les filières sont impactées.

<sup>28</sup> en particulier en ce qui concerne les métaux

recyclage de compétences plus aigües en négociation, voire en prospection pour retrouver de nouveaux marchés.

- Dans les plus petites entreprises en particulier, les démarches de prospection restent cependant encore souvent **peu formalisées** et reposent beaucoup sur l'activation de réseaux proches, sur du relationnel ciblé et du bouche-à-oreille, plutôt que sur des actions de communication structurées de type mailing ou publicité dans des journaux spécialisés, par exemple.

■ *Les compétences en langue s'affirment comme de plus en plus prisées.*

- L'internationalisation des marchés conduit à développer notamment la maîtrise de l'anglais de l'allemand, mais aussi du chinois dans certains cas.
- Les besoins de ces compétences en langue ont été particulièrement affirmés dans les entreprises :
  - **rachetées** par un groupe étranger,
  - ayant des **filiales** à l'étranger,
  - exportant et/ou important à l'international – l'intérêt est donc ici souligné de pouvoir communiquer directement avec le fournisseur ou client, de connaître sa culture, son fonctionnement et ses réseaux, en particulier en ce qui concerne les pays asiatiques.

■ *Dans les plus petites entreprises, la fonction commerciale est appelée à se développer.*

- Le **chef d'entreprise** se charge souvent des aspects prospection, de négociation, de relation client, éventuellement accompagné d'un assistant, dont les tâches ne sont pas spécifiquement commerciales.
- La nécessité de l'**instauration et de la structuration de services commerciaux** en tant que tels, avec des compétences commerciales formellement définies, tend à s'accroître, notamment en raison :
  - de la concentration du secteur et de l'augmentation de la taille des entreprises,
  - du développement de l'internationalisation des marchés.
- Les **connaissances techniques** des produits sont incontournables : les commerciaux sont très souvent aujourd'hui des salariés ayant une importante expérience dans l'entreprise, plutôt que de jeunes diplômés spécialisés dans le commercial.



A l'avenir, la proportion de spécialistes du commercial pourrait cependant s'accroître en fonction de l'importance de la fonction commerciale au sens strict.

## Impacts des évolutions soulignées sur les fonctions administratives et de supports fonctionnels

■ *La fonction d'opérateur de bascule, pivot entre l'administration et l'exploitation<sup>29</sup>, reste une fonction clef, qui tend à se complexifier encore.*

- L'opérateur de bascule doit se **tenir à jour** des évolutions impactant l'ensemble des **activités administratives** en lien avec les formulaires de **transport**.
- Il est en charge de la **réception** des marchandises et doit donc :
  - **reconnaître** toute nouvelle matière acceptée sur le site, dans les contextes de développement du panel de matière recyclée, mais aussi pour enlever toute matière indésirable des lots récupérés (matière non conforme, métiers ou déchets dangereux ...)
  - participer à l'**administration des VHU et DEEE**.

■ *La mission de vérification par le responsable expédition et l'assistant administratif du respect des procédures dans l'entreprise prend de l'ampleur.*

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à s'engager dans la mise en place de démarches certifiantes<sup>30</sup>, type ISO 9001 et 14000.

■ *Mais globalement, la fonction administrative reste légère.*

Du fait :

- de l'amélioration de la productivité administrative par le **développement de la bureautique** – dont la maîtrise est bien souvent acquise,
- de l'**externalisation** de certaines fonctions administratives (comptabilité, parfois ressources humaines),

---

<sup>29</sup> Cette fonction relèverait en toute logique conceptuelle de la production, mais les entreprises (notamment les plus petites), la classent souvent dans l'administration.

<sup>30</sup> Certaines entreprises choisissent de ne pas être certifiées, pour ne pas subir une pression trop forte en la matière et parce que la reconnaissance d'une certification n'est pas ressentie comme nécessaire par leurs clients, mais mettent en place l'ensemble des procédures attendues dans le cadre d'une certification.

- de l'objectif d'économies d'échelles par **regroupement dans une unité centralisée** lorsque la taille des groupes le justifie.

■ *La fonction ressources humaines est encore naissante.*

- **Absente dans les entreprises de petites tailles** (ou assurée directement par le chef d'entreprise ou encore déportée sur certains aspects sur le comptable), elle tend à se structurer dans les entreprises de plus grande taille.
- Pour autant, cette fonction nécessite une approche spécialisée de l'application des **contraintes réglementaires** (diversification et complexification des contrats, réalisation des systèmes d'évaluation des salariés...).

■ *Le chef d'entreprise de TPE-PME reste le chef d'orchestre.*

- Il **cumule** souvent les fonctions de comptable, DRH, mais aussi de commercial.
- Dans les entreprises de petites tailles notamment, ses **compétences** sont appelées à prendre d'autant **plus d'ampleur** ; le chef d'entreprise doit ainsi :
  - pouvoir réagir rapidement et efficacement aux évolutions de marché,
  - nécessairement maîtriser les langues dans le cadre d'un développement à l'international,
  - suivre et réagir à l'ensemble des évolutions de compétences attendues des fonctions supports qu'il gère à lui seul.
- Les **principales évolutions** concernant le poste de chef d'entreprise de TPE-PME concernent cependant sans doute les compétences en **management**, gestion d'équipe et chef de projet, de plus en plus essentielles au maintien de l'entreprise dans un contexte en évolution.
- Ces compétences doivent de plus en plus s'accompagner d'une très forte **réactivité**, alliée à une grande **disponibilité**.

## Impacts des évolutions soulignées sur la fonction de transport

- *Dans un contexte économique en tension, les qualités relationnelles, voire les compétences commerciales du chauffeur apparaissent d'autant plus stratégiques.*

Les chauffeurs ont d'ailleurs souvent pleinement conscience de leur rôle d'ambassadeur de l'entreprise de recyclage chez ses fournisseurs et clients.

- *Certaines compétences en matière d'identification des produits à recycler prennent de l'ampleur.*

- Le chauffeur doit faire évoluer sa connaissance des matières en fonction de la **diversification des matières** recyclées par l'entreprise le cas échéant.
- Il doit, en tant que premier contact de l'entreprise avec les matières qu'il conduit sur le site, évaluer la validité, voire la **dangerosité** d'un produit (produits souillés, batterie dans un lot de ferrailles ...) selon des normes qui s'aiguisent – notamment réorientation des DEEE.

- *Les consignes de sécurité et de respect de l'environnement doivent être très précisément respectées.*

Dans la lignée des certifications reconnues aux entreprises, les chauffeurs doivent s'adapter et mettre précisément en pratique de nouvelles procédures.

- *A terme, il serait envisageable que ces postes fassent encore davantage l'objet d'externalisation.*

Le rôle d'ambassadeur des chauffeurs est reconnu et les **besoins en chauffeurs-livreurs** restent **stables**, mais :

- les entreprises rencontrent des **difficultés à recruter** et à **garder** les chauffeurs,
- cette externalisation pourrait se trouver facilitée par le fait que les chauffeurs **n'ont plus besoin de formations spécifiques** au Recyclage obligatoires pour travailler dans le secteur.

■ *Certaines fonctions logistiques pourraient prochainement connaître un déclin.*

- C'est en particulier le cas de toutes les activités de l'ordre de la **manutention**.
- Des **outils informatiques** permettent d'optimiser le stockage, l'acheminement, de codifier les articles, ce qui optimise ainsi la manutention.



## Impacts des évolutions soulignées sur la fonction d'exploitation

### ■ *Les entreprises ne recensent pas de métier nouveau dans l'exploitation.*

- Les **progrès** de la **mécanisation** et de l'**automatisation** :
  - accroissent la **productivité** – ce qui est souvent souligné comme une nécessité absolue dans un contexte de concurrence accrue ;
  - permettent davantage de **confort** et une amélioration de la **sécurité** au travail (diminution de l'intensité sonore, gestes des opérateurs moins amples, charges moins lourdes),

mais **ne révolutionnent pas** le métier en lui-même.

- Les compétences nécessaires à l'utilisation quotidienne des machines semblent rester très basiques dans la plupart des cas.
- Savoir **distinguer les matières** est cependant devenu encore plus nécessaire aujourd'hui, et le sera encore davantage à l'avenir, en réponse aux évolutions technologiques des producteurs donnant à recycler des produits de plus en plus complexes, mêlant divers matériaux, mais aussi avec la multiplication des matériaux récupérés de moindre qualité mélangés à des flux de meilleure qualité.

Les connaissances sur la matière sont plus pointues et les formations plus longues pour les opérateurs de tri sur des flux mono-matériaux (telles les que les chaînes de tri de papier de haute qualité) : la tolérance est d'autant moins grande en termes d'écart de qualité de produit sortant.

### ■ *Les évolutions techniques et technologiques ne remplacent pas la présence d'opérateurs de tri.*

- Quelle que soit la filière, la **reconnaissance des matières** et de leur **qualité** relève encore d'un savoir-faire irremplaçable, acquis par l'expérience de terrain.
- Les effectifs de la fonction exploitation pourraient décroître dans les filières utilisatrices des technologies les plus avancées (notamment les filières du verre et du plastique), mais aucune filière **ne pourra se passer d'une présence humaine** à court et moyen terme, pour trier et si nécessaire réaliser des mélanges de matières, mais aussi et surtout pour effectuer des contrôles.

A noter que la réparation de palettes ne saurait non plus être à court terme mécanisée.

■ *L'automatisation de pointe n'est véritablement avancée que dans certaines entreprises de Recyclage, de grande taille, dans des filières spécifiques – notamment verre, plastique.*

- Des innovations sont apparues dans les **techniques de tri** (ex : ultraviolet), qui permettent d'accroître la productivité des salariés et la qualité du tri.

Ces évolutions technologiques ont quelques impacts directs sur les compétences nécessaires dans les fonctions d'exploitation:

- l'informatisation s'est de plus en plus affirmée et les **commandes numériques** de hautes technologies nécessitent une formation et des compétences adaptées ;
  - le développement de la **technologie de contrôle** semble constituer une des évolutions à venir.
- Mais ces technologies représentent d'importants investissements et ne sont donc aujourd'hui que **rarement présentes**.

■ *Les salariés de la fonction exploitation doivent être multi-compétents.*

- Dans le cadre d'une augmentation des entreprises traitant un panel de plus en plus varié de matière, il est attendu des salariés une capacité d'adaptation au **tri et traitement de nouvelles matières**.
- Il est très souvent attendu des salariés de l'exploitation qu'ils soient capables de passer d'un **poste de tri à un autre** (tri sur tapis, tri sur table), ou passer des unités de production aux unités de préparation, en fonction des besoins de l'entreprise.

■ *Les compétences en maintenance de premier niveau pourraient se développer à court ou moyen terme.*

- Il peut être demandé aux salariés de réaliser un **diagnostic** d'un éventuel dysfonctionnement, voire d'intervenir dans le cadre d'une **maintenance de**

**premier niveau**<sup>31</sup> – dans certaines entreprises, c'est à l'encadrement de proximité que reviennent ces interventions.

Ces compétences **sont appelées à se développer**, parallèlement à l'accroissement de la mécanisation.

- Le **chef d'entreprise**, ou un **salarié** ayant acquis des compétences entreprise mécanique lors d'une expérience professionnelle précédente se charge souvent de la maintenance des machines.
- Souvent, ces référents **transmettent** progressivement leurs compétences à un ou des salariés volontaires dans l'entreprise, qui assistent aux réparations.

■ *Comme pour l'ensemble des autres fonctions des entreprises, la fonction exploitation est de plus en plus souvent cadrée par des certifications de type ISO.*

- Les salariés sont donc appelés à **respecter des procédures** définies en matière d'**organisation** et de normes de **sécurité** et d'**environnement**.
- L'impact du respect des certifications et des normes peut notamment être illustré par l'exigence de qualité présente dans le cadre des réparations de palettes répondant à la norme Europe (EUR/EPAL).

---

<sup>31</sup> Par exemple lors du blocage d'un tapis.

## Impacts des évolutions soulignées sur les fonctions d'ingénierie et d'expertise

### ■ *Apparaissent de plus en plus dans les entreprises des ingénieurs process et responsables qualité, sécurité, environnement (QSE).*

- Ces évolutions s'expliquent en grande partie par :
  - la montée en puissance des **obligations réglementaires** en matière de sécurité et d'environnement,
  - la **reconnaissance** de la valeur ajoutée<sup>32</sup> des **normes** et **certifications** référencées par l'ensemble des acteurs du Recyclage.
- Ces postes peuvent être occupés par des salariés :
  - ayant bénéficié d'une **formation initiale** spécifique,
  - ou par des salariés de l'entreprise accédant à ces postes suite à une **promotion interne**, ayant souvent suivi des formations dans le cadre de la **formation continue**.
- A terme, le recours à une **équipe spécialisée** semble probable, compte-tenu de la maîtrise nécessaire de la réglementation qui devient une tâche d'expert.

### ■ *Les postes d'agent, technicien, voire responsable de maintenance<sup>33</sup> existent aujourd'hui surtout dans les grandes entreprises.*

- La maintenance lourde du matériel de production repose aujourd'hui souvent sur une **prestation fournisseur** (parfois mixte, c'est-à-dire en parallèle/complément des équipes internes de maintenance du récupérateur).
- L'**externalisation de cette fonction** sur des sociétés spécialisées paraît être une tendance qui devrait s'accélérer.

A noter que les entreprises ont parfois fait part de leur **difficulté à trouver** en région des **prestataires compétents**, spécialisés dans les machines et process des entreprises de Recyclage.

---

<sup>32</sup> En termes de gains organisationnels et d'image.

<sup>33</sup> Il s'agit ici de la maintenance de deuxième niveau, à distinguer des actions de maintenance de premier niveau, moins techniques, souvent assurée par les salariés de la fonction exploitation.

- Une des conséquences immédiates de cette absence de poste de maintenance dans la plupart des entreprises du Recyclage est qu'il est très **rare** qu'il existe une **maintenance préventive** ; cependant à terme, cette compétence **pourrait apparaître** dans les entreprises, en raison du coût élevé :
  - des machines,
  - des opérations de maintenance elles-mêmes une fois l'incident déclaré.

■ *L'augmentation des critères de qualité nécessite de plus en plus des analyses régulières de la production des entreprises.*

- Des **structures externes** sont en charge de la validation de la qualité des matières recyclées.
- Mais des **analyses internes** garantissent régulièrement la fiabilité de la production ; ces analyses sont souvent réalisées par :
  - des salariés issus de la **fonction exploitation** dans les plus petites structures, pour le contrôle visuel (contrôleur sur chaîne de tri par exemple),
  - des **assistants de laboratoire** dans les entreprises de plus grande taille pour les prises d'échantillon et l'interprétation des analyses.

■ *Les recherches en laboratoire restent l'apanage des très grands groupes et sont surtout représentées dans les entreprises de recyclage de verre et plastiques.*

C'est de l'existence et de la maîtrise des ingénieurs présents dans ces fonctions que dépend, pour une large part, le développement des entreprises du Recyclage et le maintien d'un positionnement concurrentiel favorable des entreprises françaises par rapport aux entreprises internationales.

- Cela **dépend** surtout des **matériaux récupérés** : citons notamment le recyclage des plastiques, en ce qui concerne le recyclage des plastiques issus du démantèlement de produits informatiques.
- Dans la plupart des cas, les entreprises adaptent leurs procédés et les processus de production **en fonction des exigences clients** pour atteindre les standards de produits exigés.
- Les compétences attendues en matière de recherche et développement sont aujourd'hui globalement de plus en plus **pointues**.

- Les entreprises aspirent en particulier à une **qualité** toujours plus élevée, avec un **impact** toujours **moindre** sur l'environnement.
- A terme, les **effectifs** de recherche et développement pourraient aussi être **augmentés** dans les plus grandes structures notamment, tout en restant limités en nombre.

## L'émergence de compétences transversales

### ■ *Les facteurs réglementaires ont sensiblement impacté les besoins en compétences de l'ensemble des salariés.*

- L'application des **normes** de :
  - qualité,
  - traçabilité,
  - respect de l'environnement,
  - santé au travail (sécurité, prévention des troubles musculo-squelettiques, aménagement des postes),
- nécessite notamment de savoir :
  - se **tenir à jour** des évolutions réglementaires et savoir les respecter,
  - élaborer et mettre en pratique des **procédures** et protocoles, des règlements intérieurs,
  - **réaliser les contrôles** nécessaires sur la production (matériaux produits en sortie de chaîne de tri),
  - concevoir et mettre en place des plans d'action pour faire **baisser les risques** détectés.

### ■ *Les entreprises du Recyclage connaissent un mouvement de fonds de professionnalisation, en interne aux entreprises et dans les relations des entreprises à leurs clients et fournisseurs.*

L'importance de la qualité du représentant de l'entreprise chez les clients prend encore de l'envergure avec le développement du service de **gestion de déchets intra-entreprise**, voire à terme du tri sur place.

### ■ *Dans les grandes entreprises en particulier, sont constatés des besoins croissants de compétences concernant la maîtrise de proximité et l'encadrement, dans toutes les fonctions.*

- L'accroissement de ce besoin est lié à :
  - la **complexification des organisations** et à l'augmentation du nombre de salariés au sein d'une même entreprise ou d'un même site ;
  - dans les grandes entreprises, au développement de l'automatisation et à la maîtrise de procédés faisant appel de plus en plus au contrôle, et donc

dans certains cas moins répandu, à l'interprétation des résultats et au respect de consignes complexes.

■ *Des besoins croissants de chefs de projet pourraient émerger.*

- Ces managers, dans les grandes entreprises, seraient capables de :
  - faire travailler des **équipes pluridisciplinaires**, d'origine éventuellement diverses d'un point de vue culturel,
  - conduire des **projets**, en respectant les contraintes de faisabilité, de coût et de délai,
  - faire preuve de **qualités relationnelles et d'écoute**, nécessaires pour organiser et mobiliser une équipe.
- L'**ensemble des salariés** est invité à s'inscrire **dans la démarche** des projets auxquels ils participent, de manière active et responsable, en ayant conscience du rôle que chacun a à y jouer.
- A terme, cette compétence aboutit au développement des **capacités relationnelles, d'autonomie et de prise d'initiative** à tous niveaux de l'entreprise.



## L'organisation du travail et les conditions de travail

### ■ *La fonction exploitation implique souvent d'intervenir à l'extérieur ou dans des entrepôts ouverts.*

- Les salariés travaillent en **entrepôt** et souvent en travail posté pour les opérateurs de tri sur tapis ou sur table, en **cabine** pour les conducteurs d'engin.
- Les salariés sont donc conduits à travailler dans la chaleur ou le froid, la poussière, le bruit des machines et engins.

### ■ *Les déplacements des chauffeurs sont relativement courts en comparaison des distances parcourues dans d'autres secteurs.*

- Le coût du transport implique, par souci de rentabilité, que les chauffeurs relevant des entreprises de Recyclage ne rayonnent que dans une **circonférence** relativement **réduite**.
- Certains chauffeurs déclarent que l'une des raisons qui les ont conduits à postuler dans le secteur du Recyclage est la **possibilité de rentrer** chez eux tous les soirs, n'ayant pas à réaliser de longs déplacements sur plusieurs jours.

### ■ *Les salariés des fonctions transport et production peuvent être sujets à des troubles de la santé liés à leur profession, pris en compte par les entreprises.*

- Des aménagements sont très souvent réalisés dans le souci d'accroître le confort des salariés (limitation de l'ampleur des gestes, charges moins lourdes), mais les gestes sont souvent répétitifs et induisent des troubles indissociables de l'activité d'exploitation.
- Les risques liés à la proximité et au contact de **produits dangereux** sont limités :
  - par l'existence de **procédures** adaptées (notamment en cas de détection de produits radioactifs ou de présence d'amiante),
  - par le port d'un **équipement** de sécurité.
- Les risques d'**accidents professionnels** sont prévenus :
  - un **équipement de sécurité** est préconisé sur site et doit être fourni par l'entreprise (chaussures, casques, gants, lunettes, bouchons d'oreille...),

- d'après les personnes rencontrées, la difficulté majeure semble consister à **faire prendre conscience** à certains salariés **de la dangerosité** de leur activité, afin qu'ils puissent prendre toutes les précautions nécessaires, en adéquation avec les consignes de sécurité diffusées.

■ *Certaines entreprises ont mis en place des systèmes de roulement de temps de travail, pour assurer un fonctionnement de l'entreprise sur de larges amplitudes horaires.*

Dans ces entreprises, un des critères de recrutement déclarés est alors la proximité géographique du domicile des salariés sujets à ces roulements, afin d'atténuer les désagréments éventuels d'horaires matinaux ou tardifs et de prévenir ainsi des démissions.

■ *Les entreprises déclarent très peu de salariés à temps partiel.*

- Sont en général concernées les salariées ayant des **enfants**.
- Mais globalement les entreprises, qui expliquent avoir eu des difficultés marquées à s'adapter au passage aux 35 heures, ne semblent **pas** particulièrement **souhaiter développer** cette pratique.

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**
  - 6.1 **Les impacts sur les fonctions de l'entreprise, l'évolution des métiers et des compétences**
  - 6.2 **Les impacts sur les caractéristiques du personnel**
7. **La gestion des ressources humaines**
8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**
11. **Scénarios d'évolution**
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**
16. **Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels**
17. **Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et préparation de l'enquête qualitative**

## Dynamique des proportions relatives des grandes catégories socioprofessionnelles

Nous abordons dans cette partie certains indicateurs (catégorie socioprofessionnelle, sexe, etc.) qui sont traités ici uniquement qualitativement, les aspects quantitatifs étant analysés dans les chapitres de traitements statistiques et de l'enquête quantitative.

### ■ *La majorité des équipes sur site est constituée d'ouvriers, une tendance qui vraisemblablement se poursuivra.*

- Pour mémoire, selon l'analyse DADS 2007, **près de 70%** des salariés de la Branche sont ouvriers, contre un peu moins de 40% pour l'ensemble des secteurs d'activité en France.
- Cette proportion s'explique de par la **nature même de l'activité** ; si l'on exclut les entreprises exclusivement de négoce, la masse salariale est en effet principalement constituée :
  - d'opérateurs de tri,
  - de conducteurs d'engin.
- Les tâches réalisées par ces ouvriers sont précisément celles pour lesquelles **l'intervention humaine reste décisive** : il est probable que la **proportion** d'ouvriers reste globalement **stable** ou **évolue éventuellement légèrement à la baisse** dans l'hypothèse d'une mécanisation, et automatisation plus affirmée – ce qui n'est pas attendu à court terme, pour des raisons économiques et technologiques.

### ■ *La proportion d'employés dans la Branche restera vraisemblablement stable.*

- Cette **proportion** est très **inférieure** à la proportion des employés de **l'ensemble des secteurs** d'activité en France
- mais semble ne **pas** devoir **s'accroître** dans les prochaines années :
  - les **besoins** en personnel administratif, qui représente souvent une grande proportion des employés des entreprises de la Branche, n'ont **jamais** été très **développés** ;
  - le phénomène de **concentration** des entreprises s'accompagne souvent d'une concentration des salariés administratifs au siège, diminuant ainsi les effectifs présents dans les établissements.

■ *Le développement de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) est constaté dans les entreprises de plus grande taille et les plus innovantes, mais n'est pas prioritaire pour les autres.*

- En particulier dans les entreprises les plus innovantes rencontrées, la **proportion de l'encadrement tend à augmenter** compte- tenu :
  - de la mise en œuvre de procédures, telles que les procédures ISO,
  - de l'importance croissante de la gestion de projet et du management stratégique, au service d'une productivité accrue.
- Mais la proportion d'agents de maîtrise et de cadres étant très inférieure dans la Branche à la proportion constatée dans l'ensemble des autres secteurs d'activité, le **nombre de postes à pourvoir**, même en prenant en compte une légère augmentation des besoins, restera **restreint**.

■ *Parmi les cadres, les entreprises emploient rarement des ingénieurs.*

- Les entreprises contactées soulignent souvent le fait que les postes ne sont **pas adaptés** à une population d'ingénieurs :
  - le degré de **technicité** attendu semble **peu élevé** au regard des potentiels d'un ingénieur,
  - il est souvent souligné que les formations d'ingénieurs les outillent en compétences techniques, mais **pas** en termes de **management** et de **travail en équipe**, dimensions présentées comme clefs dans les entreprises de recyclage.
- A noter que les **chefs d'entreprise** ont eux-mêmes **rarement** une formation d'**ingénieur**.
- Dans les entreprises de taille importante, on constate cependant, conjointement à l'augmentation de la proportion de cadres, l'**augmentation de la proportion d'ingénieurs**, notamment dans les équipes de QSE.

## Dynamique de la proportion des femmes

### ■ *Globalement, la proportion de femmes dans les entreprises de Recyclage reste souvent faible, sauf dans les fonctions administratives.*

- Dans les entreprises rencontrées, les **femmes** sont surtout présentes dans le cadre de **fonctions administratives**, ce qui reflète le schéma d'une répartition classique des postes<sup>34</sup>.
- Le Recyclage, notamment des métaux, est un secteur majoritairement **culturellement masculin**, notamment en raison des **conditions de travail** et de la **force physique** nécessaire dans certains postes de productions nécessitant par exemple de la manutention.
- Certaines entreprises expliquent que les **installations** sur leur site **ne permettent pas** encore d'accueillir des femmes (sanitaires uniques notamment).
- Des **proportions de femmes variables** en fonction des entreprises ; les proportions les **plus élevées** étant souvent explicables par :
  - **des fonctions administratives** développées dans les entreprises concernées, les fonctions de production étant délocalisées ou sous-traitées,
  - une **féminisation historique** dans certaines filières, en particulier le tri du textile et le recyclage du verre,
  - une **impulsion de l'entreprise** en faveur de l'embauche des femmes - plus rarement exprimée-, car les entreprises ont souvent fait part de leurs soucis de neutralité lors du recrutement.

### ■ *Les dispositions particulières des femmes s'avèrent pourtant très appréciées dans le secteur du Recyclage.*

- Les entreprises rencontrées ont souligné ce qui leur semble être des **atouts distinctifs** :
  - très souvent, une **habileté** manuelle,
  - une plus grande finesse et **efficacité** en termes de **tri textile**,

---

<sup>34</sup> Du type tendance au secrétariat, parallèlement à la manutention masculine

- une **patience** plus affirmée,
  - une **rigueur** plus marquée, notamment dans le travail de minutie,
  - un meilleur **respect des règles et des consignes**,
  - un absentéisme moins important, une **plus grande stabilité** à terme,
  - une forte **aspiration** à la **progression** et une volonté affirmée de prouver ses capacités.
- Les métiers de **vérification, de précision et de rigueur** semblent donc leur être particulièrement ouverts, et notamment dans des postes de haut niveau :
    - d'ingénieur qualité,
    - d'ingénieur environnement,
    - de juriste.

■ *Certaines entreprises ont par ailleurs ouvertement opté pour une féminisation du poste stratégique d'opérateur de bascule.*

- L'objectif affiché est de proposer une **présence féminine à l'accueil** des sites de recyclage, destinée à favoriser une présentation aimable des personnes venant déposer des matières.
- Un des effets pervers de ce choix serait l'image de **vulnérabilité** de la première personne en charge de la sécurisation du site qui peut être transmise aux arrivants dans l'établissement.

■ *La présence de femmes à des postes d'agent de maîtrise et de cadre tend en outre à augmenter.*

- L'instauration croissante d'**ingénieurs QSE** contribue à ce développement.
- Mais la **qualité du travail** des salariés féminins est aussi tout à fait reconnue, et permet de faire accéder des femmes à des postes de chef d'équipe ou directeur de site.

## Les tendances de recours aux travailleurs handicapés

### ■ *La majorité des entreprises contactées n'emploie que très peu ou pas de travailleurs handicapés.*

- Les salariés handicapés présents dans les entreprises rencontrées s'y trouvent souvent de **longue date**.

Leur handicap résulte parfois d'un accident du travail dans l'entreprise qui les emploie toujours aujourd'hui.

- Très fréquemment, il s'agit d'une embauche par **bouche-à-oreille**, l'employeur ayant souhaité donner sa chance d'un point de vue professionnel à une personne connue, ou du moins recommandée par ailleurs.
- Ces travailleurs souffrent souvent d'un **handicap léger** et occupent majoritairement des **postes administratifs**.

### ■ *La plupart des entreprises ne seraient pas opposées à l'embauche d'un travailleur handicapé, mais ont souligné un certain nombre de freins.*

- Le premier frein cité est que l'**environnement** dans la plupart des entreprises de Recyclage est **potentiellement à risque** : il semble souvent indispensable aux employeurs que les salariés soient maîtres de l'ensemble de leurs capacités physiques et mentales.
  - Ce constat semble plus évident aux postes d'exploitation, où circulent bien souvent des engins, où fonctionnent des machines potentiellement contendantes ;
  - certains employeurs soulignent que les salariés administratifs sont eux aussi conduits à traverser régulièrement les sites de production.
- Des **installations spécifiques et coûteuses** sont nécessaires à l'accueil de travailleurs handicapés, notamment moteurs (rampes, sanitaires adaptés, etc.), alors même que nombre de sites sont assez sommairement aménagés.
- Les **candidatures** de personnes handicapées sont rares.





- *Certaines entreprises ont recours à des ESAT<sup>35</sup> dans le cadre de tâches externalisées.*

Tel que le nettoyage de l'entreprise.

---

<sup>35</sup> *Etablissement et service d'aide par le travail, anciennement centre d'aide par le travail (CAT)*

## Le recrutement de travailleurs en insertion

### ■ *La plupart des entreprises contactées déclarent n'employer que peu ou pas de travailleurs en insertion.*

- Il s'avère cependant que la **définition** même de l'insertion doit être **précisée**<sup>36</sup> pour que la réponse des entreprises soit réellement fiable : de nombreuses entreprises embauchent notamment des salariés qui sont **longtemps** restés en **recherche d'emploi**.
- Les **autres** formes d'insertion sont **moins fréquentes**.

### ■ *La présence de salariés en insertion dans les entreprises reflète quasiment systématiquement un engagement social de la direction de l'entreprise.*

A noter que certaines entreprises de Recyclage n'ont embauché au moment de leur création que des salariés en insertion, et les ont gardés par la suite : ces travailleurs, insérés, ont donc changé de statut mais l'entreprise explique que son objectif social est ainsi respecté.

### ■ *Certaines entreprises de la Branche sont spécifiquement des entreprises d'insertion.*

- Leur **fonctionnement** est bien évidemment directement **impacté**, notamment :

---

<sup>36</sup> *Code de l'environnement - Article R543-219 : « personnes entrant dans les catégories suivantes : -les demandeurs d'emploi inscrits au **chômage depuis plus de douze mois** ; -les allocataires du **revenu minimum d'insertion** ; -les personnes reconnues travailleurs **handicapés** par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et les personnes titulaires de la carte d'invalidité (...); - les **jeunes** âgés de seize à vingt-cinq ans révolus d'un niveau de **formation V sans diplôme, V bis ou VI** ; -les jeunes **suivis par une mission locale** dans le cadre d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (...) ; -les bénéficiaires de l'**allocation** spécifique de solidarité, de l'allocation temporaire d'attente, de l'allocation parent isolé ou de l'allocation adulte handicapé ; (...) -les salariés recrutés en **contrat d'accompagnement** dans l'emploi ou en contrat initiative emploi ; -les personnes employées dans les groupements d'employeurs (...) qui conduisent des **actions d'insertion et de qualification**. »*

- le recrutement et le management sont imprégnés d'une dimension d'accompagnement propre à la mission de ces entreprises ;
  - les formations continues proposées ne sont pas nécessairement uniquement en adéquation avec les besoins immédiats de l'entreprise, mais peuvent avoir des objectifs d'insertion déclarés<sup>37</sup> ;
  - il ne peut être véritablement question ici de gestion de carrière, dans la mesure où ces salariés n'ont pas pour vocation de rester dans l'entreprise plus de 24 mois<sup>38</sup>.
- Dans ces entreprises, le **savoir-faire** est souvent détenu par la direction et un **noyau de permanents**.
  - Certains **groupes** incluent une **entreprise d'insertion** parmi un ensemble de structures plus conventionnelles.

---

<sup>37</sup> *A titre d'exemple, l'entreprise peut choisir financer un CACES ou une FIMO à un salarié dans l'objectif d'accompagner un retour à l'emploi dans une autre entreprise quelques mois après la formation, plutôt que pour répondre à un besoin précis et urgent de l'entreprise d'insertion elle-même. Le besoin existe alors bien dans l'entreprise d'insertion, mais le déclencheur de la prise de décision du financement de la formation peut être surtout la volonté d'accompagner efficacement le travailleur en insertion.*

<sup>38</sup> *Les salariés en insertion ont un contrat de travail particulier qui est un CDD de droit commun dit d'insertion car modifié par l'article L2122-2 du code du travail d'une durée de 24 mois renouvelable deux fois contrairement au CDD d'une durée de 18 mois renouvelable une fois.*

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**

<b>7. La gestion des ressources humaines</b>
--

7.1 La structuration et le développement de la gestion des ressources humaines
--

7.2 **Les politiques de recrutement**

7.3 **La gestion des compétences en interne**

7.4 **La gestion des départs**

8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**
11. **Scénarios d'évolution**
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**
16. **Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels**

## La structuration et le développement de la gestion des ressources humaines

### ■ *L'objectif de cette partie est de connaître le niveau de développement de la gestion des ressources humaines dans la Branche*

- pour apprécier sa **capacité** à **accompagner les évolutions** de besoins en emploi et compétences,
- et le cas échéant, **discerner les faiblesses** ou lacunes qu'une **action collective** de Branche pourrait **contribuer à combler**.

### ■ *Les plus petites entreprises en particulier disposent rarement d'un service RH en tant que tel.*

- La fonction revient souvent au **chef d'entreprise** ou à son adjoint, à son assistant, voire au responsable administratif et financier.
- L'instauration d'une **fonction** spécifiquement **RH** peut même sembler **incongrue**, car absent de la culture de l'entreprise sur plusieurs générations, dans un contexte de gestion très familiale.

Dans cette configuration, employeurs et salariés se déclarent globalement satisfaits de ce fonctionnement, qui leur semble pouvoir allier convivialité et efficacité sociale – sans appliquer aucune procédure ou sans réaliser aucun entretien individuel formalisé.

### ■ *Lorsqu'un service se dessine dans les plus petites structures, la personne en charge des ressources humaines est dès lors souvent un salarié qui a évolué en interne.*

- La transition se fait en douceur : le RRH ou DRH n'est pas un professionnel coupé de l'activité, mais bien un salarié issu de l'équipe, qui a une connaissance approfondie et concrète de l'activité, de la nature des différents métiers.
- Le responsable des ressources humaines, dans les plus petites structures, occupe **rarement** cette fonction à **temps plein**.

■ *L'attente des entreprises quant aux outils qui pourraient être fournis par la Branche est d'autant plus prononcée dans cette configuration.*

- La proposition d'un accompagnement concernant la GRH est **inégalement accueillie** de la part de chefs d'entreprise qui n'ont **pas de service structuré**.
- Mais elle éveille un **intérêt certain** dans les **entreprises engagées** dans le développement de la fonction.

■ *L'accroissement de la taille des entreprises et leur affiliation à un groupe s'accompagnent mécaniquement du développement de la structuration d'un service de gestion des ressources humaines.*

- Les équipes, en particulier dans un contexte de croissance d'effectif, ne livrent souvent leur plein potentiel que si les compétences disponibles sont optimisées et articulées entre elles par un service RH qui bénéficie d'une vue d'ensemble.
- La fonction RH se **développe** donc, permet de coordonner les tâches des salariés, instaure des procédures, assure la réalisation d'entretien d'évaluation, etc.
- Dans certaines grandes entreprises, il arrive d'assister à une **centralisation** très forte de la fonction RH, le recrutement d'opérationnels pouvant par exemple lui aussi être confié au siège en grande partie.
- Dans d'autres grands groupes de services déchets cependant, la RH est centralisée pour les activités qui relèvent des centres de transfert ou de tri (activités DIB en mélange), mais **décentralisée à l'échelle des filiales** qui ont été rachetées.

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**

## **7. La gestion des ressources humaines**

7.1 La structuration et le développement de la gestion des ressources humaines

7.2 Les politiques de recrutement

7.3 La gestion des compétences en interne

7.4 La gestion des départs

8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**
11. **Scénarios d'évolution**
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**

## Les critères de recrutement

### ■ *Les critères de recrutement varient fortement en fonction des postes et des stratégies d'entreprise.*

- A titre d'exemple, **certaines** entreprises **valorisent** comme un critère positif une expérience **dans un grand groupe** comme une garantie d'une formation adaptée alors que cela peut quasiment être considéré comme une **faiblesse d'une candidature** dans d'autres entreprises, hostiles aux fonctionnements de grands groupes.
- Certaines entreprises **apprécient** que les candidats aient bénéficié **de premières expériences** chez des concurrents, **d'autres s'opposent** à ces recrutements et préfèrent que les jeunes candidats :
  - n'aient pas été préalablement **formatés** à d'autres systèmes de fonctionnement,
  - n'aient pas encore de réseaux au sein du secteur, qui pourraient faire d'eux des **relais d'informations** auprès de la concurrence, volontairement ou non, concernant le fonctionnement et les stratégies de leur nouvelle entreprise.
- A noter qu'en ce qui concerne les candidatures de seniors, la qualité de l'expérience acquise au fil des années est cependant très souvent fortement appréciée, ce qui prend souvent le pas sur les éventuels a priori de formatage.

### ■ *Pour les postes d'exploitation, et en particulier le tri, la formation initiale et les certifications ne constituent que rarement des pré-requis.*

- De fait, la **formation initiale** spécialisée est récente et **en cours** de déploiement.
- L'obtention d'un **diplôme** préparant à la filière est souvent considérée comme un atout, mais n'est **pas déterminante**.
- Les entreprises sont souvent plutôt à la recherche d'un salarié ayant eu une **première expérience** dans le secteur du Recyclage, mais ne l'attendent pas nécessairement.
- Mais aujourd'hui, les entreprises ont pour **premier critère** déclaré la **motivation** des candidats à travailler et à apprendre, puis leur sérieux, leur



**fiabilité**, leur **capacité à réagir** en cas d'incident et leurs **aptitudes physiques** à remplir les tâches confiées.

- *Pour les postes de chauffeurs, la détention préalable des permis spécifiques (FIMO, FCOS) est bien sûr un atout.*

Mais la plupart des entreprises se disent prêtes à former un chauffeur nouvellement embauché.

- *Les postes de commerciaux sont rarement confiés à des diplômés spécialisés dans cette fonction.*

L'expérience du secteur semble peser au moins autant qu'une certification attestant de compétences commerciales.

- *Les critères de recrutement pour les postes relevant des fonctions administratives, supports, ingénierie et expertise sont davantage en lien avec les formations initiales de ces domaines.*

- *Le bassin de recrutement est le plus souvent local pour les non cadres...*

Les bassins de recrutement des entreprises rencontrées sont souvent très locaux.

- l'existence de **bassins d'emploi** définis s'accompagne souvent de l'existence de structures de formations initiales géographiquement proches<sup>39</sup>,
- les **jeunes apprentis** en CAP opérateurs de tri **changent rarement** de département pour trouver une entreprise les accueillant en contrat d'apprentissage,
- les **annonces** d'emploi sont souvent locales,
- le **bouche-à-oreille** favorise le recrutement de candidats proche localement : très souvent, les candidats se présentent à l'entreprise car il résident à proximité.

---

<sup>39</sup> C'est notamment le cas de la MPS Aquitaine.

■ *...mais de plus en plus national pour les cadres et ingénieurs, dans les grandes entreprises.*

- L'offre d'emploi des **cadres et ingénieurs** se fait au niveau **national** pour les grandes structures ou les PME innovantes :
  - **plusieurs formations initiales** sur l'ensemble du territoire sont **adaptées** aux postes proposés,
  - la **mobilité** est culturellement **mieux acceptée** par les cadres et les ingénieurs,
  - dans certaines entreprises, une formation ou **expérience à l'étranger**, la maîtrise d'une ou plusieurs langues est un **atout** important, si elles correspondent à une stratégie d'entreprise.

## Les démarches mises en œuvre

### ■ *Les méthodes de recherche sont relativement conventionnelles sur les postes d'opérateurs.*

- Le **bouche-à-oreille**, les **candidatures spontanées** :

Venir spontanément se présenter sur le site est souvent fortement valorisé par les recruteurs, comme une manifestation concrète de motivation.

- Les agences d'**intérim**, dans leur nouveau rôle de recherche de personnes à recruter, ou simplement pour trouver des intérimaires qui ensuite seront évalués, pour rester le cas échéant dans l'entreprise <sup>40</sup> :

Des partenariats existent souvent avec certaines agences,

- qui ont une connaissance précise des entreprises et de leurs besoins,
- qui se professionnalisent dans l'identification des intérimaires.

- La **presse** locale et nationale pour les postes d'encadrement

- **Pôle Emploi** :

Le recours à Pôle Emploi est souvent cité comme le moins efficace, en raison notamment d'une méconnaissance des métiers du Recyclage.

A noter cependant que :

- certaines entreprises, notamment dans le textile, ont élaboré des tests de mise en condition des candidats, afin de déceler très vite les aptitudes au tri,
  - les entreprises d'insertion ont quant à elles souvent recours au Pôle Emploi.
- Lorsqu'elles sont mises à contribution dans le cadre d'une collaboration avec les entreprises, les **missions locales** sont souvent considérées comme tout à fait efficaces.
  - Plus rarement, dans les plus grandes entreprises et pour les postes d'encadrement, les **cabinets de recrutement**.

---

<sup>40</sup> Ou parfois des associations d'insertion, qui se chargent aussi de trouver et placer des demandeurs d'emploi. A noter notamment qu'ECO-TLC mentionne dans son cahier des charges que 15% des salariés des entreprises contractualisant doivent être en insertion.

■ *Des méthodes plus innovantes pour les postes d'encadrement et d'ingénieur*

- Des méthodes **classiques** : APEC, annonces dans la presse locale et nationale
- Mais aussi des méthodes plus innovantes : annonces sur sites de recrutement **Internet**
  - classiques (Cadremploi, CadresOnline, Monster),
  - ou spécialisés (GreenJob).

■ *Les réseaux de la Branche, moins souvent spontanément cités, sont aussi utilisés.*

- Les recruteurs s'adressent de plus en plus aux structures de **formations initiales** préparant aux certifications de Branche, lorsque ces structures sont à proximité.
- Le salon **Pollutec** peut aussi être considéré comme lieu de mise en relation avec des demandeurs d'emplois qualifiés et des entreprises en recherche de profils expérimentés.

## Une pratique de l'alternance souvent appréciée en théorie, mais de mise en œuvre complexe

### ■ *L'alternance est à chaque fois mentionnée comme une réelle valeur ajoutée.*

Le dispositif permet d'allier une formation professionnalisante à l'aspect théorique propre à la formation initiale.

