



Etude prospective sur l'évolution des filiales et des métiers des activités de recyclage suivies par FEDEREC

Diagnostic régional AURA

Décembre 2022

SOMMAIRE

Rappel de la commande

Élément de contexte et problématique

Définition du territoire d'analyse

Objectifs visés et résultats attendus

Modalités de réalisation

Données et analyse qualitative

Les entretiens menés sur le territoire de l'AURA

Les pratiques de formation des entreprises

Les besoins en compétences et en formation des entreprises

Les modalités de formation attendues

Focus sur les filières CSR, véhicules du futur, biodéchets et BTP

Données et analyse quantitative

Le questionnaire auprès des adhérents de FEDEREC

La cartographie de l'offre de formation

Regard du consultant & préconisations

Rappel de la commande

Élément de contexte et problématique

Définition du territoire d'analyse

Objectifs visés et résultats attendus

Modalités de réalisation

Eléments de contexte et problématique

La filière du recyclage et de la valorisation des déchets

1. L'activité de la filière

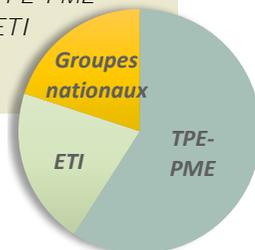
- La filière regroupe les activités liées à la collecte, au traitement et à la valorisation des déchets.
- Elle est l'un des principaux piliers de l'économie circulaire dont l'objectif est de passer d'un modèle linéaire (extraire, fabriquer, jeter) au profit d'un modèle plus sobre et plus efficace dans l'utilisation des ressources.
- La filière de transformation et de valorisation contribue significativement à la réduction de l'enfouissement des déchets et à la diminution de la consommation des ressources en collectant mieux les déchets et en les recyclant au maximum.

2. L'emploi dans la filière

- En 2021, le nombre d'emploi de la filière est en progression et représente 32 600 personnes, soit une hausse d'environ 4,9% depuis 2020.
- Le recours au chômage partiel et aux modalités définies par accord sectoriel a permis de conserver les salariés et compétences malgré la crise. Le secteur est composé à 87% de CDI.

La branche des Industries et Commerces de la récupération au niveau national :

- 1200 entreprises
- 2450 établissements
- 65% des établissements sont des TPE-PME
- 23% des établissements sont des ETI
- 5 groupes nationaux soit 22% des établissements



3. Les métiers de la filière*

- Une majorité de salariés se retrouve dans les familles exploitation/maintenance et logistique/transport.
- Les métiers de l'ingénierie "R&D et QHSE" représentent 4% de l'effectif salariés : responsables de laboratoire, ingénieurs méthodes et responsables QSE.
- Les métiers "achats et ventes" représentent 7% de l'effectif salariés : assistants de vente, commerciaux, technico-commerciaux, en amont et acheteurs en aval.
- Les métiers "gestion et fonctions supports" représentent 18% de l'effectif salariés : secrétaires, opérateurs de bascule, responsables d'expédition et comptables.
- Les métiers "logistique et transport" représentent 32% de l'effectif salariés : chauffeurs, caristes-conducteurs d'engins.
- Les métiers "exploitation et maintenance" représentent 39% de l'effectif salariés : opérateurs de tri manuel et spécialisé, agents et responsables de maintenance, responsables d'exploitation, responsables de site, responsables hygiène et sécurité.

4. Les compétences attendues et la formation initiale

Les techniciens du recyclage proviennent de secteurs divers : chimie, biochimie, électromécanique, hydraulique ou plasturgie. La formation initiale propose aux jeunes candidats des CQP pour les opérateurs, des BTS liés à la qualité, les déchets et l'environnement. Avec un Bac+5 et un diplôme d'ingénieur en environnement ou sécurité industrielle, ils accèdent aux métiers de responsables.

Le Bac Pro option « Gestion des pollutions et protection de l'environnement » prolongé par un BTS est recherché sur les métiers liés au process. L'étude nationale Opco2i* relève l'émergence de nouvelles compétences à l'horizon 2030 pour "améliorer la productivité et le rendement des moyens de traitement" et "s'adapter aux évolutions numériques". Les besoins en compétences sectorielles, qualité et sécurité au travail sont les plus marquants.

5. La représentation régionale de la filière

La répartition régionale des établissements ayant une activité de recyclage montre que les entreprises sont implantées à proximité des zones d'activités industrielles et commerciales.

La région AURA représente la troisième région de France avec en 2020, 300 établissements comprenant 4150 salariés. Selon le rapport Kyu, cette répartition est corrélée au tissu industriel de la région source de matières premières pour le recyclage.

Dans la branche, 65% des salariés sont ouvriers, 78% d'hommes en 2017 et 87% en CDI (Source FEDEREC).

Cette même étude* relève une augmentation sensible du nombre d'emplois à l'horizon 2030 du fait d'une « dynamique forte de renouvellement et de croissance ».

* Etude prospective emploi compétences pour les industries et commerces de la récupération, OPCO2I – Kyu- 2022

Eléments de contexte et problématique

Fort de ces constats et de ces perspectives, FEDEREC souhaite mettre en place dès 2023 un centre technique national de formation (EN2R) avec des délégations régionales afin de permettre aux entreprises, notamment les PME-TPE, de trouver en proximité des actions de formations adaptées aux spécificités des entreprises et **d'accompagner** les salariés dans leur parcours au moyen **d'un** dispositif le plus personnalisé possible.

Ce projet **s'inscrit** dans le cadre stratégique du Plan de Relance et des axes définis dans le cadre du CSF déchets autour des enjeux prioritaires de transition écologique et de compétitivité/souveraineté.

L'**appui** de la DGEFP et du Haut-Commissariat aux compétences est un élément central de réussite du projet.

Définition de la demande.

- Dans le cadre de ce projet en région, une réunion de travail a eu lieu le 08 mars 2022 en présence de la DREETS, de FEDEREC et de l'**Afpa** afin de permettre de délimiter le contour **d'un** diagnostic visant à objectiver les besoins en emploi et compétences sur les filières et préciser les besoins en lien avec les métiers des activités de recyclage.
- Un focus particulier a été demandé sur les filières CSR, véhicules du futur, BIO déchets et BTP à **l'échelle** de la région.
- A noter **qu'en** parallèle une convention a été signée le 12.10.21 à POLLUTEC entre la Région Auvergne-Rhône-Alpes, l'**ADEME** et FEDEREC Centre & Sud-Est. Celle-ci vise à établir un partenariat destiné à développer le recyclage et la valorisation des déchets, de manière à réduire **l'enfouissement**, diminuer la consommation des ressources en augmentant la performance du recyclage et en sécurisant ses débouchés.

Ces démarches complémentaires pourront être partagées avec la mise en place **d'un** comité de pilotage DREETS/AFPA/FEDEREC /CR/ADEME dans le cadre de cette démarche de diagnostic.

FEDEREC CENTRE ET SUD-EST, fédération professionnelle des entreprises du recyclage, recouvre les régions administratives Bourgogne Franche-Comté et Auvergne Rhône-Alpes qui sont composées de 21 départements.

Sur ce territoire, sont répartis 400 sites et 5 650 salariés. Cela constitue un maillage cohérent au service des politiques environnementales régionales.

La région Centre et Sud-Est est constituée à **43 % d'établissements appartenant à des groupes nationaux**, et à 57 % des établissements ETI, PME ou TPE.

Le découpage grande région



Part de FEDEREC CSE / national

16,7 % de sites

18,2 % des salariés

Les 12 filières



Définition du territoire d'analyse

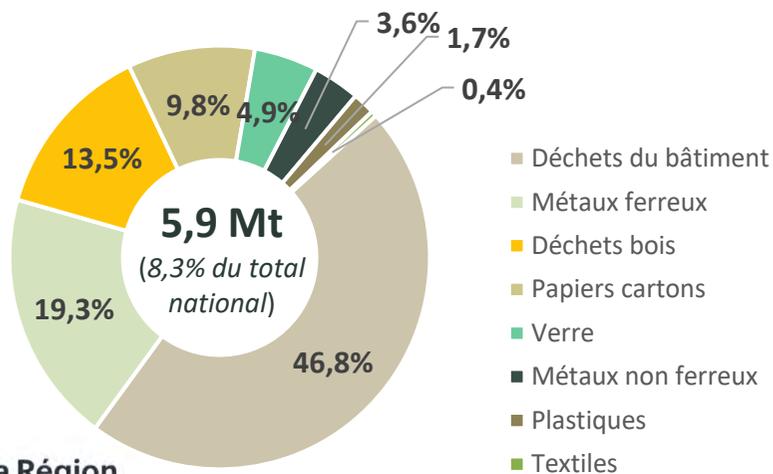


*Auvergne Rhône-Alpes
300 sites,
4150 employés*

Les travaux ont été réalisés sur la région Auvergne Rhône Alpes et les filières concernées sont celles représentées par FEDEREC.

Un focus particulier a été fait sur les filières CSR (combustible solide de récupération), véhicules du futur, BIO déchets et BTP.

**Déchets collectés pour recyclage
(Auvergne-Rhône-Alpes - 2020)**



Le développement de la collecte et du recyclage doit **s'accompagner d'un** développement des débouchés :

- Assurer le développement des filières de recyclage et de consommation des Matières Premières issues du Recyclage (MPiR),
- Accroître l'**intégration** des MPiR et des matières recyclées dans les produits manufacturés via des dispositifs incitatifs,
- Développer la valorisation énergétique des flux sans débouchés matières (valorisation énergétique des déchets de bois, CSR).
- Disposer de capacités suffisantes **d'élimination** des déchets ultimes et refus de tri ne pouvant faire l'**objet** de valorisation

Au niveau national, l'**année** 2020 a vu une diminution des tonnages collectés (-4,7%) et du chiffre **d'affaires** (-10,7%) du fait de la crise sanitaire.

Un rebond a été constaté en 2021, avec une reprise des collectes et une envolée des prix des matières.

Le secteur doit en parallèle faire face à de nombreux enjeux organisationnels et réglementaires.

Objectifs visés et résultats attendus

Etude prospective sur l'évolution des filières et des métiers des activités de recyclage suivies par FEDEREC

- Ce diagnostic régional **s'appuie** sur les travaux nationaux commandés par l'OPCO21 (Kyulab) et le plan **d'actions** qui en a résulté.
- Un focus particulier examine les filières CSR, véhicules du futur, BIO déchet et BTP.
- Ce travail régional **s'inscrit** dans le cadre de la convention AURA/ADEME/FEDREC/CSE et demande la constitution **d'un** COFIL au sein duquel ces représentants seront mobilisés.

Livrable attendu : deux livrables distincts



Les résultats de ce diagnostic territorialisé ont pour objet de :

- Identifier clairement les évolutions métiers et les compétences attendues par les entreprises du territoire
- Analyser **l'appareil** de formation en place dans la région
- Alimenter le travail de construction de **l'offre** de formation généraliste sur la connaissance sectorielle du recyclage en cours de réflexion. Déterminer les attentes des entreprises sur des certifications/titres à développer
- Analyser les freins éventuels à la formation

Modalités de réalisation

Notre démarche et éléments de méthode

Travail participatif et collaboratif

Un comité de lancement des travaux s'est réuni pour définir les modalités de réalisation de l'étude. Il est constitué de représentants de la DREETS, de FEDEREC et de l'AFPA.

Le rôle de ce collectif sera de valider les points intermédiaires, de mobiliser les acteurs à rencontrer, de débloquer rapidement des situations et de suivre ponctuellement l'évolution des travaux.

Travaux de collecte et d'analyse

Les travaux de collecte de l'information se dérouleront en 3 temps (pouvant pour certains être réalisés en parallèle) :

1. Recueil quantitatif des besoins en compétences et formation des entreprises de la branche en région
2. Recueil de la parole des entreprises des 4 filières principales (CSR, véhicules du futur, BIO déchets et BTP)
3. Référencement de l'offre de formation existante sur la région AURA

Développement des outils nécessaires à la collecte

Afin de recueillir les informations auprès de acteurs de terrain, des outils spécifiques ont été développés :

- Un questionnaire dédié aux entreprises de la région hébergé par Sphinx®
- Une base de données référençant les actions de formation dédiées aux métiers du recyclage hébergée par PowerBI® (issue des données de Via Compétences, Carif-Oref Auvergne Rhône-Alpes, septembre 2022).
- Une grille d'entretien coconstruite avec FEDEREC développant les thèmes des besoins en formation, des besoins de recrutement, de l'attractivité et des évolutions technologiques.



Enquête Métiers Recyclage AURA

- Carte d'identité de l'entreprise

1. Nom/Esse : Nom de l'entreprise

2. Taille/Esse : Taille de l'entreprise (De 1 à 9 salariés; De 10 à 19 salariés; De 20 à 49 salariés; De 50 à 99 salariés; De 250 à 499 salariés; De 500 salariés et plus)

3. Filière/Esse : Dans quel(s) filière(s), vos activités s'intègrent-elles ? (Classées par ordre décroissant: BTP; Déconstruction automobile; DEEE; Métaux; Non ferreux; Plastiques et bois; Plastiques; SYRES; Textiles; VALORDEC; Verré (ex CYCLEM))

4. Commune : Commune de l'entreprise

5. CP : Code postal de la commune de l'entreprise

6. typologie/Esse : Typologie de l'entreprise (ETI; PME; TPE; Groupe)

7. Groupe : Si votre entreprise appartient à un groupe, lequel ?

8. Niv/Decision : Les décisions en matière de formation sont-elles prises au niveau local ? (Oui; Non)

- Formation

9. Modalité/Formation : Quelles sont vos modalités actuelles de formation ? (Organisme de formation interne; AFEST; Tutorat; Formation sur le terrain; Alternance complet dans un organisme extérieur; Autre)

11. Besoins/Form12-18mois : Avez-vous des besoins en formation dans les 12 à 18 mois ? (Oui; Non)

12. Besoins/Métiers/Form : Pour quels métiers avez-vous des besoins en formation ? (Cariste/Conducteur d'engins; Chauffeur poids lourd; Chef d'équipe; Opérateur de tir manuel; Opérateur de tir automatisé; Responsable de maintenance; Agent/opérateur de maintenance; Responsable exploitation)

Grille d'entretien entreprises adhérentes FEDEREC

Etude sur les besoins en formation et l'évolution des filières et des métiers pour les activités de recyclage suivies par FEDEREC

Nom de la structure : Cliquez ici pour taper du texte.

Nom et fonction de l'interlocuteur : Cliquez ici pour taper du texte.

Nom du Consultant : Cliquez ici pour taper du texte.

Date du RDV : Cliquez ici pour entrer une date.

Rappel des Objectifs :

- Comprendre les besoins actuels des entreprises en matière de recrutement et de formation
- Anticiper les besoins futurs
- Etudier les attentes des entreprises quant à la future école de formation des métiers du recyclage

Prérequis : avoir répondu au questionnaire en ligne

Après "11-Besoins/Form12-18mois", Aller à 07...

La réponse est obligatoire Une question "Si A..."

Organisme formateur	Adresse	Code postal	Commune	Activité
Corinnelle Tesson	Corinnelle Tesson			
Lucie Charles et Adrien Dupuis	Lucie Charles et Adrien Dupuis			
Criste scolaire Albert Londres (cycle professionnel)	Criste scolaire Albert Londres (cycle professionnel)			
Lucie polytechnique La Fayette	Lucie polytechnique La Fayette			
Lucie professionnelle Godofroy de Bouillon	Lucie professionnelle Godofroy de Bouillon			
Opce Auvergne - IS De La Salle - Lucie Godofroy de Bouillon	Opce Auvergne - IS De La Salle - Lucie Godofroy de Bouillon			
Lucie professionnelle Jean-Saint-Claude Drouot	Lucie professionnelle Jean-Saint-Claude Drouot			
Association Auvergne Rhône-Alpes pour les métiers de l'industrie - ARAMI	Association Auvergne Rhône-Alpes pour les métiers de l'industrie - ARAMI			
Lucie Polyvalent Jean Monnet - Mermoz	Lucie Polyvalent Jean Monnet - Mermoz			
AFPI - CFA	AFPI - CFA			
GRETA	GRETA			
GRETA	GRETA			
AFPI - CFA	AFPI - CFA			
Lucie Professionnel Marc Seguin - CFA CSEAP	Lucie Professionnel Marc Seguin - CFA CSEAP			
Lucie polyvalent Mon-Banc René Davie	Lucie polyvalent Mon-Banc René Davie			
Section d'enseignement professionnel du lycée polyvalent Hector Guimard	Section d'enseignement professionnel du lycée polyvalent Hector Guimard			
Lucie polyvalent Pablo Nevada	Lucie polyvalent Pablo Nevada			
Lucie polyvalent Paul Héroult	Lucie polyvalent Paul Héroult			
AFPI - CFA	AFPI - CFA			
Lucie polyvalent Boussy d'Angilly	Lucie polyvalent Boussy d'Angilly			
Lucie polyvalent Morge - Lucie des métiers de la création industrielle	Lucie polyvalent Morge - Lucie des métiers de la création industrielle			
AFPI - CFA	AFPI - CFA			
BTP CFA	BTP CFA			
Lucie polyvalent Pierre Desgrippes	Lucie polyvalent Pierre Desgrippes			
Lucie polyvalent Ede Carat	Lucie polyvalent Ede Carat			
Lucie professionnelle au Grand Arc	Lucie professionnelle au Grand Arc			
Lucie professionnelle Pierre Desgrippes	Lucie professionnelle Pierre Desgrippes			
Lucie polyvalent Ede Carat	Lucie polyvalent Ede Carat			
Lucie professionnelle au Grand Arc	Lucie professionnelle au Grand Arc			

Données et analyse qualitative

*Les entretiens menés sur la région
Auvergne Rhône Alpes*

Les pratiques de formation des entreprises

*Les besoins en compétences et en
formation des entreprises*

Les modalités de formation attendues

*Focus filières Biodéchets, BTP, CSR et
Véhicules du futur*

Les entretiens menés auprès d'un panel d'entreprises de la région

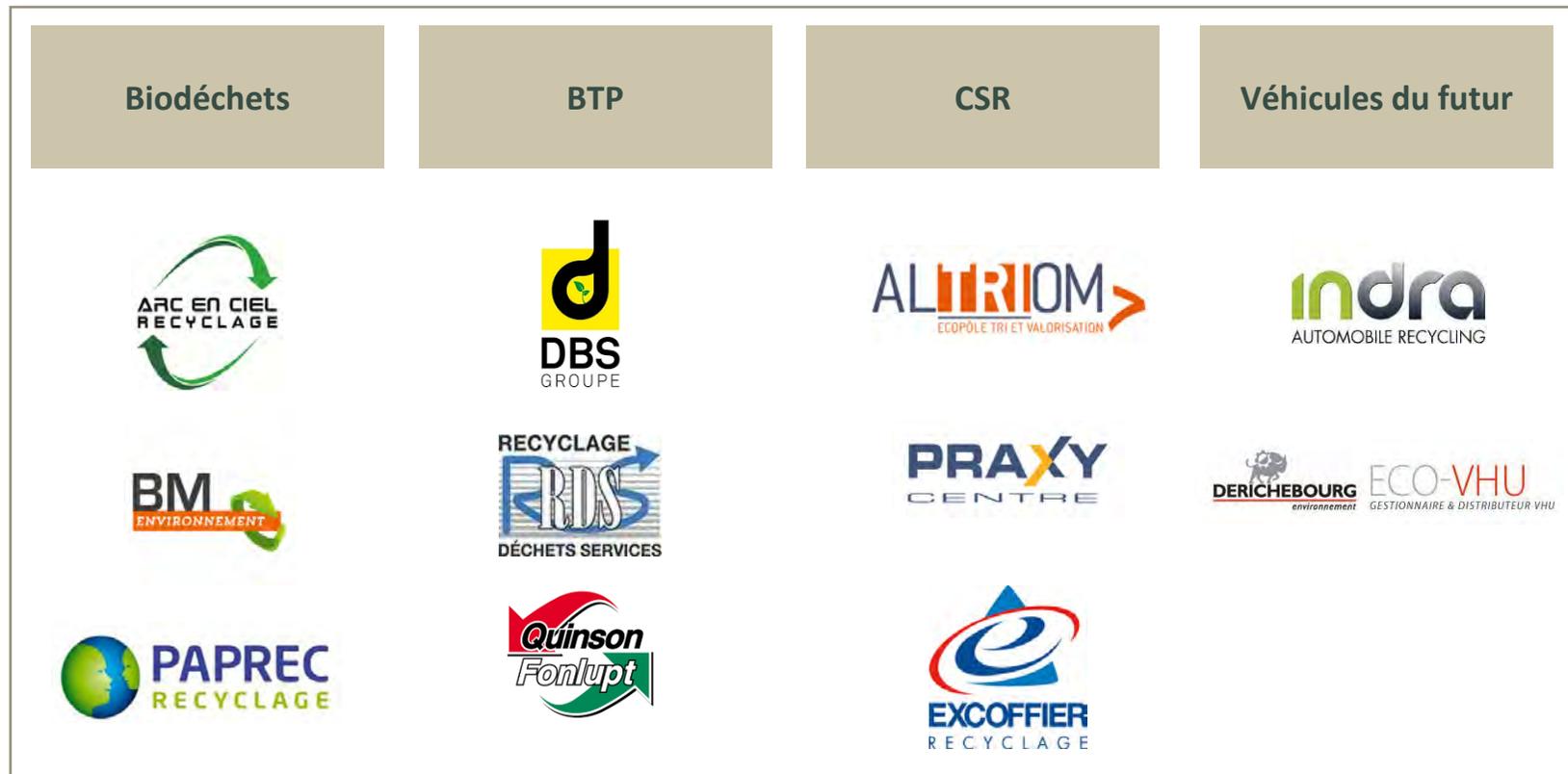
11 entreprises ont été rencontrées dans le cadre d'entretiens permettant de :