### ■ *Mais la démarche est rarement mise en œuvre.*

Le nombre de contrats dans le cadre de l'alternance reste finalement peu élevé, en raison de certaines contraintes :

- Le **nombre de candidats** à l'apprentissage est très **faible** aujourd'hui<sup>41</sup> ;
- La pratique doit encore **trouver sa place dans la culture** d'entreprise :
  - la pratique de l'**alternance** au sein des équipes, implique une articulation difficile entre temps de formation en entreprise et en CFA,
  - le **tutorat** doit faire l'objet de formations adaptées et d'une valorisation suffisante auprès des salariés concernés.
- Les entreprises **craignent** que les **jeunes ne rompent leur contrat et choisissent** très vite de se **réorienter**, notamment en raison des conditions de travail proposées, notamment en termes d'équipements de sécurité, lourds et souvent contraignants.
- Les entreprises ne semblent **pas très favorables à un investissement long**, ce qui soulève la question de l'investissement de l'entreprise, du temps perdu et de son souci de confidentialité ;
- Les entreprises sont souvent en **périphérie**, isolées :
  - sans logement proche pour les jeunes,
  - difficiles d'accès pour des jeunes non motorisés.

Des systèmes de covoiturage existent, mais ne constituent pas une solution suffisante, ne serait-ce qu'en raison des horaires parfois décalés des apprentis.

---

<sup>41</sup> Les formations spécifiques au Recyclage sont en cours de développement, les apprentis sont surtout recrutés dans le cadre de postes administratifs.

- Certaines entreprises reconnaissent ne pas souhaiter recruter de très jeunes personnes, précisant que le métier nécessite une maturité suffisante afin de s'assurer de prendre toutes les précautions de base nécessaires.

#### ■ *Le contrat de professionnalisation*

- semble **moins fréquent**, notamment en raison d'une relative **méconnaissance** du dispositif,
- et concerne surtout les **fonctions supports**.

## Les difficultés rencontrées dans le cadre des démarches de recrutement

■ *L'image de la Branche a connu une amélioration avec la reconnaissance de l'impact du Recyclage sur l'environnement, mais les entreprises souffrent encore d'une image peu valorisante.*

- Les **ferrailleurs** en particulier soulignent la mauvaise image de leur activité, qui peut même impacter leurs relations avec le voisinage immédiat : au-delà du bruit et des vibrations, il pourrait parfois s'agir d'une difficulté à accepter la proximité de l'entreprise (impact visuel et préjugés culturels).
- Certaines entreprises souhaitent que l'on **abandonne le terme « ferrailles »** qui est particulièrement connoté et occulte toute la diversité des qualités de métaux produits (70 à 80 sortes différentes répondant à un cahier des charges précis) par les récupérateurs et par là même masque le véritable savoir-faire de la profession.

■ *Pourtant, les entreprises soulignent souvent ne pas souffrir d'un manque d'attractivité particulier.*

- Les métiers en **tension** seraient principalement les métiers traditionnellement en tension, tels que les **chauffeurs**,
- mais la **main d'œuvre ne manque pas** pour les autres fonctions, car les **salaires** sont souvent reconnus comme **bons** et que les **salariés invitent souvent leurs proches** à postuler dans une entreprise qui leur convient et dont ils reconnaissent les avantages.

■ *Les activités des entreprises de recyclage sont souvent encore méconnues des candidats extérieurs à la Branche.*

Notamment par les candidats aux postes d'encadrement.

■ *Les avantages en matière de capacité d'évolution et de conditions de travail sont souvent sous-estimés.*

- Une **méconnaissance des atouts** des postes dans le secteur du Recyclage :
  - une forte tendance à la **promotion interne** et à l'accompagnement de carrière – dans la limite des postes disponibles, mais souvent exploitée autant que possible,

- des **conditions de travail** qui se sont améliorées grâce à des investissements en faveur de la mécanisation,
- un taux de chômage très peu élevé en comparaison d'autres secteurs industriels.
- Une **méconnaissance des salaires** proposés

■ *Quelques profils semblent les plus en tension.*

- Les **chauffeurs et conducteurs d'engins**, grutiers, détenteurs des certifications
- Les **opérateurs de tri expérimentés** - mais les entreprises sont toujours prêtes à les former à leur arrivée lorsque ce n'est pas le cas.



1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**

## **7. La gestion des ressources humaines**

7.1 **La structuration et le développement de la gestion des ressources humaines**

7.2 **Les politiques de recrutement**

7.3 **La gestion des compétences en interne**

7.4 **La gestion des départs**

8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**
11. **Scénarios d'évolution**
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**

## La mobilité interne

### ■ *Les formes de la mobilité sont variées.*

- La mobilité **horizontale**

La plus **fréquente**, avec des changements plus ou moins importants de métiers, de manière ponctuelle ou permanente, en fonction des besoins de l'entreprise (à titre d'exemple, le passage d'opérateur de tri à conducteur d'engin).

- La mobilité **verticale**

Plus **limitée**, ciblant les salariés les plus dynamiques et nécessitant souvent un accompagnement conséquent, avec deux schémas fréquents :

- le passage **d'ouvrier, à agent de maîtrise, d'un opérateur de tri à un chauffeur**, plus souvent constaté que le passage à technicien ou employé, sauf cas particuliers d'ouvriers inaptes à la production ou évoluant vers les fonctions supports de la production,
- le passage **de technicien** (par exemple de maintenance) **à cadre** (ou assimilé), démarche s'accompagnant le plus souvent de formations, notamment en matière de management.

- La mobilité **géographique**

- Plus **marginale** et moins justifiée, d'autant que nombre d'entreprises n'ont qu'un unique établissement,
- et **plus difficile à encourager**, parfois couplée avec une mobilité verticale - car le nombre de postes d'encadrement est nécessairement limité sur un même site.

### ■ *La motivation des entreprises pour le développement de la mobilité*

- La mobilité **horizontale** :

- permet de **redimensionner les équipes** en effectifs et compétences dans les entreprises ou les filiales, notamment sur les métiers en tension (tels que les chauffeurs),
- **développe la motivation** et réduit l'usure des salariés opérant sur des postes mono-tâches,

- favorise la capacité à avoir une **vue d'ensemble** d'un process et donc **encourage la recherche d'amélioration continue** par les salariés tout au long du process en question.
- La mobilité **verticale** :
  - prend sa place dans la **politique de fidélisation** des salariés, permet **l'accompagnement des carrières** que ce soit en termes de progression hiérarchique ou de nécessaire changement de métiers en raison de l'évolution de certains postes,
  - favorise une meilleure **imprégnation par la hiérarchie de la culture** de l'entreprise.
- La mobilité **géographique**
  - assoit la cohérence, l'efficacité des échanges et de la stratégie de l'entreprise grâce à une meilleure connaissance des équipes entre elles.

■ *La promotion interne est souvent fortement pratiquée.*

- Très **clairement exprimée** par les entreprises rencontrées
- Avec cependant une **réserve** apportée par des **entreprises innovantes** qui préfèrent placer aux postes à responsabilité des ingénieurs ou des cadres recrutés à l'extérieur, plutôt que des salariés promus car :
  - ces entreprises n'ont pas le temps d'attendre les effets de la promotion interne,
  - il leur semble indispensable de placer à ces postes des salariés ayant un niveau de qualification élevé et spécifiquement adapté.

■ *Mais la promotion interne comporte aussi certains risques liés...*

- Dans les petites entreprises traditionnelles, souvent créées par un bon ouvrier ou un bon technicien, puis reprises par l'un des enfants<sup>42</sup>, le constat d'une certaine **réticence à l'embauche de diplômés** :
  - qui leurs semblent parfois trop loin du terrain,
  - qui auraient, parfois, un niveau de formation initiale supérieur à celui du dirigeant, ce qui pourrait fragiliser les équilibres hiérarchiques.

---

<sup>42</sup> Souvent détenteur d'une formation en comptabilité, ou ces dernières années d'une formation spécifique au Recyclage ou à la gestion d'entreprise.

- Le risque de mise en place **de salariés n'ayant pas les compétences suffisantes** en matière de management et de gestion de projet, ce qui peut entraîner :
  - une **adaptation difficile** de certains profils dans les nouveaux postes, notamment pour les salariés d'un niveau de formation initialement limité, car ces postes comprennent souvent :
    - \* des capacités avérées en management,
    - \* plus d'administratif,
    - \* parfois plus d'informatique ;
  - à terme, un **frein possible au développement** ultérieur de l'entreprise.

■ *...et quelques freins structurels.*

- En pratique, des limites à la promotion interne dans les **structures de petite taille** ou réunissant des **métiers très différents** en raison des faibles possibilités d'évolution
- Un aspect parfois difficile à gérer : la **nécessité de trouver un remplaçant au poste libéré**
- La résistance à la promotion d'un bon salarié de **la part d'un responsable direct**, qui ne souhaite pas se séparer d'un bon élément de son équipe

## La formation continue : l'usage par les entreprises<sup>43</sup>

- *Dans un contexte où la formation initiale est en cours de développement, la formation continue est considérée à la fois comme essentielle et majoritairement interne.*

La formation est très souvent **interne** :

- en l'**absence** de formation continue externe **consacrée au cœur de métier** des entreprises,
- en raison du sentiment très souvent exprimé des entreprises d'avoir une **approche spécifique de son activité**, avec un savoir-faire propre, en fonction de marchés définis<sup>44</sup>.

- *La plupart des formations réalisées sont ainsi des formations sur site, de l'ordre du transfert de connaissances entre salariés.*

- Chaque recrutement fait l'objet d'un **tutorat**, de 1 semaine à 6 mois selon les entreprises, les filières et les capacités des salariés concernés, en particulier consacré :
  - à la **reconnaissance des matières**,
  - aux **techniques de tri**.
- Du transfert de connaissances entre salariés est aussi réalisé tout au cours des évolutions sur le site, notamment à l'occasion de l'instauration d'une **nouvelle machine**.
- Une forte **entraide** entre les salariés existe souvent sur les sites.

- *Le budget consacré à la formation continue est souvent largement utilisé pour financer les formations obligatoires et de sécurité.*

- De type CACES, FIMO, formations secourisme, sécurité.

---

<sup>43</sup> Voir pour les statistiques Annexe 1.

<sup>44</sup> Ces réflexions ont été particulièrement affirmées et illustrées dans les entreprises de recyclage de textile, qui adressent les vêtements destinés à la vente à des clients dont les cahiers des charges sont très précis et variés en fonction notamment de leur pays et des acheteurs potentiels.

- Les formations CACES et FIMO sont cependant souvent considérées comme **superflues**, ou **insuffisantes** car :
  - trop courtes,
  - réalisées dans des conditions qui ne sont pas celles des entreprises de Recyclage, dans lesquelles
    - \* les camions et leur managements sont différents des engins sur lesquels les salariés sont formés,
    - \* le sol est moins stable, plus encombré que sur des sites d'autres activités.
- Le **prix** de ces formations obligatoires est aussi souvent souligné comme très **élevé**, d'autant que les entreprises craignent toujours le risque de voir partir les salariés formés une fois la formation réalisée.

■ *En l'absence de formation consacrée au cœur de métier des entreprises, les autres formations externes réalisées concernent principalement les fonctions de chauffeur et de supports.*

Notamment :

- conduite économique,
- reconnaissance et transport de matières dangereuses,
- comptabilité, gestion,
- bureautique,
- langues.

■ *Les formations externes peuvent aussi accompagner les promotions internes, notamment dans les fonctions management et supports.*

Notamment :

- management, notamment pour l'encadrement de proximité et la direction,
- RH à l'occasion de la structuration d'un service.

## La formation continue : les forces et les faiblesses de l'offre aux yeux des entreprises

### ■ *En dehors du cœur de métier des entreprises de Recyclage, le choix des formations proposées est large et considéré comme satisfaisant.*

- Les formations **obligatoires** des chauffeurs étaient **spécifiques** au secteur :
  - les chauffeurs, très qualifiés, étaient aussi très appréciés des autres secteurs et étaient souvent débauchés,
  - ces formations spécifiques étaient souvent annulées, par manque d'inscrits par session.

La **fin du régime spécial** concernant les chauffeurs du secteur simplifie le montage de formation multi secteurs.

- Beaucoup d'offres de formation répondent aujourd'hui aux attentes des entreprises du secteur (notamment en matière de sécurité, évolutions des normes), sans que les modules ne leur soient nécessairement spécifiquement consacrés.

Les formations sont donc **souvent multi secteurs**.

- Les offreurs semblent globalement **bien répartis** sur le territoire.

A noter qu'en ce qui concerne les formations relatives à la conduite ou à la sécurité notamment, les **organismes de formation**, de grande taille, bénéficient eux-mêmes d'un **réseau** couvrant l'ensemble du territoire.

### ■ *Très souvent, les entreprises en demande de formation.*

- Les interlocuteurs de la formation continue et de la profession ont souvent souligné le souhait clairement exprimé par l'entreprise de **montée en compétences** et dynamisation de la **promotion sociale**.
- Les entreprises feraient souvent la demande de formations dans leurs entreprises, avec leurs équipements.

### ■ *Mais un certain nombre de freins apparaissent.*

Et notamment :

- la **rareté des formations spécifiques** et le doute pour les entreprises que les formations multi-secteurs puissent leur convenir,

- la **difficulté de libérer** des salariés pour des formations,
- la **rareté de l'existence d'un plan de formation** structuré – souvent corrélée à l'absence de DRH, dans les plus petites entreprises.
- Les salariés et entreprises ne sont souvent **pas** encore vraiment **informés** de l'existence de ces dispositifs, au sujet duquel les partenaires pourraient communiquer encore davantage.
- Les professionnels **ressentent rarement** le **besoin** de ces qualifications.
- Aux yeux des salariés, la **durée** des CQP semble longue.
- Toujours aux yeux des salariés, les **dispositifs** de VAE paraissent lourds et complexes.
- Certaines entreprises craignent que le passage d'un CQP ou une VAE ne suscite des **souhaits de revalorisation** du poste, auxquels les entreprises n'auraient peut-être pas les moyens de répondre,
- De même, elles craignent que le salarié ne **quitte l'entreprise** suite à l'obtention de cette nouvelle qualification, pour une entreprise du secteur ou pour une entreprise d'un autre secteur, pour lequel cette certification aurait créé une passerelle.

■ *Les formations dans les entreprises contactées relèvent principalement du plan de formation.*

- Une communication concernant les CQP existants est encore à réaliser : la plupart des entreprises sont intéressées par le principe, mais ignorent souvent l'existence de cette certification.
- Les salariés, par méconnaissance ou désintérêt de la formation, n'expriment que de **très rares** demandes de **DIF** ou de VAE.

Il a été souligné par les entreprises, et confirmé par certains salariés interrogés, que les salariés n'avaient toujours pas de culture marquée de la formation et rechignaient parfois à partir en stage.

- L'**information** des salariés semble **meilleure** qu'il y a quelques années, mais **encore variable** selon les entreprises.

A noter qu'il s'agit ici d'une approche qualitative, sans à ce stade de quantification fiable en pourcentage.



## La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

### ■ *La notion reste assez floue dans la plupart des petites structures.*

- Les employeurs expriment la volonté de pouvoir accompagner la progression professionnelle de leurs salariés, sans toujours bien saisir quels en sont les moyens, les outils disponibles, les opportunités de développement dans leur structure.
- Dans les petites entreprises rencontrées, les outils d'analyse des postes et des besoins, ou les outils de prévision et d'anticipation évoqués sont souvent très embryonnaires.

### ■ *Dans les plus grandes entreprises, il s'agit d'une préoccupation croissante, mais d'une mise en œuvre encore prudente pour les entreprises de moins de 300 salariés.*

Les **réponses techniques** de GRH aux mutations des emplois et compétences paraissent souvent encore assez **floues** et consistent surtout à approfondir **les outils déjà en place**, notamment les stratégies de recrutement.

### ■ *Dans les entreprises concernées, certains outils sont mis en place.*

- **Selon la taille** de l'entreprise :
  - des fiches de postes dans les plus petites entreprises, des référentiels métiers avec un emploi type, à partir des recensements de compétences des salariés de l'entreprise,
  - un système de GPEC plus complet<sup>45</sup> dans les entreprises moyennes
- Des outils déjà **utiles aujourd'hui** :
  - servant de base d'échanges pour les entretiens annuels d'évaluation et de fixation d'objectifs,
  - soulignant les besoins en formation continue,
  - constituant des fiches de postes support d'un recrutement ou d'une mobilité interne,
  - identifiant les compétences clefs.

---

<sup>45</sup> Cartographie des métiers existants et des compétences associées

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**

## **7. La gestion des ressources humaines**

- 7.1 **La structuration et le développement de la gestion des ressources humaines**
- 7.2 **Les politiques de recrutement**
- 7.3 **La gestion des compétences en interne**

### **7.4 La gestion des départs**

8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**
11. **Scénarios d'évolution**
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**



**16. Annexe 4 : Compléments  
d'information concernant les Bacs  
professionnels**

## Les départs à la retraite

### ■ *Les salariés seniors apparaissent très appréciés des entreprises.*

- Leur expérience est reconnue, ils sont souvent dans l'entreprise de **longue date** et sont appelés à **former les équipes** entrantes.
- Certaines entreprises ont clairement exprimé leur **préférence** pour une **embauche de sénior** connaissant le secteur et détenteurs de compétences, plutôt que d'un jeune travailleur qu'il faudra former et qui pourrait quitter rapidement l'entreprise pour un autre secteur.
- Les entreprises rencontrées n'incitent pas leurs salariés âgés à partir de manière anticipée à la retraite ; ils **restent souvent** dans l'entreprise jusqu'à l'obtention du nombre de trimestres suffisant pour accéder à une retraite complète.

### ■ *Les entreprises sont inégalement concernées par les vagues de départ à la retraite.*

- Dans la plupart des entreprises contactées, la moyenne d'âge étant jeune<sup>46</sup>, relativement peu de départ à la retraite sont prévus dans les années à venir.
- Dans certaines entreprises existant depuis plusieurs générations cependant, la fidélisation des salariés a pour conséquence qu'une proportion non négligeable de salariés partiront à la retraite ces prochaines années.
- Les entreprises les plus touchées sont :
  - les plus **anciennes**,
  - les entreprises les plus **traditionnelles**, qui recourent prioritairement aux salariés ayant une expérience de terrain aguerrie.

### ■ *Les entreprises réfléchissent parfois à l'adaptation des postes de travail aux salariés plus âgés, en fonction des possibilités offertes dans l'entreprise.*

- **Tous** les postes **ne nécessitent pas** nécessairement d'adaptation à des salariés seniors : outre les postes administratifs, les postes de conducteurs

---

<sup>46</sup> en partie en raison des contraintes physiques propres à certains postes (notamment tri sur tapis obligeant à des gestes répétitifs éventuellement d'envergure)

d'engin et chauffeurs sont souvent présentés comme tout à fait accessibles à une population senior.

- Dans certaines entreprises, les salariés seniors qui en expriment le souhait peuvent se voir attribuer des **tâches physiquement moins contraignantes** (par exemple un passage au tri fin dans les entreprises de recyclage de textile).

Le nombre de ces postes est bien sûr limité.

■ *La problématique de la gestion des départs à la retraite est vraisemblablement appelée à émerger à terme dans le secteur du Recyclage.*

- Rappelons que les statistiques soulignent dans la Branche une **proportion importante des 40-45 ans**, mais aussi des « seniors », en comparaison avec la pyramide des âges en France.
- La **nature des postes** d'exploitation, nécessitant souvent une bonne résistance physique, a pour conséquence que les **salariés prolongent rarement** la durée de travail au-delà des annuités nécessaires.

■ *Certaines entreprises ont particulièrement bien anticipé ces départs.*

- Des **recrutements** parfois ont été réalisés **très en amont**, les salariés nouvellement embauchés travaillent en binôme sur plusieurs mois avant le départ du salarié retraité, pour assurer une formation solide, sur le terrain, et un savoir-faire à terme parfaitement transmis.
- Dans certains cas, le travail il s'agit d'un **départ** à la retraite **progressif**, les salariés diminuant graduellement le nombre de jours travaillés par semaine.
- Mais ce choix, stratégique pour l'entreprise, a bien sûr aussi un **coût**.

■ *Mais l'échéance des départs est le plus souvent peu préparée, notamment en termes de transfert de savoir-faire.*

Plusieurs comportements d'entreprises ont été constatés.

- Des entreprises concernées **ont souvent conscience** de l'imminence relative de départs à la retraite, **mais** concrètement, **anticipent peu** :
  - la nature des postes laissés vacants,
  - le nombre exact des départs,
  - les échéances précises,

- les recrutements nécessaires,
- la transmission du savoir aux différents niveaux.
- Des **tentatives d'anticipation** parfois, fondées sur :
  - un **tableau de suivi des âges** des salariés pour tenter de prévoir les départs, la décision d'un salarié de prendre sa retraite pouvant être annoncée très peu de temps avant le départ effectif,
  - la **demande** aux personnes souhaitant partir **de le signaler** dès que possible.
- Mais surtout une **adaptation aux départs de salariés au cas par cas**, en comptant sur :
  - la **complémentarité** existant entre les salariés,
  - la **réactivité des équipes**, lorsque cette complémentarité se trouve menacée par un départ,
  - la **prise en main responsable** par les salariés de l'entreprise des transferts de savoir, sur le terrain.
- Le constat d'une **préoccupation relativement faible** et peu d'anticipation de la part des entreprises en **matière de recrutement** à venir de nouveaux salariés en effectif suffisant ; peu d'entreprises recrutent avec une avance raisonnée afin que la nouvelle recrue puisse être formée par le salarié partant, en dépit d'un temps de transfert de savoir-faire souvent long.

## Le turn-over <sup>47</sup>

### ■ *Les entreprises déclarent un faible taux de licenciement.*

- Les principales **causes** de licenciement **pour faute** sont :
  - un **manque d'investissement** dans le travail, une **qualité insatisfaisante** des tâches accomplies ;
  - un **non respect des horaires** et/ou des **absences** répétées<sup>48</sup> – lorsqu'elles ne sont pas dues à un arrêt maladie.
- Aucune entreprise n'a évoqué à ce jour de cas de rupture conventionnelle.
- N'ont pas été rencontrées d'entreprises ayant eu à réaliser des licenciements économiques.

Les cas de **sureffectifs** évoqués ont été résolus à l'occasion de **départs** naturels à la **retraite**, les salariés n'étant pas remplacés.

### ■ *Selon les entreprises et les salariés contactés, le turn-over spontané est souvent faible.*

- Dans un contexte de conditions de travail, voire à la culture souvent historiquement un peu rudes, avec des perspectives de carrière parfois présentées comme restreintes en raison du nombre de postes disponibles, il arrive que les salariés **partent du jour au lendemain**.
- Mais la plupart des salariés entendus sont **satisfaits** de leur emploi et de leurs conditions de travail – même si des revendications salariales et des attentes de révision concernant la Convention collective sont souvent évoquées.

Le plupart des départs volontaires sont dus à des causes externes à l'entreprise, tels que le fait de suivre son conjoint dans une autre région.

- Très souvent, les salariés rencontrés en entreprises sont **fiers** de souligner leur **ancienneté** dans l'entreprise : il existe une culture de carrière au sein d'une même entreprise.

---

<sup>47</sup> Hors départ à la retraite

<sup>48</sup> A noter que les entreprises ont très souvent déclaré un faible taux d'absentéisme parmi leurs salariés.

■ *Le cas des entreprises d'insertion est bien sûr à traiter à part.*

- Dans les entreprises d'insertion, le **turn-over** est quasiment **constitutif** de la structure, dans la mesure où les salariés ne sont pas destinés à rester plus de 24 mois dans l'entreprise.
- Le départ d'un salarié peut en outre résulter de ses trop grandes **difficultés d'insertion** dans un milieu professionnel : il s'agit de réapprendre à travailler, de se soumettre aux contraintes d'un environnement professionnel (horaires, hiérarchie, obligation de productivité, etc.).

■ *Des politiques de fidélisation sont en outre mises en œuvre, même si souvent d'ampleur relativement modérée.*

- Valorisation de la **promotion interne**
- Revalorisation **salariale**<sup>49</sup>
- **Intéressement** aux résultats, primes (plus rarement cité)
- Accès à des **tarifs privilégiés** aux produits de réemploi –dans le textile en particulier
- **Attention** particulière portée par les employeurs à la **qualité de vie** des salariés (parfois possibilité d'aménagements d'horaires par exemple)

■ *En général, les entreprises ne souffrent que très peu de débauchage et de concurrence entre elles au niveau des salariés.*

- Ce sont les **chauffeurs** qui se livrent souvent davantage au jeu de la mise en concurrence pour négocier leur salaire, car :
  - ils peuvent facilement être immédiatement opérationnels dans des entreprises concurrentes,
  - le fait qu'ils soient titulaires de permis à jour peut se monnayer.
- Mais en général, les salariés tendent à **rester fidèles** à leur entreprise : les structures se connaissent, un salarié changeant souvent d'emploi et passant d'une entreprise à une autre est rapidement connu de tous et n'inspire confiance à personne.

---

<sup>49</sup> Qui connaît cependant aussi des limites, pour ne pas déstabiliser l'ensemble des salaires



■ *Le taux de démission est plus élevé chez les jeunes et les plus diplômés.*

- Les **jeunes** ont souvent une relation plus distanciée avec l'entreprise, voire au dire des employeurs, une attitude qui relève d'un certain consumérisme, dans l'optique de salaires plus élevés ou d'une image plus valorisante.
- Les niveaux de **formations initiales** plus **élevés** affichent quant à eux :
  - une **culture de la mobilité** plus marquée,
  - la recherche de **l'optimisation des expériences professionnelles**, dans l'optique d'une revalorisation salariale et/ou d'une progression professionnelle dans une autre entreprise.

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**
7. **La gestion des ressources humaines**

## **8. Actions attendues de la part de la Branche**

9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**
11. **Scénarios d'évolution**
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**
16. **Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels**
17. **Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et préparation de l'enquête qualitative**

## Actions attendues de la part de la Branche

### ■ *La première attente des entreprises contactée : le développement d'une offre de formation initiale, ou pour les salariés nouvellement recrutés, adaptée et spécifique aux métiers du Recyclage.*

- En cela, le développement des certifications proposées par la Branche semble implicitement **plébiscité**.
- Les formations (initiales et continues) considérées comme les plus utiles par les entreprises et les salariés sont celles consacrées à la **reconnaissance des matières** :
  - reconnaissance des matières recyclées,
  - puis des matières dangereuses à isoler.
- Dans le cas du recyclage des palettes, la reconnaissance d'une formation consacrée à la **réparation de palettes** serait très vivement souhaitée.
- Il est important de présenter cette formation comme une **approche de base**, qui pourrait faire l'objet d'une **adaptation dans les entreprises** en fonctions de leurs clientèles - cette préoccupation a été particulièrement prononcée dans le cadre du recyclage de textile.

### ■ *Les entreprises sont très attentives aux formations santé-sécurité.*

- Les aspects liés à la santé et à la sécurité sont très importants dans le secteur compte tenu du caractère industriel de certaines étapes du process (conduite de cisailles, de presse, de broyeur, développement du soudage-découpe).
- Les entreprises ont parfois exprimé leur souhait d'être encore davantage aidées dans ce domaine.

### ■ *Les certifications sont encore peu reconnues, en grande partie parce qu'elles sont encore méconnues.*

Les entreprises ont exprimé leur intérêt pour un guide permettant de faire un lien entre les certifications proposées et les compétences acquises.

### ■ *Le développement de la communication pour valoriser et mieux faire connaître la Branche a aussi été très souvent cité.*

■ *Des outils collectifs RH ont été considérés comme utiles.*

- La proposition de **kits** d'entretiens annuels à ajuster en fonction des entreprises a notamment intéressé la majorité des entreprises.
- A titre d'exemple, les entreprises ont aussi suggéré un accompagnement par la Branche pour faciliter la **mise en relation** des entreprises avec des **salariés expérimentés** en recherche d'emploi : la mise en place d'une plateforme, jugée plus adaptée aux besoins de la Branche que ne l'est Pôle Emploi aujourd'hui a été suggérée.
- Le **financement de formation en GRH** a aussi été évoqué.

■ *Un accompagnement réactif et suivi concernant les évolutions, en particulier réglementaires, sociales et économiques est apprécié.*

- FEDEREC propose aujourd'hui un service juridique et social.
- Deux des exemples souvent cités par les entreprises sont :
  - leur sentiment d'être parfois un peu seules face à l'obligation de mettre très rapidement en pratique le **plan senior**,
  - des demandes d'aides sur la constitution des dossiers d'autorisation des installations classées et sur l'interprétation des analyses liées à la protection de l'environnement.

■ *Certaines entreprises ont spontanément fait part leur attente d'un lobby actif.*

- Les **plus petites** entreprises ont parfois exprimé l'importance pour elles d'être **bien représentées** et défendues.
- Certaines entreprises ont reconnu l'importance à leurs yeux des **prises de positions claires** de la part de FEDEREC<sup>50</sup>, dont elles reconnaissent et attendent des actions de **lobbying** efficaces pour défendre les intérêts de l'ensemble des entreprises au moment où le développement durable est au cœur de nombreux débats.

---

<sup>50</sup> Notamment en ce qui concerne les évolutions des marchés dues à l'instauration des éco-organismes.

■ *Un accompagnement financier au développement de la mécanisation des entreprises a aussi été évoqué.*

- La plupart des entreprises ont tout à fait **conscience** de la **nécessité de s'automatiser** davantage, autant par souci :
  - d'accroissement de la productivité
  - que de confort des salariés.
- Les **investissements** nécessaires à cette automatisation sont cependant très lourds, et donc **repoussés**.

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**
7. **La gestion des ressources humaines**
8. **Actions attendues de la part de la Branche**

## **9. Les entretiens auprès des jeunes**

10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**
11. **Scénarios d'évolution**
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**
16. **Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels**
17. **Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et préparation de l'enquête qualitative**



**Voir annexe 2**

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**
7. **La gestion des ressources humaines**
8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**

## **10. Dépouillement de l'enquête quantitative**

11. **Scénarios d'évolution**
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**
16. **Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels**
17. **Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et préparation de l'enquête qualitative**





**Voir annexe 3**

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**
7. **La gestion des ressources humaines**
8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**

<b>11. Scénarios d'évolution</b>
----------------------------------

11.1 Introduction et remarques préliminaires
--

11.2 Les scénarios macroéconomiques

11.3 Les facteurs clefs et le modèle de prospective du Recyclage

11.4 Les scénarios d'évolutions des marchés par matériau à 2014 et 2019

11.5 Synthèse des projections à long terme

12. **Recommandations**

13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**

14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**

15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**

## **La prospective à 2019 des activités de récupération présentée dans cette phase est déclinée en 5 parties principales :**

1. Une présentation du contexte macro-économique global et les prévisions chiffrées à long terme des PIB et des activités industrielles cibles (acier, métaux non ferreux, verre, papier-carton et plastiques). Les prévisions sont déclinées selon 3 scénarios macro-économiques. C'est dans ces scénarios de contexte et à partir des évolutions chiffrées des grands agrégats économiques (PIB, production industrielle, consommation des ménages, FBCF, ...) qu'est quantifiée la prospective des marchés de la Récupération et du Recyclage.
2. Une présentation des principes méthodologiques sur lesquelles s'appuient les projections à long terme, avec la précision des hypothèses chiffrées.
3. Une présentation des évolutions des marchés de la Récupération (en volume) pour les 5 matériaux étudiés : métaux ferreux, métaux non ferreux, papier-carton, verre et plastiques.
4. Une synthèse des résultats, tous matériaux confondus avec les évolutions de marchés en volume.
5. L'évolution des effectifs employés par la profession, sur le périmètre de l'exercice de prospective (extrapolation à l'échelle du secteur à partir des activités de récupération sur les 5 matériaux). Une anticipation des besoins de renouvellement de la profession et de la structuration des effectifs par catégories socioprofessionnelles est ensuite déclinée selon les scénarios.

Remarque : le scénario tendanciel est appelé également scénario central.



## ***Le champ de l'étude***

Le champ de l'étude concerne les entreprises du secteur de la Récupération et du Recyclage : les données socio-économiques sont approchées par le biais des statistiques des codes NAF correspondants.

La profession est segmentée en différentes activités, chacune d'entre elles correspondant aux matériaux collectés et transformés.

Conformément au cahier des charges de l'étude, l'exercice de prospective à l'horizon 2019 a été réalisée pour 4 activités – métaux ferreux, métaux non ferreux, papier-carton et verre - eu égard au poids des activités correspondantes au sein du secteur. Elle porte sur l'évolution potentielle, des tonnages et des emplois.

Par ailleurs, une cinquième activité a été prise en compte : la récupération et le recyclage des matières plastiques, activité de récupération plus récente que les quatre autres et qui présente un dynamisme et un potentiel de croissance importants.

L'ensemble de ces cinq activités représentait, en 2008 :

- 61 % des tonnages totaux collectés par la profession ;
- Environ 60 % des effectifs ;
- 82% du chiffre d'affaires de la même année.

Cette base d'analyse paraît suffisamment solide statistiquement, tant par la représentativité quantitative de ces cinq activités que par la diversité des dynamiques qu'elles recouvrent, pour permettre des extrapolations à l'échelle du secteur dans son ensemble.

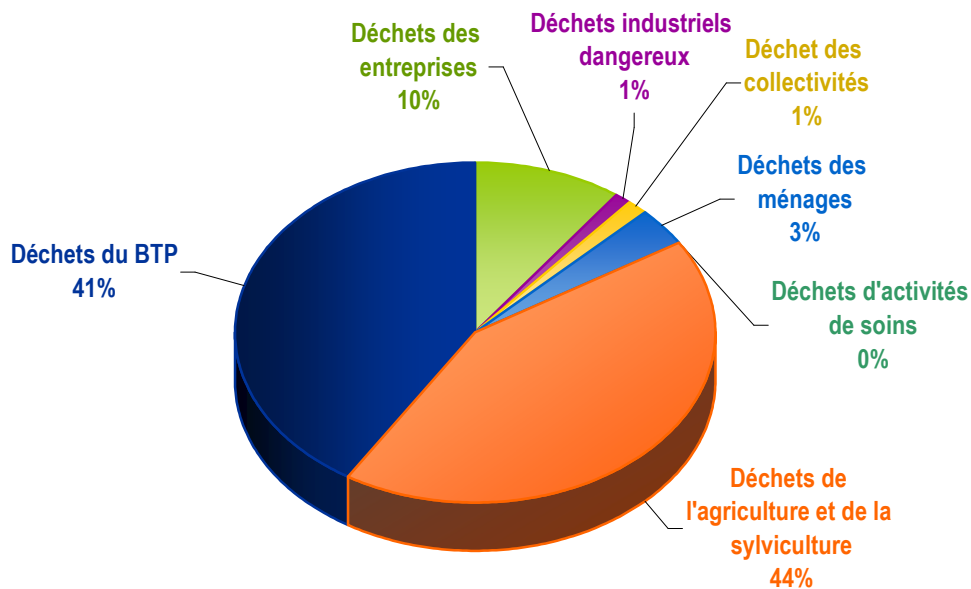
## **Rappel des objectifs de l'exercice de prospective à l'horizon 2019**

L'analyse prospective des marchés présentée ici ne constitue pas une fin en soi mais a pour objectif de déterminer les besoins d'emplois, par métier et par type de qualification, ainsi que les mesures à mettre en œuvre pour accompagner le développement de ces activités. Pour ce faire, le BIPE a commencé par évaluer les potentiels de croissance par grand marché, puis a traduit ces projections d'activité, exprimées essentiellement en tonnages et en évolutions d'emplois à long terme. Les besoins d'emplois ont été estimés sur la base d'hypothèses relatives à l'évolution de la productivité pour chaque activité (nombre d'emplois/tonne de matériau récupéré). Cette analyse s'est appuyée sur le chiffrage de plusieurs scénarios d'évolution du contexte mondial, de manière à illustrer la fourchette d'incertitude (liée à des événements qu'on ne maîtrise pas ou peu) autour de la prévision centrale.

L'évolution des emplois à 2019 en valeur absolue, combinée à l'évolution de la structure des catégories socioprofessionnelles de la Branche (répartitions en pourcentages issues des enquêtes et des données statistiques), permettent dans un second temps de déterminer les besoins de recrutement ainsi que la déformation de la structure de la profession par catégorie socioprofessionnelle. Par ce moyen, on en déduit le nombre et les profils de recrutements annuels. Cela permet de relativiser les besoins de renforcement des filières de formation concernées et les éventuels besoins de création de nouvelles filières de formation selon les scénarios.

## **Les quantités totales de déchets produits en France**

En France, la production de déchets a été estimée à 868 millions de tonnes par an en 2008. Le graphique ci-dessous présente la répartition de ces gisements selon leur origine.



Source : ADEME

### Total des quantités de déchets produits : 868 millions de tonnes en 2008

Le secteur de la Récupération et Recyclage, collectait et transformait, en 2008, un peu plus de 40 millions de tonnes de déchets, dont environ 88 % de déchets en provenance des entreprises et 12 % en provenance des collectivités locales et des ménages.

Les gisements potentiels considérés représentent respectivement 95 millions de tonnes pour les déchets des industries et 43 millions de tonnes pour les déchets des collectivités locales et des ménages : soit un total de 138 millions de tonnes, c'est-à-dire plus de trois fois les quantités actuellement récupérées par la profession !

Les deux gisements de déchets les plus importants, qui représentent chacun plus de 40 % du total des déchets produits, proviennent de l'agriculture et de la sylviculture (43% des gisements, soit 374 millions de tonnes) et du BTP (41% des gisements, soit 359 millions de tonnes). A l'heure actuelle ces gisements font encore peu l'objet de collecte en vue de récupération et de

recyclage (sauf certains gisements du BTP, comme les ferrailles de démolition par exemple).

Il existe donc un potentiel de récupération considérable à long terme, en termes de volumes, sous réserve que les conditions d'émergence des filières soient réunies : c'est-à-dire les facteurs réglementaires, économiques, techniques et politiques les plus propices.

### ***Présentation qualitative d'un scénario « haut volontariste »***

Les projections à long terme présentées ci-après sur les cinq matériaux « historiques » de la récupération traduisent les évolutions de volumes de déchets récupérés dans le cadre de trois scénarios. A de rares exceptions près, l'analyse est faite à périmètre constant (pas de nouveaux matériaux récupérés à long terme, que l'on ne récupère pas encore aujourd'hui).

Les tendances à long terme intègrent donc peu de ruptures majeures, liées par exemple à des changements en matière de technologies, d'évolutions de prix ou de réglementation qui permettraient de récupérer plus de matériaux et d'utiliser ou d'incorporer plus de MPS dans les procédés de fabrication. Pour autant, cette approche, de type « normatif », s'appuie sur des ratios quantifiables et concerne des activités qui regroupent des effectifs d'employés dont le nombre est aujourd'hui connu (et qui sert de base d'extrapolation). Cela permet d'anticiper les évolutions d'emplois futurs.

L'exercice de prospective présenté ici n'exclut toutefois pas l'émergence de nouveaux marchés, non exprimés (cf p15 du présent rapport) voire non connus aujourd'hui, que ce soit parce que les gisements ne sont pas repérés ou considérés à ce jour comme mobilisables et récupérables, pour des questions de prix ou de contraintes technologiques, ou pour des raisons réglementaires. La présentation, au chapitre précédent, de l'ensemble des gisements de déchets produits en France, montre bien que le potentiel de récupération reste énorme à moyen-long terme.



Dans le cadre de cette étude, il n'a pas cependant pas été possible d'intégrer un travail exploratoire spécifique sur les nouveaux marchés de demain. Un tel travail constitue en effet un exercice très ambitieux, qui dépasse largement le cadre de cette étude. L'on peut toutefois considérer qu'un développement des marchés plus rapide qu'anticipé ici dans le scénario « haut » reste possible si les conditions favorables à leur émergence sont réunies : incitations économiques au traitement des déchets en gisement, amélioration de la rentabilité à toutes les étapes de la chaîne de valeur, ruptures technologiques, par exemple. En ce sens, le scénario « haut » ne constitue pas une borne haute des besoins d'emplois, mais une indication des **conditions à remplir** pour permettre un développement plus rapide encore qu'exposé ici des activités étudiées. En effet, dans un tel scénario, les emplois du secteur (Récupération et Recyclage) augmenteraient de manière bien plus dynamique dans le scénario « haut » présenté ici, renforçant les exigences d'adaptation des formations et des niveaux de compétences.

### ***L'impact des scénarios de contexte sur les prix des matières premières et les conséquences en termes d'évolution de marché***

Les évolutions potentielles des marchés varient selon le rythme de croissance de l'économie, et selon l'évolution des prix des matières premières, cette dernière variable influençant le taux de rentabilisation de l'activité de collecte et traitement des déchets. Dans le scénario bas, dans lequel la demande mondiale croît relativement moins vite, les prix des produits de base augmentent moins que dans le scénario « haut » caractérisé par un fort dynamisme économique en France, en Europe et dans le monde. Les taux de collecte et de traitement des déchets augmentent donc aussi moins vite que dans le scénario « haut », dans lequel des phénomènes de rareté apparaissent qui incitent les utilisateurs à économiser la ressource et optimiser les taux de collecte et de recyclage. Le taux de valorisation des gisements de déchets varie donc selon les scénarios, atténuant les effets de cycle sur les prix des matières premières.

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**
7. **La gestion des ressources humaines**
8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**

## **11.Scénarios d'évolution**

11.1 Introduction et remarques préliminaires

11.2 Les scénarios macroéconomiques

11.3 Les facteurs clefs et le modèle de prospective du Recyclage

11.4 Les scénarios d'évolutions des marchés par matériau à 2014 et 2019

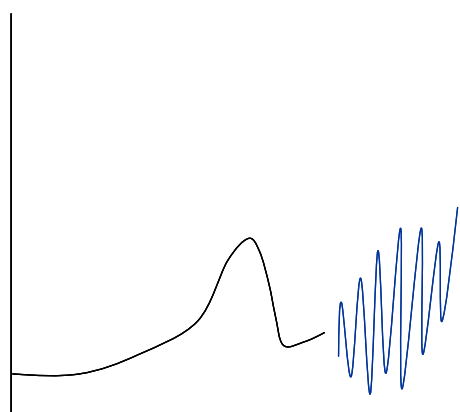
11.5 Synthèse des projections à long terme

12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**

# Scénario tendanciel

## **Crises géo-politico-stratégiques et gestion de sortie de crise difficile « une croissance par à-coups »**

### Évolution croissance mondiale



Chiffres clés du scénario tendanciel	
Croissance mondiale 09-17	3,0%
Croissance PIB UE	1,6%
Croissance commerce mondial	3,8%
Prix du pétrole en 2017, \$/bbl	160
Dollar/euro	1,6

Source : BIPE 2010

### **Monde : une croissance par à-coups**

Les pays émergents rattrapent leur retard de développement (notamment en Asie), mais la croissance mondiale est moins forte que par le passé :

- Les enseignements tirés de la crise ne sont pas suffisants : la mise en place d'une nouvelle régulation des structures financières ne permet pas d'éviter des tensions persistantes sur les marchés monétaires ;
- La croissance mondiale n'est pas suffisante pour permettre de mettre en place les conditions du développement durable sans un coût social élevé ;
- Les grands pays émergents rattrapent partiellement leur retard sur les pays développés, mais les autres pays ont des difficultés à se développer ;
- Le niveau modéré de la croissance permet d'éviter une augmentation massive des prix des matières premières malgré la demande forte des grands pays émergents ;
- Les pays en position de compétitivité insuffisante sont tentés de mettre en place des schémas protectionnistes et de freiner la mise en place de structures multinationales de coopération ;
- Le creusement des inégalités s'accroît entre les pays (Nord/Sud) et sur les marchés domestiques.

### **Évolution à long terme du PIB par zone géographique**

PIB	TCAM 2007-2014	TCAM 2015-2019
Europe	0.9%	1.6%
Etats-Unis	1.5%	2.4%
Chine	8.3%	6.3%
Inde	6.5%	5.1%
Monde	2.8%	3.0%

Source : BIPE 2010

TCAM : taux annuel de croissance moyen

## France : des difficultés persistantes

L'économie française retrouve un rythme de croissance proche de celui des années d'avant la crise actuelle :

- L'amélioration de la position vis-à-vis de l'extérieur tient plus à la faiblesse de la demande intérieure qu'à un redressement de la compétitivité ;
- Du fait d'une hausse modérée des prix des matières premières et d'absence de tensions sur le marché intérieur, le taux d'inflation reste durablement inférieur à 2% ;
- La pression sur les salaires limite les possibilités d'accélération de la croissance de la consommation des ménages ;
- Les ressources supplémentaires dégagées par une croissance modérée sont insuffisantes pour éviter de prendre des mesures coûteuses sur les retraites, la politique de santé et les systèmes de protection sociale ;
- Les comptes publics restent très fragiles ce qui limite les possibilités pour les pouvoirs publics de prendre des mesures pour relancer la croissance ;
- Faute de moyens financiers suffisants, la France poursuit son décrochage en termes de R&D et ne peut devenir un des leaders des technologies propres.

## Évolution du PIB à long terme en Europe

PIB	TCAM 2007-2014	TCAM 2015-2019
France	1.0%	1.7%
Allemagne	0.9%	1.6%
Europe	0.9%	1.6%

## Matériaux : l'Europe se spécialise de plus en plus sur les industries de transformation

La disponibilité de matières premières à bas coûts constitue un atout important dans l'amont des filières ce qui pousse la France à se spécialiser sur les industries de transformation :

- Sur l'amont des filières (la production de matériaux), la France se spécialise sur les produits à fort contenu en R&D (tôles auto, plastiques techniques, tôles alu pour l'aéronautique, ...), pour lesquels la part des matières premières dans les coûts de production est moindre ;
- L'importance des industries européennes de biens finals favorisent le développement des industries de transformation des matériaux (travail des métaux, pneumatique et même plasturgie) ;
- L'industrie française n'échappent toutefois pas à une importante restructuration de l'offre amont (fermeture de hauts-fourneaux, d'aciéries électriques, restructuration du raffinage, réduction de l'offre de vapocraquage, de production-transformation de papier-carton, diminution du nombre de verreries ...).

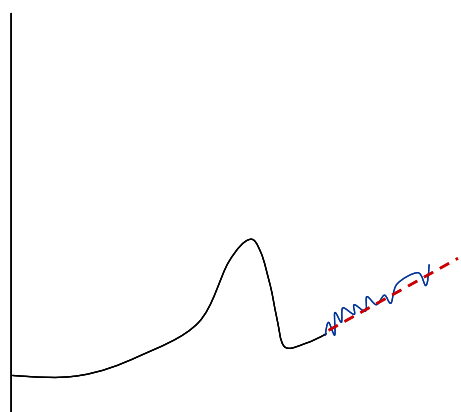
## Évolution à long terme de la production industrielle en France

Production en volume	France		Europe		Monde	
	2007-2014	2015-2019	2007-2014	2015-2019	2007-2014	2015-2019
Métaux ferreux	-0.50%	0.50%	-1.00%	0.10%	3.60%	4.20%
Plastiques	2.00%	2.20%	1.00%	2.50%	4.00%	4.30%
Métaux non ferreux	-0.50%	0.30%	0.20%	0.80%	3.30%	3.90%
Papier carton	-0.80%	1.00%	0.30%	2.10%	2.20%	3.20%
Verre	0.80%	2.10%	1.00%	1.80%	2.20%	2.60%

## Scénario haut

### *Retour au trend antérieur « mondialisation régulée »*

#### Évolution croissance mondiale



Chiffres clés du scénario haut	
Croissance mondiale 09-17	3,6%
Croissance PIB UE	1,9%
Croissance commerce mondial	4,5%
Prix du pétrole en 2017, \$/bbl	125
Dollar/euro	1,6

Source : BIPE 2010

### **Monde : une mondialisation régulée**

Mondialisation régulée : influence et efficacité des accords commerciaux et des politiques coopératives :

- La mondialisation s'accroît grâce au développement accéléré des échanges commerciaux et la croissance soutenue dans les pays émergents entraîne une montée du poids des BRIC qui ne se fait pas au détriment des « anciens » pays industrialisés ;
- La rapidité de la croissance facilite la mise en place des nouveaux systèmes de régulation (G20, FMI rénové...) et la mise en place de modes de production en phase avec le concept de développement durable, cela de manière consensuelle ;
- Du fait de la demande soutenue, les prix du pétrole et des matières premières montent rapidement en raison d'une raréfaction des ressources mondiales, réduit la pression concurrentielle sur les pays à coûts élevés (Europe, Etats-Unis, Japon) ;
- La raréfaction des ressources primaires donne un avantage aux pays disposant d'importantes capacités de R&D, les plus aptes à développer de nouveaux processus économiques en matières premières.

#### Évolution à long terme du PIB par zone géographique

PIB	TCAM 2007-2014	TCAM 2015-2019
Europe	1.0%	2.5%
Etats-Unis	1.6%	3.2%
Chine	8.6%	7.1%
Inde	6.6%	5.8%
Monde	3.0%	3.8%

Source : BIPE 2010

## **La France retourne à son potentiel de croissance**

La croissance mondiale bénéficie à l'économie française grâce aux exportations directes et indirectes vers les pays émergents et au besoin de nouveaux process économes en matières premières et en énergie :

- La croissance mondiale permet à la France d'obtenir des ressources financières suffisantes pour mettre en place les réformes nécessaires des systèmes de protection sociale et de santé sans que cela se fasse par une baisse des avantages ;
- La croissance entraîne une amélioration des comptes publics d'où un assainissement de la situation financière du pays ;
- La baisse du chômage et les perspectives positives d'activité favorisent une accélération de la consommation des ménages, de l'investissement logement et surtout de l'investissement productif ;
- Le dynamisme de l'activité favorise les tensions sur le rapport entre offre et demande ce qui a pour conséquence une hausse plus marquée des prix ;
- La France bénéficie d'un rééquilibrage entre le dollar et l'euro, la monnaie européenne progressant en tant que monnaie de réserve internationale.

## **Évolution à long terme du PIB en Europe**

PIB	TCAM 2007-2014	TCAM 2015-2019
France	1.2%	2.2%
Allemagne	1.0%	2.4%
Europe	1.0%	2.5%

Source : BIPE 2010

## **Matériaux : vers un nouveau mode de développement**

Les industries de matériaux connaissent une forte réorganisation (montée très rapide dans les pays émergents, réorganisation dans les pays anciennement industrialisés) sans que se développent des tensions insolvables :

- Le scénario de croissance forte rend indispensable la mise en place d'un nouveau mode de production du fait du risque d'un blocage dû à des phénomènes de style « Peak Oil » ;
- La forte croissance de la demande favorise une hausse des prix relativement forte, ce qui réduit la pression concurrentielle sur les pays à coûts de production élevés ;
- Dans les pays traditionnellement industrialisés, le déplacement des industries de production des matériaux vers les industries de transformation se fait sans coût social et sans perte d'activité.

## Évolution à long terme de la production industrielle en France

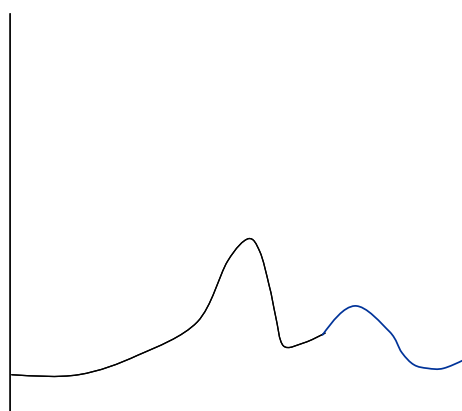
Production en volume	France		Europe		Monde	
	2007-2014	2015-2019	2007-2014	2015-2019	2007-2014	2015-2019
Métaux ferreux	0.20%	1.20%	-0.70%	0.60%	3.90%	5.10%
Plastiques	2.10%	3.10%	1.30%	3.30%	4.10%	5.30%
Métaux non ferreux	-0.30%	1.00%	0.30%	1.10%	3.60%	4.70%
Papier carton	-0.60%	1.60%	0.40%	2.80%	2.50%	3.90%
Verre	1.10%	2.50%	1.20%	2.50%	2.40%	3.20%

Source : BIPE 2010

## Scénario bas

***La reprise n'est que temporaire « Crises à répétition »***

Évolution croissance mondiale



Chiffres clés du scénario bas	
Croissance mondiale 09-17	2,7%
Croissance PIB UE	1,3%
Croissance commerce mondial	2,5%
Prix du pétrole en 2017, \$/bbl	100
Dollar/euro	1,8

Source : BIPE 2010

### ***Monde : crises à répétition globales***

Déséquilibre et croissance mondiale largement inférieure à 3% par an :

- La montée en puissance des pays émergents se fait sans mise en place de nouveaux schémas de concertation ;
- L'absence de coopération entraîne également une montée des inégalités entre catégories sociales au sein des différentes économies ;
- L'économie mondiale connaît un rééquilibrage de ses rapports de force en faveur des grands pays émergents ;
- Les prix du pétrole et des matières premières subissent une baisse du fait d'une demande mondiale insuffisante ;
- La faiblesse de la croissance entraîne la persistance de crises à répétition ;
- L'instabilité des pays traditionnellement industrialisés pèse sur les cours du dollar qui connaît une faiblesse persistante.



## Évolution à long terme du PIB par zone géographique

PIB	TCAM 2007-2014	TCAM 2015-2019
Europe	0.6%	1.1%
Etats-Unis	1.2%	1.7%
Chine	7.8%	5.2%
Inde	6.1%	4.3%
Monde	2.5%	2.3%

Source : BIPE 2010

## **France : une croissance durablement faible**

Les perspectives à long terme sont caractérisées par un déséquilibre et une dégradation importante du potentiel de croissance qui s'inscrit à près de 1% par an :

- La faiblesse de la croissance bloque les possibilités de rééquilibrage des comptes publics faute de ressources suffisantes d'où des déséquilibres croissants et une révision de la protection sociale ;
- La faible croissance ne permet pas d'enrayer le chômage, ce qui vient s'ajouter à une pression durable sur les revenus des ménages, ce qui accroît les formes de précarité (travail, revenus...) ;
- L'industrie française n'arrive pas à engager sa modernisation du fait de marchés clients en progression limitée ;
- La faiblesse des débouchés aval et les problèmes de compétitivité de l'offre française pèsent durablement sur l'investissement productif ;
- Les inégalités entre catégories sociales progressent.

## **Évolution à long terme du PIB en Europe**

PIB	TCAM 2007-2014	TCAM 2015-2019
France	0.6%	1.1%
Allemagne	0.4%	0.7%
Europe	0.6%	1.1%

Source : BIPE 2010

## **Matériaux : la faiblesse de la croissance favorise les déplacements de production**

La faiblesse de la demande implique une persistance de prix faibles pour les industries de matériaux :

- Les pays disposant de matières premières et d'énergie à bas prix bénéficient d'un atout de compétitivité majeur qui impliquera le renforcement de leurs positions ;
- La montée des grands pays émergents implique une accélération des investissements dans ces pays au détriment de l'offre dans les pays traditionnellement industrialisés ;
- Si l'amont des filières devrait subir un déplacement marqué des lieux de production (industries de base surtout) à quelques exceptions près, l'aval des secteurs restera protégé par le besoin de proximité avec les marchés clients.

## Évolution à long terme de la production industrielle en France

Production en volume	France		Europe		Monde	
	2007-2014	2015-2019	2007-2014	2015-2019	2007-2014	2015-2019
Métaux ferreux	-1.50%	0.00%	-3.00%	0.20%	3.20%	3.50%
Plastiques	1.50%	1.20%	1.50%	1.00%	3.50%	2.50%
Métaux non ferreux	-2.50%	-0.60%	-3.30%	-1.20%	2.90%	3.10%
Papier carton	-2.00%	0.60%	-1.20%	1.20%	1.50%	2.00%
Verre	0.00%	1.10%	0.50%	0.80%	1.90%	1.50%

Source : BIPE 2010



1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**
7. **La gestion des ressources humaines**
8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**

## **11. Scénarios d'évolution**

11.1 **Introduction et remarques préliminaires**

11.2 **Les scénarios macroéconomiques**

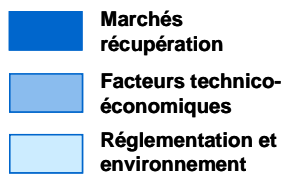
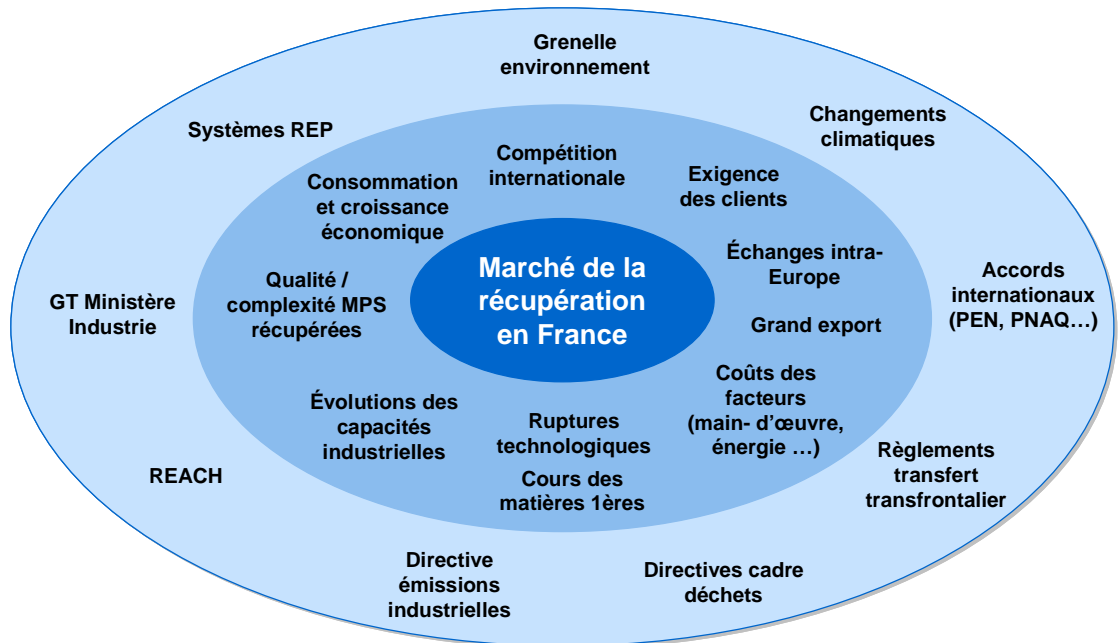
11.3 **Les facteurs clés et le modèle de prospective du Recyclage**

11.4 **Les scénarios d'évolutions des marchés par matériau à 2014 et 2019**

11.5 **Synthèse des projections à long terme**

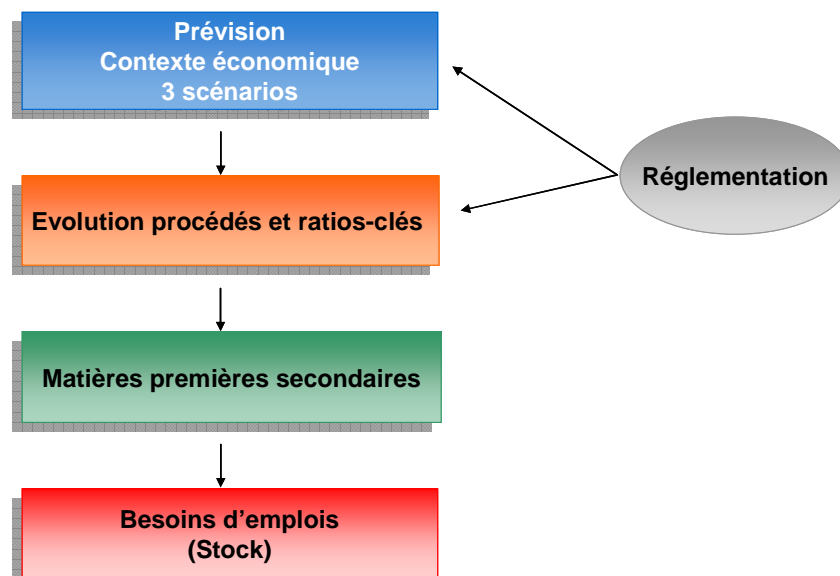
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**
16. **Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels**
17. **Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et préparation de l'enquête qualitative**

## Représentation graphique du système « récupération et recyclage »



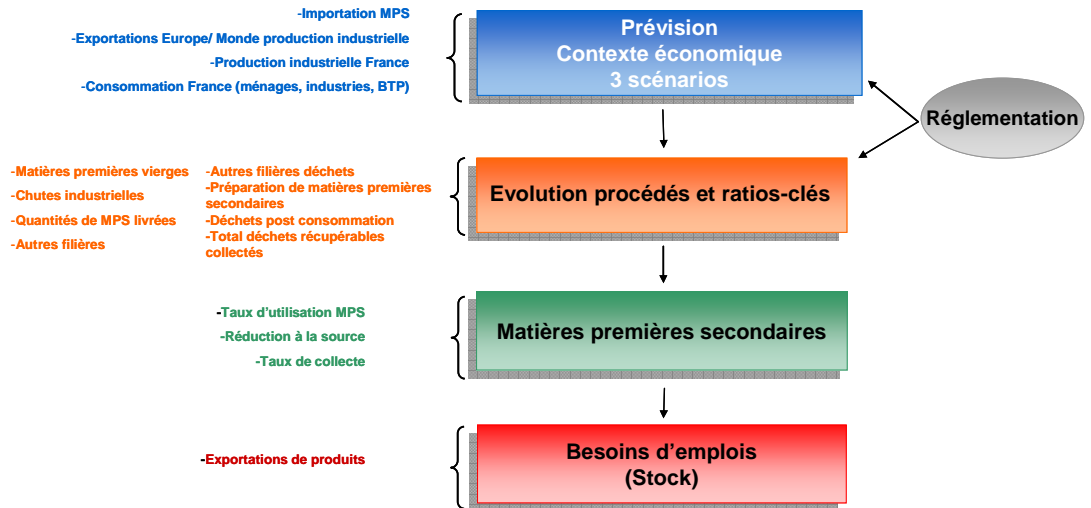
Source : BIPE 2010

## Les circuits de matières : matières vierges, déchets et matières premières secondaires



Source : BIPE 2010

## Les circuits de matières : matières vierges, déchets et matières premières secondaires



Source : BIPE 2010

# Principes des scénarios

## ***Données macro-économiques : évolution de la demande (cf p28)***

- Utilisation de « proxys » : variables employées pour estimer l'évolution d'un indicateur (forte corrélation) :
  - Production de déchets récupérables (France) corrélée à :
    - Evolution de la production industrielle ;
    - Evolution de la consommation des ménages ;
    - Etc. (voir tableau ci-après)
  - Demande de déchets récupérables : évolution de la production industrielle corrélée aux :
    - Livraisons sur le marché intérieur : évolution de la production industrielle France ;
    - Livraisons sur les marchés européens et Mondiaux : évolution de la production industrielle Europe et Monde ;

## ***Les échanges extérieurs de déchets de récupération (cf p 123).***

Les hypothèses de commerce extérieur de MPS sont contrastées entre les scénarios de la manière suivante :

- ▶ Les profils de qualité de matières premières exigées par les usines de recyclage restent constants à long terme
  - Les quantités de matériaux importés progressent au même rythme que les quantités de matériaux utilisés par les industries de recyclage
- ▶ Les exportations correspondent au solde entre les quantités disponibles sur le marché français (quantités collectées/préparées par les récupérateurs et quantités importées) et les quantités utilisées par les industries de recyclage françaises
  - La priorité des exportations est donnée à l'Europe, dont la demande à long terme sera tirée par la production des secteurs utilisateurs (on suppose que les taux de recyclage restent stables à long terme en Europe).
  - Les exportations hors Union Européenne correspondent au solde entre le total des exportations et les exportations à destination de l'Europe.



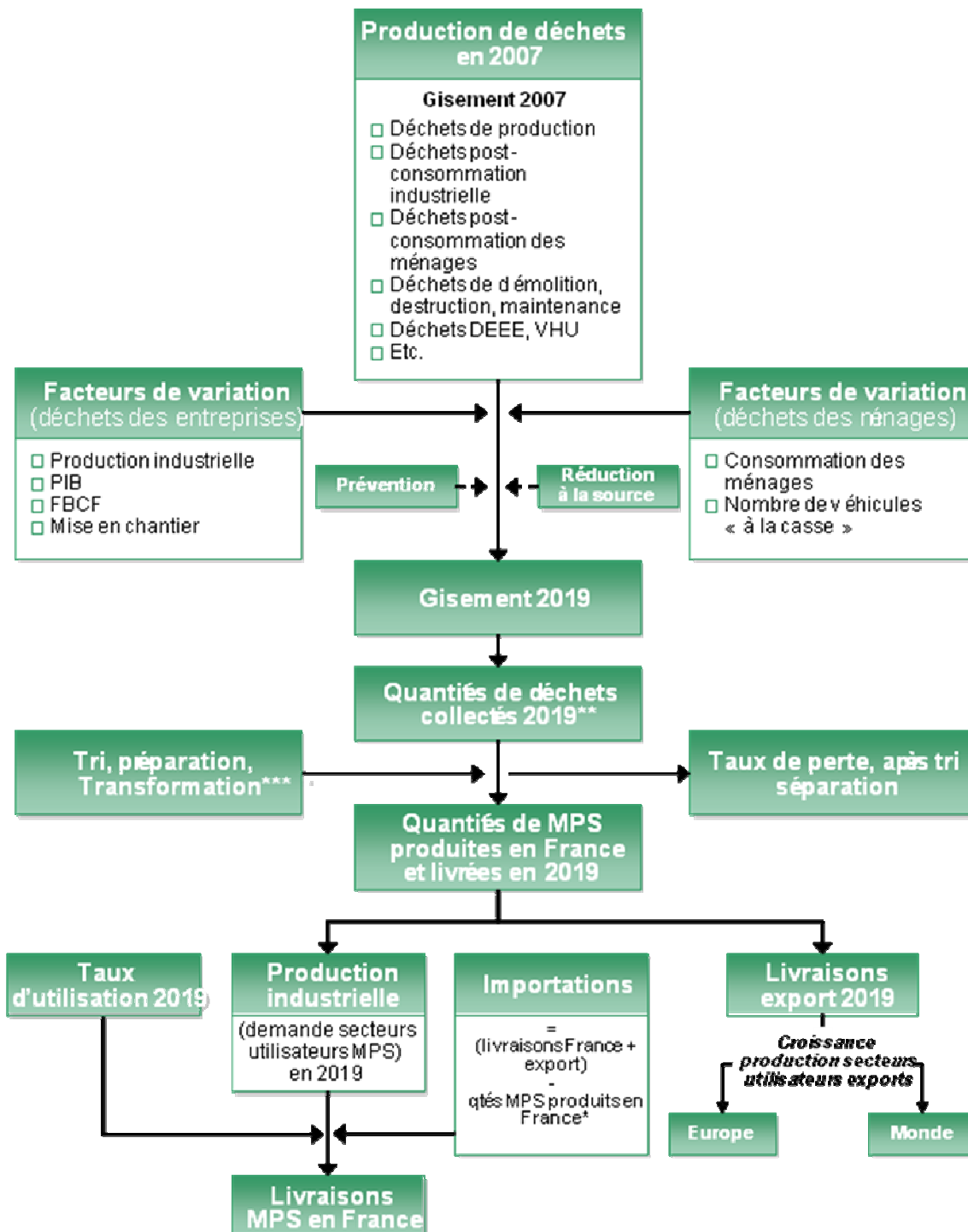
## Les hypothèses d'évolution des indicateurs macroéconomiques (utilisation de « proxys »)

Indicateurs employés (« proxys »)	Types de déchets générés
Production industrielle	Déchets post-consommation industriels (dont déchets d'emballages)
Consommation des ménages	Déchets de ménages (emballages ménagers, électroménagers, DEEE....)
FBCF (formation Brute de Capital Fixe)	Déchets des entreprises (déconstruction, travaux neufs, maintenance...)
Nombre de véhicules à la casse	VHU
Mises en chantier bâtiments	Déchets de démolition
PIB France	Déchets divers
Production industrie automobile	Chutes neuves métalliques des industries mécaniques et automobiles

## Les évolutions des indicateurs macroéconomiques (France, TCAM en %)

Indicateurs employés	Scénario bas		Scénario tendanciel		Scénario haut	
	2007-2014	2015-2019	2007-2014	2015-2019	2007-2014	2015-2019
Production industrielle	0.2	0.8	1.1	1.54	1.2	1.8
Consommation des ménages	0.8	0.7	1.1	1.2	1.2	1.5
FBCF	-0.8	2.3	-0.3	1.2	-0.1	3.3
Nombre de véhicules à la casse	0.4	0.2	0.5	0.3	0.6	0.4
Mise en chantier bâtiment	-2.3	2.1	-2.1	2.3	-2.0	2.4
PIB France	0.6	1.1	1.0	1.7	1.2	2.1
Production industrie automobile	1.0	1.0	3.0	3.0	3.5	3.5

## Les facteurs-clés d'évolution de la récupération à long terme



Source : BIPE 2010

\*Sauf pour le scénario haut : les MPS produites sont livrées prioritairement aux industries de recyclage en France et le solde en Europe.

\*\* Principalement le taux de collecte sélective.

\*\*\* Transformation : par exemple production de calcin par teinte (avec « démelange »)

## Données spécifiques au secteur

- Réduction de la production de déchets « à la source » :
  - Industries,
  - Ménage,
- Evolution des quantités de déchets collectés pour la récupération (taux de collecte) ;
- Evolution des taux d'utilisation des MPS par les industries.

## Les facteurs-clés qui conditionnent les évolutions de marché – Rappel

Indicateurs	Facteurs clés
<b>Réduction des quantités de déchets à la source</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs réglementaires à court/moyen terme :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déchets ménagers/industriels ;</li> <li>• Emballages ménagers/industriels.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Taux de collecte</b> (% déchets collectés pour récupération/quantités déchets produits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du gisement accessible.</li> <li>• Cours des matériaux.</li> <li>• Concurrence des autres filières (CET, UIOM ...).</li> <li>• Concurrence industriels et constructeurs.</li> </ul>
<b>Quantités de MPS préparées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complexité des produits (refus de tri ...).</li> <li>• Qualité du tri.</li> <li>• Capacités de préparation/traitements (investissements secteur Récup<sup>3</sup>).</li> </ul>
<b>Taux d'utilisation</b> (% de MPS utilisée/quantités de matières premières produites)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs de recyclage.</li> <li>• Ruptures technologiques (taux enfournement en aciéries oxygène).</li> <li>• Exigences des industriels (cahier des charges).</li> <li>• Volonté de diminuer les émissions de CO<sub>2</sub>.</li> </ul>

Source : BIPE 2010

## Les hypothèses d'évolution des indicateurs spécifiques à la récupération et au recyclage

Scénarios	Prévention réduction à la source			Production des déchets			Taux de collecte 2019 (% des déchets collectés/ qtés totales déchets)			Taux d'utilisation (% qtés MPS régulées/ production industrielle)		
	Bas	Tend- ancier	Haut	Bas	Tend- ancier	Haut	Bas	Tend- ancier	Haut	Bas	Tend- ancier	Haut
Métaux ferreux	0	0	0	nd	nd	nd	nd	nd	nd	53%	53%	53%
Métaux non ferreux	0	0	0	nd	nd	nd	nd	nd		42%	46%	48%
Verre	-1.5%	-1.2%	-1.2%	-1.5%	-1.2%	-1.2%	78%	78%	80%	41%	42%	43%
Papier-carton	-1.0%	-1.0%	-1.0%	0.3%	0.7%	1.0%	65%	67%	70%	63%	65%	67%
Plastiques	-0.5%	-0.5%	-0.5%	0.6%	0.9%	1.2%	60%	65%	75%	15%	20%	25%

# Repères en matière d'objectifs réglementaires

(p 21)

## Directive cadre Déchets

- D'ici 2020, les états-membres devront s'assurer que la moitié des déchets ménagers comme le papier, le métal, le plastique, le verre et les déchets similaires seront recyclés.
- De même en ce qui concerne 70 % des déchets générés par les activités de construction et de démolition.

## Loi de programmation du Grenelle de l'environnement du 3 août 2009 (article 46), par rapport à l'année de référence

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

## Champ de l'analyse

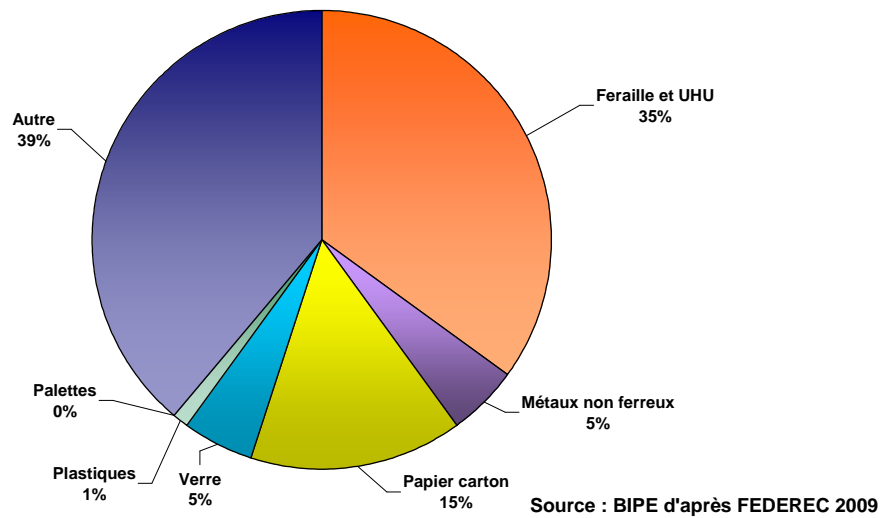
- Les 5 matériaux/déchets retenus : métaux ferreux et VHU, Métaux non ferreux, papier-carton, verre et plastiques
- Les effectifs couverts par l'analyse prospective.

	Effectifs
Ferrailles	
VHU	10600
Métaux non ferreux	
Papiers et cartons	7000
Plastiques	700
Verre	1400
<b>Total des emplois 5 matériaux</b>	<b>19700</b>
<b>Total emplois du secteur de la Récupération et du Recyclage</b>	<b>32 800</b>
Champ de l'analyse prospective	60% des effectifs du secteur

Source : BIPE d'après FEDEREC 2009 et ADEME « Bilan du recyclage » 2008

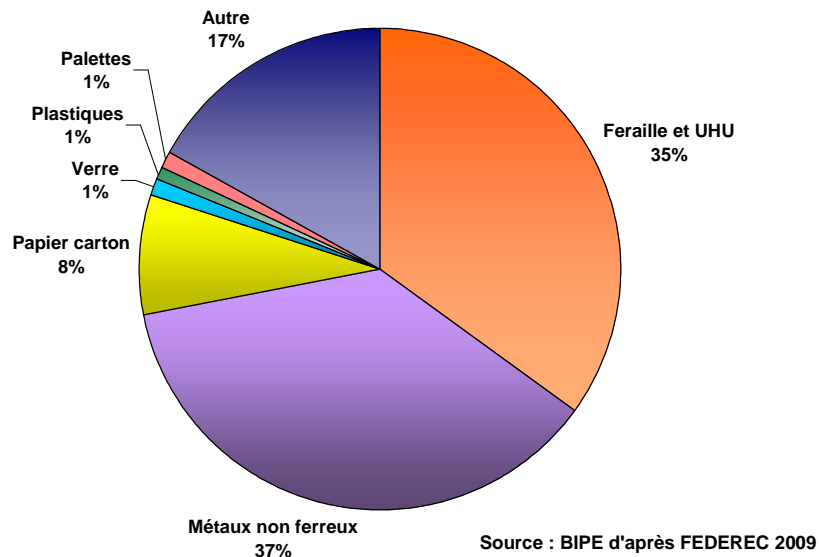
## Les marchés de la récupération en volume par matériau

Total quantités collectées : 40,7 Millions de tonnes en 2008



## Le chiffre d'affaires de la récupération par matériau

Total chiffre d'affaires : 11.3 Milliards € en 2008





## **Champ concurrentiel**

### **Les deux types de concurrence**

- Récupération / Traitement – élimination des déchets (UIOM et CET) ;
- Les producteurs de biens d'équipements et de matériels de transport qui mettent sur le marché (automobile par exemple) et/ou qui gèrent des parcs en fin de vie :
  - Avions,
  - Bateaux,
  - Locomotives et wagons,
  - Etc.
  - La démarche récupération-recyclage est souvent réalisée en collaboration avec des entreprises de la profession de récupérateur.

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**
7. **La gestion des ressources humaines**
8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**

## **11. Scénarios d'évolution**

- 11.1 **Introduction et remarques préliminaires**
- 11.2 **Les scénarios macroéconomiques**
- 11.3 **Les facteurs clefs et le modèle de prospective du Recyclage**

- 11.4 **Les scénarios d'évolutions des marchés par matériau à 2014 et 2019**

- 11.5 **Synthèse des projections à long terme**

12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**

# La récupération et le recyclage des métaux ferreux

## Marché amont : collecte en France de 2007 à 2019

### Les facteurs-clés qui conditionnent les évolutions de marché – Métaux ferreux (cf p 125)

Indicateurs	Contexte, réglementations et tendances
Réduction des quantités de déchets à la source	<ul style="list-style-type: none"> <li>Allègement poids des véhicules ?</li> <li>Réduction des chutes de fabrication (tôles, copeaux ...) : procédés déjà optimisés.</li> </ul>
Taux de collecte (% déchets collectés pour récupération/quantités déchets produits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potentiel de récupération dans les déchets du bâtiment et les DEEE</li> <li>Atteinte objectifs réglementaires VHU en 2015 (90% recyclage ou 95% valorisation)</li> <li>Niches : démantèlement de matériels de transport (avions, locomotives...)</li> </ul>
Quantités de MPS préparées	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facteurs limitant les indésirables (cuivre, inox, tungstène) dans les métaux</li> </ul>
Taux d'utilisation (% de MPS utilisée/quantités de matières premières produites)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atteinte des objectifs réglementaires VHU</li> <li>Vers une normalisation de la qualité des ferrailles (sortie statut déchets)</li> </ul>

Source : BIPE d'après enquêtes, dont FFA 2010, et ADEME « Bilan du recyclage 2007 »

### Production d'acier

La production d'acier a connue une période de très faible décroissance sur la décennie 1998-2007 (-0.4%/an). Ce secteur, en restructuration permanente, subit la concurrence internationale y compris lorsqu'elle s'exerce intra-groupe (les sites les moins performants étant restructurés ou fermés et leur production est récupérée sur d'autres sites parfois localisés à l'étranger).

Les prévisions à l'horizon 2019 sont assez contrastées selon les scénarios :



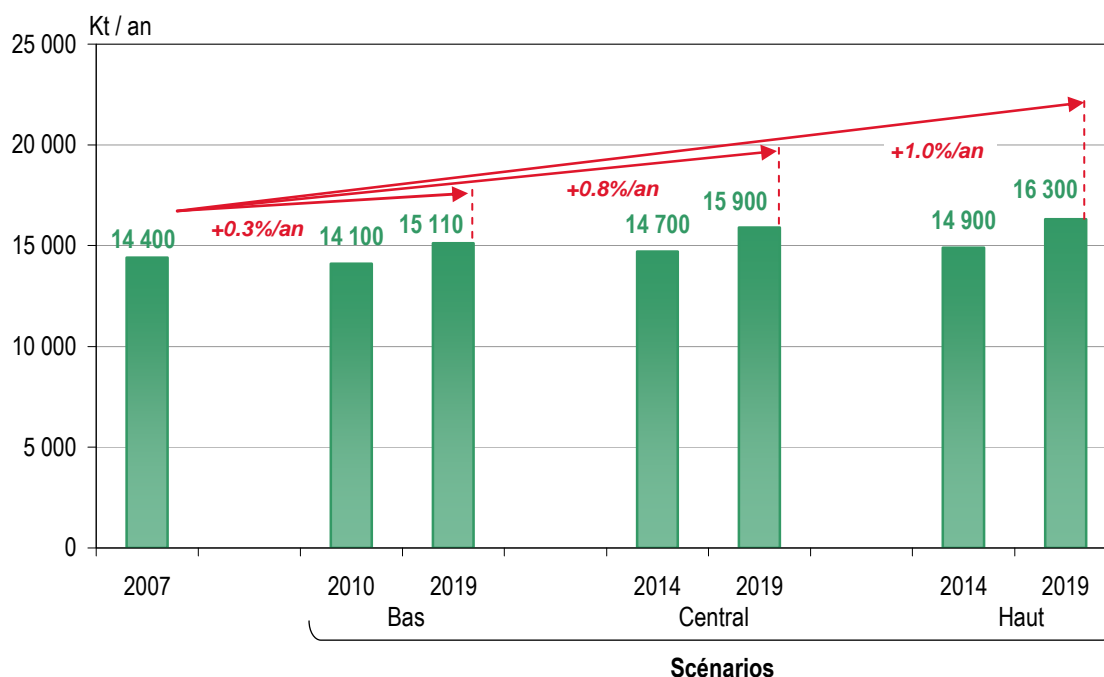
Scénario bas : recul prononcé de production pendant les 7 prochaines années (-1,5%/an sur 2007-2014) puis stabilité de la production jusqu'en 2019.

Scénario tendanciel : recul de la production d'acier pendant la première partie de la prévision (-0,5 %/an de 2007 à 2014) puis une reprise entre 2015 et 2019 (+0,5%/an). En 2019, dans ce scénario, la production d'acier retrouve presque son niveau de 2007.

Scénario haut : la production d'acier reprend une croissance dès la période 2007-2014 (+0,2%/an) puis retrouve une croissance plus significative en deuxième période (+1,2%/an).

L'ensemble de ces prévisions sont assises sur l'évolution des secteurs clients de la sidérurgie, parmi lesquels le bâtiment, les véhicules mais aussi et surtout les biens d'équipements industriels qui pèsent pour une grande part dans les débouchés de l'acier.

## Quantités collectées des déchets (y.c. chutes internes)



Source : ADEME (2007) et prévisions BIPE

## Quantités collectées à long terme

Les quantités collectées vont connaître une évolution très lente comprise entre +0,3%/an pour le scénario bas à +1,0%/an pour le scénario haut.

En termes de tonnages, les évolutions sont plus parlantes : ainsi dans le scénario bas, les quantités collectées évolueront relativement peu (+ 700 KT de 2007 à 2019) ce qui est notable dans le contexte d'un recul de la production d'acier. Dans le scénario central les gisements progresseront entre 2007 et 2019, de 1 500 KT et dans le scénario haut la croissance sera de 1 900 KT de métaux ferreux supplémentaires collectés.

Le détail des gisements collectés selon leur origine, fait apparaître une augmentation des quantités collectées sur la base de deux sources principales :

- la collecte de déchets métalliques post-consommation (issus des ménages : emballages, électroménager ...) devrait croître de 500 à 850 KT d'ici 2019 ;
- la collecte des chutes neuves (copeaux, chutes de tôles des activités mécaniques et de l'industrie automobile ...) qui devrait augmenter de 300 KT (scénario bas) à 1 100 KT (scénario haut). La

collecte de ce type de déchets devrait se tasser dans le scénario tendanciel.

Par contre on observera une très légère croissance des quantités issues des VHU et un recul des déchets métalliques issus de la démolition (chantiers de BTP) : ces évolutions sont indexées sur le nombre de véhicules envoyés à la casse d'une part, et sur les mises en chantier de bâtiment, d'autre part. Pour les déchets du bâtiment, l'effet sur les tonnages induit par une augmentation du tri et de la récupération des ferrailles n'est pas pris en compte ; on considère, en effet, qu'il est doré et déjà important actuellement en ce qui concerne ce type de matériau, les objectifs volontaristes de valorisation de déchets du bâtiment inscrits dans le Grenelle concernant d'autres types de déchets : granulats, plastiques, verre, bois...

### Origine des déchets métalliques (métaux ferreux)

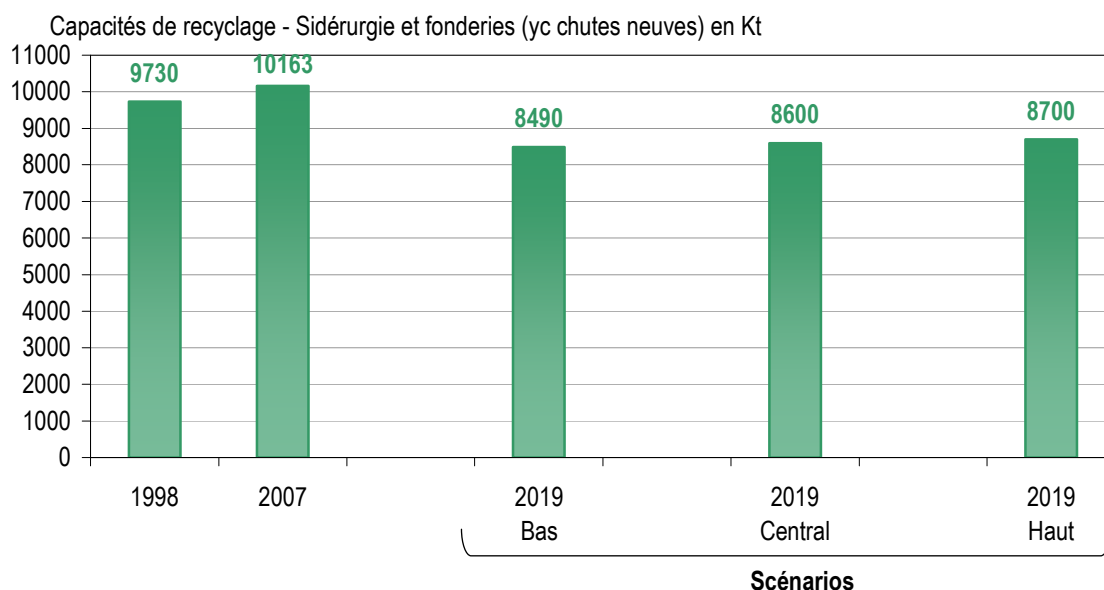
Source d'approvisionnement	Niveau 2007 (KT)	Indicateur clé, quantité selon évolution 2007-2019	Scénarios en 2019 (KT)		
			Bas	Central	Haut
Déchets chutes sidérurgiques	2 220	Produits sidérurgiques	2 070	2 470	2 510
Déchets de bâtiment et démolition (naval...)	4 255	Mise en chantier	3 940	4 000	4 060
VHU	1 317	Nombre VHU à la casse	1 370	1 370	1 400
Chutes neuves (copeaux, tôles...)	2 431	Production automobile	2 710	3 360	3 550
Déchets post-consommation ménages (électroménager etc.)	4 153	Consommation des ménages	5 020	4 700	4 780
Total quantités de déchets de métaux ferreux collectées	14 376	-	15 110	14 900	16 300

Source : BIPE 2010

Il y a peu d'éléments qui poussent à prévoir une baisse de la production de ferrailles en France, la corrélation entre la production française d'acier électrique et la production de ferrailles devenant moins forte. La limite semble être la capacité à trier (coûts/prix) car il y a encore beaucoup de VHU hors éco-conception à déconstruire.