- Comprendre les besoins actuels des entreprises en matière de recrutement et de formation
- Repérer les besoins futurs
- Etudier les attentes des entreprises quant à l'EN2R

Ces entreprises ont été identifiées par FEDEREC comme faisant partie des 4 filières sur lesquelles se focaliser dans le cadre de cette étude : Biodéchets, BTP, CSR et Véhicule du futur .

Il est à noter toutefois que la plupart des entreprises rencontrées ont des activités qui s'inscrivent sur plusieurs filières du recyclage.

Cela n'a pas toujours permis d'isoler complètement les données en se focalisant uniquement sur ce critère.



Les pratiques de formation des entreprises

1. Une prédominance de la formation interne

Les pratiques des entreprises répondantes sont en grande partie tournées vers la formation interne sur le terrain. En effet, 85% des entreprises ont recours à cette modalité.

Sur les postes **d'opérateur** de tri, les entreprises interrogées dans le cadre **d'entretiens** expliquent recruter sur la base du savoir-être uniquement. La montée en compétences se réalise ensuite essentiellement via la formation interne ou le tutorat.

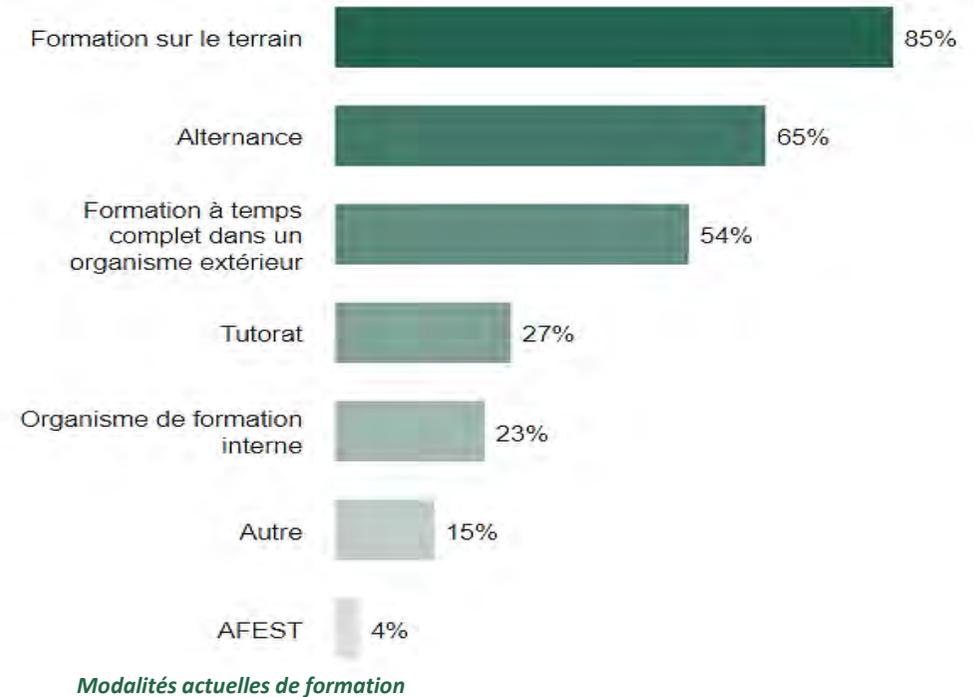
La sollicitation **d'organismes** externes est en majorité ciblée sur l'**accès** à des formations dites « réglementaires » (type habilitations, permis...). **C'est** particulièrement le cas pour les postes avec conduite **d'engins** (cariste, chauffeur PL).

2. Le regard porté sur cette pratique

La plupart des entreprises rencontrées affirment se satisfaire du système de formation interne qui leur permet de répondre précisément à leurs besoins, et qui leur apporte également de la réactivité et une souplesse de mise en **œuvre** que ne leur permettrait pas la formation externe. **L'argument** financier est aussi évoqué : les entreprises ne bénéficiant pas **d'aide** au financement des formations concentrent leur budget formation sur le réglementaire.

Néanmoins des limites liées à la formation sur le terrain ou au tutorat sont régulièrement citées :

- Pas de couverture de la totalité du champs de compétences nécessaires
- Un message variable en fonction du tuteur et de ses propres pratiques
- Des tuteurs qui pourraient avoir des connaissances insuffisamment mises à jour
- Un impact de la formation moins important que celui de la formation externe
- Un investissement en temps de la part des équipes
- Pas **d'accès** à la qualification des personnes formées



Les organismes fournisseurs de formation cités par les entreprises rencontrées :

- AFTRAL
- DEKRA
- MFR Cruseilles (74)
- AFT IFTIM
- APAVE
- PROMOTRANS
- PROTECT'UP
- SOCOTEC
- NEOMIS
- AURECA
- ECF

Les pratiques de formation des entreprises

3. Une offre locale de formation jugée « pauvre »

L'offre de formation réglementaire semble suffisante, ce qui explique un taux de satisfaction de l'offre régionale relativement correct pour les postes de caristes et de chauffeurs PL.

En effet, respectivement 72% et 69% des entreprises ayant répondu au questionnaire estiment l'offre de formation pour ces métiers suffisante, la problématique se situant davantage sur le manque de candidats.

Le travail de cartographie de l'offre de formation confirme cela, avec un référencement de plus de 70 OF sur plus de 25 types d'actions différentes pour ces métiers.

Toutefois, hormis la filière du recyclage automobile qui a vu se développer ces derniers mois l'organisme de formation AURECA du groupe INDRA proposant des formations spécifiques à la filière, l'ensemble des entreprises rencontrées s'accordent à dire qu'il n'existe pas d'offre de formation sur le territoire répondant aux spécificités du secteur du recyclage.

Cela corrobore les résultats du questionnaire qui montrent que les entreprises sont en majorité insatisfaites de l'offre de formation locale en raison de l'absence d'action de formation sur le territoire ou du contenu de formation qui est non adapté au besoin.

Des formations généralistes existent dans le domaine de l'environnement, mais lorsque des candidats issus de ces formations sont recrutés, il est nécessaire de les former de nouveau aux pratiques une fois sur le terrain.

Face à cette absence de formation spécifique, quelques entreprises semblent s'organiser pour réaliser des temps de formation entre confrères, avec l'appui de leur service veille.

	Oui	Non	Je ne sais pas
Cariste/conducteur d'engins	72%	22%	6%
Chauffeur poids lourd	69%	23%	8%
Chef d'équipe	25%	25%	50%
Opérateur de tri manuel	33%	50%	17%
Opérateur de tri spécialisé	0%	63%	38%
Opérateur/agent de maintenance	25%	50%	25%
Responsable de maintenance	23%	46%	31%
Responsable d'exploitation	13%	38%	50%
Responsable QSE	50%	25%	25%

L'offre de formation régionale répond elle à vos besoins ?

Les besoins en compétences et en formation des entreprises

Les contenus de formation attendus

1. Les thématiques communes aux différents métiers des entreprises du recyclage

L'analyse des besoins exprimés par les entreprises rencontrées met en avant des attentes communes à un certain nombre d'entre elles. Il semble important d'envisager les besoins par thématique plutôt que par métier car il semblerait que plusieurs compétences similaires puissent être attendues sur différents métiers.

Découverte du secteur

En entretien, la plupart des entreprises expriment le souhait de voir apparaître une formation générale sur le recyclage, qui pourrait être ouverte à tous les nouveaux salariés (quel que soit le poste) et les stagiaires de formation professionnelle inexpérimentés dans le recyclage. L'objectif d'une telle formation serait de développer, sur une journée, un premier niveau de culture globale de la filière : *découverte de la chaîne du recyclage et des différents types de matières impliquées*. Ainsi chacun pourrait développer une base commune de connaissances sur les tenants et aboutissants des activités de recyclage et situer son rôle dans la chaîne du recyclage.

Par ailleurs, les abandons de poste au cours de la période d'essai étant fréquents dans ce secteur d'activité, certaines entreprises estiment qu'il serait important, dans le cadre de formations destinées à des non-salariés, de *faire découvrir concrètement en amont la vie d'une exploitation en réalisant des visites en entreprise*.

Cela permettrait alors de limiter les abandons de poste par une meilleure connaissance de l'environnement de travail et de ses contraintes en amont de l'embauche. Plusieurs entreprises telles que Arc en ciel Recyclage ou Praxy se disent d'ailleurs prêtes à accueillir des stagiaires pour une visite.

Qualité

La notion de qualité (du tri des matières) étant importante sur le poste d'opérateur de tri mais également sur les autres postes de l'entreprise, *l'approfondissement de la connaissance des matières, de leurs propriétés et de leurs modes de stockage semble répondre à un besoin du secteur. Il s'agirait alors de mettre en place des ateliers par type de matière, afin de se spécialiser*.

Exposer le point de vue et les besoins des filières aval semblent également nécessaire pour comprendre les risques et conséquences si le travail fourni n'est pas de qualité.

Sécurité

Le contenu des formations réglementaires actuellement proposées sur le marché n'étant pas adapté aux spécificités du secteur du recyclage, plusieurs entreprises estiment qu'il serait intéressant :

- Soit de développer des formations complémentaires aux permis et autres habilitations, centrées sur les bonnes pratiques dans le milieu du recyclage (à l'image de ce que propose AURECA dans le domaine du recyclage automobile). *Exemple pour le chauffeur PL : bonnes pratiques et utilisation d'un « multi-benne » ou d'un « poly-benne » ; travail en configuration d'exploitation : charger des bennes vides/pleines, accoupler/désaccoupler des remorques, accoupler/désaccoupler des compacteurs de déchets... Exemple pour le cariste : développement des compétences en conduite de charriot et en pilotage de l'alimentation de la machine : gestion de flux et notions de sécurité spécifiques.*
- Soit de développer une offre de formation réglementaire (habilitations) dont le contenu théorique et pratique réponde aux exigences et particularités du milieu du recyclage en ce qui concerne notamment la sécurité et l'environnement de travail.

Des formations gestes et postures adaptées aux métiers du recyclage (notamment pour les personnes intervenant sur chaîne de tri, les conducteurs d'engins et chauffeur PL) répondraient également à un besoin.

Il en est de même pour les formations sécurité incendie qui existent actuellement sur le marché mais sur un format généraliste, ainsi que pour la formation liée à la manipulation de matières dangereuses.

L'enquête menée auprès des entreprises de la région a montré que les besoins précis en formation les plus cités indépendamment des métiers sont :

- Connaissances sectorielles / environnement de travail
- Risques et sécurité au travail
- Qualité et réglementation

Les besoins en compétences et en formation des entreprises

Les contenus de formation attendus

Relation client et service client

La notion de service client et les savoir-être associés à la relation client ne semblent pas systématiquement acquis sur certains postes comme ceux de chauffeur PL, opérateur ou chef **d'équipe**. Ainsi un travail concernant *l'image véhiculée auprès des visiteurs (propreté, présentation), sur l'accueil téléphonique et la gestion des litiges pourrait constituer un besoin en formation.*

La prise de conscience de **l'importance** du cahier des charges clients semble également souvent problématique.

Sensibilisation à l'utilisation d'outils digitaux et connaissance de la chaîne administrative

Certains salariés doivent désormais intégrer **l'utilisation d'outils** digitaux dans leurs pratiques. Ces derniers permettent notamment une meilleure traçabilité et une optimisation de la chaîne administrative.

Ainsi, afin que les salariés comprennent **l'intérêt** de réaliser correctement les actions en lien avec ces outils (prise de photo par exemple), une formation sur les bonnes pratiques pour garantir le bon fonctionnement global de la chaîne administrative semblerait adaptée aux besoins de certaines entreprises.

2. Les besoins relatifs à certains métiers spécifiques

Management

Pour les postes de chef **d'équipe** et responsable **d'exploitation**, des formations en management et en gestion de conflits pourraient être nécessaires, bien que cette offre puisse déjà exister sur le marché.

En ce qui concerne plus précisément le métier de responsable **d'exploitation**, des formations sur les thématiques de **l'animation** à la sécurité auprès des équipes (*contenant un rappel des obligations réglementaires, un rappel des points de contrôle impondérables et proposant des clés d'animation concrète de la sécurité sur le terrain*) pourraient répondre à des besoins. Former à la gestion de la production appliquée au domaine du déchet serait également bénéfique (*mise en place de suivis, KPI...*).

Sur les postes de responsable maintenance et responsable **d'exploitation**, des besoins en formation sur la relation fournisseur sont également évoqués.

Prévention

Il **s'agirait**, pour les responsables QSE issus **d'une** formation généraliste, de leur donner une dimension « préventeur » en les formant à **l'animation** de la sécurité sur le terrain via le « contact sécurité » : *observer une situation, provoquer un échange avec le collaborateur, comprendre sa pratique et son raisonnement (pourquoi il procède de telle manière), lui faire prendre conscience des risques etc...*

Maintenance

Les entreprises semblent avoir de fortes difficultés à recruter des techniciens de maintenance qualifiés et peuvent parfois envisager de faire monter en compétences des opérateurs. Par ailleurs, même **lorsqu'elles** parviennent à recruter, il semble rare que les techniciens de maintenance généralistes connaissent les machines que **l'on** retrouve dans le recyclage. Ainsi des besoins pour deux types de publics différents apparaissent :

- Une formation en maintenance pour des collaborateurs non qualifiés en maintenance (opérateurs par exemple) : *connaissance du fonctionnement d'un tapis et de son entretien (graissage, réglage...), maintenance d'un broyeur, entretien des pelles, ...*
- Une formation en maintenance process de production appliquée au recyclage, destinée aux personnes qualifiées en maintenance : *connaissance approfondie des différents process et des différents organes qui peuvent les composer (presse à balles, convoyeur, machines de tri mécanisées...), mécanique poids-lourds*

Conduite d'engins

Certains candidats ont déjà des CACES et peuvent notamment être issus du BTP, sur des postes de conducteur **d'engins**. Toutefois, les entreprises expliquent avoir peu de candidats ayant déjà utilisé les engins fréquemment utilisés dans le recyclage.

Il existerait un besoin en formation sur :

- *La conduite de grue à grappin*
- *La conduite de pelle à grappin*
- *La conduite de pont roulant*
- *La conduite de pelle ou charriot à pinces de tri*

Les besoins en compétences et en formation des entreprises

Les nouvelles compétences à développer

De manière générale les entreprises ont du mal à identifier les nouvelles compétences **qu'elles** auront à développer dans les prochaines années. Le recyclage **s'industrialise** et les compétences **s'affinent** vers plus de contrôle et de pilotage. Des évolutions réglementaires importantes impactent les métiers et de nouvelles filières de traitement des déchets apparaissent. Cela nécessitera une formation pour répondre aux cahiers des charges mais il semble difficile pour les entreprises **d'anticiper** leurs besoins.

Certaines évolutions réglementaires ont davantage un impact sur le métier de commercial que sur les métiers liés à **l'exploitation**. En effet, de manière à tendre vers le "zéro-gaspillage", des entreprises développent **l'externalisation** de leurs activités en aidant les clients à réduire leur production de déchets à la source. La gestion des déchets directement chez les clients poursuit sa mise en place notamment sur les sites industriels importants.

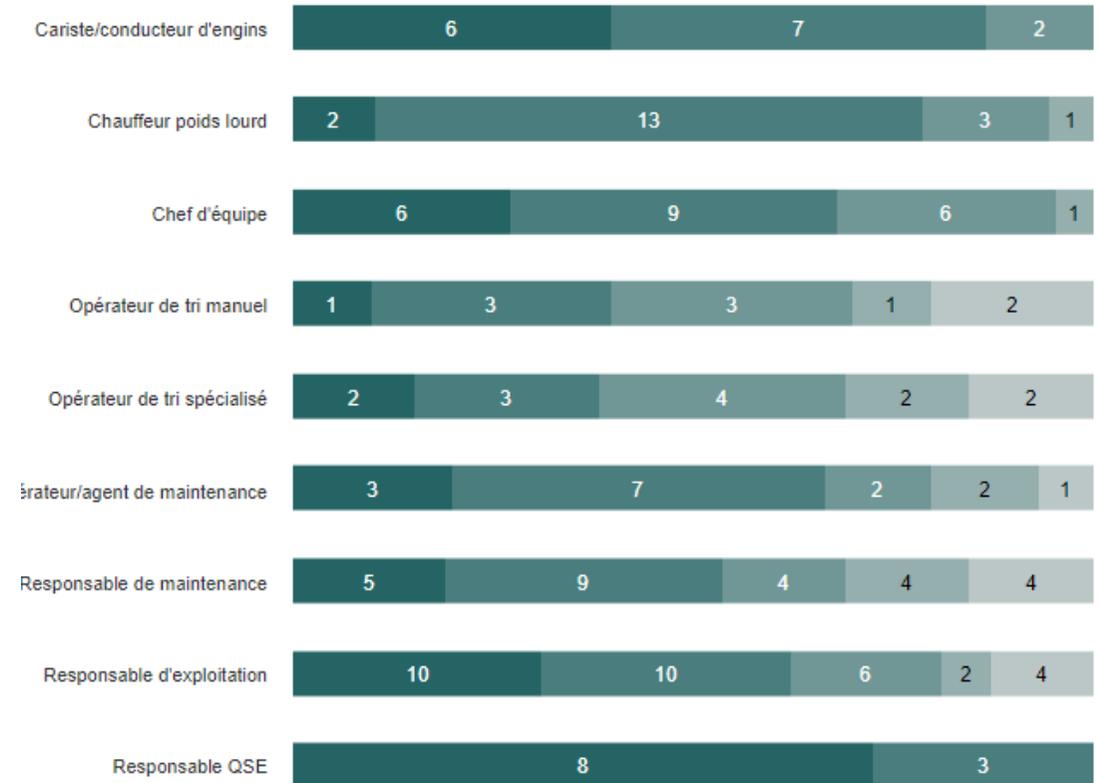
En ce qui concerne les évolutions "technologiques", le travail sur **l'informatique** et les outils digitaux est de plus en plus présent avec *l'utilisation de pads, tablettes connectées, smartphone pour prise de photos...* A ce titre, 85% des entreprises ayant répondu au questionnaire ont constaté des évolutions technologiques dans leur environnement de travail.

Les salariés qui auraient davantage besoin **d'être** formés sur ces questions seraient les encadrants puisque les entreprises leur demanderaient **d'être** particulièrement sensibilisés à cela (*technologie, informatique, intelligence artificielle*).

Néanmoins les entreprises constatent que de nombreux nouveaux salariés ne sont pas à **l'aise** avec la dématérialisation et il semblerait important, dans le cadre des formations dispensées, **d'aborder** cet aspect en formation (comme précédemment évoqué). Il est souvent compliqué pour les entreprises de préciser ces besoins car les outils sont nombreux. **S'agissant** des outils spécifiques à **l'entreprise**, certains estiment que **c'est à l'entreprise** de former ses salariés sur ceux-là, sans passer par des formations externes.

Concernant **l'évolution** du matériel lié au process de tri ou de transformation, les fabricants de machines forment les opérateurs lors de **l'installation** de nouveaux matériels. Une réflexion pourrait être engagée sur la nécessité de se rapprocher des fabricants pour estimer **l'utilité** de proposer des formations externes sur ces machines, et **d'associer** dans ce cas les fabricants au développement de la formation.

Quelles évolutions technologiques constatez-vous concernant les métiers de votre entreprise?