## Marchés avals : livraison des métaux de récupération sur le marché français (industries utilisatrices) et commerce extérieur

### Les capacités de recyclage de métaux non ferreux



Source : BIPE 2010

### Taux d'utilisation des ferrailles dans la sidérurgie en France

Le taux d'utilisation global, à l'échelle du secteur sidérurgique, devrait nettement diminuer à moyen-long terme. En effet, la fermeture de l'aciérie de Gandrange en 2009 (1 million de tonnes de capacité) et celle, prévue fin 2010, d'Ascométal au Cheylas (300 kt/an de capacité) pourraient entraîner une réduction de capacité de 1,3 million de tonnes. D'autres fermetures pourraient se produire d'ici la fin de la période de prévision et par prudence, nous prévoyons une réduction de capacité de 1,5 million de tonnes d'ici 2019 pour les trois scénarios. Par ailleurs, une alternative, non quantifiée ici, serait de considérer que la production du Cheylas pourrait être reprise par les sites de Fos et d'Hagondange, ce qui limiterait la baisse du recyclage des ferrailles en France.

Par ailleurs, les scénarios à long terme n'intègrent pas de variation du taux d'utilisation des ferrailles dans les aciéries à oxygène. On n'attend pas de rupture technologique en matière d'enfournement de ferrailles dans les convertisseurs avant la fin de la période de prévision (2019).

Enfin, nous prenons en compte les fonderies, dans le total des capacités de recyclage, puisqu'une partie d'entre elles recyclent des ferrailles. Le taux d'enfournement est stabilisé à long terme en fonderie ; les variations de besoins en ferrailles seront déterminées par les variations de production du secteur à long terme.

	1998-2007		Scénario bas		Scénario central		Scénario haut	
			2007-2014	2014-2019	2007-2014	2014-2019	2007-2014	2014-2019
Taux de croissance (TCAM) de la production d'acier	-0.4		-1.5	0.0	-0.5	0.5	0.2	1.2
Quantités utilisées en France (Kt) en aciérie et en fonderie	-	10 163	nd	8 490	nd	8 600	nd	8 710

Source : BIPE 2010

### Bilan global : équilibre offre et demande de MPS (métaux ferreux de récupération)

		Offre 2019			Livraisons 2019			
		Production MPS France	Importat°	Total	France	Europe*	lande (hors Europe)	Total
Scénario bas	kt	15 110	2 620	17 730	8 490	4 480	4 760	17 730
	% / total	85%	15%	100%	48%	25%	27%	100%
Scénario central	kt	15 950	2 660	18 610	8 600	5 150	4 850	18 610
	% / total	86%	14%	100%	46%	28%	26%	100%
Scénario haut	kt	16 310	2 700	19 010	8 710	5 370	4 930	19 010
	% / total	86%	14%	100%	46%	28%	26%	100%

\* Exportations

Source : BIPE 2010

### Échanges internationaux de ferrailles

Les ferrailles font l'objet d'un intense commerce international : en 2007, on importait 3 215 kt de ferrailles en France et on en exportait 5 813 kt !

Les scénarios, en matière de commerce extérieur, sont basés sur les hypothèses suivantes :

- Les quantités de matériaux importés progressent au même rythme que les quantités de matériaux utilisés par les industries de recyclage ; on considère que les profils de qualité de matières premières exigées par les usines de recyclage restent constants à long terme.
- Les exportations correspondent au solde entre les quantités disponibles sur le marché français (quantités collectées/préparées par les récupérateurs et quantités importées) et les quantités utilisées par les industries de recyclage françaises. La priorité des exportations est donnée à l'Europe, dont la demande à long terme sera tirée par la production d'acier (on suppose que les taux de recyclage restent stables à long terme en Europe). Les exportations hors union européenne correspondent au solde entre le total des exportations et les exportations à destination de l'Europe.

A long terme les capacités de recyclage seront, en France, en diminution quels que soient les scénarios (fermeture d'aciéries électriques) ; les aciéries à oxygène ne devraient pas augmenter leur taux d'enfournement de ferrailles et les fonderies (qui utilisent également des ferrailles de récupération) devraient avoir, une production variable selon les scénarios (en baisse dans le scénario bas, stable dans le scénario tendanciel et en augmentation dans le scénario haut).

Dans ce contexte, les capacités de recyclage seront à la baisse à moyen et long terme, la perte enregistrée sur les aciéries électriques n'étant pas compensée sur le marché intérieur par d'autres débouchés.

Les quantités disponibles sur le marché français sont donc largement excédentaires par rapport aux besoins et à long terme, les quantités exportées dépasseront les quantités livrées sur le marché intérieur. Les exportations vont ainsi quasiment doubler en 12 ans dans le scénario tendanciel et le scénario haut.

La demande mondiale de ferrailles va suivre l'augmentation des capacités (cf : cf. : projet ArcelorMittal en Irak), donc indirectement, le recyclage français va en bénéficier, en quantité et en prix.

# La récupération et le recyclage des métaux non ferreux

## Les facteurs-clés qui conditionnent les évolutions de marché – Métaux non ferreux (cf p 56)

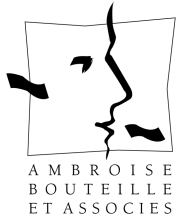
Indicateurs	Contexte, réglementations et tendances
Réduction des quantités de déchets à la source	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principaux volumes liés aux déchets post-consommation industrielle (réduction à la source et prévention déjà faites en grande partie)</li> </ul>
Taux de collecte (% déchets collectés pour récupération/quantités déchets produits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation des quantités collectées dans les VHU (cuivre des moteurs électriques par ex.) et les DEEE</li> <li>• Taux de collecte en croissance car déséquilibre offre / demande (cours élevés)</li> <li>• Encore du potentiel de collecte d'emballages en aluminium</li> </ul>
Quantités de MPS préparées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complexification des produits : alliages de tôles</li> <li>• Activité spéculative : fort effet stock, grand export facilité par les niveaux élevés des cours des MPS</li> </ul>
Taux d'utilisation (% de MPS utilisée/quantités de matières premières produites)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baisse structurelle de la production de métaux non ferreux</li> <li>• La production du secteur repose en grande partie sur les matériaux de récupération</li> <li>• Baisse des capacités de recyclage en France fusion, affinage, ... sur les 5 dernières années (perte de compétitivité et problèmes d'impacts environnementaux)</li> </ul>

Source : BIPE d'après enquêtes et ADEME « Bilan du recyclage 2007 »

### Production de métaux non ferreux

La production de métaux non ferreux sera en diminution à moyen terme (2007-2014) dans les scénarios bas et tendanciel (respectivement -1,5%/an et -0,5%/an) et elle se stabilisera sur le plus long terme. Dans le scénario haut on devrait observer une quasi stabilité de la production sur la première période de prévision (+0,2%/an entre 2007 et 2014) et un redémarrage d'activité (timide) sur le plus long terme (+1,2%/an).

D'une manière générale, la production de métaux non ferreux est fragilisée en France avec une offre peu structurée (peu de grands groupes), des sites de petite à moyenne taille (sauf quelques exceptions) :



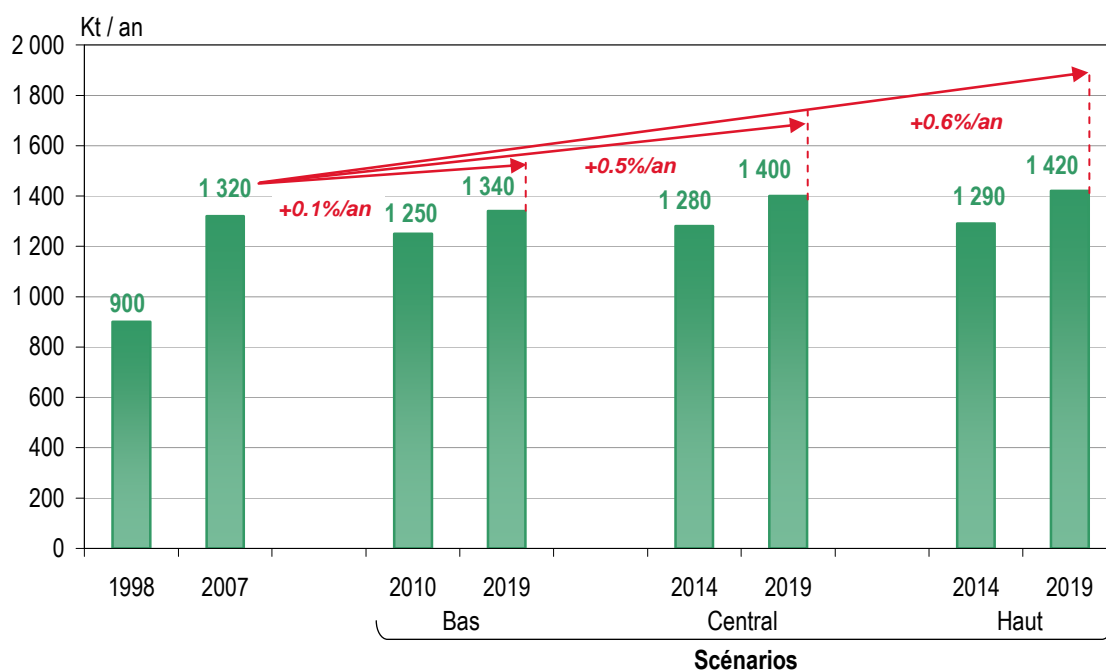
le secteur fait l'objet des contraintes environnementales fortes qu'une partie des entreprises du secteur, du fait de leur fragilité, auront des difficultés à surmonter.

Des fermetures de sites pourraient encore intervenir à moyen-long terme dans le secteur, notamment dans la seconde fusion, ce qui limiterait encore le potentiel de recyclage du pays.



## Marché amont : collecte en France de 2007 à 2019

### Quantités collectées des déchets de métaux non ferreux



Source : ADEME (1998-2007) et prévisions BIPE

### Quantités collectées à long terme

Les quantités de déchets de métaux non ferreux sont plus importantes que les capacités de recyclage du pays, ce qui suppose que les activités de récupération de métaux non ferreux sont structurellement tournées vers l'exportation.

Par ailleurs, on anticipe que les quantités de déchets de métaux non ferreux collectées progresseront lentement (de + 0,1%/an à + 0,6%/an selon les scénarios), ce qui traduit une certaine maturité du secteur : la production globale de déchets évoluera peu et le taux de collecte devrait atteindre son asymptote. Cette légère croissance proviendra majoritairement des déchets d'origine industrielle, avec notamment les déchets provenant des remplacements d'équipements mécaniques et électriques et de la maintenance des usines.

Bien que modeste, notons que le rythme de croissance de la collecte reste toutefois supérieur à celui de la production du secteur.

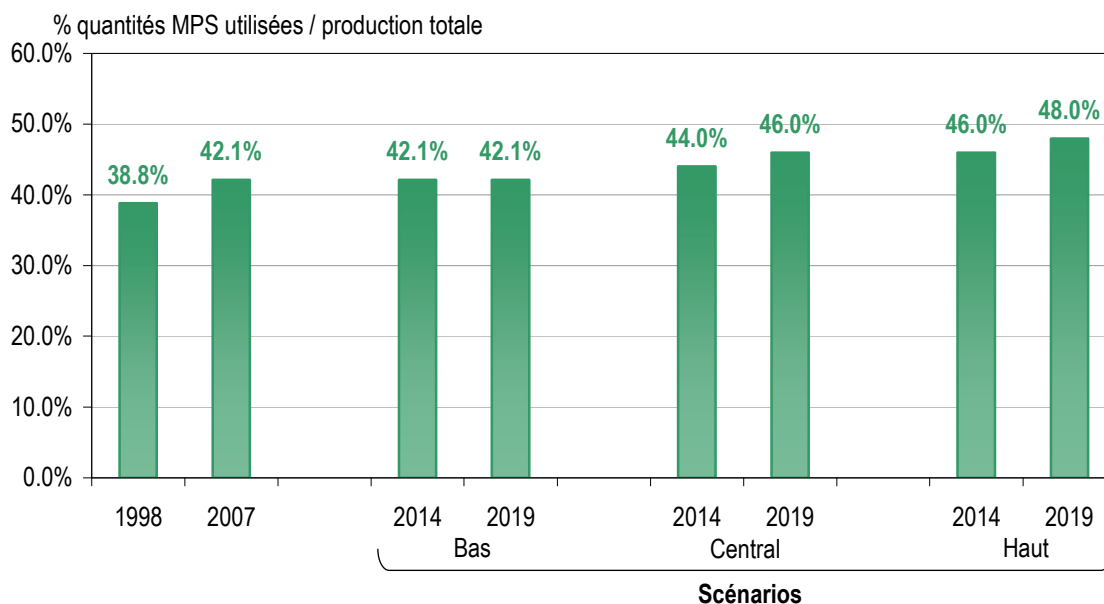
### Origine des déchets de métaux non ferreux (MNF)

Source d'approvisionnement	Niveau 2007 (KT)	Indicateur clé, quantité selon évolution 2007-2019	Scénarios en 2019 (KT)		
			Bas	Central	Haut
Déchets post-consommation industrielle	620	Production industrielle	640	690	700
Déchets de bâtiment	316	Mise en chantier	290	300	300
VHU	304	Nombre VHU à la casse	315	320	320
Déchets post-consommation ménages (dont emballages)	80	Consommation des ménages	90	90	≅ 90
Total de déchets MNF quantités collectées	1 320	-	1 335	1 400	1 410

Source : BIPE 2010

### Marchés aval : livraison sur le marché français (industries utilisatrices) et commerce extérieur

#### Les taux d'utilisation dans les industries de recyclage



Source : ADEME (1998-2007) et prévisions BIPE

#### Taux d'utilisation des métaux non ferreux en France

Le taux d'utilisation des déchets de métaux non ferreux dans les industries de recyclage devrait progresser lentement à moyen terme, ce

qui s'appuie sur l'hypothèse d'une légère augmentation de la part de la production secondaire (2<sup>ème</sup> fusion) dans le total de la production du secteur (sauf dans le scénario bas où la structure du secteur reste stable).

Les taux d'utilisation progresseront de 42% en 2007 à 46% voire 48% en 2019 (respectivement pour le scénario tendanciel et le scénario haut).

	1998-2007		Scénario bas		Scénario central		Scénario haut	
			2007-2014	2014-2019	2007-2014	2014-2019	2007-2014	2014-2019
Taux de croissance (TCAM en %) de production MNF	-2.6		-1.5	0.0	-0.5	0.5	0.2	1.2
Quantités utilisées en France (kt) en aciérie et en fonderie	878	736	660	645	795	840	844	916

### Bilan global : équilibre offre et demande de MPS (métaux non ferreux de récupération)

		Offre 2019			Livraisons 2019			
		pprovision-nement MPS France	Importat°	Total	France	Europe*	Monde (yc Europe)	Total
Scénario bas	kt	1 336	296	1 632	645	nd	987	1 632
	% / total	82%	18%	100%	39%	nd	61%	100%
Scénario central	kt	1 401	387	1 788	842	nd	946	1 788
	% / total	78%	22%	100%	47%	nd	53%	100%
Scénario haut	kt	1 417	421	1 837	916	nd	921	1 837
	% / total	77%	23%	100%	50%	nd	50%	100%

\* Exportations

Source : BIPE 2010

### Échanges internationaux de métaux non ferreux de récupération

Alors que les besoins en matériaux de recyclage des industries des métaux non ferreux progressent moins vite que les quantités collectées (sauf dans le scénario bas), la production de métaux non ferreux de récupération est

vouée à l'exportation. Les scénarios, en matière de commerce extérieur, sont basés sur les hypothèses suivantes :

- Les quantités de matériaux importés progressent au même rythme que les quantités de matériaux utilisés par les industries de recyclage ; on considère que les profils de qualité de matières premières exigées par les usines de recyclage restent constants à long terme.
- Les exportations correspondent au solde entre les quantités disponibles sur le marché français (quantités collectées/préparées par les récupérateurs et quantités importées) et les quantités utilisées par les industries de recyclage françaises.

Sur la base de ces hypothèses, les exportations de métaux non ferreux de récupération augmentera légèrement dans les scénarios bas et tendanciel. Les exportations resteront constantes dans le scénario haut.

# La récupération et le recyclage des papiers-cartons

## Les facteurs-clés qui conditionnent les évolutions de marché – Papier-carton (cf p 127)

Indicateurs	Contexte, réglementations et tendances
Réduction des quantités de déchets à la source	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consommation apparente de papier-carton étroitement corrélée à l'activité économique du pays.</li> </ul>
<b>Taux de collecte</b> (% récupération de PCR / consommations)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lancement d'Ecofolio en 2006 pour la collecte et le recyclage des papiers impression.</li> <li>• Taux de collecte de 64% en 2007 (&lt; objectif de 66%).</li> <li>• Encore des gisements à récupérer sur les emballages.</li> <li>• Concurrence forte exercée par l'incinération et la mise en décharge (quand baisse des cours).</li> </ul>
Quantités de MPS préparées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problèmes d'indésirables dans les emballages importés d'Asie (présence de phtalates) et dans les journaux et magazines.</li> <li>• Technologies de tri-préparation mûres.</li> </ul>
<b>Taux d'utilisation</b> (% de PCR utilisée/quantités de matières premières produites)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le taux d'utilisation de PCR est très variable d'une catégorie à l'autre :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• De 16,3% pour l'impression-écriture 100 % pour le papier-journal (année 2007).</li> </ul> </li> <li>• Du potentiel de recyclage dans le papier impression-écriture</li> <li>• Les quantités de PCR utilisées dans l'industrie augmentent plus que proportionnellement à la production.</li> <li>• Asymptote à moyen-long terme.</li> </ul>

PCR : papier cartons récupérés

Source : BIPE d'après enquêtes et ADEME « Bilan du recyclage 2007 »

## Production de papier-carton

La production de papier-carton recouvre un ensemble de segments de produits très diversifiés : papiers à usages graphiques, papiers et cartons d'emballages, papiers hygiène et papiers spéciaux.

Chacune de ces familles de papier-carton connaîtra des évolutions spécifiques à moyen-long terme, reflétant à la fois le dynamisme des secteurs clients et l'évolution concurrentielle de la France par rapport à d'autres pays (hors Europe principalement), tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous (pour le scénario tendanciel).

Scénario tendanciel	Production 2007	TCAM 2007-2019	Production 2019
Type de papier-carton			
- Papier-journal-presse	1088	-2.0%	854
- Impression-écriture	3199	-2.0%	2510
<b>Total Usages graphiques</b>	<b>4287</b>		<b>3364</b>
PPO	3307	2.0%	4194
papier- d'emballages	265	0.5%	281
cartons	799	0.5%	848
<b>Total Emballage et conditionnement</b>	<b>4371</b>		<b>5324</b>
Industriels et spéciaux	459	1.0%	517
Hygiène	754	2.0%	956
<b>Total</b>	<b>9871</b>	<b>0.24%</b>	<b>10161</b>

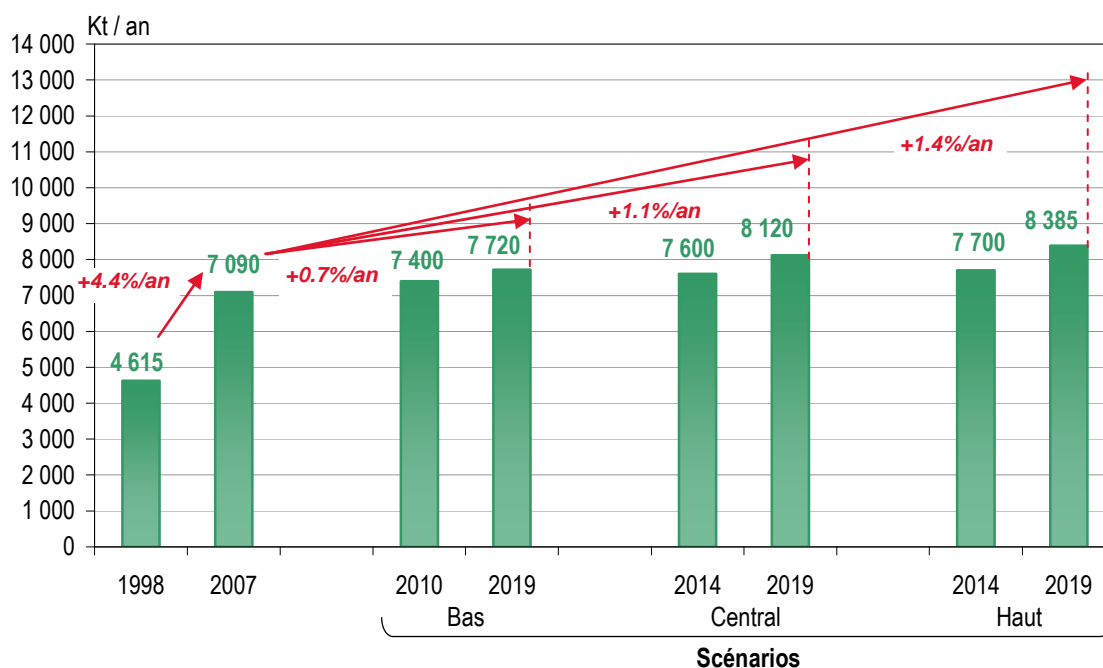
TCAM : taux de croissance annuel moyen

Source : BIPE d'après REVIPAP 2010

Précisons que le scénario tendanciel ne prend pas en compte l'accroissement de la transformation de papier-cartons en Europe sous l'effet de la disponibilité, de la volonté politique éventuelle face à l'augmentation du potentiel de MPS disponibles et la prise de conscience des coûts d'exportation pour la zone européenne.

## Marché amont : collecte en France de 2007 à 2019

### Quantités collectées des déchets de papier-carton



Source : ADEME (1998-2007) et prévisions BIPE

### Quantités collectées à long terme

Les quantités de papier carton collectés à long terme devraient progresser à un rythme annuel compris entre + 0,7%/an et +1,4%/an, selon les scénarios, ce qui est le reflet assez fidèle de l'évolution du PIB de la France.

Au total les quantités collectées devraient progresser de 600 kt à 1 300 kt selon les scénarios, traduisant la volonté d'augmenter significativement les taux de collecte notamment des emballages (industriels et ménagers).

### Origine des déchets de papier-carton

Source d'approvisionnement	Niveau 2007 (kt)	Indicateur clé, quantité selon évolution 2007-2019	Scénarios en 2019 (kt)		
			Bas	Central	Haut
Déchets post-consommation industrielle et déchets commerciaux	6 400	Production industrielle	6 970	7 340	7 590
Déchets post-consommation ménages	690	Consommation des ménages	750	780	795
Total quantités collectées	7 090	-	7 720	8 120	8 385

Source : BIPE 2010

Concernant les emballages, la plupart des déchets sont liés à la consommation des ménages, soit directement (30%), soit indirectement en tant que déchets de l'activité commerciale. La part des déchets « déballés » dans l'industrie est minoritaire.

Dans le domaine des emballages, la consommation des ménages est donc un facteur-clef, à laquelle, de surcroît, est liée la production industrielle dans sa très grande majorité.

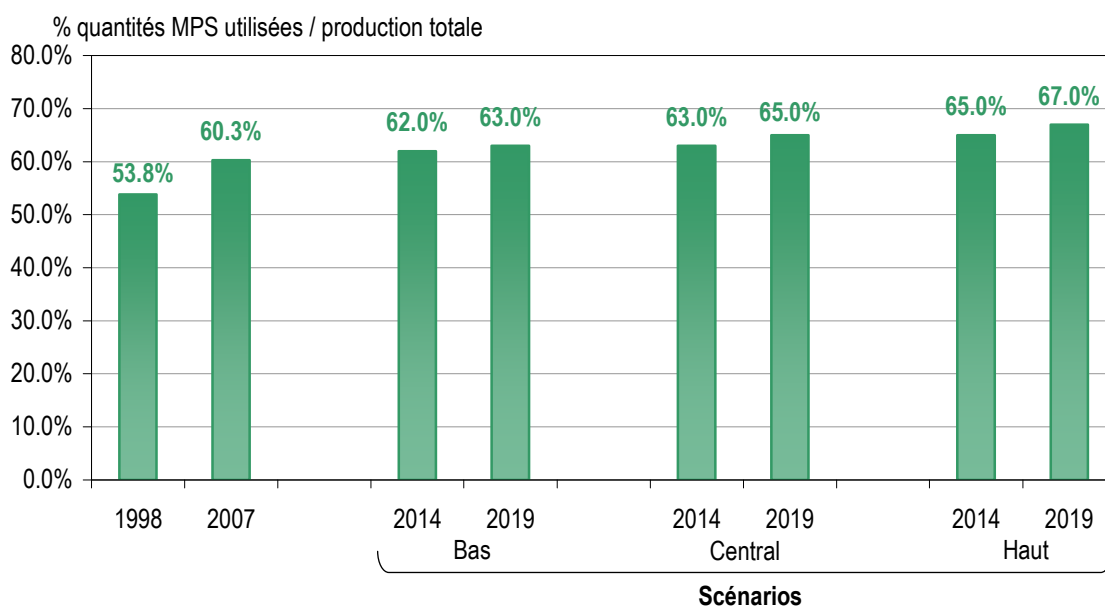
Pour ce qui concerne le taux de collecte sélective des déchets de papier-carton, l'influence des cours des matériaux peut être considéré comme quasi-nulle, la concurrence des autres filières étant limitée à ce jour (cf hiérarchie des formes de traitement dans la Directive cadre Déchets, la limitation des capacités d'incinération à moyen-long terme ...) (cf p 21).

Par ailleurs, l'aspect qualité est important à prendre en compte pour exprimer le potentiel de récupération et d'utilisation ; les performances des centres de tri doivent pouvoir être encore améliorées (c'est un élément-clé pour limiter les pertes de fibres).



## Marchés avals : livraison sur le marché français (industries utilisatrices) et commerce extérieur

### Les taux d'utilisation dans les industries de recyclage



Source : ADEME (1998-2007) et prévisions BIPE

### Taux d'utilisation du papier-carton en France

Les taux d'utilisation vont dépendre de l'évolution de la demande de produits recyclés (en hausse) et de l'évolution de l'appareil industriel le quel, à l'horizon de prospective envisagé ici, peut être modifié par une éventuelle volonté de transformation des produits récupérés en Europe.

Les taux d'utilisation des fibres cellulosiques de récupération vont progresser à des rythmes différents selon les sortes de papier. Dans les usages graphiques, le taux d'utilisation est déjà maximum pour le papier-journal, mais il reste des marges de progrès dans le papier à usage graphique dont les papiers de bureaux (en particulier les papiers bureautiques), domaine dans lequel des papeteries continuent à s'équiper pour le recyclage (machines à désencrer ...). Dans ce domaine, on passerait ainsi d'un taux d'utilisation de 15% en 2007 à un taux d'utilisation de 40% en 2019. De même, les taux d'utilisation devraient continuer de progresser, en ce qui concerne :

- Les papiers d'hygiène : le taux d'utilisation passerait de 51% 2007 à 55% en 2019 ;
- Les papiers industriels et spéciaux : le taux d'utilisation passerait de 22% 2007 à 30% en 2019.

Il reste par contre peu de marge de progression pour ce qui concerne les papiers d'emballages, où l'essentiel des tonnages est produit sur la base de FCR (c'est le cas du papier pour ondulé, avec 95% de taux d'utilisation).

	1998-2007		Scénario bas		Scénario central		Scénario haut	
			2007-2014	2014-2019	2007-2014	2014-2019	2007-2014	2014-2019
Taux de croissance (TCAM) de la production papier-carton	0.7		-1.5	0.0	-0.5	0.5	0.2	1.2
Quantités de FCR utilisées en France (kt)	4 931	5 947	5 310	5 530	6 330	6 595	6 150	6 755

Source : BIPE 2010

## Bilan global : équilibre offre et demande de MPS (FCR)

		Offre 2019			Livraisons 2019			
		Approvisionnement	Importat°	Total	France	Europe*	monde (hors Europe)	Total
Scénario bas	kt	7 566	884	8 450	5 530	1 610	1 310	8 450
	% / total	89%	11%	100%	65%	20%	15%	100%
Scénario tendanciel	kt	7 960	1010	8 970	6 320	1 850	800	8 970
	% / total	89%	11%	100%	71%	20%	9%	100%
Scénario haut	kt	8 220	1080	9 300	6 750	1 920	630	9 300
	% / total	88%	12%	100%	73%	20%	7%	100%

\* Exportations

Source : BIPE 2010

## Échanges internationaux de papier-carton

La collecte de vieux papiers-cartons dépasse en volume les quantités qui peuvent être recyclées par les papeteries françaises. L'activité de récupération de vieux papier-carton est donc structurellement exportatrice. Toutefois des importations de vieux papiers-cartons sont réalisées en réponse à des besoins spécifiques en matière de qualité, à des fluctuations de cours, à des positions spécifiques d'acteurs (géographique, concurrentiel ...), etc.

Les scénarios, en matière de commerce extérieur, sont basés sur les hypothèses suivantes :

- Les quantités de matériaux importés progressent au même rythme que les quantités de matériaux utilisés par les industries de recyclage ; on considère que les profils de qualité de matières premières exigées par les usines de recyclage restent constants à long terme ;
- Les exportations correspondent au solde entre les quantités disponibles sur le marché français (quantités collectées/préparées par les récupérateurs et quantités importées) et les quantités utilisées par les industries de recyclage françaises.

Dans le cadre du scénario bas, les importations diminuent légèrement en 2019 par rapport à 2007 (981Kt), c'est-à-dire, selon nos hypothèses de base, au même rythme que les quantités de FCR utilisées dans l'industrie papetière. Dans les deux autres scénarios les importations progressent très légèrement. Les besoins en FCR des papeteries sont largement couverts par les quantités disponibles sur le marché français et les exportations continuent d'augmenter tant vers l'Europe que vers les autres continents (Asie dont la Chine). Dans le scénario « bas », les livraisons sur le marché extérieur (hors Europe) sont plus importantes que dans les deux autres scénarios puisque les productions de l'industrie papetière en France et Europe devraient être en recul. Dans ce scénario, les exportations hors Europe sont multipliées par 3 en 12 ans (on passe de 440 kt en 2007 à 1310 kt en 2019).

Dans les deux autres scénarios, les besoins en FCR des papeteries françaises augmentent absorbant plus de 70 % des quantités disponibles sur le marché (quantités récupérées en France et quantités importées). Les exportations progressent mais sont majoritairement destinées aux marchés européens. Les exportations hors Europe sont également en augmentation mais dans des proportions bien moindres que dans le scénario bas.

Cette approche met en relief les choix stratégiques auxquels seront confrontés la France et l'Europe : transformation sur le sol européen (et ses avantages économiques et sociaux) ou exportation hors d'Europe, d'une part, et livraisons prioritairement aux industries de recyclage en France et en Europe ou non, d'autre part (cf p 74).

# La récupération et le recyclage du verre

## Les facteurs-clés qui conditionnent les évolutions de marché – Verre

Indicateurs	Contexte, réglementations et tendances
<b>Réduction des quantités de déchets à la source</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baisse tendancielle de la consommation de verre creux.</li> <li>• Allègement des emballages en verre.</li> <li>• Augmentation de la consommation des autres types de verre (verre plat dans le bâtiment, ...).</li> </ul>
<b>Taux de collecte</b> (% déchets collectés pour récupération/quantités déchets produits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VHU : potentiel de récupération non exprimé (verre plat) : R&amp;D sur pare-brise en cours.</li> <li>• Selon le Cyclem, il restait en 2007 30% du gisement à collecter dans le verre creux (soit environ 1 millions de tonnes potentiellement récupérables sur 3 millions de tonnes de déchets de verre produits annuellement).</li> <li>• Le verre plat est moins apte au recyclage que le verre creux : produits additionnels ...</li> <li>• Potentiel de récupération du verre dans le bâtiment, réalisable si tri sur chantiers de démolition.</li> </ul>
<b>Quantités de MPS préparées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baisse de qualité avec le développement des containers de collecte inappropriés.</li> <li>• Amélioration des techniques de « démélange » de calcin par tri optique (teinte blanche/teinte verte).</li> </ul>
<b>Taux d'utilisation</b> (% de MPS utilisée/quantités de matières premières produites)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation calcin verre creux a quasiment atteint l'asymptote dans la production de verre teinté (encore quelques % récupérables en plus si on améliore encore la qualité du calcin) (cf p 32)</li> <li>• Mais potentiel de croissance de recyclage dans le verre blanc avec le « démélange » par teinte.</li> <li>• Augmentation lente du taux de recyclage du calcin dans le verre plat.</li> <li>• Le recyclage du verre plat est indispensable pour atteindre les taux de recyclage sur les VHU en 2015.</li> </ul>

Source : BIPE d'après enquêtes 2010, Cyclem et ADEME « Bilan du recyclage 2007 »

## Production de verre

La production de verre connaîtra deux périodes contrastées de croissance :

### Période 2007-2014

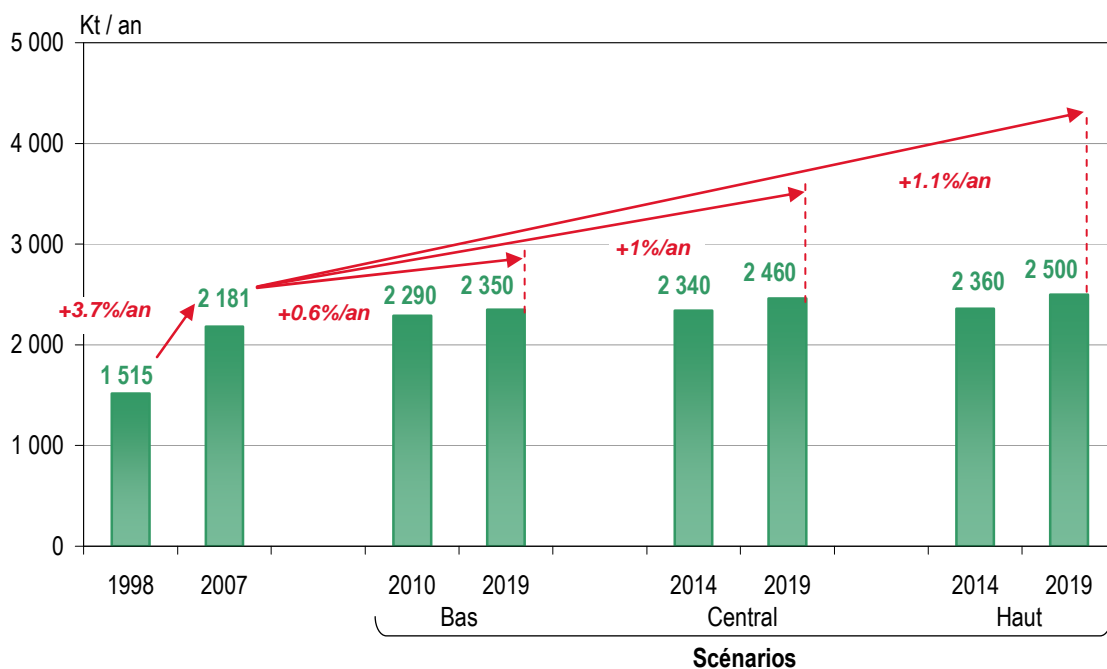
La production de verre restera stable (scénario bas) voire augmentera légèrement de +0,8%/an (scénario tendanciel) à + 1,1%/an (scénario haut).

### Période 2015-2019

Puis la croissance reprendra, timidement pour le scénario bas (+1,1%/an), et de manière nettement plus dynamique pour les autres scénarios (de +2,1%/an à +2,5%/an), notamment en verre plat (débouchés dans le bâtiment en réhabilitation notamment ...).

## Marché amont : collecte en France de 2007 à 2019

### Quantités collectées des déchets du verre



Source : Données ADEME et prévisions BIPE

## Quantités collectées à long terme

Les quantités de déchets de verre collectés connaîtront une croissance timide comprise entre +0,6%/an à +1,1%/an sur les 12 prochaines années (2007-2019). Cette croissance contrastera très nettement avec celle observée sur la décennie précédente, période pendant laquelle les quantités de calcin collectés avaient cru de + 3,7%/an. Rappelons que la période de prévision inclut les années 2008 à 2010 qui représentent la période de crise (sous réserve d'une reprise en 2011), marquée par un ralentissement net de la consommation des ménages, principale source de production de déchets de verre (le verre creux représentait près de 97% des quantités de déchets de verre collectés en 2007).

En valeur absolue, les quantités collectées progresseront de + 170 kt à environ + 320 kt sur les 12 prochaines années.

Par ailleurs, les scénarios introduisent une réduction à la source des quantités de déchets de verre, de -1%/an à -1,5%/an. Ainsi, les gisements de déchets de verre diminuent pendant que les quantités collectées augmentent. Le taux de collecte devrait croître pour passer de 60% en 2007 à environ 70% en 2014 et entre 70% et 80% en 2019 selon les scénarios.

## Origine des déchets de verre

Source d'approvisionnement	Niveau 2007 (kt)	Indicateur clé, quantité selon évolution 2007-2019	Scénarios en 2019 (kt)		
			Bas	Central	Haut
Déchets de bâtiment	70	Mises en chantier	60	62	62
VHU	nd	Nombre VHU à la casse	nd	nd	nd
Déchets post-consommation ménages (Emballages principalement)	2 111	Consommation des ménages	2 290	2 390	2 440
Total quantités collectées	2 181	-	2 350	2 450	2 500

Source : BIPE 2010

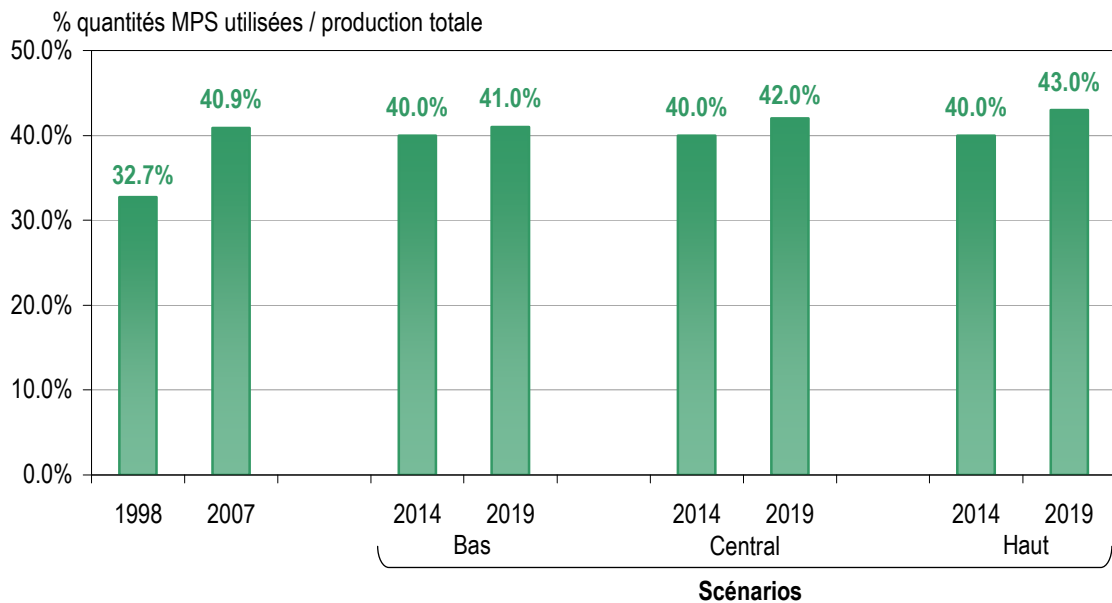
### Compléments d'informations (source : Cyclem 2010) :

On estime la production de verre issu des VHU à environ 50-60 kt par an.

La collecte de verre d'emballages ménagers a atteint 1 893 kt en 2009.

## Marchés avals du calcin : livraison sur le marché français (industries verrières) et commerce extérieur

### Les taux d'utilisation dans les industries de recyclage



Source : ADEME (1998-2007) et prévisions BIPE

### Taux d'utilisation du calcin en France

Le taux d'utilisation du calcin restera stable dans le scénario bas et va croître très lentement dans les deux autres scénarios pour atteindre 42% à 43%.

Dans les faits, il y aura peu d'évolution en termes techniques : le recyclage du verre continuera de se développer dans le verre creux et devrait progresser lentement dans le domaine du verre plat.

Toutefois dans le verre creux, le tri par couleur (« démelange »), permettra d'augmenter le recyclage du verre blanc dans les fours qui produisent du verre blanc (potentiel de 300 kt à moyen terme), libérant de ce fait de la capacité dans les fours de verre teinté. Au total, le tri par teinte, s'il ne constitue pas une rupture technologique est un moyen de lever une contrainte technique majeure qui stabilisait le taux de recyclage à un certain niveau. Il pourra y avoir une augmentation brutale du taux

d'utilisation dans le domaine du verre blanc s'il y a du calcin blanc « démêlé » disponible (cf p 32 et p 64).

Dans le verre plat, seules des évolutions majeures en matière d'éco-conception permettraient le recyclage de calcin issu de verre de bâtiment et de verre de véhicule dans les floats (on envisage un taux de recyclage de 15% en 2019 quel que soit le scénario).

	1998-2007		Scénario bas		Scénario central		Scénario haut	
			2007-2014	2014-2019	2007-2014	2014-2019	2007-2014	2014-2019
<b>Taux de croissance (TCAM) de la production de verre</b>	0.2		0.0	1.1	0.8	2.1	1.1	2.5
<b>Quantités de calcin utilisées (kt/an)</b>	1 179	2 284	2 290	2 350	2 340	2 450	2 355	2 500

TCAM : taux de croissance annuel moyen

### Bilan global : équilibre offre et demande de MPS (calcin)

		Offre MPS 2019			Livraisons MPS 2019			
		Approvisionnement MPS France	Importat°	Total	France	Europe*	Monde (yc Europe)	Total
<b>Scénario bas</b>	kt	2 310	300	2 610	2 460	nd	150	2 610
	% / total	88%	12%	100%	94%	nd	6%	100%
<b>Scénario central</b>	kt	2 400	540	2 940	2 790	nd	150	2 940
	% / total	82%	18%	100%	95%	nd	5%	100%
<b>Scénario haut</b>	kt	2 450	590	3 040	2 930	nd	110	3 040
	% / total	80%	20%	100%	96%	nd	4%	100%

\* Exportations

Source : BIPE 2010



## Échanges internationaux de calcin

Le calcin fait l'objet de peu d'échanges internationaux : l'essentiel des quantités de calcins préparés par les récupérateurs sont livrées aux verreries françaises. Les relations sont très étroites entre les récupérateurs de verre et leurs clients verriers notamment au travers de contrats de services à moyen-long terme.

Le taux d'utilisation du calcin progressera à long terme et la production verrière également. Les besoins de calcin sur le marché intérieur pour satisfaire la demande progresseront plus vite que l'offre de calcin (elle-même en évolution rapide dans les scénarios tendanciel et haut).

Dans ce contexte, les prévisions du commerce extérieur sont réalisées sur la base des hypothèses suivantes :

- Les exportations de calcin, essentiellement intra-européennes, sont calées sur les besoins à long terme des industries verrières de l'Union Européenne, considérées comme proportionnelles à l'évolution de la production de verre en Europe (hypothèse d'un taux d'utilisation du calcin constant à long terme dans ces pays) ; On suppose qu'il n'y a pas d'exportations de calcin hors Europe.
- Les importations correspondent à la différence entre la somme des quantités de calcin utilisées par les industries verrières françaises plus les quantités de calcin exportées et les quantités de calcin produit en France.

A long terme, les échanges resteront peu développés, l'offre de calcin sur le territoire français proviendra à plus de 80 % de verre collecté en France (de 88% pour le scénario bas à 81 % pour le scénario central).

In fine, bien que les exportations resteront relativement stables quelque soit le scénario et le taux d'exportation sera compris entre 4% et 6% des quantités totales livrées sur le marché.

# La récupération et le recyclage des déchets de plastique

## Les facteurs-clés qui conditionnent les évolutions de marché – Plastiques

Indicateurs	Contexte, réglementations et tendances
Réduction des quantités de déchets à la source	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allègement des produits.</li> <li>• Diminution de la proportion de plastiques dans les équipements électriques et électroniques.</li> </ul>
Quantités collectées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite du développement de la collecte des emballages (ménagers et industriels) et des films plastiques.</li> <li>• Opportunité de développement de la collecte liée à la rénovation des bâtiments (récupération de déchets de plastiques après travaux).</li> <li>• Développement de la collecte des DEEE.</li> <li>• Augmentation du poids des matières plastiques dans les véhicules.</li> </ul>
Quantités de MPS préparées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efficacité du tri.</li> <li>• Développement de filières dédiées par type de plastique (REP, producteurs eux-mêmes ...) et des opérations menées par les syndicats professionnels.</li> </ul>
Taux d'utilisation des matières plastiques régénérées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eco-conception des produits nécessaires pour augmenter le recyclage</li> <li>• Facteurs limitant : diversité des plastiques.</li> <li>• Facteurs de développement : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement des produits monomères,</li> <li>• Objectif de taux de recyclage des emballages plastiques en fin de vie (objectif : 22,5 % en 2008, contre 19 % en moyenne en 2007),</li> <li>• Directive VHU : renforcement de la contribution des plastiques dans la réalisation du recyclage de 95% en poids moyen par VHU au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2015.</li> </ul> </li> </ul>

Source : BIPE d'après enquêtes 2010, Fédération de la Plasturgie, ELIPSO 2010, et ADEME « Bilan du recyclage 2007 »

## **Recyclage des plastiques**

L'approche adoptée ici s'appuie sur les évolutions des taux de collecte et des taux de recyclage des déchets de plastiques selon leur famille et leur origine (déchets d'emballages, déchets d'origine industrielle ...).

Cette approche intègre les progrès qui seront réalisés à long terme en matière de collecte et de tri des déchets, d'une part, et le potentiel de recyclabilité (exprimé ici par le biais du taux d'utilisation) des produits préparés par les récupérateurs (granulés, broyats ...), d'autre part.

L'approche aurait pu être réalisée par le biais d'une segmentation des marchés selon le type de résine (PSE, PVC ...). Les tendances à long terme, en matière de recyclage, auraient alors été déterminées par les potentiels de recyclabilité par type de résine et auraient été directement influencés par les ruptures technologiques anticipées dans le domaine de la plasturgie. Une projection à ce niveau de détail n'était cependant pas possible dans le cadre de cette étude, centrée sur les problématiques d'emploi et de formation<sup>51</sup>. Une telle analyse prospective du potentiel de récupération-recyclage des plastiques par type de résine pourrait toutefois faire l'objet d'une étude spécifique : une telle étude permettrait sans doute d'affiner nos résultats, et pourrait constituer un pont entre les données classiquement utilisées par la profession de la Plasturgie et celles utilisées par les récupérations.

---

<sup>51</sup> Ce choix n'a pas été réalisé pour plusieurs raisons :

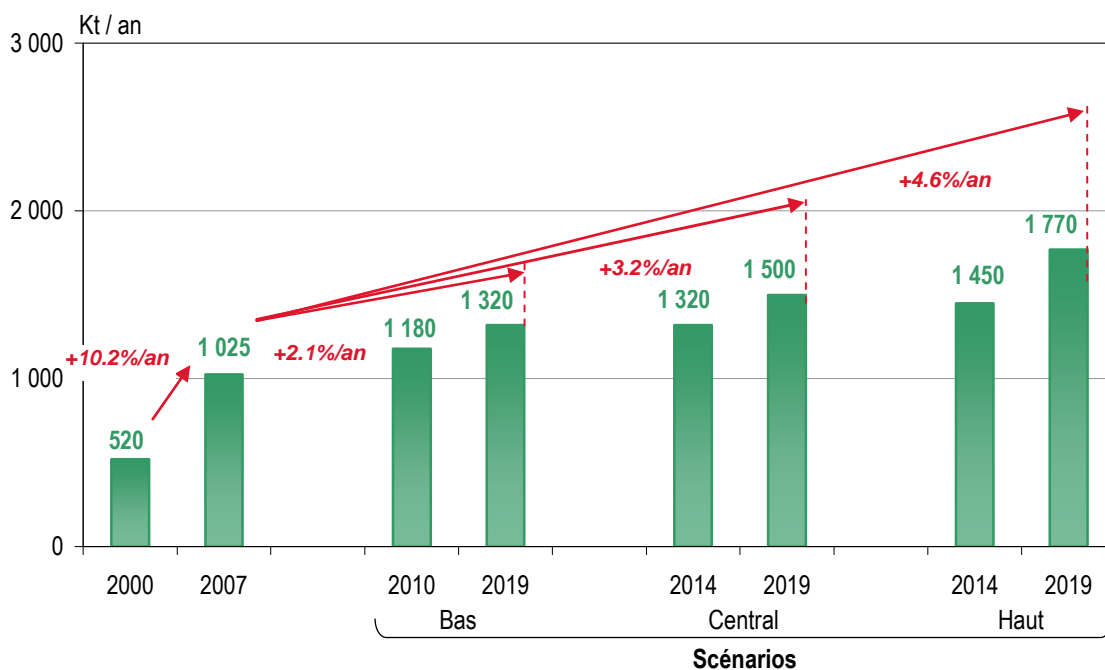
- Problème d'accessibilité à l'information ;
- L'approche par le taux de collecte et le taux d'utilisation par les secteurs aval, tel que l'emploie le secteur de la Plasturgie dans ses approches statistiques, suffit pour évaluer les volumes supplémentaires qui seront récupérés par la Branche récupération et recyclage - objectif final de cet exercice ;
- La prise en compte des progrès technologiques à venir est hasardeuse : sous quel horizon les nouvelles technologies seront-elles déployées, quelle sera leur intensité en emplois, quelle montée en charge des volumes recyclés, etc...

## Production de matières plastiques

La production de matières plastiques connaîtra une évolution dynamique comparativement aux autres productions industrielles. Même si les taux de croissance restent modestes (entre +1,2%/an à +3,1% selon les périodes et les scénarios), ils témoignent toutefois d'un dynamisme peu commun au sein d'un ensemble de prévisions de croissance « molles » pour les autres secteurs industriels. Ceci est permis par une innovation technologique soutenue permettant de trouver des applications nouvelles pour les plastiques et par la poursuite de phénomènes de substitution encore importants (le plastique continuera de remplacer d'autres matériaux).

## Marché amont : collecte en France de 2007 à 2019

### Quantités collectées des déchets de plastiques



Source : Données ADEME et prévisions BIPE

## Quantités collectées à long terme

On estimait en 2007 que la moitié des quantités de déchets de plastiques produits étaient collectés (source : Fédération de la Plasturgie 2010).

Les taux de collecte des déchets de plastique vont continuer de progresser, notamment en ce qui concerne les emballages ménagers (objectif réglementaire de 75% de taux de recyclage en 2012). En 2019, les taux de collecte des déchets de plastique devraient se situer entre 60% et 75% selon les scénarios (le taux actuel de collecte est de 50%)

Les quantités collectées vont donc progresser fortement pour passer de 1025 kt en 2007 à un niveau compris entre 1320 kt et 1770 kt. C'est-à-dire une augmentation des quantités collectées comprise entre 300 kt et 750 kt soit +30% à +75% de croissance par rapport aux volumes de l'année de référence (2007).

L'organisation des filières est un préalable à l'augmentation des quantités collectées :

- La mise en place d'organismes dédiés à chaque famille de plastiques et promoteurs de la récupération et du recyclage des plastiques (Valorplast, ECO-PSE, ...) est un facteur-clé de réussite.
- Par ailleurs des zones géographiques restent encore à couvrir par la collecte.

La croissance de la collecte proviendra des déchets post-consommation industrielle (en grande partie des emballages) et des emballages ménagers. On fait l'hypothèse que le décret de 1994<sup>52</sup> sera enfin appliqué à moyen-long terme. En effet, l'application de ce décret est encore insuffisamment répandue (notamment au sein des PME) et, dans ce contexte, la concurrence avec la mise en décharge et les incinérateurs reste forte.

---

<sup>52</sup> Décret 94.609 modifié sur les emballages industriels et commerciaux.

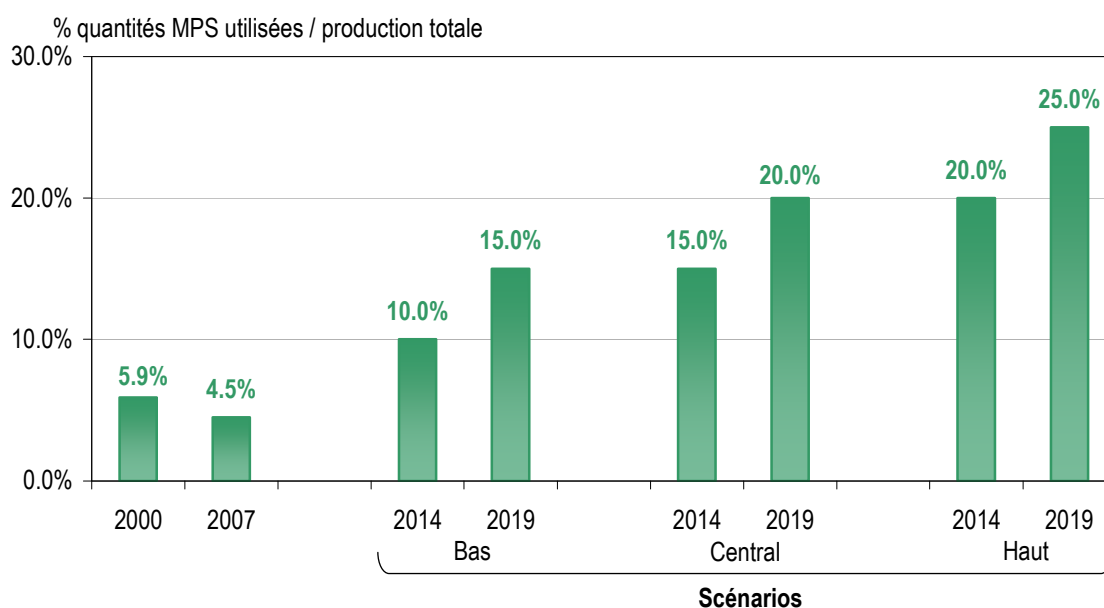
## Origine des déchets de plastique

Principaux indicateurs	Niveau 2007	indicateur retenu	Volume 2019		
			scénario bas	scénario tendanciel	scénario haut
déchets post-consommation industrielle (37%)	380	PIB France	494	562	668
Déchets emballages ménagers (36%)	369	consommation des ménages	478	539	631
Films agricoles (9%)	92	production agricole	110	125	152
DEEE (4%)	41	consommation des ménages	53	60	70
VHU (3%)	31	nbre de véhicules à la casse	38	42	49
Divers (11%)	113	PIB France	147	167	199
Qtés de déchets de plastique collectées	1 026	somme 2 indicateurs ci-dessus	1 320	1 496	1 769

Source : BIPE 2010 d'après ADEME 2008, ELIPSO 2010 et Fédération de la Plasturgie 2010

## Marchés aval : livraison marchés France (industries utilisatrices) et commerce extérieur

### Les taux d'utilisation dans les industries de recyclage en France



Source : ADEME (1998-2007) et prévisions BIPE

## Taux d'utilisation des matières plastiques France

Le taux d'utilisation des matières plastiques régénérées dans l'industrie de transformation va progresser rapidement avec l'augmentation du recyclage des déchets d'emballage (ménagers) mais aussi des déchets d'emballages industriels. A l'horizon 2019 dans le domaine des emballages ménagers, le taux de recyclage des bouteilles et des flacons devrait passer de 50% à 65%, tandis que les autres types d'emballages seront désormais collectés en vue d'un recyclage, ce qui est peu le cas aujourd'hui.

Les films d'emballages industriels devraient connaître également une augmentation de leur taux de recyclage.

Pour ce qui concerne les déchets de plastiques issus des VHU et des DEEE, dont on peut penser que le gisement récupérable est important, il faudra toutefois attendre qu'il y ait une rupture technologique, notamment en matière de séparation des résines broyées avant de pouvoir les recycler (à l'échelle industrielle).

	1998-2007		Scénario bas		Scénario central		Scénario haut	
			2007-2014	2014-2019	2007-2014	2014-2019	2007-2014	2014-2019
Taux de croissance (TCAM) de la production de matières plastiques (vierges et régénérées)	-nd		1.5	1.2	2.0	2.2	2.1	3.1
Quantités totale de matières plastiques régénérées en France	316	251	620	980	970	1 400	1 300	1 830

Source : BIPE 2010

## Bilan global : équilibre offre et demande de MPS (plastiques de récupération)

		Offre 2019			Livraisons 2019			
		Approvisionnement	Importat°	Total	France	Europe	monde (hors Europe)	Total
Scénario bas	Kt	1 320	380	1 700	980	450	270	1 700
	% / total	78%	22%	100%	57%	26%	17%	100%
Scénario central	kt	1 490	570	2 070	1 400	490	180	2 070
	% / total	72%	28%	100%	67%	24%	9%	100%
Scénario haut	kt	1 770	750	2 520	1 830	510	180	2 520
	% / total	70%	30%	100%	72%	20%	8%	100%

Source : BIPE 2010

### Échanges internationaux de déchets de matières plastiques

En 2007, les déchets de matières plastiques (triés, broyés) sont exportés à plus de 60 % par rapport aux quantités collectées en France.

Dans les scénarios à long terme, les échanges internationaux s'appuient sur les hypothèses suivantes :

- Les quantités de matériaux importés progressent au même rythme que les quantités de matériaux utilisés par les industries de recyclage ; on considère que les profils de qualité de matières premières exigées par les usines de recyclage restent constants à long terme ;
- Les exportations correspondent au solde entre les quantités disponibles sur le marché français (quantités collectées/préparées par les récupérateurs et quantités importées) et les quantités utilisées par les industries de recyclage françaises.

L'offre de granulats de matières plastiques et de matières plastiques de récupération sera toujours excédentaire par rapport à la demande des industries de recyclage sur le territoire français. Toutefois les importations restent, selon nos hypothèses importantes et devraient continuer de croître proportionnellement à la demande. Alors que les capacités de recyclage augmentent et que la production elle-même de matières plastiques sera dynamique, une partie croissante des MPS produites sur le territoire seront absorbées par les industries de recyclage françaises. Les exportations augmenteront à long terme, mais dans des proportions





limitées ; elles resteront du même ordre de grandeur que le niveau observé en 2007 (610 kt), pour les scénarios tendanciel (670 kt) et haut (690 kt). Les importations seront toutefois plus élevées dans le scénario bas (780 kt en 2019).

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**
7. **La gestion des ressources humaines**
8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**

## **11. Scénarios d'évolution**

- 11.1 **Introduction et remarques préliminaires**
- 11.2 **Les scénarios macroéconomiques**
- 11.3 **Les facteurs clefs et le modèle de prospective du Recyclage**
- 11.4 **Les scénarios d'évolutions des marchés par matériau à 2014 et 2019**

- 11.5 **Synthèse des projections à long terme**

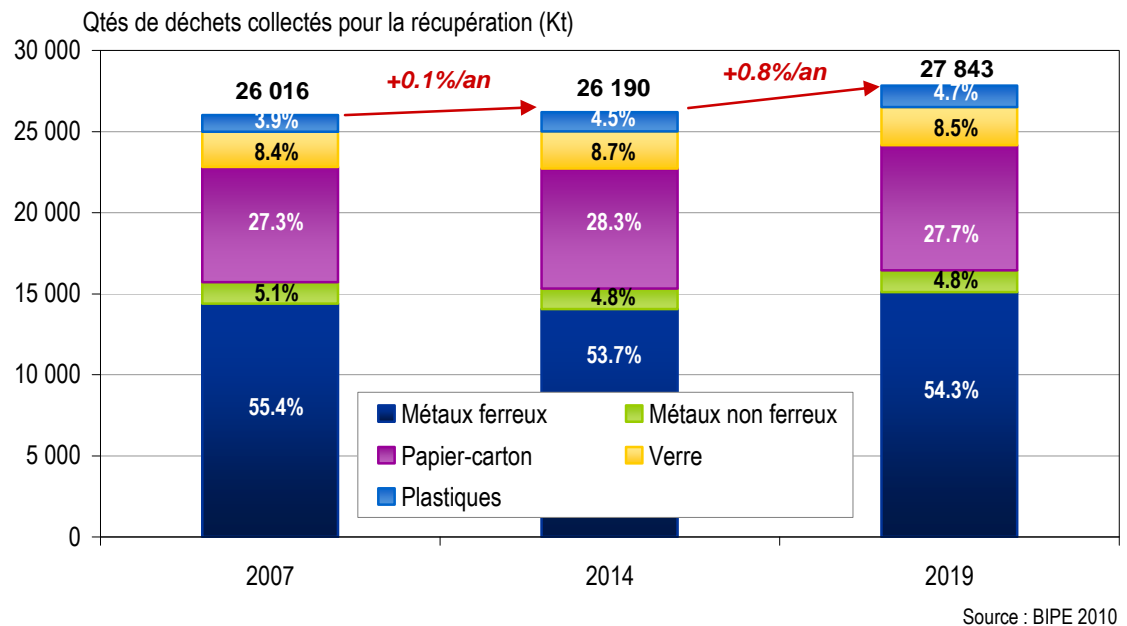
12. **Recommandations**
13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**
16. **Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels**
17. **Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et préparation de l'enquête qualitative**

# Évolution des tonnages par scénario

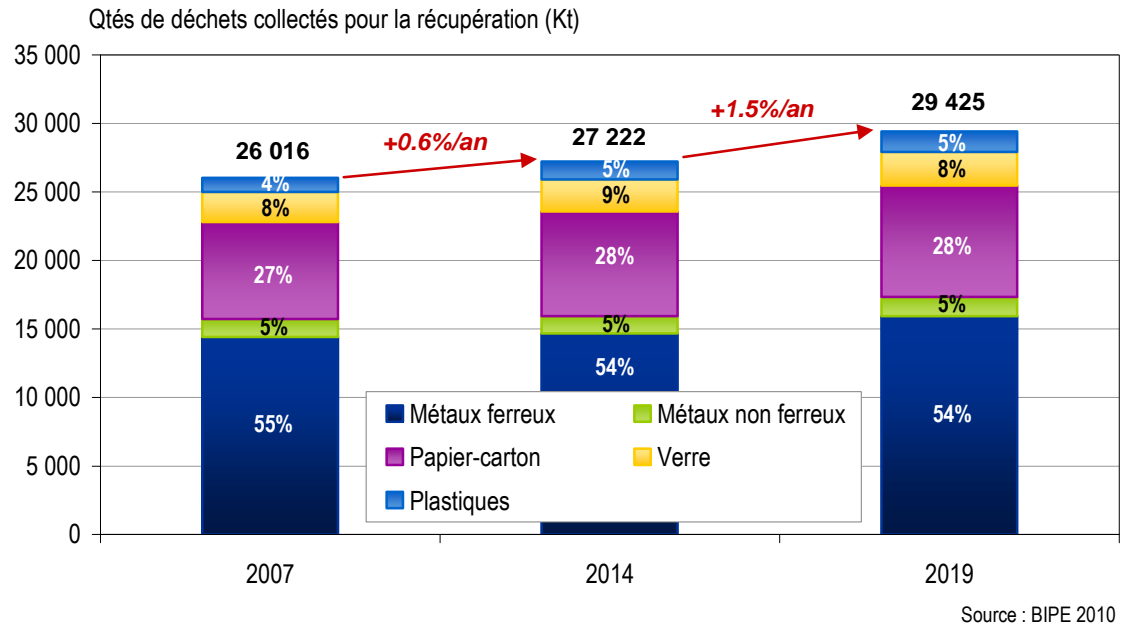
L'ensemble des projections à long terme réalisées par matériau a été agrégé pour évaluer les évolutions globales de tonnages de matériaux récupérés à l'horizon 2014 et 2019.

Les schémas ci-dessous présentent les résultats des projections avec la part de chaque matériau.

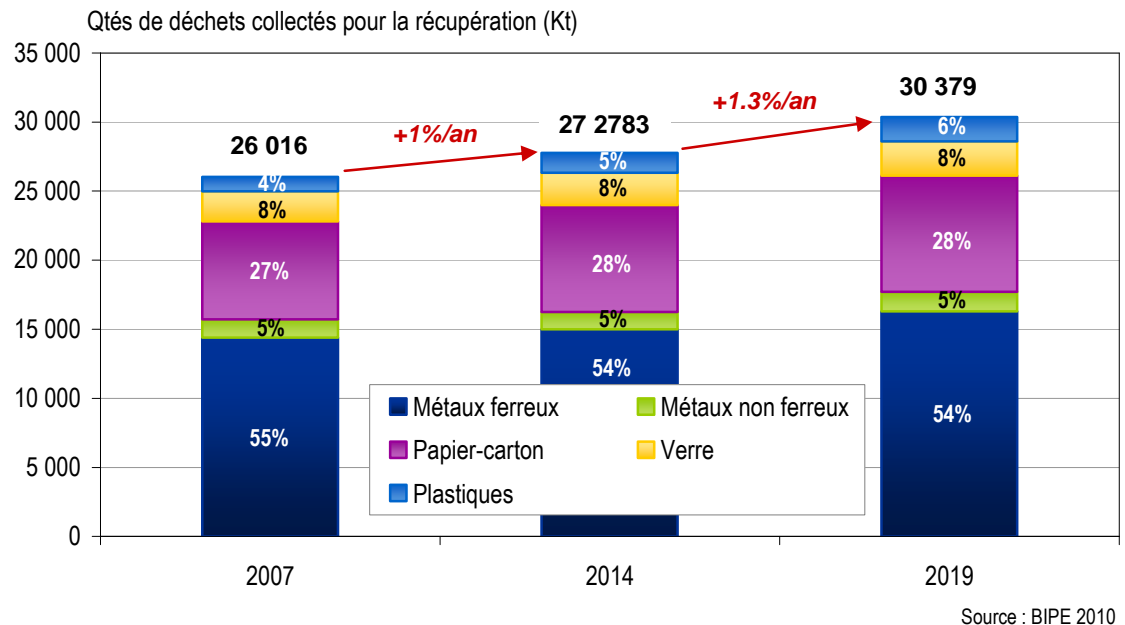
## Scénario bas



## Scénario tendanciel



## Scénario haut



On constate à long terme deux évolutions contrastées : une phase de redémarrage lente d'activité (exprimée en tonnages) entre 2007 et 2014 et une accélération de la croissance sur la période 2015-2019. La première période de projection intègre l'effet de la crise et donc masque deux phénomènes :

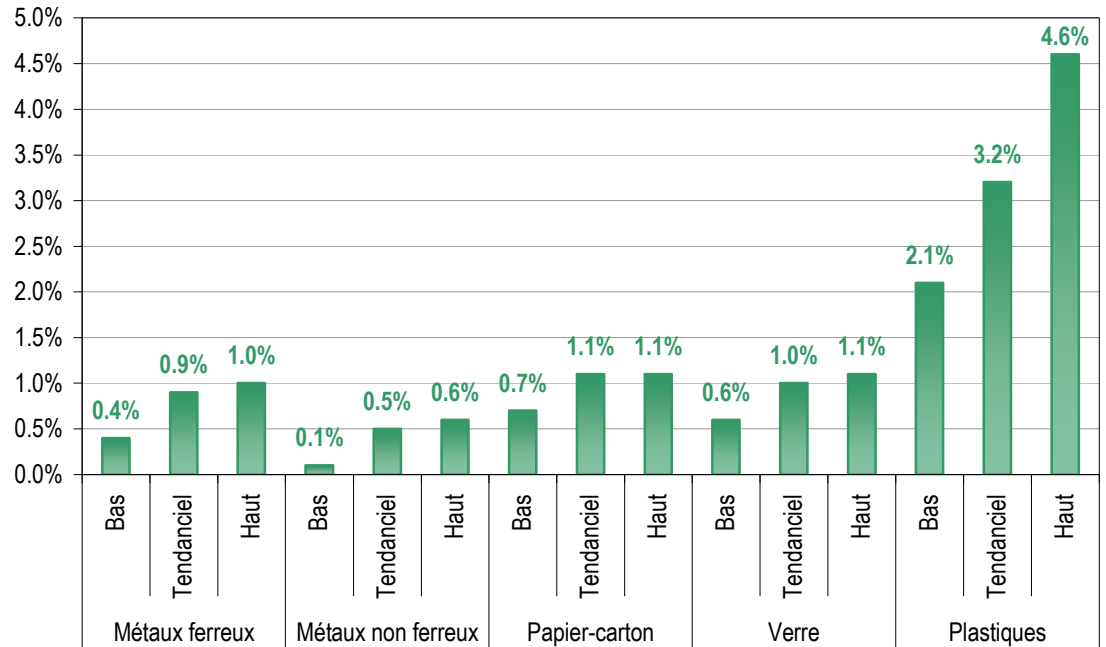
- une baisse des tonnages collectés sur la période 2009-2010 ;
- une remontée des tonnages collectés à partir de 2011.

Les effets de ces deux mouvements inverses aboutissent à des taux de croissance très modestes des marchés (en volume) sur la période de prévision 2007-2014 (de +0.2%/an à +1%/an).

Par ailleurs, sur la période 2015-2019, on remarque que le scénario tendanciel et le scénario haut présentent des taux de croissance de la collecte de déchets pour récupération, relativement proches. Ainsi des évolutions d'activité industrielle et de consommation des ménages relativement contrastées n'entraînent pas de différences marquées dans les évolutions de marché. Des facteurs tels que les taux de collecte, les taux d'utilisation et les obstacles technologiques au recyclage de nouveaux gisements dans certains domaines expliquent probablement que les taux de croissance des marchés se ralentissent (par rapport à la période 1997-2007 par exemple).

## Les croissances des marchés de la récupération

### Quantités collectées – Évolution 2007-2019



Source : BIPE 2010

Par matériau, les croissances des volumes de déchets collectés exprimées sur la période 2007-2019, seront modestes (entre +0.4%/an et +1.1%/an) et seront assez peu contrastés entre les métaux ferreux, le verre et le papier-carton, marchés relativement mûrs, où seuls quelques segments de marchés peuvent encore se développer (mais dont les volumes supplémentaires récupérés influenceront peu l'ensemble).

Pour ce qui concerne les métaux non ferreux, les quantités collectées en vue d'une récupération progresseront moins vite que pour l'ensemble des matériaux de récupération.

Le marché de la récupération des déchets de plastique restera le plus dynamique à moyen-long terme quel que soit le scénario : il s'agit d'un marché relativement jeune, porté par le développement d'une consommation de produits neufs qui restera très soutenue. Les taux de collecte vont continuer de croître avec la structuration des filières et le développement du maillage du territoire tandis que

les développements technologiques ouvriront de nouvelles perspectives de recyclage.

## Évolution des tonnes collectées en volume

	Qtés collectées 2007 kt	Qtés collectées livrées en 2019					
		Scénario bas		Scénario tendanciel		Scénario haut	
		Kt	Augmentat° collecte (+ kt)	Kt	Augmentat° collecte (+ kt)	Kt	Augmentat° collecte (+ kt)
Métaux ferreux	14 400	15 110	+ 710	15 952	+ 1 552	16 310	+ 1 910
Métaux non ferreux	1 319	1 336	+ 17	1 401	+ 82	1 416	+ 97
Papier-carton	7 090	7 722	+ 632	8 121	+ 1 031	8 386	+ 1 296
Verre	2 181	2 355	+ 174	2 451	+ 270	2 497	+ 316
Plastiques	1 026	1 320	+ 294	1 500	+ 474	1 770	+ 744
Quantités totales	26 016	27 843	+ 1 827	29 425	+ 3 409	30 379	+ 4 363

Source : BIPE 2010

Exprimées en volume, la progression 2007-2019 des marchés de collecte de déchets en vue d'une récupération sera comprise entre 1,8 million de tonnes (scénario bas) et 4,3 millions de tonnes (scénario haut) ce qui correspond à une croissance globale de tonnages comprise entre 7% et 16,5% sur la période.

Cette progression peut sembler modeste compte tenu du dynamisme des marchés de la récupération observée sur la décennie 1999-2007 (+6,4 millions de tonnes collectées sur les 5 matériaux ci-dessus, source : FEDEREC 2008).

N'oublions pas que la période de projection englobe une crise économique majeure, dont les effets pourront dans certains domaines être durables, mais qui n'empêcheront pas une reprise de la croissance des tonnages collectés. Par ailleurs, la collecte atteint d'ores et déjà une certaine asymptote dans les marchés mûrs (métaux ferreux, verre...) où seules des ruptures technologiques importantes pourraient permettre de recycler plus de matériaux (augmentation du recyclage de ferrailles dans les aciéries à oxygène, augmentation du recyclage de verre plat...).

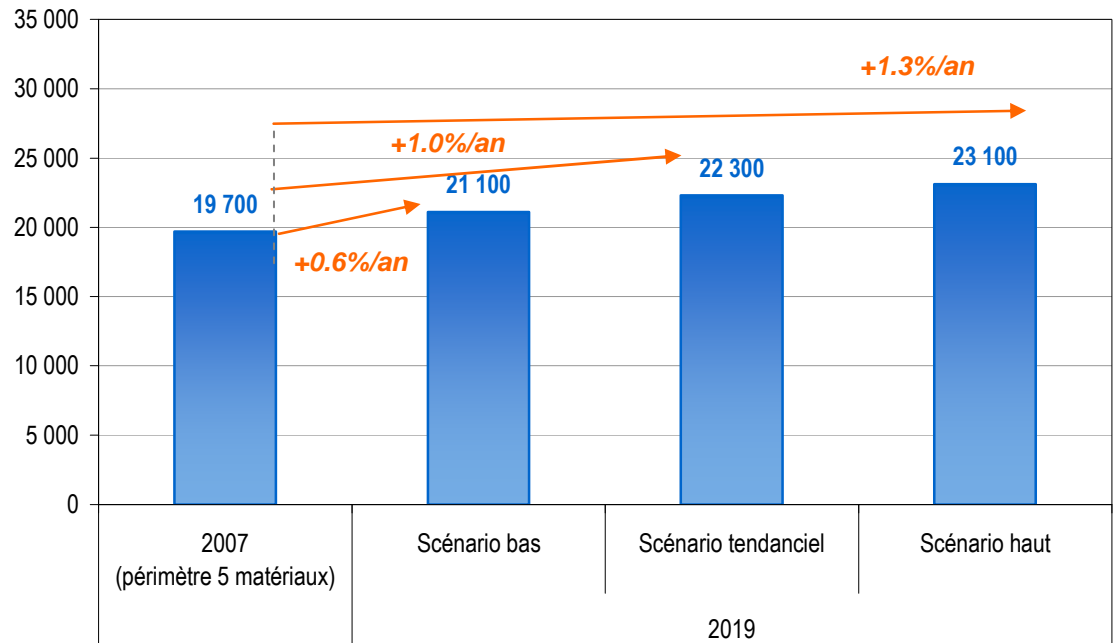
Ces ruptures technologiques ne sont pas attendues avant la fin de la période de prévision.

Enfin, remarquons que bien que relativement mûrs, les marchés de la récupération des ferrailles et celui du papier-carton fourniront à eux seuls plus de 70 % de la croissance en volume du marché global. Remarquons également que les quantités supplémentaires des déchets de plastique deviendront significatives dans les évolutions globales des marchés de la récupération (en volume) à long terme.



# Évolution des effectifs

Effectifs totaux récupération 5 matériaux



Source : BIPE 2010

## Évolution des effectifs par activité de récupération

Matières premières secondaires	Effectifs 2007	Scénario bas		Scénario tendanciel		Scénario haut	
		Effectifs 2019	Effectif supplémentaire 2019/2007	Effectifs 2019	Effectif supplémentaire 2019/2007	Effectifs 2019	Effectif supplémentaire 2019/2007
Métaux ferreux et Métaux non ferreux	10600	11086	486	11700	1100	12000	1400
Papier-carton	7000	7624	624	8018	1018	8280	1280
Verre	1400	1512	112	1573	173	1603	203
Plastiques (broyage seul)	700	901	201	1023	323	1208	508
<b>Effectifs totaux</b>	<b>19700</b>	<b>21122</b>	<b>1422</b>	<b>22315</b>	<b>2615</b>	<b>23090</b>	<b>3390</b>

Source : BIPE 2010

L'évolution des effectifs des activités de récupération (collecte et tri-préparation-transformation) a été estimée sur la base des ratios de productivité (tonne de déchets collectés-préparés/employé). Ces données sont calculées à partir des effectifs renseignés par FEDEREC et l'ADEME pour chacune des activités de

récupération étudiée ici. On a considéré qu'il n'y avait pas de gains de productivité global dans le **secteur de la Récupération et du recyclage** pris dans son ensemble (cf p 70 et p 71).

Les projections ont été réalisées à productivité constante. On a considéré qu'à périmètre constant les activités de main-d'œuvre diminuaient (tri par exemple) mais que cette baisse était rééquilibrée par une complexification des équipements (plus de maintenance) et des marchés (plus de tournées de collecte mais moins de tonnages dans les activités liées aux REP par exemple) et plus de contrôles qualité des MPS produites.

La productivité en volume reste constante mais on notera une augmentation de la productivité en valeur (effet qualité de la prestation de récupération).

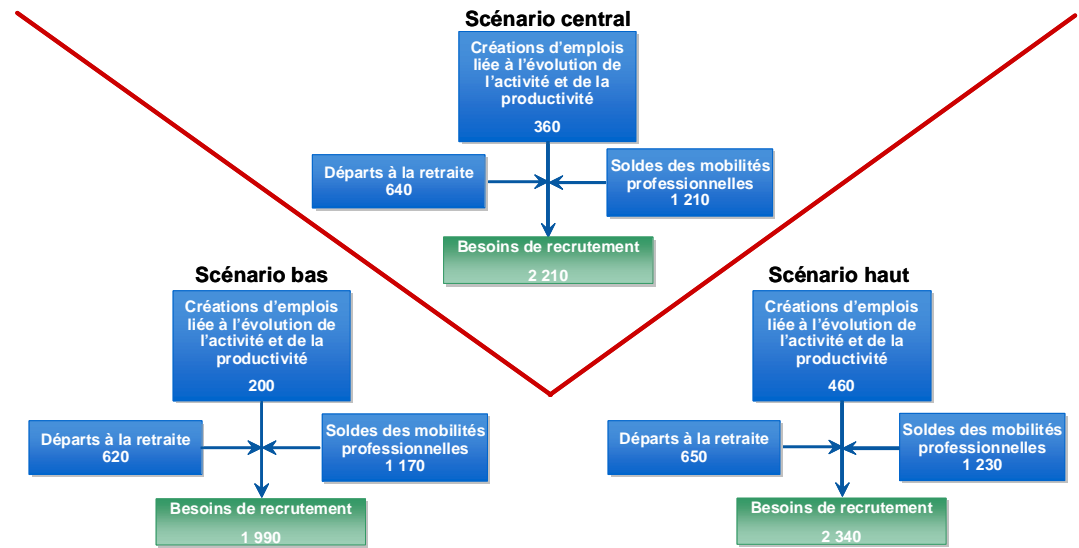
Compte-tenu des ces hypothèses, les effectifs de la récupération (liés aux 5 matériaux étudiés) qui étaient de 19 700 personnes en 2007, augmenteront de 1400 à 4000 personnes selon les scénarios.

Sur la base de ces évolutions à long terme mais aussi à partir des structures de la pyramide des âges de la profession et des profils de effectifs en termes de qualification, les évaluations de besoin de renouvellement de la profession ont réalisées (par scénario).

Les **résultats présentés ci-après** s'appuient sur les prévisions obtenues sur les 5 segments de marché (métaux ferreux, métaux non ferreux, verre, papier-carton et plastiques) qui **ont été ensuite extrapolées à l'ensemble des effectifs du secteur.**

À l'horizon 2019, l'analyse a été centrée sur les besoins de recrutement de la profession et la déformation de la structure des emplois en termes de catégories socioprofessionnelles.

## Besoins de recrutement annuel moyen 2007-2019 du secteur de la Récupération et du Recyclage



Source : Estimation BIPE d'après enquêtes travaux du CEP récupération

Les besoins de recrutement prennent en compte :

- Les créations d'emplois liées à l'évolution de l'activité
- Les départs à la retraite
- Et les autres sorties (démission, décès, invalidité ...)

En effet, indépendamment des besoins de nouveaux effectifs nécessaires pour faire face à une croissance de l'activité du secteur (augmentation des quantités collectées et récupérées), la profession doit également assurer le renouvellement des effectifs qui partent à la retraite ou qui quittent le métier (autres sorties). D'ailleurs, même sans augmentation d'activité, un secteur doit quand même renouveler en permanence ces effectifs pour faire face à une érosion de ces effectifs par le biais des mobilités intersectorielles et des départs à la retraite.

La somme des trois composantes constitue les besoins de recrutement de la profession (cf p 319 et p 320).

Sur la période 2007-2019, compte-tenu de la structure de la pyramide des âges, nous avons retenu un **taux de départ à la retraite de 1,9%** des effectifs totaux /an.

Pour les **autres sorties**, nous avons retenu un **taux de l'ordre de 3,5%** des effectifs totaux /an.

En fonction des scénarios et de la variation des emplois dans chaque scénario, on obtient :

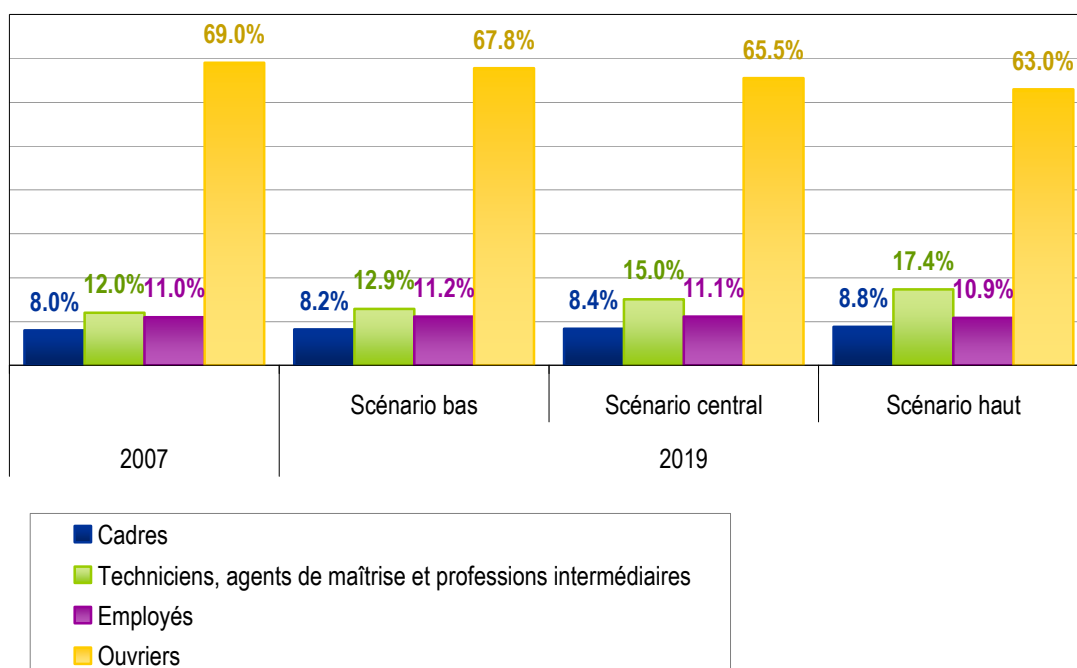
- scénario bas : 2 000 recrutements en moyenne par an sur la période 2007-2019
- scénario central : 2 200 recrutements/an
- scénario haut : 2 300 recrutements/an

### Déformation de la structure des emplois

Compte tenu des évolutions des équipements, de l'industrialisation des procédés et de la professionnalisation en cours des activités de récupération, la structure des emplois du secteur devrait se déformer à long terme pour présenter les profils suivants :

- Recul des ouvriers qui passent de 69% du total des salariés à 67,8% dans le scénario bas, à 65,5% dans le scénario central et à 63% dans le scénario haut.
- Progression relativement importante des techniciens et agents de maîtrise qui passent de 12% à 12,9 % du total des salariés dans le scénario bas, à 15% dans le scénario central et à 17,4% dans le scénario haut.
- Une très légère progression des cadres et chefs d'entreprises : de 8% des effectifs en 2007 à 8,2% dans le scénario bas, à 8,4% dans le scénario central et 8,8% dans le scénario haut.
- La part des employés restera stable à 11% à moyen-long terme.