- Informatisation (logiciel, gestion, suivi...)
- Digitalisation (smartphone, tablette...)
- Automatisation / commande numérique
- Cobotique/assistance technique
- Intelligence artificielle
- Autre

Les modalités de formation attendues

1. Le contenu « idéal » du/des plateau(x) technique(s) de formation

L'ensemble des entreprises interrogées insistent sur l'importance d'avoir un plateau présentant un environnement le plus proche du terrain réel, avec présence du matériel rencontré dans les exploitations :

- Pelles (à grappin notamment)
- Cisailles
- Broyeurs
- Chargeurs
- Convoyeurs
- Séparateurs aérauliques
- Tri optique
- Presses à balles

La présence des différents types de déchets semble également indispensable : *déchets en mélange à trier pour travailler leur distinction et repérer les « pièges » à éviter en passant par la pratique*. La mise en œuvre peut être compliquée notamment pour les matières susceptibles de moisir.

Concernant les formations avec manipulation d'engins, la reconstitution d'un environnement présentant les contraintes d'un centre de traitement des déchets serait idéal : *du sol sur dalle et du sol sur terre battue, des halls à ciel ouvert ou non avec murs en méga blocks pour contraindre le volume d'intervention, ajouter des éléments qui contraignent les opérations de conduite (mannequins représentant un opérateur, camions ou engins factices...)*.

L'accent étant porté sur la sécurité, il faudrait permettre de comprendre les risques d'accidents en « frappant les esprits », via *des films et/ou des mises en situation de danger* permettant de comprendre l'intérêt des consignes.

2. Durée et rythme des formations

Sur les différentes thématiques évoquées, les entreprises rencontrées en entretien attendent une offre de formations courtes si elle est destinée aux salariés.

En effet, il semble difficile de mobiliser les salariés pour réaliser des formations (pour des raisons individuelles de motivation et pour des questions de gestion des salariés absents à leur poste de travail).

Il s'agit alors d'optimiser au maximum le temps passé en formation pour permettre la motivation du salarié et limiter l'impact de son absence sur l'organisation du travail. Ainsi des formations thématiques de 1 à 3 jours maximum seraient à privilégier, surtout pour les formations destinées en partie ou uniquement aux métiers « peu qualifiés ».

Concernant la formation « généraliste » d'appui à l'intégration d'une personne dans le milieu du recyclage, les besoins pourraient être réguliers et une session de formation par mois semblerait adaptée, sur une journée par exemple.

A la lecture des résultats du questionnaire, on constate que les besoins de formation de caristes, de chauffeurs poids-lourds et d'opérateurs de tri sont répartis dans le temps.

En revanche, on note un besoin particulièrement exprimé dans les 6 à 12 mois pour les métiers de chef d'équipe, opérateur de maintenance et responsable de maintenance, responsable exploitation et responsable QSE.

	Dans les 3 mois	Dans 3 à 6 mois	Dans 6 à 12 mois	Dans 12 mois et plus
Cariste (conducteur d'engins)	29%	35%	24%	29%
Chauffeur PL	20%	40%	20%	40%
Chef d'équipe	13%	25%	63%	25%
Opérateur de tri manuel	13%	38%	25%	25%
Opérateur de tri spécialisé	30%	30%	20%	30%
Opérateur/agent de maintenance	17%	17%	50%	17%
Responsable de maintenance	11%	22%	44%	22%
Responsable d'exploitation	0%	0%	80%	40%
Responsable QSE	20%	0%	40%	40%

Les modalités de formation attendues

3. Les modes d'apprentissage à privilégier

Les entreprises interrogées présentent l'**apprentissage** par la pratique comme central. Par conséquent il serait préférable de privilégier la formation en présentiel, sur plateau technique, mais également de prévoir sur certaines actions qui nécessiteraient plusieurs jours de formation un retour en entreprise pour mettre en pratique les acquis durant la formation.

Que ces formations soient destinées à des salariés ou non, les entreprises perçoivent globalement positivement ce format **d'alternance**. Pour les non-salariés découvrant le recyclage, une immersion en entreprise **d'une** semaine ou deux pourrait être bénéfique.

4. Les modes de validation des acquis : certification officielle ou non

Bien que les entreprises soient nombreuses à déclarer rechercher des CQP, des titres professionnels ou des diplômes de **l'éducation nationale** (cf résultats du questionnaire), les avis concernant la nécessité de mettre en place de nouvelles certifications spécialisées dans le recyclage sont mitigés.

La validation **d'une** formation certifiante permet en effet aux salariés de se sentir valorisé, ce qui serait important dans un milieu où de nombreux salariés **n'ont** aucun diplôme et auraient besoin **d'être** encouragés et valorisés par la perspective **d'obtenir** une certification reconnue. De même, la certification peut être « rassurante » pour les jeunes (et leur entourage familial) souhaitant **s'orienter** dans le recyclage.

Elle constituerait également pour les recruteurs un gage de qualité de la candidature de la personne ayant suivi la formation certifiante.

Néanmoins la certification et notamment le « diplôme » acquis via une formation de plusieurs mois peut faire peur à certains. Pour la majorité des entreprises rencontrées, le secteur du recyclage ne serait pas suffisamment « mûr » pour le moment pour développer de tels projets. Les organismes de formation qui se sont essayés à la mise en place de formations qualifiantes comme par exemple *le CAP Propreté de l'environnement urbain – collecte et recyclage de la MFR Les Ebeaux de Cruseilles* ou *le CQP de démonteur automobile développé par Mobilians* auraient du mal à trouver des stagiaires.

La priorité serait en premier lieu le développement de formations de courtes durées accessibles au plus grand nombre et permettant de *développer des savoirs communs au secteur, d'améliorer les pratiques sur le terrain, de professionnaliser la formation dans le recyclage et de compléter les formations internes dispensées par les entreprises ou bien les formations réglementaires dispensées par des organismes externes non spécialisés dans le recyclage.*

	Formation courte	Habilitations	CQP/CQPI	Titre professionnel	Diplôme éducation nationale CAP/Bac/BP/BTS...
Cariste/conducteur d'engins	67%	33%	6%	28%	0%
Chauffeur poids lourd	50%	50%	8%	42%	0%
Chef d'équipe	57%	14%	14%	14%	14%
Opérateur de tri manuel	80%	0%	20%	0%	20%
Opérateur de tri spécialisé	75%	0%	38%	0%	0%
Opérateur/ agent de maintenance	17%	17%	50%	33%	33%
Responsable de maintenance	31%	31%	15%	38%	46%
Responsable d'exploitation	38%	25%	25%	38%	63%
Responsable QSE	67%	0%	0%	33%	33%

Les entreprises ayant répondu à l'enquête se sont exprimées en forte majorité pour des formations courtes, en particulier pour les métiers de cariste/conducteur d'engins, chauffeur et opérateur de tri et responsable QSE.

Une forte attente semble se préciser pour des formations diplômantes concernant le métier de responsable d'exploitation.

Besoins et particularités :

Filière BIODÉCHETS

3 entreprises (ARC EN CIEL RECYCLAGE, PAPREC et BM ENVIRONNEMENT) identifiées comme appartenant, entre autres, à la filière Biodéchets ont été rencontrées. Certaines **d'entre** elles **n'ont** que peu **d'expérience** dans le traitement des biodéchets sur la région ou **n'en** sont **qu'à** une phase de développement de cette activité au sein de leur entreprise. Par conséquent il convient de tenir compte de ce contexte lors de la lecture des éléments relatifs à cette filière particulière, résumés ci-dessous.

Le traitement des biodéchets est une activité en cours de développement qui ne devrait pas créer un réel besoin en compétences nouvelles. En effet, les métiers et les compétences mobilisées sur cette activité seraient très proches de celles mobilisées sur **d'autres** activités du recyclage, plus traditionnelles (*process proche de ceux du traitement de la ferraille, du bois (broyeur à bois), des cartons, des déchets dangereux*). Les besoins seraient plus théoriques sur la connaissance de la filière* (avec **l'aspect** réglementaire) puis ensuite viendraient les besoins sur la partie pratique. Concernant le process, un seul opérateur serait nécessaire pour approvisionner une machine et le besoin en formation porterait essentiellement sur :

- *la maintenance de la machine (connaissances en mécanique comme sur les autres activités utilisant pelles, cisailles, broyeurs...),*
- *l'identification du camion/client,*
- *l'isolement des déchets non conformes.*

Les contraintes en ce qui concerne **l'environnement** seraient les mêmes **qu'ailleurs** (récupération des « jus ») et les compétences développées sur les autres activités du recyclage seraient donc transférables sur cette activité.

Concernant la conduite de machines spécifiques de déconditionnement alimentaire et leurs évolutions technologiques, les fabricants assurent la mise en route et la formation des équipes à **l'utilisation** de la machine. Il **n'y** a donc pas eu de besoins en formation spécifiques identifiés pour cette filière, les besoins pouvant être identiques à ceux des autres filières sur les postes ciblés.

*Quelques exemples de besoins communs : pour le métier de cariste, sensibilisation à **l'alimentation** de machines.*

*La spécificité liée à la transformation des biodéchets serait **l'hygiène** avec la nécessité de nettoyer souvent les contenants, les bennes pour éviter les odeurs et **l'apparition** de nuisibles.*

Filière CSR

3 entreprises (ALTRIOM, PRAXY CENTRE et EXCOFFIER RECYCLAGE) ayant des activités de production de CSR ont été rencontrées.

L'une d'entre elles **n'a** pas été en mesure de nous fournir **d'éléments** particulièrement relatifs à cette filière car cette activité a été développée sur un autre territoire que celui de la région Auvergne Rhône Alpes et que le profil de notre interlocuteur (RH) ne lui permettait pas **d'avoir d'informations** réglementaires ou techniques.

Voici ci-dessous un résumé des échanges sur le sujet de la production de CSR.

- Les besoins en formation semblent se concentrer sur la mécanique, **l'entretien** des outils. La production de CSR nécessite en effet beaucoup **d'entretien**, de suivi, de réglages machines (notamment les broyeurs). Il faut donc *connaître les machines et leurs capacités, et savoir les régler.*
- Un besoin particulier est également à noter sur la *sécurité incendie* dans la production de CSR.
- Une entreprise évoque la difficulté à recruter des nettoyeurs industriels (travail en soirée) pour le nettoyage des machines. Il semblerait que cela soit un poste spécifique à la production de CSR.