### Évolution 2007-2019 de la structure des emplois par scénario



Source : BIPE 2010

## Situation des emplois dans le secteur de la Récupération et du Recyclage en 2007 et projections 2019

### Nombre

	2007	2019		
		Scénario bas	Scénario central	Scénario haut
Cadres	2 586	2 848	3 062	3 328
Techniciens, agents de maîtrise et professions intermédiaires	3 879	4 460	5 510	6 582
Employés	3 556	3 869	4 072	4 126
Ouvriers	22 306	23 485	23 975	23 855
<b>Total</b>	<b>32 328</b>	<b>34 662</b>	<b>36 619</b>	<b>37 891</b>

### Structure en %

	2007	2019		
		Scénario bas	Scénario central	Scénario haut
Cadres	8.0%	8.2%	8.4%	8.8%
Techniciens, agents de maîtrise et professions intermédiaires	12.0%	12.9%	15.0%	17.4%
Employés	11.0%	11.2%	11.1%	10.9%
Ouvriers	69.0%	67.8%	65.5%	63.0%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

### Taux de croissance annuel moyen en %

	2007-2019		
	Scénario bas	Scénario central	Scénario haut
Cadres	0,8%	1,4%	2,1%
Techniciens, agents de maîtrise et professions intermédiaires	1,2%	3,0%	4,5%
Employés	0,7%	1,1%	1,2%
Ouvriers	0,4%	0,6%	0,6%
<b>Total</b>	<b>0,6%</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,3%</b>

Variation annuelle moyenne en nombre

	2007-2019		
	Scénario bas	Scénario central	Scénario haut
Cadres	22	40	62
Techniciens, agents de maîtrise et professions intermédiaires	48	136	225
Employés	26	43	47
Ouvriers	98	139	129
<b>Total</b>	<b>195</b>	<b>358</b>	<b>464</b>

Source : BIPE 2010

1. **Rappel des objectifs et du déroulement du contrat d'étude prospective**
2. **Synthèse des principaux facteurs d'évolution**
3. **Photographie statistique des entreprises du recyclage**
4. **Les marchés et leurs évolutions**
5. **Les stratégies des entreprises pour s'adapter**
6. **Diagnostic de l'emploi du secteur**
7. **La gestion des ressources humaines**
8. **Actions attendues de la part de la Branche**
9. **Les entretiens auprès des jeunes**
10. **Dépouillement de l'enquête quantitative**
11. **Scénarios d'évolution**

## **12. Recommandations**

13. **Annexe 1 : Photographie statistique des entreprises du recyclage**
14. **Annexe 2 : Les entretiens auprès des jeunes**
15. **Annexe 3 : Dépouillement de l'enquête quantitative**
16. **Annexe 4 : Compléments d'information concernant les Bacs professionnels**
17. **Annexe 5 : Listes des interlocuteurs et préparation de l'enquête qualitative**

## Principes ayant guidé la construction des recommandations

### ■ *Ces recommandations se situent dans un contexte de croissance des emplois dont le minimum est défini par le scénario haut.*

Ce scénario est en effet celui qui est apparu comme une hypothèse minimum par les membres du Comité de pilotage, lors du comité du 19 février 2010, qui ont souhaité s'inscrire dans cette perspective d'avenir.

En effet, le choix de ce scénario est appuyé par la **croissance de la production mondiale** et la **croissance du taux d'utilisation** des matières premières recyclées dans les produits.

Ainsi les recommandations doivent-elles être définies pour accompagner la Branche, les entreprises et les salariés **dans ce contexte particulier de croissance de l'emploi.**

Rappelons quelques traits saillants de ce scénario en termes d'emploi, qui guident la réflexion sur les actions à conduire dans ce domaine, et qui sont à considérer comme des minima :

- la croissance du nombre de **salariés sur le périmètre des cinq matériaux**<sup>53</sup> du recyclage serait en augmentation de plus de 1,3% par an jusqu'en 2019 (p. 217), soit représenter une augmentation d'un peu plus de 280 emplois en moyenne par an, pour atteindre un effectif de près de 23 100 en 2019 ;
- en prenant en compte les créations d'emplois liées à l'évolution de l'activité, les départs à la retraite, les autres sorties (démission, décès, invalidité ...), les **besoins de recrutement** de la profession seraient de **2 340 recrutements par an** (p.217);
- à périmètre constant, les **activités de main-d'œuvre diminueraient** (tri notamment), cette baisse étant **rééquilibrée** par une **complexification des équipements** (plus de maintenance) et **des marchés** (plus de tournées de collecte mais moins de tonnages dans les activités liées aux REP par exemple) et plus de contrôles qualité des MPS produites (p.218) ;
- la **productivité en volume** restera **constante** mais on notera une **augmentation** de la **productivité en valeur** (effet qualité de la prestation de récupération) (p.218);

---

<sup>53</sup> Métaux ferreux et non ferreux, papier carton, verre, plastiques



- la **structure des emplois** des entreprises du recyclage devrait présenter les profils suivants :
  - **progression** relativement importante des **techniciens** et **agents de maîtrise** qui passent de 12% à 17,4%,
  - une très légère **progression** des **cadres** et **chefs d'entreprises** de 8% des effectifs en 2007 à 8,8%,
  - la part des **employés** restera **stable** à 11%,
  - **recul relatif** des **ouvriers** qui passent de 69% du total des salariés à 63% (p.220) ;
- le niveau de **formation initiale** serait en **augmentation** (p.433 à 438).

■ *Le suivi de cette étude et les choix validés en son sein relèvent de décisions prises par un comité multipartite.*

Le Comité de pilotage a ainsi rassemblé l'**organisation professionnelle**, les **organisations syndicales de salariés**, l'**Etat**, le FORCO, dont nous remercions vivement la participation active tout au long du CEP.

■ *Ces recommandations sont fondées en outre sur tous les constats effectués lors des investigations conduites auprès des partenaires, des entreprises, de jeunes et de salariés.*

Rappelons ces investigations :

- Tables rondes de partenaires, Étape 1.1, placée en partie 2. « Synthèse des principaux facteurs d'évolution du rapport final » : **48 partenaires entendus**
- Analyse statistique, Étape 1.2, placée en partie 3. « Photographie statistique des entreprises du recyclage » : 6 sources mobilisées
- Enquête qualitative auprès des entreprises, Étape 2.1, placée en parties 4. « Les marchés et leurs évolutions », 5. « Les stratégies des entreprises pour s'adapter », 6. « Diagnostic de l'emploi du secteur », 7. « La gestion des ressources humaines » et 8. « Actions attendues de la part de la Branche » : **50 entreprises interrogées<sup>54</sup>**, auprès d'un total de **110 personnes**
- Enquête qualitative auprès des jeunes Étape 2.2 placée en partie 9. « Les entretiens auprès des jeunes » : **18 jeunes entendus**

---

<sup>54</sup> La proposition commerciale prévoyait d'interroger 45 entreprises.

- Enquête quantitative Étape 2.3 placée en partie 10. « Dépouillement de l'enquête quantitative » : **236 entreprises ont répondu.**

*Une synthèse des enseignements de ces investigations est proposée en encadré au début de chaque axe de recommandations, qui en justifie l'engagement et la nature : « pourquoi cet axe » « enjeux » « objectifs »*

Les recommandations du CEP sont ainsi directement issues des matériaux réunis dans le cadre des étapes précédentes et validée au cours des Comités de pilotage précédents. Les recommandations ne doivent donc pas être le lieu de nouvelles investigations.

Cependant, compte tenu des demandes formulées lors du Comité de pilotage du 19 février, nous avons réalisé des **recherches complémentaires, limitées cependant par le temps imparti et les contraintes de moyens.**

Nous avons pris l'initiative de suggérer, à l'occasion de ces recommandations, de nécessaires **approfondissements** à réaliser par la suite, sur la base du CEP.

■ **Comme précisé dans le cahier des charges<sup>55</sup>, le plan d'action présenté dans les recommandations devait porter sur trois points :**

- « les politiques de recrutement et de gestion des ressources humaines : la perspective et le développement de parcours professionnels sécurisants pour les nouveaux entrants et les salariés » ;
- « la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en lien avec les évolutions des qualifications et des emplois » ;
- « les plans d'action sur certaines catégories de personnel : seniors, handicapés, femmes ».

■ **Cependant, compte-tenu de l'importance des enjeux pour la Branche (notamment mutation des métiers vers des savoir-faire plus pointus) et de l'intérêt particulier des partenaires sociaux en la matière, nous avons choisi de faire un zoom sur la formation initiale et continue.**

La perspective d'une véritable politique de formation a été considérée.

Ces suggestions sont présentées dans l'Axe 5 « Développer l'offre certifiante » et l'Axe 6 « Développer l'offre de formation continue non certifiante ».

---

<sup>55</sup> P.8 du cahier des charges

Précisons cependant qu'un CEP **ne peut être considéré comme une étude de faisabilité de chacune des certifications** en projet ou possibles (ici en l'occurrence, un BAC PRO spécifique, une filière du supérieur, des CQP complétant le paysage de ceux présents).

En effet, outre que ce n'est pas l'objet d'un CEP<sup>56</sup>, chaque étude de faisabilité :

- est une étude en tant que telle, à conduire pour chacune des certifications,
- doit être fondée sur une **méthodologie spécifique**, qui impose des **questionnements différents**, notamment auprès des entreprises ; en particulier les guides d'entretiens qualitatifs (pages 463 à 464) et les questionnaires quantitatifs (partie 10) doivent comporter une proportion largement majoritaire et très fouillée consacrée exclusivement à la certification à étudier, ce que les outils employés dans le présent CEP ne permettaient pas vu l'ampleur des questionnements souhaités (à juste titre) par le comité de pilotage qui a validé ces outils ;
- doit s'appuyer sur des **investigations complémentaires sur l'offre** de formation, bien au-delà de celles commanditées<sup>57</sup>, réalisées par le Cabinet et validées par les commanditaires (parties 2.4, 3.4, 3.5), qui doivent être notamment :
  - entretiens approfondis auprès des organismes certificateurs et organismes dispensateurs de diplômes, titres ou certificats complémentaires ou concurrents ;
  - analyses détaillées des référentiels de ces certifications, etc.

Nous avons donc **fait tout notre possible**, à la demande du Comité de pilotage, pour **nous prononcer sur ces certifications**, mais nous ne pouvons pas aller au-delà de ce qui est raisonnablement et professionnellement **fondé sur des éléments factuels et solides**.

---

<sup>56</sup> Circulaire DGEFP no 2006-18 du 20 juin 2006 définissant les objectifs d'un CEP :

« Le CEP a pour objectif de :

- dresser à court et moyen terme un diagnostic des ressources humaines et développer une meilleure connaissance des métiers, des emplois et des qualifications, de leurs évolutions à partir des données économiques, démographiques, technologiques, organisationnelles et sociales ;
- proposer des scénarii d'évolution à moyen terme ;
- et, au regard de cet ensemble de données, de produire des préconisations en matière d'actions pour accompagner dans les meilleures conditions possibles les évolutions de l'emploi et des compétences dans le champ concerné. »

<sup>57</sup> Cahier des charges « filières et réseaux d'accès à la profession, flux de sortie, place des jeunes filles »

- ***Nous avons également ajouté aux recommandations «les grands axes d'un ADEC »<sup>58</sup>.***

Notamment « *les objectifs, le champ, les cibles, les actions* », décrit dans l'Axe 6 :  
« Développer l'offre de formation continue non certifiante »

Notons cependant que nous ne l'avons pas désigné sous le terme d'ADEC car :

- un ADEC n'est pas du tout réductible à la seule formation continue,
  - un tel plan de formation peut trouver bien d'autres sources de financements (OPCA, FSE, entreprises, Conseils régionaux, etc.),
  - il n'est pas souhaité que le prestataire se positionne a priori sur les dispositifs que l'État peut souhaiter ou non mobiliser en suites du CEP.
- ***A noter que les recommandations développées ne peuvent prendre en compte les chiffres exacts de la Branche à ce stade (qui sont inconnus), mais que ces recommandations s'adressent bien à la Branche, et non au secteur.***

## Tableau synoptique de l'ensemble des actions

Les priorisations proposées ci-dessous (■) sont mentionnées à titre purement indicatif, en tant que reflet de l'avis des consultants.

Seuls les commanditaires sont en effet habilités à se positionner sur les politiques qu'ils souhaitent mettre en œuvre et sur les différents moyens afférents qu'ils souhaitent y consacrer.

Axes	Actions	Sous-actions	Priorisation
Axe 1 : Sensibiliser à l'importance de la politique de ressources humaines, outiller et structurer la fonction GRH	<b>Action 1a</b> : Insister sur l'importance de la structuration RH à l'occasion de contacts directs avec les chefs d'entreprise, en particulier de TPE-PME.	<b>1a1</b> : Introduction thématique à la GRH lors des rencontres professionnelles	
		<b>1a2</b> : Introduction thématique à la GRH dans les supports de communication	■
		<b>1a3</b> : Introduction thématique à la GRH lors de petits-déjeuners, conférences, tables rondes	
		<b>1a4</b> : Introduction thématique à la GRH à l'occasion des salons professionnels	
	<b>Action 1b</b> : Proposer un accompagnement concret, en particulier auprès des TPE-PME	<b>1b1</b> : Désignation d'un interlocuteur spécialisé dans les questions GRH, qui puisse répondre aux questions des entreprises	
		<b>1b2</b> : Constitution d'une boîte à outils à destination des entreprises sans DRH	■
		<b>1b3</b> : Accompagnement des entreprises dans l'appropriation de ces outils	
		<b>1b4</b> : Mise en relation avec d'autres secteurs proches pour partager les bonnes pratiques	
	<b>Action 1c</b> : Accompagner la professionnalisation de la fonction RH, en particulier dans les plus petites entreprises	<b>1c1</b> : Orientation des entreprises vers des formations existantes de professionnalisation de la fonction RH	
		<b>1c2</b> : Développement d'une offre de formations spécifiques via FORMAREC	■
<b>Action 1d</b> : Communiquer sur les conclusions de l'étude et ses retombées éventuelles auprès des entreprises adhérentes			

<b>Axe 2 :</b> <b>Développer l'attractivité de la Branche auprès des candidats potentiels et professionnaliser le recrutement</b>	<b>Action 2a :</b> Poursuivre l'accentuation sur une démarche de communication ciblée et pragmatique pour valoriser le secteur	<b>2a1 :</b> Accompagnement des entreprises dans l'ouverture de leurs portes au public	
		<b>2a2 :</b> Accompagnement des entreprises dans le développement de leur communication à destination des particuliers et des candidats	
	<b>Action 2b :</b> Poursuivre les interventions de la Branche dans les salons professionnels et étudiants.	<b>2b1 :</b> Assise d'une présence identifiée et professionnelle aux yeux des partenaires, clients et fournisseurs	
		<b>2b2 :</b> Soutien organisationnel et logistique plus structuré à la Commission jeune de FEDEREC	
	<b>Action 2c :</b> Favoriser encore davantage les collaborations avec les acteurs locaux de l'emploi	<b>2c1 :</b> Communication auprès de Pôle Emploi, des maisons de l'emploi et des missions locales, les acteurs de l'intérim sur la réalité des métiers de la Branche et sur les compétences et aptitudes à détenir	
		<b>2c2 :</b> Transferts de bonnes pratiques, communication autour d'opérations pilotes concernant les partenariats entre les entreprises et Pôle emploi ou les missions locales et agences d'intérim	
	<b>Action 2d :</b> Professionnaliser les entreprises sur le repérage des profils de candidats adaptés	<b>2d1 :</b> Développement plus abouti d'une bourse de l'emploi	
		<b>2d2 :</b> Mise en place d'outils pour aider les entreprises à recruter	■
		<b>2d3 :</b> Information des entreprises sur les formations existantes et l'importance d'augmenter le niveau des nouvelles recrues	
	<b>Action 2e :</b> Favoriser le bouche-à-oreille	<b>2e1 :</b> Participation des salariés à la démarche de valorisation de leur entreprise à l'extérieur	
<b>Action 2f :</b> Professionnaliser l'intégration des nouvelles recrues	<b>2f1 :</b> Outillage des entreprises dans le cadre de l'intégration de nouveaux salariés		
	<b>2f2 :</b> Proposition de formations spécifiques aux nouvelles recrues		
<b>Action 2g :</b> Accroître le recrutement de salariés en alternance			■

<b>Axe 3 :</b> <b>Favoriser la mobilité interne ascendante, en professionnalisant les progressions</b>	<b>Action 3a :</b> Proposer une définition des postes de maîtrise et d'encadrement, ainsi que les compétences nécessairement associées	<b>3a1 :</b> Mise à disposition des entreprises de la Branche des exemples de parcours – typiques ou plus atypiques	
		<b>3a2 :</b> Transmission des bonnes pratiques constatées au sein des entreprises	

	<b>Action 3b</b> : Sensibiliser les entreprises sur l'importance d'accompagner les promotions internes à des postes d'encadrement par des formations adaptées et proposer des formations adaptées	<b>3b1</b> : Proposition de formations présentées comme un accompagnement idéal au moment d'une promotion interne importante	■
--	---	--	---

<b>Axe 4 : Développer la gestion prévisionnel le des emplois et compétences</b>	<b>Action 4a</b> : Proposer des outils de base de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	<b>4a1</b> : Présentation et mise à disposition des entreprises d'outils concrets de GPEC immédiatement accessibles	■
		<b>4a2</b> : Approfondissement et élargissement de l'offre d'outils de Branche consacrés à la GPEC	
		<b>4a3</b> : Diffusion des modalités d'accompagnement des entreprises pour la prise en main des outils	
	<b>Action 4b</b> : Professionnaliser le repérage des savoir-faire en entreprise de Recyclage, pour anticiper l'adaptation des compétences aux emplois		
	<b>Action 4c</b> : Poursuivre la réflexion entamée dans certaines régions concernant des financements à trouver pour proposer un accompagnement des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des compétences	<b>4c1</b> : Articulation de cette démarche avec l'élargissement des missions des OPCA	
<b>Action 4d</b> : Accompagner encore davantage la transmission et la reprise d'entreprises	<b>4d1</b> : Mise en place plus active d'un accompagnement des repreneurs		
	<b>4d2</b> : Mise en relation des repreneurs et cédants dans le cadre spécifique de la Branche		
	<b>4d3</b> : Diffusion de bonnes pratiques en matière de transmission d'entreprise		

<b>Axe 5 : Développer l'offre certifiante</b>	<b>Action 5a</b> : Renforcer les flux du CAP Opérateur des industries du recyclage	<b>5a1</b> : Développement de la notoriété du CAP	
		<b>5a2</b> : Poursuite des efforts en matière d'accroissement du nombre de CFA offrant cette formation	
		<b>5a3</b> : Maintien de la veille pour assurer une mise à jour du référentiel du CAP	

	<b>Action 5b</b> : Evaluer l'opportunité du projet de la Branche de compléter le CAP et la formation bac +3 par un niveau IV qui soit un Bac pro spécifique à la Branche	<b>5b1/b2/b3/b4</b> : Lancer l'étude d'opportunité	■
		<b>5b5</b> : Dans l'hypothèse où le bac pro Recyclage n'est pas lancé, ou dans l'attente de sa mise en œuvre, mise en place de solutions alternatives pour accroître le niveau de qualification dans la Branche	
	<b>Action 5c</b> : Réaliser une analyse d'opportunité, éventuellement de manière parallèle, concernant le développement des formations supérieures		
	<b>Action 5d</b> : Etoffer et faire davantage connaître aux entreprises et salariés les CQP	<b>5d1</b> : Mise en valeur du fait que les CQP créés couvrent les besoins des entreprises	
		<b>5d2</b> : Enregistrement des CQP existants au RNCP	■
		<b>5d3</b> : Rapprochement de Branches connexes	
<b>Action 5e</b> : Rapprocher la formation initiale des entreprises	<b>5d4</b> : Communication consacrée aux CQP sur le terrain	■	
	<b>5e1</b> : Promotion de l'alternance		
	<b>5e2</b> : Développement du tutorat dans les entreprises		
		<b>5e3</b> : Développement de la VAE	

<b>Axe 6 : Développer l'offre de formation continue non certifiante</b>	<b>Action 6a</b> : Prioriser les thèmes de formation	<b>6a1</b> : Priorisation des thèmes de formation cœur de métier concernant la production	■
		<b>6a2</b> : Priorisation des thèmes de formation concernant le commercial	
		<b>6a3</b> : Priorisation des thèmes de formation concernant les fonctions administratives et de supports	
		<b>6a4</b> : Priorisation des thèmes de formation concernant la fonction de direction d'entreprise	
		<b>6a5</b> : Priorisation des thèmes de formation concernant le transport	
		<b>6a6</b> : Priorisation des thèmes de formation concernant les fonctions d'ingénierie et expertise	



		<b>6a7</b> : Priorisation des thèmes de formation transversaux, s'appliquant à l'ensemble des équipes	
	<b>Action 6b</b> : Susciter une offre adaptée	<b>6b1</b> : Analyser très précisément l'offre actuelle de formation <b>6b2</b> : Proposition de formations dont les conditions de réalisation sont en adéquation avec les attentes des entreprises	
	<b>Action 6c</b> : Envisager une structure de portage pour ces formations	<b>6c1</b> : Relance, voire restructuration de FORMAREC <b>6c2</b> : Développement de partenariats avec d'autres organismes de formation	
	<b>Action 6d</b> : Lancer un dispositif partenarial et financier de portage de ce plan	<b>6d1</b> : Définition des acteurs de ce dispositif <b>6d2</b> : Définition des objectifs <b>6d3</b> : Définition des actions de formation <b>6d4</b> : Définition d'un champ d'application pour ce partenariat et ce montage financier <b>6d5</b> : Définition des publics cibles prioritaires (sous réserve de leur éligibilité)	
	<b>Action 6e</b> : Communiquer sur les formations proposées, non seulement sur leur mise en place, mais aussi leur utilité	<b>6e1</b> : Communication sur la valeur des formations <b>6e2</b> : Proposition d'un accompagnement plus poussé des entreprises pour les aider à bien choisir leurs formations <b>6e3</b> : Inscription de ces démarches de communication dans le cadre du dispositif partenarial suggéré dans l'action 6d	

<b>Axe 7 : Développer les actions concernant les seniors</b>	<b>Action 7a</b> : Aider les entreprises à être à jour en matière de respect de la législation en vigueur depuis le 1er janvier 2010	<b>7a1</b> : Poursuite d'une diffusion active des informations concernant la législation en vigueur depuis le 1er janvier 2010	
		<b>7a2</b> : Proposition aux entreprises de réaliser une auto-évaluation de leur situation	
	<b>Action 7b</b> : Poursuivre l'accompagnement concret de la mise en place des plans seniors dans les entreprises de Recyclage	<b>7b1</b> : Suggestions concrètes aux entreprises pour ajuster leur plan d'actions sur le terrain	
		<b>7b2</b> : Proposition de kits, de process opérationnels à adapter aux entreprises <b>7b3</b> : Proposition d'un accompagnement sur le terrain des entreprises pour la mise en œuvre concrète de ce plan d'actions	
<b>Action 7c</b> : Lancer des projets ciblés sur les seniors	<b>7c1</b> : Proposition de formations spécifiques aux responsables de la mise pratique des plans d'actions		

<b>Axe 8 : Développer</b>	<b>Action 8a</b> : Communiquer sur la définition du handicap et de	<b>8a1</b> : Communication sur trois thèmes identifiés	<span style="color: red;">■</span>
---------------------------	--	--	------------------------------------

<b>les actions concernant les travailleurs handicapés et travailleurs en insertion</b>	l'insertion, ainsi que sur les aides afférentes afin d'accroître les recrutements de ces publics	<b>8a2</b> : Diffusion de témoignages d'entreprises et de salariés illustrant ces propos	
		<b>8a3</b> : Communication consacrée aux délais de la majoration de la contribution AGEFIPH	
	<b>Action 8b</b> : Souligner les avantages à recruter des salariés handicapés ou en insertion	<b>8b1</b> : Recensement des avantages pouvant séduire les entreprises (sur le même principe que la sous-action 8a1)	
		<b>8b2</b> : Réalisation d'une communication consacrée au lancement du contrat unique d'insertion (CUI)	
	<b>Action 8c</b> : Proposer aux entreprises une formation destinée à faciliter la professionnalisation des acteurs de l'entreprise qui participent à l'intégration des personnes handicapées	<b>8c1</b> : Analyse de l'offre existante en la matière	
		<b>8c2</b> : Présentation et proposition de ces formations ciblées	
	<b>Action 8d</b> : Accompagner les entreprises dans les démarches attendues dans le cadre du CUI en contrepartie du soutien financier	<b>8d1</b> : Présentation et proposition de formations ciblées	
		<b>8d2</b> : Accompagnement des entreprises dans l'élaboration du bilan des actions engagées	
	<b>Action 8e</b> : Aider les entreprises à identifier les postes qui pourraient être occupés par des salariés handicapés ou en insertion et proposer des candidatures adaptées	<b>8e1</b> : Aide aux entreprises pour distinguer les postes pouvant être occupés par des salariés handicapés ou en insertion	
		<b>8e2</b> : Développement de partenariat avec les promoteurs de l'emploi de ces publics	

<b>Axe 9 : Développer les actions concernant les femmes dans les entreprises du Recyclage</b>	<b>Action 9a</b> : Identifier les indicateurs les plus pertinents dans le cadre du rapport que la Branche doit réaliser tous les 3 ans concernant l'égalité professionnelle (art. L132-12 Code du travail) et dans le cadre de l'ensemble des négociations annuelles avec les partenaires sociaux	<b>9a1</b> : Analyse des thématiques les plus adaptées	
		<b>9a2</b> : Proposition d'une réflexion concrète pour remédier aux difficultés qui pourraient apparaître	
	<b>Action 9b</b> : Informer et accompagner les entreprises	<b>9b1</b> : Communication autour du Guide de réalisation du rapport de situation comparée	

dans leurs démarches de rédaction de rapport de situation comparée, destiné à poursuivre l'atténuation des discriminations homme/femme

**9b2** : Relance des entreprises concernant leur obligation de réalisation de ce rapport

## *Axe 0 : Étendre le périmètre effectif de la Branche*

### Pourquoi cet axe

Il pourrait exister une différence importante entre les données relatives au secteur (32 000 salariés d'après la source I+C) et à la Branche (23 000 salariés évaluation faite sur la collecte de l'OPCA).

Le secteur regroupe des entreprises relevant de plusieurs conventions collectives mais exerçant une activité de recyclage. La branche regroupe les entreprises effectuant une activité de recyclage à titre principal. Enfin, on a pu remarquer lors de cette étude que certaines entreprises relevant en principe de la Convention collective du Recyclage n'y adhèrent pas toujours.

Cette différence d'appréciation entre le secteur et la branche a posé un certain nombre de difficultés dans le cadre de cette étude, nous précisons donc que :

- la politique de la Branche ne touchera sans doute pas toutes les entreprises qui pourraient en bénéficier, car elle ne visera que celles qui appliquent la Convention collective et relèvent de la CPNE. Par conséquent elles ne pourraient pas bénéficier des financements que cette dernière pourrait décider (par l'intermédiaire du FORCO ou d'un éventuel ADEC notamment),
- le calibrage des formations à prévoir (certifiantes et non certifiantes) devra tenir compte de cette situation,
- le périmètre de l'ADEC qui pourrait découler de ce CEP devra cibler la branche.

### Objectifs

Accroître le nombre d'entreprises de la Branche en mettant davantage en conformité la Branche et le secteur.

Communiquer davantage auprès de l'ensemble des entreprises cibles sur les avantages à adhérer à la Branche.

### Démarche préconisée

#### ■ *Axe 0a : Ajuster la définition du périmètre de la Branche dans la Convention collective.*

##### 0a1 : Facilitation de la reconnaissance de l'appartenance à la Branche par les entreprises potentiellement concernées

- Définir un **périmètre plus explicite** et laisser moins de part à l'interprétation.
- Si possible, être plus **proche des codes NAF** dans la définition du périmètre : si les codes NAF ne sont pas cités, du moins choisir une formulation plus proche de la définition de ces codes dans la Convention collective.

#### ■ *Axe 0b : Communiquer dans l'objectif d'accroître le nombre d'entreprises adhérant à la Branche.*

##### 0b1 : Travail de compilation de l'ensemble des avantages propres aux entreprises adhérant à la Branche du Recyclage

La Branche compte en effet un certain nombre d'avantages comparatifs, très vraisemblablement souvent méconnus des entreprises potentiellement candidates – notamment la vivacité de la CPNE, l'étendue des thèmes traités en son sein et l'ensemble des soutiens en GRH que la CPNE peut permettre de mettre en place.

##### 0b2 : Communication de ces éléments aux entreprises potentiellement candidates

- Par les outils habituels de **FEDEREC**.
- Par les outils de la **CPNE**.
- Par les **organisations syndicales de salariés** (notamment par l'intermédiaire des IRP).

## **Axe 1 : Sensibiliser à l'importance de la politique de ressources humaines, outiller et structurer la fonction GRH**

### *Pourquoi cet axe*

Les **plus petites** entreprises en particulier disposent **rarement** d'un **service RH** en tant que tel ; la notion même semble parfois absente de la culture de l'entreprise, dans un contexte de gestion très familiale (p.86).

**Dans certaines** entreprises, un **mouvement de structuration** de la gestion des ressources humaines **se dessine**, en réponse aux besoins croissants d'optimisation des compétences (p.109, p.110).

**Dans d'autres** structures, la gestion des ressources humaines reste **complètement à développer** (p.109).

Dans les deux cas, un **accompagnement** plus ou moins présent de la structuration de la politique de ressources humaines apparaît être un **appui nécessaire** aux entreprises de la Branche. Certaines entreprises ont en outre insisté expressément sur le besoin qu'elles auraient de certains **outils collectifs** que la Branche pourrait mettre à leur disposition (p. 134, p.449-451).

Que ce besoin de structuration ne soit pas spécifique au secteur n'enlève rien à son importance et à l'impératif d'une action en la matière.

### *Enjeux*

Permettre aux **plus petites entreprises** de saisir les fortes opportunités de développement économique qu'une approche plus dynamique et mieux valorisée des ressources humaines favoriserait certainement.

### *Objectifs*

Du fait de l'accroissement des exigences, notamment en matière de qualité (p.17-18), de productivité, de mécanisation et d'automatisation (p.31-33), de respect des normes (p.20-27), de potentialité de diversification dans les matériaux (p.28, parties 4 et 5), **accompagner l'augmentation du niveau de qualification** dans les entreprises et une **optimisation des compétences** de leurs salariés.

Les besoins en salariés de très bas niveau de qualification ne disparaissent pas, mais il sera de plus en plus nécessaire pour les entreprises que la proportion de salariés sans qualification diminue au profit de salariés plus qualifiés (p.433-438).

### Démarche préconisée

- **Action 1a** : Insister sur l'importance de la structuration RH à l'occasion de contacts directs avec les chefs d'entreprise, en particulier de TPE-PME.

Communiquer sur la **valeur ajoutée** de la mise en place de **compétences RH** en interne, à défaut d'un service structuré.

#### 1a1 : Introduction thématique à la GRH lors des rencontres professionnelles

- Cette thématique pourrait être **développée devant les entreprises** notamment à l'occasion de réunions existantes :
  - de FEDEREC (notamment les assemblées générales et toutes réunions statutaires, lors des interactions avec la Commission jeune),
  - du FORCO.

→ *Acteurs* : FEDEREC, FORCO

#### 1a2 : Introduction thématique à la GRH dans les supports de communication

- dans le cadre de supports **de communication** existants - tels que :
  - les **lettres** (Lettre d'information mensuelle, FEDEREC News), auxquelles pourraient être ajoutée une **rubrique RH** récurrente,
  - le **site** Internet de FEDEREC auquel pourrait être ajouté un **onglet GRH**, à l'occasion de la refonte des trois sites en un.

→ *Acteurs* : FEDEREC

#### 1a3 : Introduction thématique à la GRH lors de petits-déjeuners, conférences, tables rondes

- Ces manifestations pourraient aussi prendre la forme conviviale de **petits-déjeuners**, ou de **conférences** ou tables rondes en soirée,
  - éventuellement animés par un consultant spécialisé ou un conseiller en formation de l'OPCA,
  - sur la base de bonnes pratiques constatées en entreprise.
- Le **thème** des conférences doit être **accrocheur**,
  - lié à une **problématique économique** ou d'actualité juridique (par exemple la mise en place des accords et plans d'actions seniors, la sortie du statut de déchet),

- ou une **problématique RH identifiée** par les entreprises (par exemple prévenir et gérer l'absentéisme).

- L'objectif est de dérouler, à partir de cette thématique d'accroche, les arguments de sensibilisation à l'importance des politiques RH dans leur ensemble.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO*

#### **1a4 : Introduction thématique à la GRH à l'occasion des salons professionnels**

Ajouter cette thématique sur les stands tenus par la profession dans le cadre des supports de communication et des échanges, dans les salons dont les visiteurs sont les entreprises du secteur (et non seulement leurs clients) - de type Pollutec ou Rendez-vous des nouvelles matières premières.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO*

### ■ **Action 1b : Proposer un accompagnement concret, en particulier auprès des TPE-PME.**

#### **1b1 : Désignation d'un interlocuteur spécialisé dans les questions GRH, qui puisse répondre aux questions des entreprises**

- Réfléchir à l'opportunité de la désignation d'un **interlocuteur spécialisé** au sein de FEDEREC, pour répondre aux **questions** en matière de **GRH** que se posent les entreprises, sur le même modèle que ce qui existe aujourd'hui en matière juridique.

Eventuellement, faire assister la **personne en charge du conseil juridique**<sup>59</sup> par **une personne** supplémentaire qui puisse se consacrer aux problématiques RH, afin qu'elle puisse aussi être personne ressource pour les entreprises ayant des questions en matière de GRH.

→ *Acteurs : FEDEREC*

*Recruter une personne supplémentaire au sein de FEDEREC, à partir de ressources complémentaires obtenues par exemple par :*

- *une hausse de la cotisation,*

---

<sup>59</sup> Tout en poursuivant l'accompagnement juridique, notamment sur les sujets d'actualité ayant un impact fort sur les entreprises de la Branche, telle que la sortie programmé du statut de déchet.



- *l'obtention d'une subvention relevant de la part de l'ingénierie dans le cadre d'un projet RH plus vaste (par exemple GPEC).*

### **1b2 : Constitution d'une boîte à outils à destination des entreprises sans DRH**

**Constituer une boîte à outils** pour les nombreuses TPE et PME dépourvues de DRH, mais disposant pour autant d'une équipe de salariés ; notamment :

- des outils d'**aide au recrutement** des profils pointus nécessaires à l'avenir (aide à la définition du poste à pourvoir, des compétences recherchées, grilles d'analyse des CV, canaux de recrutement, conduite d'un entretien, etc.) ;
- des outils d'accompagnement à l'**intégration** des nouvelles recrues (aide à l'élaboration d'une procédure d'intégration, désignation d'un tuteur dans l'entreprise, organisation de points réguliers avec la personne en charge de l'intégration et définition des points de vigilance à prendre en considération) ;
- des outils d'**évaluation** et de **progression** des salariés (entretiens annuels, entretiens professionnels, analyse des besoins et de recueil des souhaits des salariés et leur rapprochement des objectifs et de la stratégie de l'entreprise, etc.) ;
- un jeu de **fiches** de postes issus des **référentiels métiers**, et des modèles d'organisation afférents, sous la forme d'un **dossier numérisé** de préférence pour permettre aux entreprises une adaptation rapide.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation*

### **1b3 : Accompagnement des entreprises dans l'appropriation de ces outils**

- **Accompagner les dirigeants** et les personnes en charge des salariés dans l'appropriation et l'adaptation de ces outils, par la venue de conseillers / chargés de mission dans l'entreprise sur sa demande.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO*

### **1b4 : Mise en relation avec d'autres secteurs proches pour partager les bonnes pratiques**

- Faciliter la mise en relation au sein du secteur voire avec d'autres secteurs proches, établir des relations avec des fédérations ayant des problématiques proches, pour **échanger sur les bonnes pratiques** par la création d'un club RH (plutôt pour les plus grandes entreprises) et trouver un **animateur** pour ce club.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO

■ **Action 1c** : *Accompagner la professionnalisation de la fonction RH, en particulier dans les plus petites entreprises.*

Une **offre de formations** spécifiques pourrait être proposée (cf la partie consacrée à la formation continue).

1c1 : Orientation des entreprises vers des formations existantes de professionnalisation de la fonction RH

- Repérer et analyser l'offre existante, puis proposer des formations spécifiques à l'acquisition des compétences RH par des **salariés** dans le cadre d'une **promotion interne** (par exemple passage d'un poste administratif non spécifiquement RH à un poste de RRH).

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO

1c2 : Développement d'une offre de formations spécifiques via FORMAREC

- Monter et promouvoir des formations spécifiques destinées aux **membres de la direction** des entreprises sur le sujet via FORMAREC (voir la partie consacrée à la formation continue) soulignant les liens concrets entre stratégie de développement d'entreprise et GRH, et sensibilisant ainsi notamment aux outils de GPEC.

→ *Acteurs* : FEDEREC, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO

■ **Action 1d** : *Communiquer sur les conclusions de l'étude et ses retombées éventuelles auprès des entreprises adhérentes.*

Les outils de communication internes et externes existants pourraient aussi être mis à profit pour communiquer sur l'étude et ses principales conclusions auprès des entreprises et partenaires.

→ *Acteurs* : FEDEREC, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, Etat

## **Axe 2 : Développer l'attractivité de la Branche auprès des candidats potentiels et professionnaliser le recrutement**

### *Pourquoi cet axe*

Les **structures de formation initiale** (p.41), les **entreprises** et les **salariés** (p. 117, p. 375-376, p.449) ont souligné l'important **déficit d'image** des entreprises du secteur, notamment auprès des personnes en charge d'accompagner l'orientation des jeunes, auprès des jeunes en recherche de formation et auprès des candidats potentiels.

Des initiatives ont été lancées pour valoriser le secteur, de la part des structures de formation initiale, des entreprises (p.41-42) et de FEDEREC notamment, mais les **entreprises** sont encore en **attente d'un soutien** en la matière – éventuellement sous la forme du lancement par la Branche d'une **campagne de communication** (p. 139, p. 449).

Par ailleurs, le développement d'un **accompagnement** plus affirmé et plus professionnel auprès des entreprises au moment du **recrutement** semble nécessaire pour capter des profils de meilleur **niveau de qualification** dans les entreprises (p. 95-96) et tenter de **résoudre les tensions** apparues sur certaines compétences (notamment chauffeurs, conducteurs d'engin, opérateurs de tri expérimentés – p.445).

### *Enjeux*

**Compenser le déficit d'image** auprès du grand public, particulièrement préjudiciable alors même que les salariés de la Branche apprécient le secteur (p.378-379, 386-387).

**Convertir** ce déficit **en crédit d'image**, en s'appuyant sur les potentialités très valorisantes de la protection de l'environnement auprès du grand public.

**Valoriser les atouts spécifiques** à l'emploi dans la Branche, que sont notamment la promotion interne ou les salaires (p.122-123).

### *Objectifs*

**Attirer** dans la Branche des **profils mieux qualifiés** et spécifiquement **motivés** (notamment par les enjeux citoyens du secteur), susceptibles d'assurer un futur encadrement porteur et dynamique.

## Démarche préconisée

### ■ *Ne pas lancer une campagne de communication grand public.*

- L'opération serait **très coûteuse** et aurait peu de sens rapportée à la population de 32 000 salariés et à ses potentialités de recrutement de jeunes (inférieures à 1 500 par an).
- Mais plutôt, concevoir et fournir des **outils** à des **personnes relais**, qui s'adresseront à leurs **cibles directes**.

### ■ *Action 2a : Poursuivre l'accentuation sur une démarche de communication ciblée et pragmatique pour valoriser le secteur.*

#### 2a1 : Accompagnement des entreprises dans l'ouverture de leurs portes au public

- **sensibiliser les entreprises** à l'intérêt qu'elles peuvent avoir à organiser des visites ouvertes à des publics ciblés (écoles, collèges notamment),
- rédiger une **note méthodologique** sur :
  - **l'organisation** en amont des **parcours** dans l'entreprise (prévoir le temps imparti, les conditions de sécurité pour le public, le respect de la confidentialité de certaines techniques le cas échéant),
  - comment trouver des **partenariats** pour diffuser l'existence des ces visites auprès des cibles, l'intérêt éventuel de faire participer un élu à ces visites,
- **diffuser** l'existence de ces visites auprès des publics cibles, en particulier les jeunes au moment de leur choix de formation.

→ **Acteurs** : FEDEREC, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, structures de formation initiale

#### 2a2 : Accompagnement des entreprises dans le développement de leur communication à destination des particuliers et des candidats

- à visée de **recrutement** :
  - suggérer aux entreprises le développement d'un **site Internet** et d'une page spécifiquement DRH à destination des candidats potentiels (type « nous recrutons »), en précisant les potentiels des postes en termes de promotion interne, salaire, etc...
  - **outiller** les entreprises pour cela en proposant, une photothèque libre de droits (illustration des étapes du process), une charte graphique gratuite,
  - insister sur les **avantages du recyclage** en matière de protection de l'environnement (notamment économie de matière première, limitation des

consommations d'énergie, limitation des émissions de gaz à effet de serre...);

- mettre à disposition des entreprises, par exemple sur le site Internet de FEDEREC, une liste de **témoignages** de salariés<sup>60</sup>, avec une accroche visuelle, qu'il soit possible d'imprimer en couleur et d'accrocher à l'entrée des entreprises.

→ **Acteurs** : FEDEREC, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO

■ **Action 2b : Poursuivre les interventions de la Branche dans les salons professionnels et étudiants.**

**2b1 : Assise d'une présence identifiée et professionnelle aux yeux des partenaires, clients et fournisseurs**

- Poursuivre la veille réalisée par la Branche concernant les manifestations liées au développement durable et/ou auxquelles participent les interlocuteurs des entreprises – comme par exemple le Salon des maires et des collectivités locales.
- Adapter les supports de communication distribués à ces occasions aux différents publics concernés.

→ **Acteurs** : FEDEREC

**2b2 : Soutien organisationnel et logistique plus structuré à la Commission jeune de FEDEREC**

La **Commission jeune** de FEDEREC représente la Branche dans les salons étudiants et dans les structures de formation initiale et propose des outils riches et pertinents, tels que les fiches métiers

Un soutien de l'équipe de FEDEREC pourrait cependant aider les Commissions régionales, qui se gèrent avec autonomie, à se structurer encore davantage – notamment :

- favoriser les **échanges de bonnes pratiques** entre membres d'une région à une autre, en insistant auprès du président national de la Commission sur l'importance de :
  - détecter les opérations efficaces et novatrices

---

<sup>60</sup> Par exemple à partir d'entretiens auprès des 18 jeunes ayant accordé un entretien téléphonique dans le cadre de l'étude

- et de diffuser ces idées et leurs résultats, toujours lors des rencontres au niveau national, mais aussi plus régulièrement et avec davantage de réactivité encore, par exemple via un forum Internet dédié ;
  - proposer aux jeunes membres présentant leurs activités dans les salons ou auprès des étudiants et orientateurs des **supports de présentation réalisés** par la Branche, tels que :
    - des slides PowerPoint à projeter, supports à commentaires,
    - éventuellement un bref reportage sur les entreprises de la Branche à diffuser.
- *Acteurs* : FEDEREC, structures de formation initiale

■ **Action 2c** : Favoriser encore davantage les collaborations avec les acteurs locaux de l'emploi.

**2c1 : Communication auprès de Pôle Emploi, des maisons de l'emploi et des missions locales, les acteurs de l'intérim sur la réalité des métiers de la Branche et sur les compétences et aptitudes à détenir**

- éventuellement, signer un **accord général** entre la Branche et Pôle Emploi prévoyant une formation rapide et concrète des conseillers de Pôle Emploi sur les métiers du Recyclage par exemple en valorisant les échanges noués lors du «Rendez-vous des Nouvelles Matières Premières » ;
- encourager les délégations régionales de FEDEREC à signer ce type d'accord **au niveau** régional, avec l'ensemble des acteurs de l'emploi ;
- sensibiliser les **entreprises** à l'importance de :
  - **transmettre les fiches métiers** existantes aux agences locales et agences d'intérim lors de nouveaux besoins en recrutement,
  - **échanger avec les conseillers** Pôle Emploi et agences d'intérim, voire les accueillir sur leur site, pour permettre aux conseillers de comprendre plus concrètement quels sont les profils recherchés.