L'enquête permet de confirmer un besoin de formation théorique et transversale. Ainsi, 100% des entreprises interrogées ont exprimé pour tous les métiers un besoin de formation autour de la connaissance sectorielle et de l'écosystème technique.

Filière BTP : besoins et particularités

3 entreprises ayant une activité en lien avec la filière BTP ont été rencontrées : RDS, DBS (Valomet), QUINSON FONLUPT. Voici ci-dessous un résumé des échanges portant sur les besoins et particularités de cette filière précise.

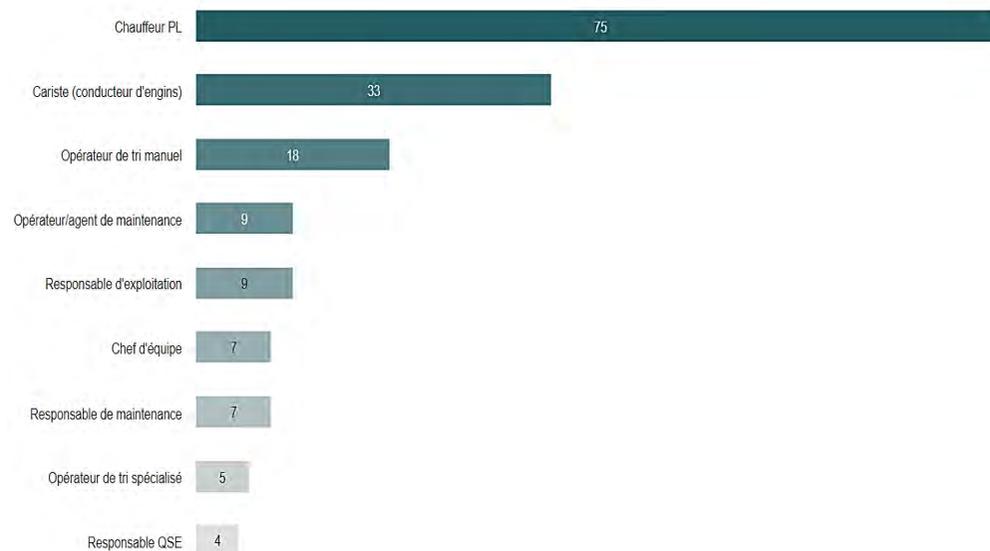
- Des difficultés importantes de recrutement sont à noter sur les postes de trieur de métaux, de grutiers (conduite de grue à grappin) et de découpeurs au chalumeau. Le tri des métaux est **l'opération** de tri qui nécessiterait le plus de formation. Concernant les 2 autres métiers, des formations pourraient également permettre **d'améliorer** le sourcing de candidats et la formation des salariés.
- L'attention** portée à la qualité des matières est particulièrement indispensable dans le BTP. Or, les entreprises ont de moins en moins la main sur la matière qui leur est fournie et la notion de déclassement et de contrôle qualité va être de plus en plus importante. Apprendre à reconnaître la « saleté » et à réaliser correctement un déclassement est primordiale (*estimer les poids, avoir une notion de « rendu » derrière : faire des photos..., connaissance des procédures...*).
- Il existe des développements pour essayer de mettre en place le recyclage de nouveaux produits, par exemple des solutions de recyclage de laine de verre et laine de roche. Cela pourrait demander de la formation en fonction du nouveau cahier des charges mais il est difficile **d'estimer** si des compétences vont devoir évoluer ou se développer.
- Il existe actuellement des évolutions liées à la réglementation qui devraient impacter **l'activité** des employeurs et des commerciaux mais pas celle des opérateurs sur le terrain.

- 38% des entreprises qui ont participé à l'enquête ont déclaré une activité s'inscrivant dans la filière BTP.

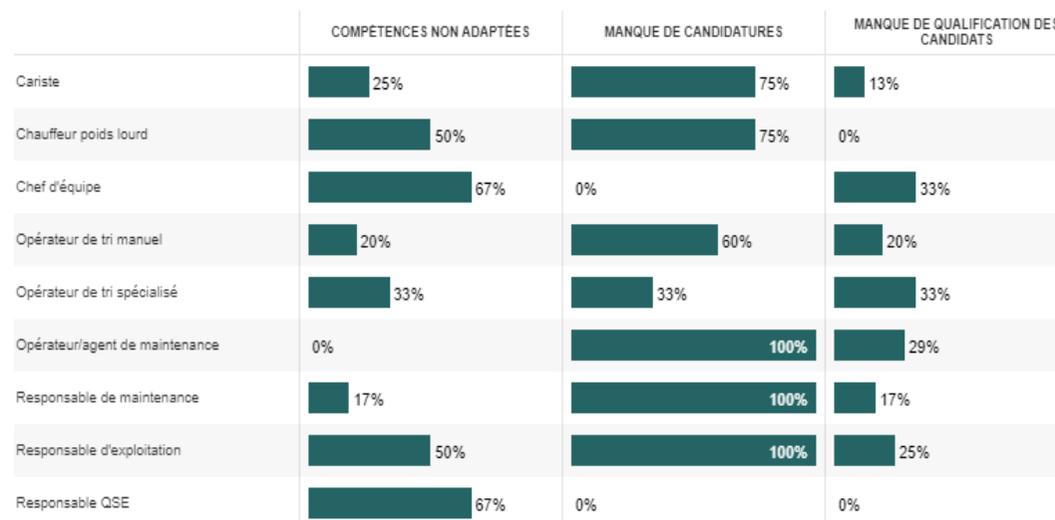
- 90% des entreprises ayant répondu à l'enquête et ayant une activité inscrite dans cette filière déclarent avoir des difficultés de recrutement. La difficulté la plus marquée correspond au manque de candidat et ce en particulier pour les métiers de la maintenance et de responsable d'exploitation.

- Toutes les entreprises ayant répondu à l'enquête et ayant une activité inscrite dans cette filière déclarent développer de la formation sur le terrain.

Nombre de besoins en formation par métier



Nature des difficultés de recrutement par métier



Filière Véhicules du futur : besoins et particularités 1/2

2 entreprises à la tête d'un réseau de Centres de Véhicules Hors d'Usage ont été rencontrées : DERICHEBOURG et INDRA. La responsable de l'organisme de formation AURECA, appartenant à INDRA a également été rencontrée. Voici ci-dessous un résumé de nos échanges.

- La filière du recyclage automobile est en pleine mutation :
 - ⇒ Passage du véhicule thermique à l'électrique : les CVHU commencent à récupérer des véhicules hybrides ou électriques, ce qui impacte l'activité et les compétences associées.
 - ⇒ Passage à la Responsabilité Elargie des Producteurs VHU à partir de janvier 2024 qui devrait impliquer une forte croissance de l'activité. Jusqu'à présent les centres VHU devaient être agréés : avec la filière REP cet agrément va disparaître. Il y aura un cahier des charges engageant la responsabilité du constructeur automobile. On ne connaît pas encore aujourd'hui les aspects techniques et il est difficile de prédire d'éventuelles évolutions, impactant ou non les compétences à acquérir. En raison de la REP, les constructeurs vont désormais avoir des exigences importantes en ce qui concerne l'aspect sécurité. La formation va devoir se développer dans ce sens.
 - ⇒ Développement du e-commerce. Le recyclage de véhicules est porteur. Certaines entreprises ne font désormais plus que du e-commerce et la vente au comptoir ne représente plus que 40% des ventes contre 60% par téléphone et internet. Le traitement de la pièce de ré emploi est donc une nouvelle compétence à développer.
- Cette filière est la seule présentant des particularités marquées en ce qui concerne ses métiers. En effet les postes de démonteur automobile et de magasinier e-commerce sont centraux et sont particuliers à cette filière. Les centres recherchent des dépollueurs, des démonteurs et se tournent vers des profils issus de la mécanique automobile. Les magasiniers sont très recherchés et sont difficiles à trouver car il s'agit d'un nouveau poste dans l'entreprise (les candidats ne pensent pas à candidater dans ce type d'entreprise). La question du salaire peut également être un frein. Le e-commerce se met en place et le métier de magasinier en CVHU est particulier par rapport aux autres activités. Il doit gérer toutes les marques (contrairement au poste en concession auto) et une grande réactivité est demandée.
- Le numérique est l'avenir du métier. Il devient très présent en atelier pour la gestion des stocks, avec l'utilisation d'une tablette pour réaliser l'expertise du véhicule et lister les pièces à démonter par le démonteur. Des difficultés de recrutement sont présentes.

Les CVHU n'ont pas encore le vivier de candidats avec à la fois une culture du numérique et une culture technique auto. De même, *les chauffeurs doivent de plus en plus utiliser le smart phone pour prendre en photo le véhicule et la transmettre à l'entreprise qui va réaliser une pré-fiche de démontage*. Les besoins en formation se concentrent donc sur l'accompagnement au développement du numérique dans l'entreprise.

Sur le démontage de véhicules électriques, des formations pourraient se démocratiser. Il existe des formations, développées par AURECA, qui sont suffisantes actuellement mais il faudra davantage former par la suite.

La difficulté se focalise sur l'attractivité : comment créer des vocations pour des postes de démonteurs ? Il s'agit de métiers de moins en moins physiques, plus confortables qu'avant. Pourtant, le turn-over est important chez les démonteurs, dépollueurs : un grand nombre d'entreprises ne font pas encore assez d'efforts pour les capter et les garder. *Proposer des stages pourrait aider* néanmoins les entreprises de la filière qui ne seraient pas les plus enclines à prendre des stagiaires et leur apprendre le métier.

- Des efforts sont à faire par les entreprises pour capter l'attention des jeunes et des demandeurs d'emploi de demain. Il pourrait être intéressant de former les entreprises et en particulier les managers sur la thématique des « nouvelles générations et de leurs attentes » afin d'améliorer le sourcing et la fidélisation des collaborateurs.
- Même si la formation permet d'institutionnaliser la filière, il existe un risque que les CVHU n'y fassent pas appel. En effet, les entreprises interrogées pilotent et conseillent des CVHU indépendants et font part de leurs difficultés à mobiliser ces centres sur la question de la formation.



AURECA, un organisme de formation spécialisé dans le recyclage automobile.

Appartenant au groupe INDRA, AURECA se développe depuis mars 2021. Ses formations sont ouvertes à toutes les structures intervenant dans le recyclage automobile.

Environ 80% des besoins actuels de formation de la filière serait couverts : *techniques de déconstruction, management, e-commerce, formations complémentaires aux CACES...* Les demandes se concentreraient essentiellement sur les formations purement réglementaires.

Les formations se réalisent le plus souvent en intra et les temps de formation proposés sont de 1 à 2 jours maximum. AURECA souhaite néanmoins développer des parcours sur de plus longues durées.

AURECA se tient à disposition de l'EN2R pour échanger sur le projet d'école. Cet organisme de formation se dit prêt à envisager un partenariat, en fonction des besoins et des orientations de l'EN2R.

Le regard porté par les entreprises sur l'EN2R

1. Un accueil favorable des entreprises rencontrées

La grande majorité des entreprises perçoivent l'EN2R de manière positive. En effet, la perspective **qu'elle** puisse contribuer à améliorer le sourcing des candidats et sécuriser leurs recrutements leur semble particulièrement intéressante. De manière plus générale, elles pensent son impact intéressant pour **l'image** de la filière, le développement de son attractivité, la structuration et la professionnalisation de ce secteur via des formations qui lui sont spécifiques.

Seule une entreprise rencontrée a émis un avis très mitigé, mettant en avant le risque pour la filière de voir apparaître :

- Des candidats plus exigeants en termes de rémunération, du fait du développement de leurs qualifications,
- Des salariés plus « employables », sujets à être débauchés par **d'autres** entreprises du secteur,
- En cas de formation inter-entreprises, des réseaux informels développés par les stagiaires et entretenus tout au long de leur carrière, leur permettant **d'échanger** sur des opportunités **d'emploi**.

2. Les conditions de mobilisation de l'EN2R

En tant **qu'employeurs**, la plupart se disent volontaires pour faire appel à l'EN2R pour former leurs salariés, sous certaines conditions :

- La facilité **d'accès** : 1h voire 1h30 de trajet soit 150km de distance semble être une limite à ne pas dépasser ; certaines entreprises évoquent également **l'accès** possible en transport en commun, comme important.
- La réactivité de **l'école** pour former des personnes rapidement **lorsqu'un** besoin se présente.
- Un contenu spécifique, qui apporte une réelle plus-value par rapport à la formation **qu'ils** dispensent en interne.
- La possibilité **d'avoir** un catalogue et un planning des formations en septembre pour **l'année** suivante, qui permet **d'anticiper** les demandes de formation et de les inscrire au budget n+1.
- La clarté des objectifs et du contenu des modules de formation pour identifier quels profils peuvent être inscrits.
- **L'attractivité** économique : la plupart des entreprises dit être prête à investir sur la formation si elle est spécifique à leurs métiers. Plusieurs expriment toutefois le souhait de pouvoir **s'appuyer** sur une aide financière pour mobiliser **l'école** (à étudier avec OPCO2I).
- Eviter les semaines pleines de formation.

3. Les idées évoquées par les entreprises

Certaines entreprises émettent **l'idée** de proposer à leurs propres clients les formations qui pourraient être dispensées au sein de cette école. En effet il semblerait que les clients se soient professionnalisés sur la gestion des déchets (pour les profils QSE, acheteurs...) mais **qu'ils n'aient** pas forcément connaissance de ce que les déchets deviennent une fois sortis de leur entreprise. Les gros clients industriels seraient demandeurs de connaissances sur la partie qualité et environnement du déchet.

Afin de permettre une meilleure souplesse des entreprises en ce qui concerne la gestion des ressources humaines, créer une formation menant aux 3 types de métiers les plus recherchés (chauffeur PL, cariste, et opérateur de tri manuel/spécialisé) pourrait être idéal. Il pourrait **s'agir d'une** formation longue, permettant **d'obtenir** les différentes habilitations et de développer les compétences spécifiques au recyclage.

Il serait important que ces formations soient référencées auprès du Service Public de **l'Emploi** ainsi que des agences intérimaires et entreprises **d'insertion**, pour **qu'elle** soient clairement identifiées lors des parcours de reclassement ou de reconversion.

Une partie des entreprises du recyclage ne serait pas encline à mobiliser la formation, pour des raisons de gestion du personnel absent notamment. Il serait donc nécessaire de communiquer sur **l'impact** positif de la formation sur la productivité, le risque **d'accident**, le risque **d'inaptitude**...

Données et analyse quantitative

*Le questionnaire auprès des adhérents de
FEDEREC*

*La cartographie de l'offre de formation
Synthèse*

Le questionnaire

Echantillon d'entreprises

Cette enquête régionale a été administrée auprès des entreprises dont l'**activité** consiste en la collecte, le tri, la valorisation matière des déchets industriels et ménagers ou négoce / courtage de Matières Premières Issues du Recyclage (MPIR).

Ce travail fait suite à l'enquête nationale prospective menée à la demande d'OPCO21 et de FEDEREC en 2021 et a pour objectif d'affiner les constats globaux observés.

Les entreprises répondantes se distinguent par les filières les plus représentatives de leurs activités (bien souvent, inscrites sur plusieurs filières) :

- BTP
- Déconstruction automobile
- DEEE (Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques)
- Métal
- Métaux non ferreux
- Palettes et bois
- Papier carton
- Plastiques
- SYRES (solvants)
- Textiles
- VALORDEC (Combustibles Solides de Récupération)
- Verre (ex CYCLEM).

Elles se distinguent également par leur taille évaluée en nombre de salariés.

Enfin, un travail préalable a permis de circonscrire les métiers sur lesquels les entreprises concentrent leurs politiques de gestion RH :

- *Chauffeur poids lourd*
- *Cariste*
- *Opérateur de tri manuel*
- *Opérateur de tri spécialisé*
- *Opérateur de maintenance*
- *Responsable de maintenance*
- *Chef d'équipe*
- *Responsable d'exploitation*
- *Responsable OSE*

La campagne s'est déroulée du 10 juin au 29 août 2022 et a recueilli 26 réponses.

Les réponses obtenus à ce questionnaire représentent donc une synthèse des besoins et des stratégies de recrutements correspondant à environ 40% des salariés en place dans la région.

Le questionnaire

Manipulation des résultats

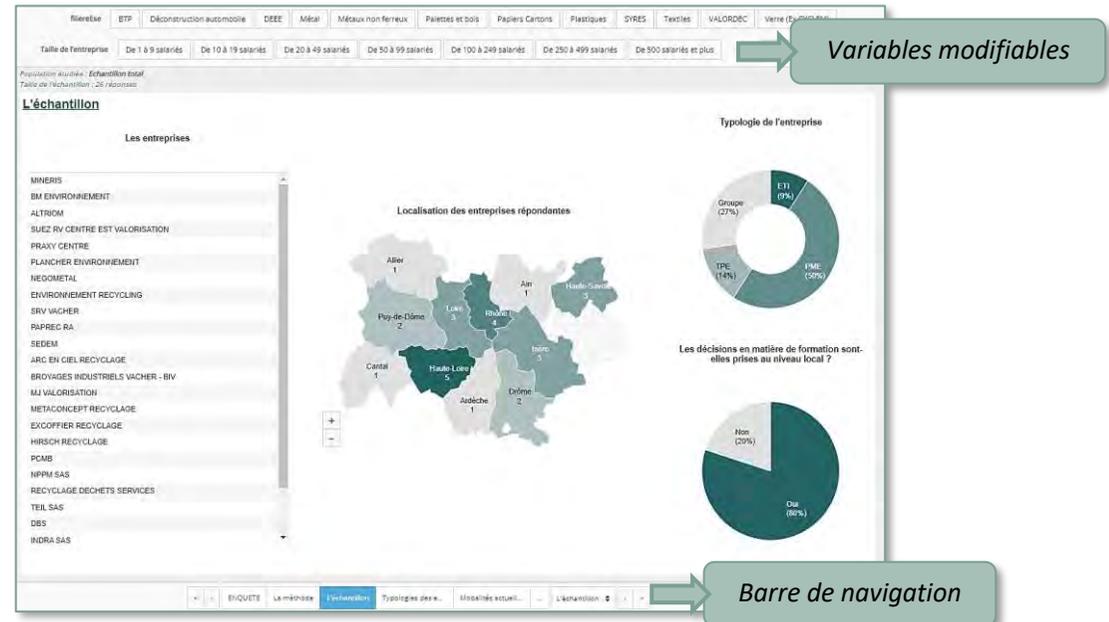
Les résultats détaillés de cette enquête sont présentés dans un document dédié reprenant l'ensemble des thèmes abordés :

- Les modalités actuelles de formation
- Les besoins en formation par métier et par compétences
- Les difficultés internes liées à la formation
- Les besoins de recrutement par métier
- Les difficultés de recrutement
- **Les questions liées à l'attractivité**
- Les évolutions technologiques et les besoins en compétences nouvelles

Cet outil dynamique permet au lecteur d'opérer les croisements de variables voulus et d'observer en temps réel les résultats affinés.

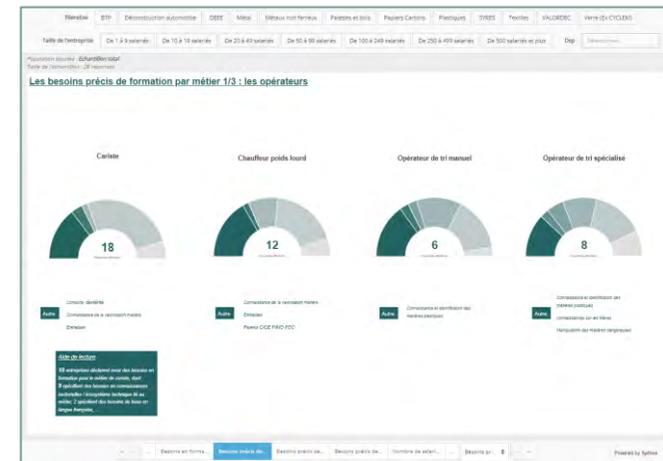


Menu



Variables modifiables

Barre de navigation



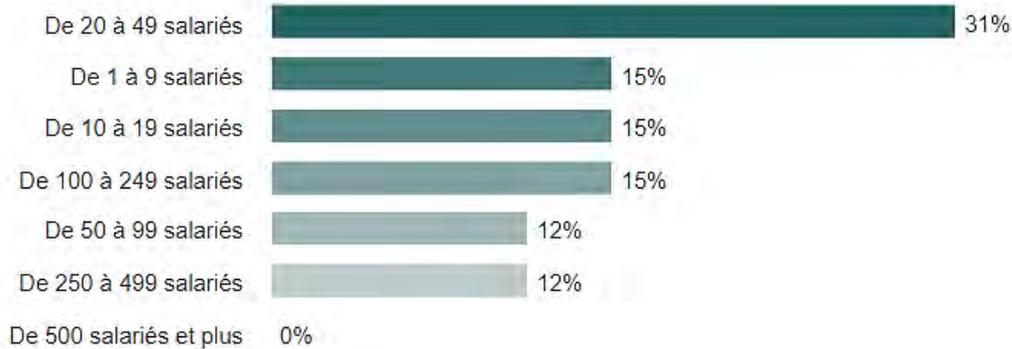
Le document complet est accessible sur le lien suivant : [LIEN vers les résultats de l'enquête](#)