→ *Acteurs* : FEDEREC, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, structures de formation initiale

**2c2 : Transferts de bonnes pratiques, communication autour d'opérations pilotes concernant les partenariats entre les entreprises et Pôle emploi ou les missions locales et agences d'intérim**

par la présentation lors de conférences, petits déjeuners, où pourraient être présentés les exemples à développer, repérés par la Branche et les conseillers formation FORCO le cas échéant.

→ **Acteurs** : FEDEREC, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation

■ **Action 2d** : Professionnaliser les entreprises sur le repérage des profils de candidats adaptés.

**2d1** : Développement plus abouti d'une bourse de l'emploi

Développer encore davantage les **outils et plateformes** de la Branche, notamment sur le site de FEDEREC, pour mettre en relation les **salariés expérimentés** et les entreprises : **diffuser l'existence** de cette offre de services via les lettres envoyées par FEDEREC à ses entreprises adhérentes.

→ **Acteurs** : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation

**2d2** : Mise en place d'outils pour aider les entreprises à recruter

- Outiller les entreprises sans GRH pour organiser les recrutements et faire un choix éclairé, par exemple en fournissant aux entreprises des **exemples** types d'**offres** d'emploi, des **arguments** à intégrer dans les annonces en fonction des postes et à développer au moment des entretiens d'embauche ;

→ **Acteurs** : FEDEREC, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, structures de formation initiale

- Proposer des **outils** ou **accompagnement** pour aider les entreprises à **repérer la motivation**, les aptitudes physiques lorsque cela est nécessaire et le savoir-faire profitable à l'entreprise, y compris les compétences issues :
  - du recyclage d'autres matières,
  - ou issues d'autres secteurs.

→ **Acteurs** : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, structures de formation initiale

**2d3** : Information des entreprises sur les formations existantes et l'importance d'augmenter le niveau des nouvelles recrues

- Proposer aux entreprises une **liste** de CAP et autres **certifications** :
  - de la Branche,
  - des secteurs connexes (notamment des clients et fournisseurs).



- Proposer des **fiches** très **opérationnelles** permettant de faire le lien entre une **formation**, les **compétences** acquises et les **postes** que le candidat est susceptible d'occuper sur cette base.
- **Insister**, en particulier auprès des TPE-PME, sur la **valeur ajoutée** d'une **formation** et d'une expérience dans d'autres secteurs d'activité, notamment à partir de la diffusion de **témoignages d'entreprises**.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, structures de formation initiale

### ■ **Action 2e** : Favoriser le bouche-à-oreille.

#### 2e1 : Participation des salariés à la démarche de valorisation de leur entreprise à l'extérieur

- **Former les salariés** à une démarche globale de présentation valorisante de la Branche.
- Suggérer par exemple aux entreprises :
  - de sensibiliser les **salariés** à l'importance de diffuser dans leur entourage les offres d'emplois tout en contribuant à l'amélioration de l'image du secteur,
  - éventuellement demander aux salariés de **diffuser des plaquettes** de présentation des métiers (par exemple les témoignages de jeunes évoqués plus haut dans la partie consacrée à la communication).

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, structures de formation

### ■ **Action 2f** : Professionnaliser l'intégration des nouvelles recrues.

L'objectif n'est pas tant de réduire les échecs de recrutement, qui ne semblent pas majoritaires, mais **d'accélérer et d'optimiser la période d'intégration**, afin que le nouveau salarié soit opérationnel le plus rapidement possible, en diminuant la mobilisation des personnes accompagnant cette intégration.

#### 2f1 : Outillage des entreprises dans le cadre de l'intégration de nouveaux salariés

- Proposer des **outils**, kits adaptables en fonction de chaque entreprise formalisant précisément le **processus d'intégration**, afin de disposer d'une base recensant l'ensemble des points à valider au moment de l'intégration.



→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO

**2f2 : Proposition de formations spécifiques aux nouvelles recrues**

- Mettre en place des **formations continues** de connaissances de base à acquérir dans les postes de production, par matière (cf partie consacrée à la formation), en complément des CQP existants aujourd'hui.

Ces formations pourraient notamment avoir du sens pour les recrues issues de secteurs plus en difficulté mais dont la culture et le process sont proches des entreprises du Recyclage, qui pourraient se recycler dans les entreprises de la Branche (notamment pour les salariés issus du secteur automobile ou de la chimie).

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, structures de formation

■ **Action 2g : Accroître le recrutement de salariés en alternance.**

Cf partie consacrée à la formation.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, structures de formation initiale

## **Axe 3 : Favoriser la mobilité interne ascendante, en professionnalisant les progressions.**

### Pourquoi cet axe

Les entreprises du Recyclage accordent une **importance** marquée à la **promotion interne**. Elles soulignent cependant aussi certaines **difficultés** à confier à des ouvriers expérimentés mais peu préparés, des postes à responsabilité dans lesquels il est nécessaire de savoir manager une équipe (p.122-124).

Certaines entreprises ont en outre exprimé leur souhait de fidéliser et récompenser les efforts de salariés à forte ancienneté, mais tout en réservant une proportion de postes à responsabilité à de nouvelles recrues, qui devront s'adapter à l'équipe déjà en place.

### Enjeux

**Etoffer** les compétences de l'**encadrement** (agents de maîtrise et cadres) et éviter les échecs de mobilité.

### Objectifs

Favoriser le **développement des compétences** et la **montée en qualification** des équipes par la progression et la fidélisation des meilleurs éléments déjà présents dans l'équipe, en complément des recrutements.

### Démarche préconisée

- **Action 3a** : *Proposer une définition des postes de maîtrise et d'encadrement, ainsi que les compétences nécessairement associées.*

#### 3a1 : Mise à disposition des entreprises de la Branche des exemples de parcours - typiques ou plus atypiques

- Mettre à disposition du dirigeant des **référentiels concrets**, en donnant des exemples de **parcours**.
- Inciter le dirigeant à diffuser ces documents aux salariés concernés.

→ **Acteurs** : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO

### 3a2 : Transmission des bonnes pratiques constatées au sein des entreprises

Présenter des **exemples de bonnes pratiques** sur les mobilités ascendantes, en repérant les mobilités les plus crédibles.

- Un **article** spécifique pourrait être réalisé dans la revue mensuelle de la Branche.
- Une des **manifestations proposées dans la sous-action 1a3** pourrait être au moins en partie **consacrée** à cette thématique.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO*

- **Action 3b : Sensibiliser les entreprises sur l'importance d'accompagner les promotions internes à des postes d'encadrement par des formations adaptées.**

### 3b1 : Proposition de formations présentées comme un accompagnement idéal au moment d'une promotion interne importante

- Insister auprès des entreprises sur l'importance de faire bénéficier le candidat à une promotion interne le portant à manager d'un **accompagnement avant et après** la prise de poste.
- Voir la partie consacrée à la formation.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation*

## Axe 4: Développer la gestion prévisionnelle des emplois et compétences

### Pourquoi cet axe

Le secteur est très principalement composé de **petites entreprises**, qui n'ont en outre longtemps **pas eu à remettre fondamentalement en cause leur fonctionnement**. Depuis quelques années cependant, de fortes évolutions impactent cependant le secteur : économiques (p.15-19, p.28), réglementaires (p.20-26), technologiques en particulier dans certaines grandes entreprises (p.31-33) et structurelles (p.35-36).

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui semble être une notion **abstraite et inappropriée aux plus petites entreprises**, est en réalité une démarche qui leur permettra à leur niveau d'associer un accroissement des compétences à une hausse de la productivité, par le biais d'un développement de l'entreprise adapté aux évolutions qui impactent le secteur.

Or il apparaît très nécessaire d'**expliquer** l'intérêt de cette approche et d'**accompagner son application** : les entreprises du secteur, même les plus grandes, semblent encore aujourd'hui un peu frileuses et **dépourvues d'outils** en la matière (p.129)

### Enjeux

Pour accompagner la **diversification de matières** recyclées, les **rapprochements d'entreprises** (transmissions ou reprises), les **développements stratégiques**, l'**internationalisation** des marchés, et ce dans un contexte de plus en plus exigeant et concurrentiel, les entreprises doivent adapter avec anticipation les compétences nécessaires pour relever les défis économiques et garantir ainsi le succès de leurs projets.

### Objectifs

Définir en fonction des projets stratégiques de l'entreprise l'équipe cible et les moyens d'y parvenir : pour cela, mettre en œuvre une **GPEC opérationnelle**.

### Les acteurs

Le **FORCO** : si cette nouvelle mission définie par la nouvelle loi peut être déployée largement sur le terrain ; à défaut d'une intervention en direct, le FORCO pourrait du moins éventuellement financer des journées de conseil.

**FEDEREC** : si la Fédération trouve des financements pour faire intervenir des consultants spécialisés dans les entreprises adhérentes.

L'**Etat**, qui a une ligne GPEC, sur la base d'accords spécifiques.

### Démarche préconisée

#### ■ **Action 4a** : Proposer des outils de base de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

##### 4a1 : Présentation et mise à disposition des entreprises d'outils concrets de GPEC immédiatement accessibles

- **Inform**er et sensibiliser les entreprises sur les **outils concrets** à instaurer dans ce cadre, ne serait-ce que par la rédaction d'une note sur le site de FEDEREC.
- Mettre en place des **fiches méthodologiques**, de la formation et du conseil personnalisé permettant aux interlocuteurs RH des entreprises de mieux **faire le lien entre** :
  - la **stratégie** de l'entreprise, ses mutations et projets,
  - et ses **besoins** en termes d'emploi et de compétences.

→ **Acteurs** : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO

##### 4a2 : Approfondissement et élargissement de l'offre d'outils de Branche consacrés à la GPEC

- Réaliser un **benchmarking** des outils de Branche existants.
- Adapter ou développer des **outils simples** en pratique dans des Branches proches : notamment des **référentiels d'activités** et de **compétences** pouvant découler des référentiels métiers existants, avec un emploi type, que les **entreprises** pourront **ajuster** en fonction de leur organisation propre ; il s'agirait de **modèles de base** de fiches de postes téléchargeables permettant de sélectionner les plus proches (après entrée des critères tels que la taille et le mode d'organisation) puis de les adapter rapidement aux spécificités des entreprises de recyclage ;
- Repérer sur le marché le **logiciel** le plus intéressant à adapter au secteur (ex : RH project, NetSkills, Pilotis) permettant :
  - de **créer** aisément :

- \* des fiches de **poste** d'une part (liste d'activités dans le périmètre du poste, coté pour en définir le degré de maîtrise nécessaire : par ex. de 0 « pas de maîtrise nécessaire » à 3 « expertise »),
- \* des **profils** de personnes salariées d'autre part (établi unilatéralement ou mieux lors d'un échange approfondi directeur/ salarié et remis à jour très régulièrement) ;
- de comparer **tout poste avec tout profil** afin de repérer les affectations possibles et potentielles et donc des écarts qui pourraient être comblés pour que la personne occupe pleinement le poste (après un recrutement, une mobilité interne, etc.).
- **Choisir un éditeur** de programme ou un **prestataire informatique** et établir une convention impliquant la mise à disposition des fiches contre un engagement sur l'adaptation du logiciel aux problématiques de la Branche et la diffusion de l'outil auprès des structures adhérentes.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO*

#### **4a3 : Diffusion des modalités d'accompagnement des entreprises pour la prise en main des outils**

- **Déterminer le réseau susceptible d'aider** à l'installation, la personnalisation et l'usage (le prestataire lui-même ? un réseau de consultants habilités, spécialisé en GRH auprès des PME ?)
- Déployer une phase de **communication** lourde (site internet, newsletter de FEDEREC, mention lors d'une manifestation consacrée à la question).

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO*

#### **■ Action 4b : Professionnaliser le repérage des savoir-faire en entreprise de Recyclage, pour anticiper l'adaptation des compétences aux emplois.**

Voir la partie consacrée à la formation

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO*

- **Action 4c** : *Poursuivre la réflexion entamée dans certaines régions concernant des financements à trouver pour proposer un accompagnement des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des compétences.*

#### 4c1 : Articulation de cette démarche avec l'élargissement des missions des OPCA

L'élargissement des missions des OPCA telles que définies dans la loi sur la formation professionnelle inclut une ouverture importante sur le domaine de la GPEC.

- Concernant l'accompagnement des entreprises à la GPEC, une **coordination** des moyens humains, des moyens financiers et des plans d'actions doit donc être effective entre FEDEREC, les organisations syndicales, l'ensemble des instances paritaires et le FORCO.

Pour cela, le sujet doit pouvoir être abordé en tant que tel, à l'occasion de **rencontres paritaires** existantes ou à l'occasion d'une **réunion consacrée** à cette thématique.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO

- **Action 4d** : *Accompagner encore davantage la transmission et la reprise d'entreprises.*

Cette problématique s'avère être une réalité marquée dans le secteur.

#### 4d1 : Mise en place plus active d'un accompagnement des repreneurs

Aider les repreneurs à :

- la **formalisation de leur projet**, par exemple en offrant la possibilité d'une rencontre individuelle avec un conseiller - cette rencontre permettrait de tester la motivation du repreneur, la faisabilité de son projet, et de définir un plan d'action ;
- la mobilisation de **financements**.

→ *Acteurs* : FEDEREC, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO

#### 4d2 : Mise en relation des repreneurs et cédants dans le cadre spécifique de la Branche

Favoriser la **mise en relation**, voire les rencontres entre :

- porteurs de projets pour faciliter les échanges d'expérience,
- repreneurs et cédants,

notamment par l'intermédiaire d'un **forum** consacré sur le site Internet de FEDEREC.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO

#### **4d3 : Diffusion de bonnes pratiques en matière de transmission d'entreprise**

- Diffuser auprès des entreprises des **exemples de transmissions réussies**, en insistant notamment sur l'importance du travail en binôme entre le repreneur et le cédant.
- Ces bonnes pratiques et expériences réussies pourraient faire l'objet :
  - d'un **article** dans les revues de FEDEREC,
  - d'un encart sur le futur **site Internet**,
  - d'une **plaquette**,
  - d'une des **manifestations** prévues dans le cadre de la sous-action 1a3.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO



## Axe 5 : Développer l'offre certifiante

### Pourquoi cet axe

Du fait de son importance pour le recrutement, l'**offre de certification** concernant les métiers du Recyclage est actuellement **en développement** grâce à la profession, sachant qu'il n'existe aujourd'hui aucune formation spécifique entre le CAP et les CQP (niveau V) et un niveau équivalent bac+3 (niveau II) (demande d'agrément en cours) (p.38-39 ; p.40-43).

Une réflexion est actuellement en cours concernant la création d'un **Bac professionnel** (p.39).

La Branche a souvent encore l'image d'entreprises dans lesquelles il est possible de trouver un emploi pour les bas niveaux de qualification. Ces aspect ne disparaît pas, mais les **entreprises** du Recyclage ont elles aussi directement exprimé le **souhait** de voir une **augmentation du niveau** de formation de leurs salariés (p. 95 notamment, p.433-438). Ces attentes concernent des activités relevant du cœur de métier (p.88-90) ou des activités non cœur de métier, mais qui pourraient bénéficier d'une formation complémentaire spécifique aux entreprises de Recyclage (p.81; p.88 ; p.92-94). Il convient d'attirer des jeunes diplômés de niveau d'études supérieures en rendant plus visible les compétences nécessaires aux différents métiers, et en ciblant davantage les créneaux appelant ces jeunes diplômés de niveau d'études supérieures.

### Enjeux

Dans le contexte actuel, la **formation initiale cœur de métier** est faiblement présente (tant en certification qu'en flux), alors que les **besoins de salariés** disposant d'un socle solide de compétences de base spécialisées **s'accroissent** en réponse aux évolutions du secteur.

### Objectifs

Structurer l'ensemble de la filière de formation et en augmenter les volumes.

### Démarche préconisée

#### ■ **Action 5a : Renforcer les flux du CAP Opérateur des industries du recyclage.**

Il semble possible de passer de quelques dizaines à quelques centaines de candidats au CAP (voir le développement sur les flux de recrutement).

##### 5a1 : Développement de la notoriété du CAP

- Profiter de l'engouement actuel pour le développement durable et le respect de l'environnement pour assurer le **développement du CAP**, travailler sa **notoriété** en poursuivant les efforts en matière de communication :
  - lors des salons étudiants notamment,
  - en faisant intervenir des anciens étudiants de CAP dans les classes de jeunes en âge de s'orienter vers cette formation.
- **Communiquer** autour du CAP **auprès des entreprises** de recyclage, en précisant la valeur ajoutée de cette formation pour les potentiels futurs salariés de leur entreprise.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, les structures de formation initiale, l'Education nationale*

##### 5a2 : Poursuite des efforts en matière d'accroissement du nombre de CFA offrant cette formation

- Poursuivre l'**élargissement du réseau** à travers le territoire tel que réalisé par la CPNE notamment.
- Dans le cadre de créations complémentaires de pôles de développement durable et de respect de l'environnement, les CFA pourraient compléter l'offre du CAP Opérateur des industries du Recyclage par des CAP proches (par exemple CAP Gestion des déchets et propreté urbaine<sup>61</sup> ou le CAP Agent d'assainissement et de collecte des déchets liquides spéciaux<sup>62</sup>).

---

<sup>61</sup> forme à exercer la fonction de réception et d'orientation des déchets, la collecte des déchets, le nettoyage sont traitées les opérations techniques de manutention des déchets (collecte, tri, réception), le contrôle des véhicules, des matériels et équipements pour une maintenance de premier niveau, l'information des clients et usagers sur les filières d'accueil et de valorisation des déchets.

<sup>62</sup> forme entre autres à identifier les produits, nettoyer les cuves, transporter ces déchets.

- Afin d'optimiser les financements, insister sur la **communication** auprès des **entreprises** pour que la **taxe d'apprentissage** soit **versée aux CFA** qui forment aux besoins de la Branche :
  - diffuser l'information via les outils de communication de FEDEREC et lors des manifestations évoquées lors de la sous-action 1a3, avant le 15 décembre,
  - passer des accords avec les OCTA (en l'occurrence l'UNIPE) pour affecter les fonds collectés non affectés par les entreprises à certaines structures de formation

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, les structures de formation initiale, l'Education nationale, Conseil régionaux des régions où sont situés les CFA

### **5a3 : Maintien de la veille pour assurer une mise à jour du référentiel du CAP**

- Le référentiel du CAP correspond aux formations de base attendues par les entreprises et effectivement nécessaire aux opérateurs.
- Poursuivre cependant la veille pour adapter régulièrement et avec anticipation la formation aux évolutions du contexte, notamment réglementaires, mais aussi insistant davantage sur la dimension commerciale et QSE notamment.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, les structures de formation initiale, l'Education nationale

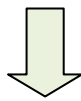
### **■ Action 5b : Evaluer l'opportunité du projet de la Branche de compléter le CAP par un niveau IV qui soit un Bac pro spécifique à la Branche.**

#### **5b1 : Y a-t-il un besoin significatif de recrutement en niveau IV de compétences spécifiques à la Branche ?**

Arguments en faveur du « oui, il existe un besoin significatif de recrutement en niveau IV de compétences spécifiques à la Branche »	Argument en faveur du « non, il n'existe pas de besoin significatif de recrutement en niveau IV de compétences spécifiques à la Branche »
<p>Dans le cadre de l'enquête quantitative, les entreprises ont déclaré que parmi les <b>salariés recrutés</b> d'ici 2 ans, il serait souhaitable que <b>12%</b> aient un niveau <b>Bac</b> (p.434). Ce pourcentage est de 17% pour les opérateurs de production, 19% pour les chauffeurs, 16% pour les techniciens de maintenance. Globalement, les entreprises attendent une augmentation des proportions de salariés de niveaux IV.</p>	

Dans les métiers de la **production**, des compétences spécifiques de niveau IV ont particulièrement souvent été mentionnées dans le cadre de l'enquête qualitative pour les postes de :

- **Technicien de process** (dans le cas de process complexes), pour la maintenance et l'entretien des machines,
- **Chef d'équipe**,
- **Responsable de site**.



Calcul indicatif des flux de salariés niveau Bac attendus par les entreprises par an au niveau du secteur

	Effectif exploitation	Effectif transport	Effectif ingénierie/expertise	Effectif commercial	Effectif fonctions supports
Enquête : valeur absolue	1850	800	180	260	460
Enquête : %	52%	23%	5%	7%	13%
Au total pour le secteur	16700	7220	1630	2350	4150
Moyenne d'ancienneté de 5 ans : flux de départs/de recrutement	3340	1440	330	470	830
par % de bac en formation idéale selon l'enquête	570	250	60	80	140

**1100** au total

**5b2 : Les entreprises se satisfont-elles aujourd'hui des formations existantes de niveau IV ?**

Arguments en faveur du « oui, les entreprises se satisfont des formations existantes de niveau IV »	Arguments en faveur du « non, les entreprises ne se satisfont pas des formations existantes de niveau IV »
<p>Les entreprises trouvent aujourd'hui des alternatives et embauchent avec apparemment un certain niveau de satisfaction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les <b>techniciens de process</b> des jeunes issus d'un Bac pro en Pilotage de Systèmes de Production Automatisés ou BTS industrialisation des produits mécaniques ou d'un Bac pro ou BTS en maintenance industrielle ;</li> </ul>	<p>Il n'existe <b>pas de formation commune</b> au secteur.</p> <p>La <b>satisfaction relative</b> des entreprises aujourd'hui pourrait être une satisfaction <b>par défaut</b> : les salariés ne sont pas immédiatement employables dans les entreprises de recyclage, des formations en interne sont proposées aux jeunes recrues issues de ces autres formations.</p>

- pour les **chefs d'équipe** des jeunes issus d'un Bac pro ou Bac technique mécanique, électromécanique, électrotechnique ou maintenance industrielle ;

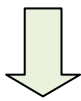
- pour les **responsables de site**, des jeunes issus d'un Bac pro ou Bac technique mécanique, électromécanique, électrotechnique ou maintenance industrielle, voire un ingénieur généraliste ou spécialisé (notamment chimie).



**5b3 : S'il s'avère manquer une formation de niveau IV, une certification unique spécifique est-elle la meilleure réponse ?**

Arguments en faveur du « oui, une certification unique spécifique est la meilleure réponse »	Arguments en faveur du « non, une certification unique spécifique n'est pas la meilleure réponse »
<p>La filière de certification gagnerait à être complétée pour être <b>cohérente</b> et bénéficier d'une <b>visibilité suffisante</b> (p.39).</p> <p>Une telle certification est un outil d'<b>attractivité</b>, de valorisation de l'image du secteur (p.39). La nécessité de développer ces aspects de visibilité et d'attractivité des métiers de la Branche est notamment soulignée dans le COSEI et le Grenelle 1 (article 22). Le rapport Létard notamment semble aussi aller en ce sens.</p> <p>Une telle certification est un phare, un <b>étendard</b> pour la filière. Avoir une certification unique spécifique indique que le <b>métier en tant que tel existe</b> et est formellement reconnu en termes de formation initiale au niveau national. Que la certification soit de <b>niveau IV</b> indique que le métier relève d'un bon <b>niveau de technicité</b>.</p> <p>Une certification unique spécifique permet aux salariés de la Branche de reconnaître la <b>particularité et le niveau de leur profession</b>, et permet de faire reconnaître à l'extérieur cette particularité et ce niveau.</p> <p>C'est aussi une façon de <b>rassembler les sous-secteurs</b> consacrés aux différents matériaux dans le cadre d'une formation unique, à l'image de la Branche.</p> <p>L'<b>intérêt</b> revivifié pour les <b>problématiques environnementales</b> est un terrain particulièrement fertile dont il serait envisageable de profiter pour lancer une certification complémentaire.</p>	<p>Les <b>entreprises</b> n'ont pas attendu le lancement d'une réflexion de fond sur la formation initiale pour avoir un fort sentiment d'appartenance à une Branche –mais pas clairement perçu à l'extérieur de la Branche.</p> <p>Les <b>candidats spontanés à une certification</b> du Recyclage ne sont aujourd'hui pas nombreux : les flux de CAP Opérateur des industries du Recyclage sont encore très faible (28 admis en 2008 –p.334) (mais les actions de développement vont compenser cet état de fait, et d'autres candidats, qui ne sont</p>

<p>Le fait que les <b>flux</b> de diplômés ne soit <b>pas élevés</b> n'est <b>pas rédhibitoire</b> : ces 5 dernières années, un certain nombre de certifications uniques d'une grande variété ont été créés, dont les flux ne sont pas toujours très importants (par exemple « Conduite et gestion des entreprises maritimes », « Environnement nucléaire » ou « Maintenance nautique » - voir annexe).</p>	<p>pas issus du CAP, peuvent s'ajouter).</p> <p>On constate un <b>manque d'homogénéité</b> concernant les attentes de niveaux IV, dans la mesure où les <b>postes identifiés</b> comme étant des métiers de débouchés d'une certification de niveau IV relèvent de <b>connaissances très différentes</b> (technicien de process, chef d'équipe, responsable de site), il pourrait être souhaitable de cibler plutôt pour chaque poste des <b>certifications consacrées</b> aux compétences à mobiliser dans ces métiers.</p>
---	--



**5b4 : Si oui, le Bac pro s'avère-t-il être la meilleure réponse parmi les certifications uniques spécifiques à la Branche ?**

- D'autres certifications uniques spécifiques de niveau IV existent, **en quoi le Bac pro serait-il la plus souhaitable ?**

Arguments en faveur du « <i>oui, le Bac pro est la certification la plus souhaitable</i> »	Arguments en faveur du « <i>non, le Bac pro n'est pas la certification la plus souhaitable</i> »
<p><b>Bac techno</b> : il permet d'acquérir des <b>connaissances générales</b> et <b>technologiques</b> en vue de <b>continuer des études</b> supérieures technologiques en 2 ans (BTS, DUT) et plus, en continuant des études universitaires (licence professionnelle par exemple), en intégrant une grande école (d'ingénieurs ou de commerce) ou en entrant dans une école spécialisée → <b>but de poursuite d'études</b></p> <p><b>Brevet professionnel</b> : il valide une <b>haute qualification</b> dans l'exercice d'une activité professionnelle à caractère industriel, artisanal, commercial, administratif ou social. Préparé en deux ans après un CAP ou un BEP, en <b>alternance</b> exclusivement, cette formation permet d'approfondir ses techniques professionnelles et d'acquérir les connaissances en gestion nécessaires pour <b>créer son entreprise</b> → <b>formation plutôt axée TPE, avec dimension de création d'entreprise</b>, éventuellement une solution alternative au Bac pro. 56 BP (et 26 BPA) sont recensés dans la base Reffet.</p> <p><b>Titre</b> professionnel : il est délivré par le ministre de l'Emploi et atteste de la maîtrise des compétences, aptitudes et connaissance permettant l'exercice d'activités</p>	

professionnelles qualifiées ; il est inscrit par principe au RNCP

→ la Branche a **déjà un titre** (certes de niveau V) Conducteur(trice) de matériels de manutention et de conditionnement des industries des déchets.  
Par ailleurs, la création d'un Titre supplémentaire, relevant plutôt de la formation continue, ne correspond pas ici à la problématique de la Branche.

**Brevet de technicien** : il est appelé à disparaître.

Il serait souhaitable de faire en sorte que ce soit une certification qui ne relève **pas uniquement d'un organisme de formation**, mais qui ait une **validité nationale**, ce que permet un tel diplôme de l'Education nationale.

La **Branche** est **très investie** sur cette problématique et souhaite débloquer les fonds nécessaire au lancement de ce Bac pro.

Des **structures historiques** de formation certifiantes consacrée au Recyclage (dont la MPS Aquitaine) se sont déjà **fortement mobilisées** sur cette réflexion.

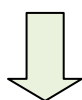
Il existe en outre des certifications, dont des Bac pro sur de **petits effectifs**, y compris parmi les Bacs pro créés récemment (cf annexe).



- D'autres **Bacs pro proches** existent-ils, qui **pourraient répondre** aux attentes de la Branche ?

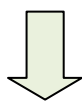
Arguments en faveur du « non, aucun Bac pro existant ne pourrait répondre aux attentes de la Branche »	Arguments en faveur du « oui, au moins un Bac pro existant pourrait répondre aux attentes de la Branche »
Parmi la grande variété de Bacs pro (l'ONISEP en recense 108- voir annexe), <b>aucun n'apparaît réellement proche</b> des compétences propres à la Branche : le Bac pro Hygiène et environnement notamment est très éloigné de la réalité des entreprises de recyclage.	Il pourrait être envisageable <b>de s'associer à des Branches connexes</b> , qui ont aujourd'hui un bac pro ou pas, proposant aujourd'hui une formation proche à celle qui serait nécessaire au Recyclage (par exemple dans le cadre des démarches réalisées avec la Branche de la Chimie et de la Plasturgie, ou la Branche pourrait aussi s'impliquer dans l'évolution de référentiels de Bacs industriels, mécaniques ou systèmes automatisés).

	<p>Il pourrait s'agir de créer, non une certification en tant que telle, mais une <b>option</b> une mention, un module qui viendrait compléter une certification existante ; ex la <b>Mention complémentaire</b> : elle vise à donner à son titulaire une qualification spécialisée. La formation est accessible à des candidats titulaires d'un premier diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique.</p> <p>Les Bacs pro Maintenance des équipements industriels et Maintenance des matériels répondent à certains besoins et forment notamment des électromécaniciens, des techniciens de maintenance industrielle et des techniciens en automatisme : les spécificités des entreprises de recyclage peuvent faire l'objet d'une formation complémentaire rapide dans l'entreprise.</p>
--	--



- Le Bac pro **s'insère-t-il** bien dans la **filière** ?

<p>Arguments en faveur du « <i>oui, le Bac pro s'insère bien dans la filière</i> » »</p>	<p>Arguments en faveur du « <i>non, le Bac pro ne s'insère pas bien dans la filière</i> » »</p>
<p>Historiquement, les secteurs ayant choisi de créer un Bac pro ont vu les effectifs de leur CAP décroître au profit de leurs effectifs de BEP, mais le passage <b>CAP-Bac pro</b>, bien que plus atypique, <b>existe</b>.</p>	<p>La filière a priori <b>conventionnelle</b> est de passer non du CAP, mais du <b>BEP au Bac pro</b>.</p>



*Au vu de cette première analyse, nous considérons que ce **Bac pro est réalisable** aux conditions suivantes :*

- 1/une **inscription** effective au sein de la **politique de l'Éducation nationale** en matière de politique globale de diplômes,
- 2/un **socle de recrutement** effectivement **suffisant** et notamment une augmentation des flux au niveau du CAP,
- 3/le lancement d'une campagne de **communication** massive **auprès des entreprises**, pour lesquelles la culture de la formation initiale n'est pas historiquement implantée.



→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, les structures de formation initiale, l'Education nationale

**5b5 : Dans l'hypothèse où le bac pro Recyclage n'est pas lancé, ou dans l'attente de sa mise en œuvre, mise en place de solutions alternatives pour accroître le niveau de qualification dans la Branche**

- Communiquer d'autant plus sur les autres certifications utilisées dans la Branche :
  - communiquer sur la formation existante correspondant aux compétences nécessaires dans les entreprises de Recyclage, **même si les diplômes ne sont pas spécifiques** à la Branche ;
  - sensibiliser les jeunes et les entreprises à la formation, en diffusant des fiches de postes permettant de tisser un **lien concret et opérationnel** entre :
    - \* la formation/certification,
    - \* et les compétences acquises,
    - \* et les postes que les personnes formées peuvent occuper.
- Un livret ou un jeu de **fiches** pourraient :
  - \* faire l'objet d'un **envoi** (Internet ou papier) aux entreprises de la Branche, du moins adhérentes à FEDEREC ou au FORCO,
  - \* être à **disposition** des entreprises sur le **site internet** de FEDEREC et des structures de **formation initiale** concernées,
  - \* être **distribués** dans les **salons** étudiants et professionnels.
- Se **rapprocher des Branches connexes** et proposer une mutualisation et/ ou la création d'une **option** formant aux compétences pointues de la Branche.
  - Identifier les **diplômes proches** concernés.
  - Se rapprocher des Branches et CFA proposant les certifications connexes pour évoquer les **partenariats** souhaités par la Branche.
  - Proposer un **référentiel** pour les modules qui pourraient compléter une certification existante.
  - **Communiquer** via les outils de Branche auprès des entreprises, dans les structures de formations initiales et auprès des orientateurs sur la création de cette option et les débouchés proposés.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, les structures de formation initiale, l'Education nationale

■ **Action 5c**: Réaliser une analyse d'opportunité, éventuellement de manière parallèle, concernant le développement des formations supérieures.

Arguments en faveur du « oui, il serait souhaitable de développer les formations supérieures spécifiques à la Branche »	Arguments en faveur du « non, il ne serait pas souhaitable de développer les formations supérieures spécifiques à la Branche »
<p>Selon l'enquête qualitative et quantitative (p.433-438), les entreprises sont en <b>attente d'une augmentation du niveau de formation initiale</b> : le <b>niveau dominant</b> des salariés aujourd'hui est <b>supérieur à un Bac +2 pour 38%</b> d'entre eux, mais les entreprises souhaitent que ce pourcentage atteigne <b>51%</b> en ce qui concerne les <b>salariés à recruter d'ici 2 ans</b>.</p> <p>Le secteur semble être appelé à se développer et la <b>formation de second d'entreprise</b> pour les PME pourrait devenir de plus en plus nécessaire. Globalement, des formations supérieures concernant la diversification des marchés, des stratégies, de l'offre, (à <b>dimension commerciale</b>, donc) centrées sur les problématiques du Recyclage pourraient être nécessaires pour <b>accompagner les évolutions</b> des entreprises concernées.</p> <p>→ mais la formation de niveau équivalent à un bac+3 <b>responsable d'exploitation des industries du recyclage</b> en cours de demande d'agrément ne répond-elle pas déjà à ce besoin ? Le taux d'insertion à 6 mois (CDD et CDI) des personnes issues de cette formation est élevé (de l'ordre de 85%-90%).</p> <p>Il existe déjà des formations supérieures qui pourraient sembler proches, mais ne le sont pas en réalité.</p> <p>La filière des déchets comporte un <b>BTS et un DUT Hygiène propreté environnement</b>, puis une Licence pro ; il existe aussi notamment <b>une Licence pro Sciences, technologie, santé protection de l'environnement spécialité gestion et traitement des eaux, boues et déchets</b>, un <b>DEUST Environnement et déchets</b>, mais ces formations <b>ne forment pas suffisamment directement aux métiers du Recyclage</b> (sont plutôt cités des métiers tels que technicien en traitement des déchets, responsable de la collecte des déchets ménagers, chargé hygiène, sécurité, environnement).</p> <p>→ <b>La mise en place d'une formation destinée à un encadrement technique, type BTS ou DUT, pourrait sans doute avoir du sens dans la Branche ?</b></p>	<p>Si l'option du <b>Bac pro</b> est retenue, cette certification est à <b>destination plus directement professionnelle</b> que le Bac général et le Bac technique : l'objectif du Bac pro n'est pas de former à continuer à des études supérieures, mais de former les jeunes à entrer dans l'entreprise (à moins de poursuivre éventuellement en BTS).</p> <p>Pour certaines fonctions (QSE, maintenance, supports) un niveau de formation supérieure est souvent attendu. Mais sans doute ne faut-il pas des ingénieurs ou de hauts niveaux de qualification spécialisés dans le recyclage : il est préférable d'aller chercher dans les filières spécifiques les compétences pointues, mais applicables aussi à d'autres secteurs d'activité, ce qui pourrait en outre avoir pour conséquence positive d'élargir l'horizon des entreprises du Recyclage.</p> <p>Il existe <b>plus de 500 formations</b> supérieures relatives à la gestion de l'environnement (Licences, Masters, Diplôme d'ingénieurs, DU et DUT, Diplôme de Recherche Technologique (DRT), formations complémentaires d'initiative locale (FCIL), DESS etc.).</p>

En synthèse, il conviendrait d'approfondir la question du développement de formations supérieures en au moins deux directions :

- 1/ la licence professionnelle dont la demande d'agrément est en cours suffit-elle à répondre aux attentes à venir des entreprises (en particulier les TPE et PME) ?
- 2/ qu'en est-il de l'opportunité d'un BTS et d'un DUT pour les postes de techniciens supérieurs et d'encadrement ?

■ **Action 5d : Etoffer et faire davantage connaître aux entreprises et salariés les CQP.**

**5d1 : Mise en valeur du fait que les CQP créés couvrent les besoins des entreprises**

- Les 9 CQP couvrent la quasi-totalité des sous secteurs de la Branche et orientent la formation sur les aspects essentiels et le cœur de métier.

La création récente du CQP **multi-matériaux** prend en compte le fait que les entreprises diversifient de plus en plus les matériaux traités.

Les flux en matière de salariés ayant passé un CQP sont encore faibles, mais au moins trois raisons contribuent à expliquer ces flux :

- la culture de la formation est encore peu développée dans les entreprises,
- une véritable politique de Branche en matière de formation est en cours de développement,
- la Branche ne bénéficiait pas encore du soutien de l'Etat pour accompagner le développement de cette politique de formation.

Ces trois raisons sont en passe de ne plus être d'actualité.

- Ces CQP sont encore **récents et mal connus** : une fois que ces démarches seront **rôdées, connues** des entreprises, que des **données de flux** seront **disponibles** et auront montré que, sur le terrain, les entreprises s'emparent de ces dispositifs, **alors** penser éventuellement à **élargir** cette offre.

→ **Acteurs** : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, les structures de formation initiale, l'Education nationale

**5d2 : Enregistrement des CQP existants au RNCP**

Cet enregistrement permettra notamment :

- une **reconnaissance** nationale, une valorisation formelle de l'employabilité dans la Branche et au-dehors,
- de faire passer un CQP en **contrat de professionnalisation**,

- d'obtenir le CQP en VAE, etc...

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, les structures de formation initiale, l'Education nationale

### 5d3 : Rapprochement de Branches connexes

- **Repérer les Branches connexes** qui pourraient proposer des **CQP pouvant intéresser les entreprises et salariés** du Recyclage, notamment :
  - la **métallurgie** (ex : CQP technicien en maintenance industrielle, CQP technicien en développement et en installation de systèmes automatisés, CQP électromécanicien, CQP agent de maintenance des systèmes de production),
  - les Branches de l'**environnement** (ex : CQP coordonnateur QSE)
  - les Branches des **secteurs clients**.
- Favoriser le **rapprochement avec les Branches** proposant les CQP considérés comme utiles pour la Branche du recyclage et proposer :
  - que les CQP puissent être reconnus par la Branche du Recyclage (dans la Convention collective, et par exemple dans la classification) <sup>63</sup>,
  - que certains CQP fassent l'objet d'une adaptation aux spécificités des entreprises du Recyclage, si cela est considéré nécessaire, en créant ainsi un nouveau CQP
  - à court ou moyen termes, des **CQP interbranches** en collaboration avec la d'autres Branches, afin de mettre en commun des moyens et de réunir des effectifs suffisants.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, les organismes de formation

### 5d4 : Communication consacrée aux CQP sur le terrain

- **Communiquer**, car ces CQP sont encore très récents et mal connus :
  - par l'intermédiaire des outils de communication existants au sein de FEDEREC, du FORCO,

---

<sup>63</sup> Dans le dernier accord classifications qui devrait être élargi sous peu, le CQP Opérateur est classé au niveau II A de la classification.

- par l'intermédiaire des outils de communication des **organismes de formation**.

- Etudier avec les **éco-organismes** le fait qu'ils soient eux-mêmes **prescripteurs** de CQP dans leur domaine, dans la mesure où des critères de qualification des salariés sont parfois présents dans leur cahier des charges.

Faire en sorte que la création ou la révision d'un CQP soit un facteur positif de rapprochement et un moteur de la montée en puissance de cette certification.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, les organismes de formation, éco-organismes

## ■ **Action 5e** : Rapprocher la formation initiale des entreprises.

### 5e1 : **Promotion de l'alternance**

Favoriser le recrutement de salariés en alternance dans les entreprises.

- **Communiquer** auprès des entreprises concernant :
  - l'existence de formation en alternance,
  - les modalités de recrutement d'un salarié en alternance.
- Organiser des **rencontres** entre les **entreprises** et les **professeurs** concernés.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, structures de formation initiale

### 5e2 : **Développement du tutorat dans les entreprises**

- Insister davantage sur la **valorisation** de la fonction de tuteur auprès des entreprises et des salariés, éventuellement accompagner cette mission d'une rétribution financière.
- Insister sur l'utilité des **formations** de tuteur et proposer aux entreprises une liste de formations reconnues.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

### 5e3 : **Développement de la VAE**

- Conformément à ce que préconise la réforme du 24 novembre 2009, **signer un accord triennal de Branche concernant la VAE**, qui comportera notamment les points suivants :

- modalités d'information des entreprises et des salariés (cibles, voies de communication, choix et élaboration des messages clefs, plan d'action, etc.) ;
  - conditions propres à favoriser l'accès à la VAE dans un cadre collectif et individuel (notamment valorisation de l'accompagnement par les entreprises) ;
  - modalités de prise en charge par les OPCA des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE.
- Accompagner davantage les salariés demandeurs au moment du **montage de leur dossier**.
- *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation, Etat*

## **Axe 6 : Développer l'offre de formation continue non certifiante**

### Pourquoi cet axe

L'**offre** de formation continue non certifiante s'adressant aux entreprises du Recyclage apparaît **suffisante** en ce qui concerne les formations **générales**, mais très **limitées**, voire inexistantes en ce qui concerne les **formations spécifiques** au secteur (p.44 ; p.125-126).

Les **entreprises** du secteur sont cependant souvent très **conscientes** de la valeur ajoutée des formations (p. 125) et **en attente d'un certain accroissement de l'offre** de formations **spécifiques** (p.439-441), à coût raisonnable et **facilement accessible** quelle que soit l'implantation géographique de l'entreprise en demande (p.442-443).

### Enjeux

Au-delà des formations obligatoires, avoir la capacité de former les salariés dans des actions consacrées au cœur de métier.

### Objectifs

Compléter l'offre de formation spécifique aux entreprises du Recyclage.

### Démarche préconisée

#### ■ **Développer une formation continue sur le cœur de métier spécifique aux fonctions de production.**

- Les **CQP** existants **correspondent** à l'approche préconisée, **mais** :
  - une communication auprès des entreprises et des salariés est à développer davantage ;
  - la durée de la formation paraît souvent très longue aux entreprises, voire aux salariés.
- Sans doute serait-il profitable de développer aussi l'offre de formation sur des **modules spécifiques**, tels que présentés dans les tableaux suivants.

Les degrés de priorité de **développement de l'offre** spécifique sont déterminés en fonction de la nécessité de développement de la formation, au vu :

- de l'**offre** existante,

- des **besoins** décelés sur la base :
  - \* des réponses des entreprises et salariés,
  - \* d'un diagnostic réalisé par les consultants suite à l'enquête de terrain.
- A noter que ne sont pas mentionnées les formations obligatoires, réalisées et pour lesquelles une offre est considérée satisfaisante sur l'ensemble du territoire.

■ **En termes de flux potentiels de candidats à la formation, l'enquête réalisée auprès des entreprises apporte de premiers éléments.**

- Le secteur compte **2 276 entreprises avec salariés** au 31 décembre 2007 (p.304)<sup>64</sup>.

	% d'entreprises étant intéressées par ces thématiques de formation dans le cadre de l'enquête quantitative	Nombre potentiel d'entreprises concernées
Sécurité et prévention	42%	960
Environnement	38%	860
Prospection et communication externe	33%	450
Qualité	29%	660
Conduite rationnelle d'engins et camions	27%	610
Encadrement, management des équipes	26%	590
Compétences techniques de votre métier	25%	570
Connaissance des matériaux	22%	500
Relation client dans le cadre des tournées	21%	480
Informatique/bureautique	17%	390
Technique de vente et de négociation	17%	390
Etude de marché	17%	390
Gestion des ressources humaines	16%	360
Langues	13%	300
Magasinage, gestion des stoks, approvisionnement	12%	270
Suivi de la prestation après-vente	8%	180
Comptabilité, gestion	8%	180
Approfondissement de savoirs de base	7%	160

<sup>64</sup> Source : DADS 2007. Le Répertoire des Entreprises et des Etablissements (REE) compte 4800 entreprises en 2008. Cependant, cette source semble moins fiable car elle contient beaucoup d'entreprises ayant déjà cessé leur activité (notamment de petite taille) qui sont encore comptabilisées dans le fichier.



- A noter cependant que :
  - les **autres thèmes et/ou déclinaisons** proposés comme prioritaires sont le fruit d'une **convergence d'analyses** de l'ensemble des sources,
  - **aucune logique déterministe** n'est en outre de mise à l'égard des formations : les entreprises peuvent manifester un intérêt pour un thème sans pour autant s'inscrire concrètement dans une formation spécifiquement consacrée à ce sujet.

■ **Action 6a : Prioriser les thèmes de formation.**

**6a1 : Priorisation des thèmes de formation cœur de métier concernant la production**

		Priorité (3 † étant le degré de priorité le plus fort)	
<b>Tri et valorisation</b>	Accueil des arrivants sur le site	† †	y compris pour les opérateurs de bascule et chauffeurs
	Reconnaissance des <b>matières</b> (geste de tri, nature et qualité des matières)	† † † †	
	<b>Mélange</b> , préparation en vue d'une <b>valorisation optimum</b>	† †	
	Reconnaissance des matières dangereuses à isoler, et <b>isolement</b> des arrivages indésirables	† † † †	
	<b>Démontage</b> et dépollution	† † † †	
	Connaissances réglementaires et organisation d'une <b>veille</b> des évolutions pour l'administration de matières (tels que les DEEE, VHU, pneumatique)	† † † †	
	Production de matière, en <b>conformité</b> avec un <b>cahier des charges</b>	† †	
	Découpe et <b>conditionnement</b>	† †	
	<b>Tri et valorisation spécifique</b> de matières (textiles, palettes, plastique...)	†	
<b>Maîtrise des commandes numériques</b>	<b>Connaissances du fonctionnement</b> des machines à commande numérique, installations semi-automatisées	†	formations appelées à se développer pour le verre et le plastique en particulier
	Maîtrise de l' <b>utilisation</b> des commandes numérique et des <b>contrôles</b> nécessaires	†	
<b>Maintenance de premier niveau</b>	Connaissances <b>mécaniques et électro-mécaniques</b> de base, permettant un diagnostic entre le dysfonctionnement et le dépannage dans le cadre d'une maintenance de premier niveau ; maintenance préventive de base (graissage, entretien simple)	† † † †	
	<b>Préparation, vérification et réglage</b> des machines	† † † †	

- Il s'agirait de formations de base, à **affiner en entreprise** en fonction de leurs pratiques propres.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

**6a2 : Priorisation des thèmes de formation concernant le commercial**

Il s'agit d'une **première approche** qui doit être approfondie par les partenaires.

Les orientations présentées doivent être très **centrées sur les spécificités des entreprises** de la Branche du Recyclage.

		<b>Priorité</b> (3 + étant le degré de priorité le plus fort)
<b>Marketing et conception de prestations dans le contexte du Recyclage</b>	Repérage et connaissance des offres des entreprises concurrentes : comment <b>différencier</b> positivement sa propre <b>prestation</b>	+
	Conception de la modularité de la <b>prestation à façon</b> , en fonction des attentes de l'entreprise ou de la collectivité cliente	++
	Fixation d'une <b>politique de prix</b> de prestation modulaire, tenant compte du point mort, de la concurrence locale et de l'offre concurrente des régions proches	+
<b>Prospection et communication</b>	<b>Etude de marché</b> , identification de nouveaux fournisseurs et/ou clients potentiels, en fonction des projets de développement de l'entreprise et/ou de diversification des matières recyclées	+++
	Elaboration et mise en œuvre un plan de <b>communication</b> externe de <b>prospection</b> et d'attractivité valorisant efficacement les spécificités de l'entreprise	+++
	Communication efficace lors des contacts avec les l'entreprises et collectivités, <b>savoir présenter</b> l'entreprise	+++
	Connaissances approfondies de l' <b>environnement</b> de la Branche, des <b>matières</b> , du <b>processus de Recyclage</b> de chacune des matières gérées par l'entreprise, des <b>évolutions</b> actuelles et à venir concernant chacune de ces matières	+++
	Faire de ses <b>salariés des relais efficaces</b> de la démarche commerciale rapprochée de l'entreprise de Recyclage	+++
	<b>Langues</b> (anglais, allemand, chinois)	+++
<b>Achat, vente et négociation</b>	Techniques de vente et de <b>négociation</b> directe	++
	Elaboration et rédaction des <b>offres commerciales</b> professionnelles convaincantes, prenant en compte les spécificités des entreprises ou collectivités fournisseurs ou clientes	+++
	Réponse à des <b>appels d'offres</b> , connaître le code des marchés publics et multiplier les chances de réussite dans le cadre d'un cahier des charges de demande de prestation	+++
	Organisation d'une <b>veille stratégique</b> , suivre les évolutions des marchés et du contexte économique et réagir avec efficacité en fonction, notamment en ce qui concerne la gestion des stocks et l'approvisionnement.	++
<b>Relations fournisseurs/ clients</b>	Suivi de la prestation <b>après-vente</b> , gérer la relation client et savoir prendre en compte les spécificités de la prestation attendue (degré de qualité, rapidité de livraison, etc.)	+
	Gestion des <b>conflits</b>	++

Y compris pour les salariés hors fonction commerciale, notamment pour les chauffeurs

1/ Pour les commerciaux non issus de la Branche du Recyclage; 2/ Dans le cadre d'une diversification des matières gérées par l'entreprise

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

**6a3 : Priorisation des thèmes de formation concernant les fonctions administratives et de supports**

		Priorité (3 + étant le degré de priorité le plus fort)	
<b>Accueil des personnes</b>	<b>Organisation</b> du travail	++	Pour les nouvelles recrues en particulier
	<b>Accueil</b> des arrivants sur le site	++	
	Gestion des <b>conflits</b>	++	
<b>Administration, bureautique</b>	Informatique, <b>bureautique</b>	+	
	<b>Comptabilité</b> , gestion	++	
<b>Structuration et mise en pratique d'une GRH</b>	Conduite des démarches de <b>recrutement</b> dans l'objectif d'augmenter le niveau de qualification dans les entreprises de Recyclage	++	
	<b>Intégration</b> de nouvelles recrues dans l'entreprise (élaboration et mise en place de procédures adaptées aux entreprises de Recyclage, choix d'un tuteur les premiers temps en fonction de critères réfléchis)	++	
	Réalisation des <b>entretiens d'évaluation</b> annuels et les entretiens biannuels <b>professionnels</b> , à partir de critères propres aux entreprises de Recyclage	+++	
	Identification et la formalisation de parcours professionnels dans le cadre de <b>mobilités internes</b> .	+++	
	Construction du <b>plan de formation</b> de l'entreprise en fonction des évolutions des compétences constatées dans la Branche du Recyclage	+++	
	Prévention et gestion de l' <b>absentéisme</b>	+++	
	Mise en pratique de la <b>réglementation Seniors</b> et notamment <b>adaptation</b> des postes de travail aux <b>séniors</b>	++	
	Gestion des départs à la <b>retraite</b> (anticipation et élaboration et mise en pratique d'une procédure de transfert de savoir-faire)	+++	

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

**6a4 : Priorisation des thèmes de formation concernant la fonction de direction d'entreprise**

		Priorité (3 + étant le degré de priorité le plus fort)
<b>Elaboration et mise en pratique d'une stratégie d'entreprise</b>	Elaboration et mise en pratique d'une stratégie de <b>développement d'activité</b> et/ou de <b>diversification des matières</b> recyclées, transmission d'une vision globale de la Branche et de son environnement, culture générale en économie	+++
	Elaboration et mise en pratique d'une stratégie de <b>rapprochement</b> ou de <b>transmission</b> d'entreprise	++
	<b>Reprise</b> d'entreprise	+++
	<b>Professionalisation</b> de la fonction de direction, notamment en gestion, management RH (approche globale)	+++
<b>Encadrement et management d'équipes</b>	<b>Délégation</b> des compétences afin de créer des équipes autonomes dans de bonnes conditions de réalisation de la prestation de l'entreprise de Recyclage	++
	Identification des sources de <b>motivation</b> et mise en pratique par la récompense des efforts des salariés sur des critères adaptés aux entreprises de Recyclage (ex: satisfaction du client, renouvellement régulier de la contractualisation, procédures d'évaluation qualité particulièrement positives, etc.)	++

Pour les jeunes directeurs notamment

→ **Acteurs** : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

**6a5 : Priorisation des thèmes de formation concernant le transport**

		Priorité (3 + étant le degré de priorité le plus fort)
<b>Transport</b>	<b>Conduite</b> rationnelle	+
	[ Pour mémoire : <b>Reconnaissance des matières</b> (nature et qualité)]	+++
	[ Pour mémoire : <b>Reconnaissance des matières dangereuses à isoler, et isolement des arrivages</b> indésirables]	+++
	[ Pour mémoire : <b>Communication efficace lors des contacts avec les l'entreprises et collectivités, savoir présenter l'entreprise</b> ]	+++

Une offre abondante existe, sans qu'il soit nécessaire d'adapter à la Branche du Recyclage.

→ **Acteurs** : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

**6a6 : Priorisation des thèmes de formation concernant les fonctions d'ingénierie et expertise**

		Priorité (3 + étant le degré de priorité le plus fort)	
<b>Ingénieur QSE</b>	<b>Présentation</b> rapide de la Branche du Recyclage	++	Pour salariés sortant d'une formation spécialisée - cette présentation peut être réalisée en interne
	Formation <b>professionnalisante</b> (élaboration de procédures QSE, certification, prévention, contrôles, auto évaluation et suivi, information au sein de l'entreprise et à l'extérieur)	++	Pour les salariés ne sortant pas d'une formation spécialisée ; une offre de formation existe, non spécifique au Recyclage.
	Organisation d'une <b>veille</b> pour suivre l'évolution des réglementations (en général)	++	
	Connaissances réglementaires, organisation d'une veille, savoir se mettre à jour concernant les évolutions en matière d' <b>installations classées</b> (remplissage des dossiers, réalisation d'analyses, interprétation des données)	+++	
<b>Technicien de maintenance de niveau 2</b>	Approfondissement des <b>compétences spécifiques</b> auprès de l'équipe de maintenance interne aux entreprises de Recyclage	+++	Les techniciens de maintenance de niveau 2 seront très nécessaires et présents dans les entreprises de plus grandes tailles.
<b>Technicien de laboratoire</b>	<b>Connaissances</b> spécifiques des <b>matières</b> concernées (principalement verre, plastiques)	++	Pour les entreprises de recyclage de verre et de plastiques

→ **Acteurs** : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

**6a7 : Priorisation des thèmes de formation transversaux, s'appliquant à l'ensemble des équipes**

		<b>Priorité</b> (3 + étant le degré de priorité le plus fort)
<b>QSE</b>	Mise en <b>pratique</b> d'une <b>démarche qualité</b> dans l'entreprise de Recyclage : savoir appliquer les normes sur la base des procédures transmises	+++
	Connaissance et application des principales dispositions concernant la <b>sécurité</b> dans le cadre d'une entreprise de Recyclage, en ayant conscience des raisons pour lesquelles les normes de sécurité sont imposées	+++
	Mise en pratique au quotidien des démarches de respect de l' <b>environnement</b> au sein de l'entreprise de Recyclage	+++
<b>Santé au travail</b>	Prévention des <b>troubles musculo-squelettiques</b> dans le contexte des entreprises de Recyclage	++
	Formation de <b>sauveteur secouriste</b> du travail	++
<b>Gestion de projet</b>	<b>Elaboration et préparation</b> de la mise en œuvre du projet d'innovation ou d'amélioration	+++
	Réalisation de la démarche dans le respect des <b>délais</b> et des <b>moyens</b> alloués	+++
	Association de l'ensemble des salariés, maintien du niveau d'information nécessaire et savoir faire <b>circuler l'information</b> à l'intérieur de l'entreprise de Recyclage dans l'ensemble des équipes au long du process de Recyclage	+++
<b>Management intermédiaire, tutorat</b>	<b>Management intermédiaire</b> : savoir gérer une équipe, motiver et évaluer les salariés sous sa responsabilité	+++
	Formation <b>tutorat</b> dans le cadre des recrutements, en particulier dans le cadre de l'accompagnement des salariés en alternance (intégrer, identifier et transmettre ses compétences, professionnaliser, rendre autonome, évaluer la progression)	+++
<b>Savoirs de base</b>	Savoirs de base, avec un accompagnement fort de la part de la Branche au moment du lancement de ces formations, pour aider les entreprises à discerner leurs besoins	+++

Formations déjà très souvent réalisées

→ **Acteurs** : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

■ **Action 6b : Susciter une offre adaptée.**

**6b1 : Analyser très précisément l'offre actuelle de formation**

- Des formations consacrées à la **connaissance des produits et matières** sont **recensées** par le FORCO (1% des formations en 2007), en général non associées à des organismes de formation spécialisés.

Ce sont principalement des formations consacrées à la reconnaissance et à la gestion de produits dangereux (tels que l'amiante), formation à la dépollution de VHU.

- **Analyser l'offre actuelle** et son adéquation par rapport aux spécificités du secteur et aux besoins des entreprises ; **susciter les formations absentes** ou **orienter celles existantes** dans le sens d'une parfaite adaptation aux spécificités des entreprises du Recyclage.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation*

**6b2 : Proposition de formations dont les conditions de réalisation sont en adéquation avec les attentes des entreprises**

- Attacher de l'importance à la réalisation de formation de **durée** n'excédent pas 2 à 3 jours, en particulier pour les salariés de TPE-PME.
- Le **lieu** de la formation doit être le plus souvent **proche** de l'entreprise : les entreprises et salariés sont souvent peu enclins à ce qu'il soit nécessaire de traverser plus de 150 km pour se rendre sur le lieu de la formation.
- Proposer davantage de formations prenant mieux en compte le **matériel** présent dans les entreprises de Recyclage (engins (TP...), chaîne de manutention (tapis...), conditionnement (presse...)).

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation*



■ **Action 6c : Envisager une structure de portage pour ces formations.**

**6c1 : Relance, voire restructuration de FORMAREC**

Si FORMAREC s'avère être l'organisme de formation de Branche adapté, restructurer ses moyens de financement.

- FORMAREC est considéré comme un organisme de formation **légitime** aux yeux des chefs d'entreprise pour les accompagner dans le cadre des thématiques soulignées concernant les équipes de direction.
- Des formations ciblées sur les compétences en évolution des **chefs d'entreprise** du Recyclage (voir tableau ci-dessus) pourraient être proposées sans investissement matériel majeur.

La formation consacrée aux jeunes chefs d'entreprise, réalisée avec succès il y a quelques années, pourrait être relancée et enrichie de bases en matière de GRH.

- Utiliser l'ensemble des **moyens de communication** existants actuellement, notamment Internet, pour communiquer auprès des entreprises sur le réveil de FORMAREC.

A titre d'exemple, réaliser un **mailing** Internet **ciblé** auprès des entreprises ayant profité des formations à succès réalisées par FORMAREC ces dernières années (notamment formations gestion, sécurité, FIMO-FCOS).

- Afin de concrétiser la réflexion générée par FORMAREC et d'apporter un **soutien financier et logistique**,
  - poursuivre le travail de développement de **partenariats** entre FORMAREC et les organismes de formation :
    - \* les structures **historiquement liées** à la Branche (telles que la MPS Aquitaine ou l'ADEFA de Lille),
    - \*- poursuivre l'extension de ce réseau sur l'ensemble du territoire, tel que projeté aujourd'hui,
    - \* les structures offrant des **formations plus généralistes** sur l'ensemble du territoire, mais qui pourraient être intéressées par la création de formations plus spécifiquement axées sur les particularités du secteur ;
  - **mobiliser l'ensemble des autres sources** de financement envisageables -par exemple le FORCO, un ADEC, le FSE, les conseils généraux, les entreprises.

→ **Acteurs** : FEDEREC, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, Conseils généraux, entreprises

### 6c2 : Développement de partenariats avec d'autres organismes de formation

- Un **travail approfondi** pourrait être réalisé, en partenariat avec la Branche et des organismes de formation offrant :
  - des formations cœur de métier aujourd'hui, ou connexes,
  - des formations classiques commerciales, management, etc.afin de spécialiser des formations existantes aux spécificités des entreprises du Recyclage.
- La **Branche** doit, en collaboration avec le **FORCO** afin de s'assurer que ces formations puissent bénéficier d'une prise en charge :
  - identifier ces organismes de formation,
  - valider les lignes d'un partenariat avec les organismes de formation prêts à investir dans des formations très adaptées aux entreprises du Recyclage,
  - proposer des ajustements aux formations existantes, si nécessaire en faisant appel à des consultants spécialisés,
  - communiquer largement concernant le développement de cette nouvelle offre auprès des entreprises cibles,
  - réaliser une évaluation des formations proposées, à chaud et à froid, afin de repérer les impacts sur le terrain et apporter les ajustements éventuellement nécessaires par la suite.

→ **Acteurs** : FEDEREC, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

### ■ **Action 6d** : Lancer un dispositif partenarial et financier de portage de ce plan.

#### 6d1 : Définition des acteurs de ce dispositif

- **Définir le cadre juridique et financier du plan** de formation (fonds OPCA de la professionnalisation, FPSPP, FSE, financement de type ADEC, etc.; pilotage Branche ; structure porteuse du dispositif)

Dans le cadre d'un ADEC, rappel des actions entrant dans les possibilités de prise en charge (sous réserve des orientations de la **DIRECCTE**, à préciser) :

- les **dépenses d'ingénierie** (construction de démarches, d'actions ou d'outils visant le développement de l'emploi et des compétences pour les publics cibles ; dépenses correspondant généralement à des prestations externes)

- les **dépenses de réalisation**, concernant les actions entrant dans le périmètre de l'ADEC et bénéficiant aux publics cibles : des formations de manière très majoritaires, mais aussi VAE, etc.
- les **dépenses d'accompagnement** (dont la communication).
- En particulier envisager la **conclusion d'un partenariat** avec ce ou ces cofinanceurs, qui permettrait de disposer d'un soutien complémentaire aux actions véritablement décisives et à fort investissement, en matière d'obtention de certifications notamment.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, Conseils régionaux, Etat*

### **6d2 : Définition des objectifs**

- Le dispositif aura pour objectif de contribuer à développer les compétences cœur de métier, en structuration RH et management, en prospection et communication, etc. des professionnels afin **que leurs pratiques métier** puissent leur permettre **d'anticiper et répondre de manière novatrice et convaincante à l'évolution des besoins** du secteur.
- Une telle démarche d'actions spécifiques, ciblés et adaptées, faisant évoluer significativement les compétences dans le secteur du Recyclage, impactera positivement sur le **développement économique des entreprises** du secteur.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, Conseils régionaux, Etat*

### **6d3 : Définition des actions de formation**

Voir les **thématiques de formations définies** plus tôt (*action 6a*), qui doivent faire l'objet d'une priorisation par l'ensemble des participants au partenariat.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, Conseils régionaux, Etat*

#### 6d4 : Définition d'un champ d'application pour ce partenariat et ce montage financier

- Compte-tenu de la faible taille constatée des entreprises de la Branche, le dispositif **limité au TPE/PME** permet de couvrir avec pertinence la très grande majorité des entreprises du périmètre
- Le cas particulier des entreprises appartenant à un **groupe de plus de 250** salariés, a priori exclu de ce dispositif, devra être **traité au cas par cas** ; en effet cette nature d'entreprise concerne en dominante des entreprises de Recyclage qui ont des rôles essentiels sur le territoire.
- La sélection par le seul code NAF (appartenance ou non au périmètre défini en début de CEP) devra faire l'objet d'une analyse fine afin d'éviter d'écarter des entreprises qui auraient déjà entrepris une démarche de diversification et d'élargissement du champ de leur compétence.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, Conseils régionaux, Etat*

#### 6d5 : Définition des publics cibles prioritaires (sous réserve de leur éligibilité)

- Les **dirigeants des petites et moyennes entreprises** visées, sur les actions définies plus haut. Il pourrait être envisageable, afin dans un premier temps de donner une toute priorité aux chefs d'entreprise des plus petites structures ; pour cela de,
  - définir éventuellement une limite applicable aux responsables des sociétés de moins de 50 salariés,
  - accepter les statuts non salariés.

Ce contingentement doit cependant pouvoir être assoupli en fonction des entreprises et du nombre des inscriptions

- les **salariés** :
  - en cours d'intégration dans l'entreprise ou en projet d'évolution/mobilité professionnelle interne forte afin d'accélérer l'acquisition des compétences recherchées et augmenter plus efficacement et rapidement leur niveau,
  - fragiles (notamment seniors et 1ers niveaux de qualifications, nombreux dans la Branche et concernés en premier plan par les nécessaires évolutions de compétences soulignées par le CEP),

- si les OPCA s'avèrent en limite de financement sur ce dispositif, les tuteurs/maîtres d'apprentissage, le secteur recourant encore très peu aux dispositifs en alternance, notamment par défaut de temps et de formation.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, Conseils régionaux, Etat

■ **Action 6e**: Communiquer sur les formations proposées, non seulement sur leur mise en place, mais aussi leur utilité.

**6e1 : Communication sur la valeur des formations**

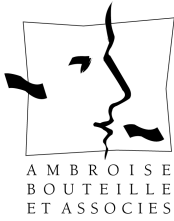
- En fonction des moyens disponibles aujourd'hui, **insister** encore davantage sur l'information auprès des entreprises concernant la **valeur des formations**.
- Cette communication semble particulièrement **incontournable** en ce qui concerne les formations :
  - s'adressant aux **chefs d'entreprise**, qui ne sont pas toujours sensibilisés à leurs propres besoins en formation,
  - concernant les **savoirs de base**,
    - \* sujet potentiellement porteur de discrimination,
    - \* le déficit n'est pas toujours évident à déceler.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

**6e2 : Proposition d'un accompagnement plus poussé des entreprises pour les aider à bien choisir leurs formations**

Il est souvent difficile, en particulier pour les plus petites entreprises, de s'y retrouver.

- **Diffuser** chaque année auprès des entreprises une **liste** de formations spécialisées, par les moyens de communication habituellement utilisés par FEDEREC et le FORCO.
- Une **présélection** pourrait être réalisée par FEDEREC, afin de faciliter le choix des entreprises.
- Sur les problématiques spécifiques et actuelles de la Branche, **outiller les conseillers formation** du FORCO, pour un soutien encore plus efficace concernant la formalisation des plans de formation des entreprises.



→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

**6e3 : Inscription de ces démarches de communication dans le cadre du dispositif partenarial suggéré dans l'action 6d**

Un ADEC notamment permet que soient prises en charges les dépenses d'accompagnement concernant les actions de communication conduites par les signataires et les organismes relais facilitant la mise en œuvre des projets ; ces actions peuvent être partiellement réalisées par un prestataire extérieur.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation, Conseil régionaux, Etat

## **Axe 7 : Développer les actions concernant les seniors**

### *Pourquoi cet axe*

La pyramide des âges du secteur comportent une part importante des 40-45 ans et des seniors en comparaison avec la pyramide des âges en France tous secteurs confondus (p.323). Les entreprises **apprécient** d'ailleurs leurs **seniors** pour leur expérience dans un secteur où l'offre de formation consacrée au cœur de métier est encore à développer (p. 131).

Le secteur va assister cependant à des **départs à la retraite** dans des quantités non négligeables ces prochaines années (p. 131, p.134), en raison notamment de la nature des postes (p. 131) et de la nécessité pour certains métiers d'être en suffisamment bonne santé pour être opérationnel (en particulier dans les postes où il est nécessaire de porter des charges potentiellement lourdes, par exemple dans certaines entreprises de recyclage de textile). Certaines entreprises tentent de proposer des postes adaptés pour maintenir en activité leurs salariés plus âgés, mais les entreprises soulignent que le nombre de ces postes identifiés est limité (p. 131).

Conformément à la loi, un **accord de Branche** existe pour les entreprises du Recyclage. Mais une **proportion importante d'entreprises** a semblé encore **désarçonnée** face à son application - en grande partie parce que les plus petites entreprises n'ont pas encore eu le temps de se pencher pleinement sur la question.

En outre, un certain nombre de plus petites entreprises **se préparent souvent insuffisamment** aux départs à la retraite de personnes clés de l'entreprise (p.132-133). Un soutien plus appuyé en la matière s'avère donc avoir du sens dans ce domaine.

### *Enjeux*

Aider les entreprises à maintenir dans l'emploi les travailleurs seniors, par ailleurs appréciés pour leur expérience.

### *Objectifs*

Accompagner les entreprises dans leurs démarches en ce sens, en adéquation avec leurs besoins et leur développement.

■ **Action 7a : Aider les entreprises à être à jour en matière de respect de la législation en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.**

**7a1 : Poursuite d'une diffusion active des informations concernant la législation en vigueur depuis le 1er janvier 2010**

- Faire un **mailing** ciblé sur les **entreprises** adhérentes de **50 salariés et plus** présentant la loi et précisant les démarches à mettre en œuvre dans les entreprises.
- Créer une **rubrique** consacrée sur le **site Internet de FEDEREC** :
  - reprenant la **présentation** de la loi,
  - permettant des **liens** Internet directs avec les textes et les sites du Ministère.

**7a2 : Proposition aux entreprises de réaliser une auto-évaluation de leur situation**

Dans le cadre de la création de la rubrique sur le site **Internet de FEDEREC** suggérée dans la sous-action 7a1, ajouter :

- une série de **critères** et **indicateurs** et proposant aux entreprises de Recyclage de **s'auto-évaluer**, à partir d'un quizz rapide ;
- en fonction des lacunes détectées dans les entreprises, **identifier des types d'actions** à mettre en œuvre dans l'entreprise : sur le principe des tests, un court texte pourrait être automatiquement généré suite aux réponses enregistrées par les entreprises ;
- associer à un **service FAQ** apportant des réponses aux questions les plus fréquemment posées par les entreprises.

→ **Acteurs** : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation

■ **Action 7b : Poursuivre l'accompagnement concret de la mise en place des plans seniors dans les entreprises de Recyclage.**

**7b1 : Suggestions concrètes aux entreprises pour ajuster leur plan d'actions sur le terrain**

Proposer sur le site Internet des **modèles d'ajustements** et de **plan d'actions** associés à l'accord de Branche concernant les domaines d'actions concernés :

- le recrutement des salariés âgés,



- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation

### 7b2 : Proposition de kits, de process opérationnels à adapter aux entreprises

concernant :

- l'**anticipation** et la **gestion des départs** à la retraite, en présentant comment :
  - réaliser un état des lieux des départs à prévoir dans les deux ans,
  - formaliser sous modèle informatique, afin de faciliter les simulations,
  - réfléchir concrètement aux solutions à proposer pour remplacer les salariés partant à la retraite (mobilité horizontale, verticale, regroupement de deux postes, recrutement, etc.),
  - élaborer un plan d'action pour concrétiser ces réponses dans les délais impartis.
- les **transferts de savoir-faire** : formaliser le repérage des savoir-faire et comment s'assurer que les personnes expérimentées, sur le départ, aient transmis à leurs successeurs l'ensemble de leur savoir-faire.
- **Diffuser** ces documents parallèlement à une **présentation** de cet accompagnement,
  - lors des visites en entreprise par les conseillers formation le cas échéant,
  - ou à l'occasion de rencontres organisées par FEDEREC auprès des entreprises adhérentes.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO

### 7b3 : Proposition d'un accompagnement sur le terrain des entreprises pour la mise en œuvre concrète de ce plan d'actions

- **Financer des consultants** (ex : ergonomes) qui pourraient visiter les entreprises et proposer des **aménagements concrets**, à moindre coût si souhaité.

Proposer cette offre :

- dans le cadre des **lettres** envoyées par FEDEREC,
- sur la page du **site Internet** consacrée à cette problématique.
- Réaliser une série de **fiches** par poste principalement concerné, en fonction des retours des consultants, afin de **diffuser les conclusions** des diagnostics réalisés sur le terrain (en gardant bien sûr l'anonymat des entreprises visitées).

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO*

■ **Action 7c : Lancer des projets ciblés sur les seniors.**

**7c1 : Proposition de formations spécifiques aux responsables de la mise pratique des plans d'actions**

- Proposer des formations aux **interlocuteurs RH** ou à l'**encadrement** des entreprises de Recyclage destinées à les aider à mettre en place les accords et plans d'actions Seniors.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO*

## **Axe 8 : Développer les actions concernant les travailleurs handicapés et travailleurs en insertion**

### *Pourquoi cet axe*

**Historiquement**, le secteur du Recyclage a l'image de travailler avec une proportion importante de **salariés en insertion** ou **handicapés** (p.36, p.330-331). Cette proportion relève surtout d'un **engagement social** des entreprises concernées, qui pour certaines d'entre elles sont tout à fait spécialisées dans cette dimension (p.36).

Pourtant, la **part** de salariés en insertion ou handicapés s'avère **moins élevée** que l'on ne pourrait le penser : à titre d'exemple, le taux d'accès des salariés handicapés des établissements de 20 salariés et plus est le même que celui constaté au niveau national (p.330) et ce sont surtout les entreprises employant des travailleurs en insertion ou handicapés qui anticipent une hausse de ces effectifs à court terme (p. 413-416).

Il apparaît que la majorité des entreprises, et bien sûr en premier lieu celles qui n'emploient pas aujourd'hui de salariés en insertion ou handicapés, sont souvent **peu informées** des définitions relatives à ces travailleurs et des aides qui peuvent leur être accordées.

Parallèlement à cela, certains **éco-organismes** précisent qu'une proportion de salariés en insertion est nécessaire pour passer contrat (p.36).

Un **nouveau contrat unique** vient en outre d'être lancé pour faciliter l'embauche de ces publics.

Un **accompagnement** par la Branche concernant ces publics semble donc être tout à fait d'**actualité**.

### *Enjeux*

Poursuivre l'intégration dans les entreprises de la Branche des publics handicapés et en insertion, afin de valoriser la diversité et de respecter les réglementations en vigueur.

Il apparaît notamment que dans la plupart des entreprises, il serait tout à fait envisageable d'employer davantage de salariés handicapés, en respectant une logique de productivité et de compétitivité

### Objectifs

Accompagner les entreprises dans leurs démarches en ce sens, en adéquation avec leurs besoins et leur développement.

### Démarche préconisée

#### ■ **Action 8a** : *Communiquer sur la définition du handicap ainsi que sur les aides afférentes afin d'accroître les recrutements de ces publics.*

- Les entreprises ont souvent une **approche très restrictive** de ces publics – à titre d'exemple, le handicap est notamment souvent compris comme un handicap lourd, ce qui ne représente en réalité qu'une minorité des handicapés.

#### 8a1 : **Communication sur trois thèmes identifiés**

- Les **supports de communication habituellement utilisés** par FEDEREC pourraient notamment être mis à contribution (en particulier newsletter, site Internet), pour une communication sur trois thèmes :
  - définition précise et réalité des handicaps concernés,
  - recensement des **avantages** d'une **embauche de salariés handicapés**, outre les arguments financiers :
    - \* les salariés **handicapés** sont en général particulièrement **motivés** par leur travail et très **fidèles** à leur entreprise,
    - \* l'intégration de salariés handicapés permet aussi très souvent de renforcer la **solidarité au sein des équipes** et de développer des valeurs de respect et d'ouverture d'esprit,
  - information des entreprises concernant le **décali de la majoration de la contribution AGEFIPH** : compte tenu de la conjoncture économique, les entreprises de 20 à 49 salariés n'ayant réalisé aucune action positive en 2006, 2007, 2008 et 2009 au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, disposent d'un délai supplémentaire pour être en conformité ou s'acquitter de la contribution majorée auprès de l'AGEFIPH (1500 fois le Smic horaire).

Ces PME peuvent réaliser une des actions ci-dessous jusqu'au 30 juin 2010 :

- \* embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en CDI, en CDD, en contrat d'intérim ou en contrat de mise à dispositions ;
- \* conclusion d'un contrat avec un établissement de service d'aide par le travail (Esat), une entreprise adaptée (EA) ou un centre de distribution de travail à domicile (CDTD) ;

\* conclusion d'un accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Ces entreprises peuvent remplir leur Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (DOETH) 2009 et payer leur contribution à l'AGEFIPH jusqu'au 31 juillet 2010.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, Etat

### **8a2 : Diffusion de témoignages d'entreprises et de salariés illustrant ces propos**

- **Diffuser**, via les outils de communication habituellement utilisés par FEDEREC et le FORCO, des **témoignages d'entreprises et de salariés** handicapés ou en insertion.

Ces thématiques pourraient notamment faire l'objet d'un **dossier** distinct dans les revues professionnelles réalisées par FEDEREC : une série d'articles permettrait de préciser

- les définitions,
- les modalités de recrutements et aides associées,
- les témoignages,
- les liens Internet reliant aux sites des Ministères en charge de ces dispositifs et présentant les textes de loi.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, Etat

### **■ Action 8b : Souligner les avantages à recruter des salariés handicapés ou en insertion.**

#### **8b1 : Recensement des avantages pouvant séduire les entreprises (sur le même principe que la sous-action 8a1)**

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, Etat

### 8b2 : Réalisation d'une communication consacrée au lancement du contrat unique d'insertion (CUI)

- A l'occasion de la communication proposée en 8a1, informer les entreprises sur le lancement du **contrat unique** d'insertion (CUI)<sup>65</sup>, dont l'objectif est entre autres de simplifier les démarches pour les entreprises.

En ayant recours au CUI, l'employeur peut bénéficier :

- d'une aide de l'État et du Conseil Général couvrant 50% du SMIC brut chargé,
- d'une aide de son OPCA couvrant :
  - \* la prise en charge intégrale des frais de formation
  - \* une partie du salaire lorsque le salarié est en formation
  - \* les dépenses liées au tutorat.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, Etat

- **Action 8c** : *Proposer aux entreprises une formation destinée à faciliter la professionnalisation des acteurs de l'entreprise qui participent à l'intégration des personnes handicapées.*

### 8c1 : Analyse de l'offre existante en la matière

Cette formation pourrait dès lors en particulier s'adresser aux interlocuteurs RH, issus de l'encadrement, Représentants du personnel, communication.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

### 8c2 : Présentation et proposition de ces formations ciblées

- **Communiquer** au sujet de ces formations dans le cadre des articles et manifestations suggérées dans les sous-actions 1a3 et 8b2.
- **Dégager des financements** pouvant inciter les entreprises à participer à ces formations (par exemple dans le cadre de **partenariats** avec l'Etat ou les conseils régionaux).

---

<sup>65</sup> Mis en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation, Etat

■ **Action 8d** : *Accompagner les entreprises dans les démarches attendues dans le cadre du CUI en contrepartie du soutien financier.*

Il est en effet attendu que l'**entreprise s'engage** davantage pour l'insertion durable du salarié en contrat aidé.

**8d1** : Présentation et proposition de formations ciblées

- Proposer des formations présélectionnées pour officialiser le **tutorat** au sein de l'entreprise parmi les salariés qualifiés, afin de favoriser la prise rapide de poste du salarié en insertion et le développement durable de ses compétences.
- En complément du tutorat, inclure au moment de l'accompagnement à la définition du plan de formation de l'entreprise la **formation du salarié aidé**.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

**8d2** : Accompagnement des entreprises dans l'élaboration du bilan des actions engagées

L'élaboration du **bilan des actions engagées** est notamment nécessaire au renouvellement de la convention ou à une nouvelle signature.

Proposer un accompagnement par un conseiller et/ ou dans le cadre d'un forum de questions sur le site Internet de FEDEREC.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation

■ **Action 8e** : *Aider les entreprises à identifier les postes qui pourraient être occupés par des salariés handicapés ou en insertion et proposer des candidatures adaptées.*

**8e1** : Aide aux entreprises pour distinguer les postes pouvant être occupés par des salariés handicapés ou en insertion

- Sur la base des référentiels métiers existants, **souligner les postes** qui ne pourraient **pas** être **occupés** par des **salariés** souffrant d'un certain **handicap** ou par des salariés en **insertion** : cette liste sera **restrictive** et permettra de souligner

qu'en dehors de cas lourds, la **plupart des postes sont accessibles** aux personnes handicapées.

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO, organismes de formation*

### 8e2 : Développement de partenariat avec les promoteurs de l'emploi de ces publics

- La Branche pourrait développer encore davantage les **partenariats** et rapprochement existants avec les acteurs de l'**insertion** et de la **promotion de l'emploi** des personnes **handicapées** (dont l'Agefiph) :

- mettre **en ligne** sur le site de FEDEREC des **candidatures et offres d'emploi** concernant des salariés handicapés ou en insertion, au côté des candidatures et offres classiques,
- **faire intervenir des promoteurs** de l'emploi des personnes handicapées ou en insertion à l'occasion de **manifestations FEDEREC** existantes (consacrées à d'autres thèmes),
- **proposer aux entreprises**, via les moyens de communication FEDEREC existants, de se **mettre en relation** avec :
  - \* des **agences** d'intérim ou de recrutement spécialisées,
  - \* des **entreprises sous-traitantes** employant des salariés handicapés ou en insertion, notamment pour les activités potentiellement externalisées telles que l'entretien des locaux,

**diffusion des coordonnées** et d'une brève **description**, ainsi que des éventuelles **conditions privilégiées** accordées aux entreprises de Recyclage dans le cadre d'un partenariat avec la Branche (publicité de ces structures auprès des entreprises de la Branche contre tarifs avantageux des prestations de services).

→ *Acteurs : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO*



## **Axe 9 : Développer les actions concernant les femmes dans les entreprises du Recyclage**

### Pourquoi cet axe

Culturellement, le secteur du Recyclage est **majoritairement masculin** (78% des salariés du secteur sont des hommes – p. 322 ; p.102), **sauf quelques spécialités** qui se révèlent spécifiquement féminines (p.102-103).

La place des femmes dans le secteur **évolue** cependant :

- elles sont en **légère augmentation** dans le secteur depuis 1998 (p.322),
- leur **taux d'accès à la formation** est très **légèrement inférieur** à celui des hommes dans la Branche : l'inégalité est donc nettement moins marquée qu'au niveau national, où le taux d'accès à la formation tous secteurs confondus est deux fois moindre pour les femmes que pour les hommes (p.363),
- elles sont **de plus en plus reconnues** et placées à des postes à responsabilité (p.103).

### Enjeux

Souligner encore davantage les qualités de travail et le potentiel de la main d'œuvre féminine dans les entreprises du Recyclage.

### Objectifs

Accompagner le développement des entreprises et participer à la diminution des inégalités hommes/ femmes, dans le respect des équilibres de chacun.

### Démarche préconisée

- **Action 9a** : *Identifier les indicateurs les plus pertinents dans le cadre du rapport que la Branche doit réaliser tous les 3 ans concernant l'égalité professionnelle (art. L132-12 Code du travail) et dans le cadre de l'ensemble des négociations annuelles avec les partenaires sociaux.*

#### 9a1 : Analyse des thématiques les plus adaptées

- **Valider** dans le cadre d'un accord entre l'ensemble des partenaires le **choix thématiques** à analyser.

**4 thématiques** principales ressortent comme essentielles tous secteurs confondus, qui semblent aussi pouvoir être utilement étudiées dans le cadre du Recyclage :

- la réduction des écarts de **rémunération** : les entreprises doivent définir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
  - la prise en compte de la **parentalité** afin de concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale,
  - la lutte contre les discriminations à l'**embauche**,
  - la **mixité des métiers**,
  - le développement de l'**encadrement** féminin.
- **Rechercher les données existantes** concernant chacune de ces thématiques.
  - Mettre en place un **suivi des évolutions** de chacune de ces thématiques, notamment dans le cadre du **rapport de Branche**.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO

**9a2 : Proposition d'une réflexion concrète pour remédier aux difficultés qui pourraient apparaître**

- Pour **certaines thématiques**, les **actions** à mener pourraient être relativement **conventionnelles** - c'est notamment le cas en ce qui concerne :
  - la réduction des écarts en matière de rémunération,
  - le développement de l'encadrement féminin
- **D'autres** thématiques, telle que la mixité des métiers, seront **plus délicates** à gérer dans la mesure où les pratiques des entreprises du Recyclage sont :
  - **culturellement assises**,
  - fondée sur des **contraintes physiques** (notamment dans le cadre du port de charges lourdes).

Dans le cadre des négociations, prendre en compte les éventuelles réticences des entreprises et réfléchir à des propositions concrètes à proposer sur le terrain dans l'objectif de diminuer sensiblement les écarts hommes/femmes - à titre d'exemple, réfléchir à des financements complémentaires pour favoriser la poursuite du développement d'une mécanisation diminuant le poids des charges à transporter.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO

- **Action 9b** : *Informier et accompagner les entreprises dans leurs démarches de rédaction de rapport de situation comparée, destiné à poursuivre l'atténuation des discriminations homme/femme.*

**9b1 : Communication autour du Guide de réalisation du rapport de situation comparée**

- Proposer par exemple sur le site de FEDEREC un **lien** permettant d'accéder directement au **Guide de réalisation** du rapport de situation comparée proposé par le Ministère du travail.
- Proposer des **exemples** (éventuellement fictifs, en tout état de cause anonymés) de rapport rédigé.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation

**9b2 : Relance des entreprises concernant leur obligation de réalisation de ce rapport**

- **S'enquérir de la réalisation de ce rapport**, en particulier dans les plus grandes entreprises.
- **Se renseigner** autant que possible sur les **critères sélectionnés** dans les entreprises pour mesurer au niveau des écarts hommes/femmes potentiellement existants, afin de faire évoluer si nécessaire le choix des critères opérés par la Branche.

→ *Acteurs* : FEDEREC, organisations syndicales de salariés, toutes les instances et organismes paritaires traitant de l'emploi et de la formation, dont le FORCO