Le questionnaire

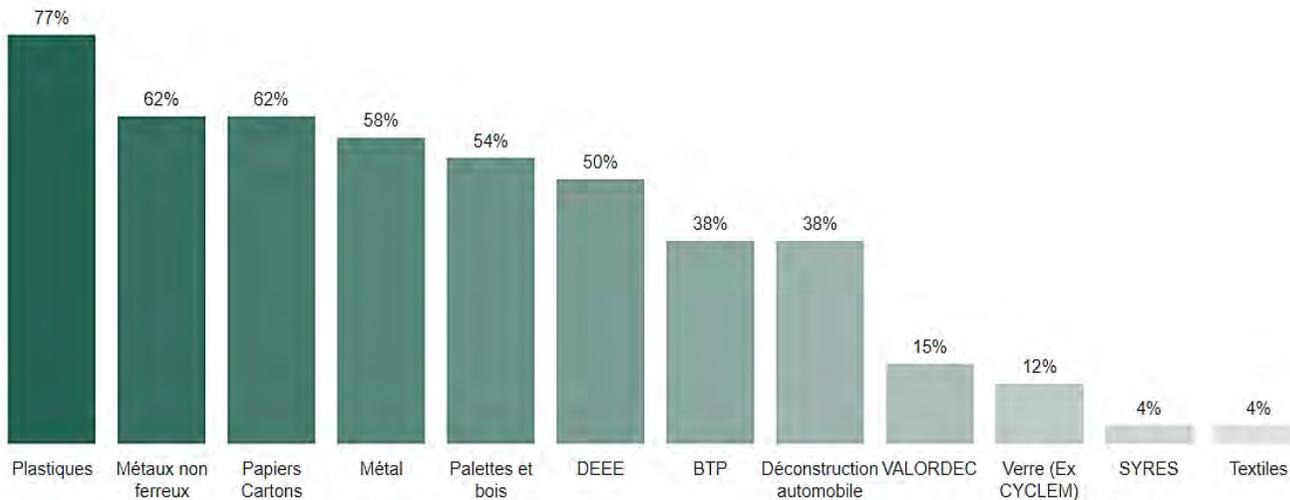
Synthèse des résultats

Typologie des entreprises répondantes

Taille de l'entreprise



Typologie de l'entreprise

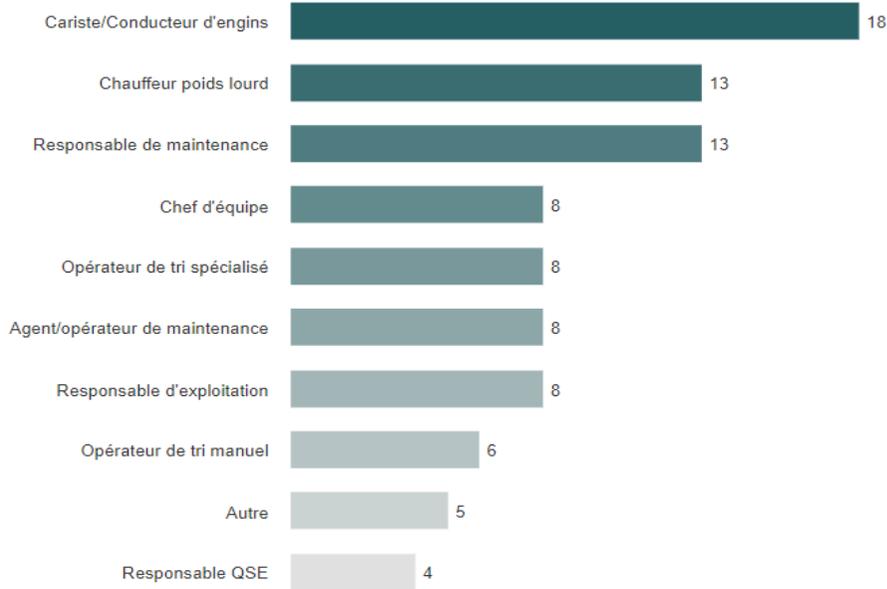


L'échantillon des entreprises répondantes se compose de 26 entreprises dont 61% ont moins de 50 salariés. 77% de ces entreprises ont déclaré une activité principale en lien avec la filière plastique par exemple.

Le questionnaire

Synthèse des résultats

Les besoins en formation



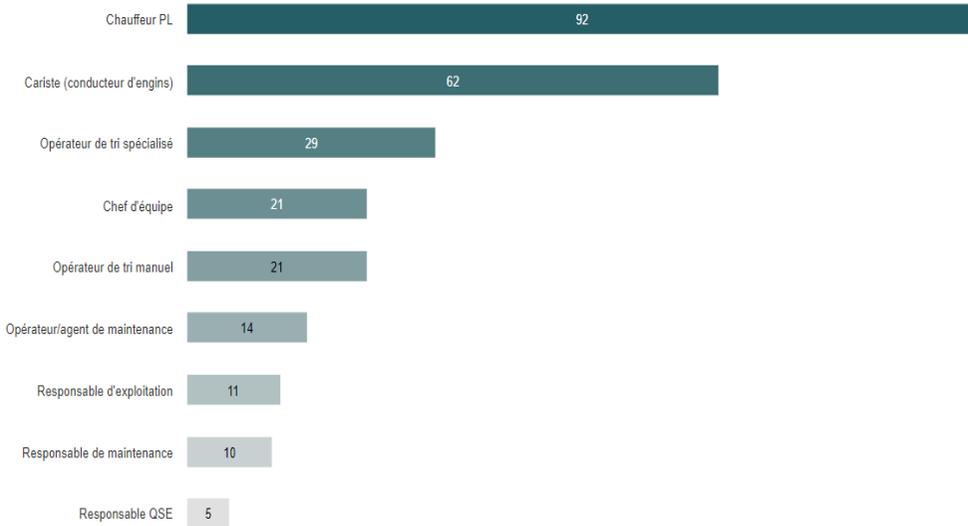
Les besoins en formation les plus fréquemment cités concernent le métier de cariste/conducteur d'engins. Les besoins précis les plus cités indépendamment des métiers sont :

- Connaissances sectorielles / environnement de travail
- Risques et sécurité au travail
- Qualité et réglementation

Le questionnaire

Synthèse des résultats

Nombre de salariés à former



Les métiers les plus marqués par le nombre de salariés à former sont chauffeur poids lourd avec 92 salariés et cariste avec 62 salariés.

Ces besoins sont à envisager dès à présent et semblent s'étaler dans les 12 mois et plus. Les besoins de formation pour l'encadrement sont à envisager plutôt entre 6 à 12 mois et plus.

Enfin, la typologie privilégiée pour les métiers de cariste, de chauffeur et d'opérateur de tri sera de la formation courte alors que pour les métiers de la maintenance, les attentes se situent davantage autour d'un CQP, d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

	Dans les 3 mois	Dans 3 à 6 mois	Dans 6 à 12 mois	Dans 12 mois et plus
Cariste (conducteur d'engins)	29%	35%	24%	29%
Chauffeur PL	20%	40%	20%	40%
Chef d'équipe	13%	25%	63%	25%
Opérateur de tri manuel	13%	38%	25%	25%
Opérateur de tri spécialisé	30%	30%	20%	30%
Opérateur/agent de maintenance	17%	17%	50%	17%
Responsable de maintenance	11%	22%	44%	22%
Responsable d'exploitation	0%	0%	80%	40%
Responsable QSE	20%	0%	40%	40%

	Formation courte	Habilitations	CQP/CQPI	Titre professionnel	Diplôme éducation nationale CAP/Bac/BP/BTS...
Cariste/conducteur d'engins	67%	33%	6%	28%	0%
Chauffeur poids lourd	50%	50%	8%	42%	0%
Chef d'équipe	57%	14%	14%	14%	14%
Opérateur de tri manuel	80%	0%	20%	0%	20%
Opérateur de tri spécialisé	75%	0%	38%	0%	0%
Opérateur/agent de maintenance	17%	17%	50%	33%	33%
Responsable de maintenance	31%	31%	15%	38%	46%
Responsable d'exploitation	38%	25%	25%	38%	63%
Responsable QSE	67%	0%	0%	33%	33%

Le questionnaire

Synthèse des résultats

Satisfaction de l'offre de formation régionale

	Oui	Non	Je ne sais pas
Cariste/conducteur d'engins	72%	22%	6%
Chauffeur poids lourd	69%	23%	8%
Chef d'équipe	25%	25%	50%
Opérateur de tri manuel	33%	50%	17%
Opérateur de tri spécialisé	0%	63%	38%
Opérateur/agent de maintenance	25%	50%	25%
Responsable de maintenance	23%	46%	31%
Responsable d'exploitation	13%	38%	50%
Responsable QSE	50%	25%	25%

L'offre de formation régionale semble satisfaire la majorité des entreprises interrogées pour les métiers de cariste/conducteur d'engins et de chauffeur poids lourd.

En revanche, une attente se fait pressentir pour les métiers d'opérateur de tri (manuel et spécialisé) et les métiers de la maintenance.

L'insatisfaction déclarée ici se précise par un manque d'action sur le territoire de proximité et des contenus de formation non adaptés au besoins de terrain.

Le questionnaire

Synthèse des résultats

Besoins de recrutement pour les 3 prochaines années

	0	1 à 2	3 à 5	6 à 10	11 à 15	plus de 15
Cariste/conducteur d'engins	0	15	5	1	1	0
Chauffeur PL	0	4	6	2	1	2
Opérateur de tri manuel	0	8	4	0	0	1
Opérateur de tri spécialisé	1	7	2	1	0	0
Opérateur/agent de maintenance	1	8	4	0	0	0
Responsable d'exploitation	1	9	1	1	0	0
Chef d'équipe	2	10	2	0	0	0
Responsable de maintenance	2	8	2	0	0	0
Responsable QSE	2	7	0	0	0	0

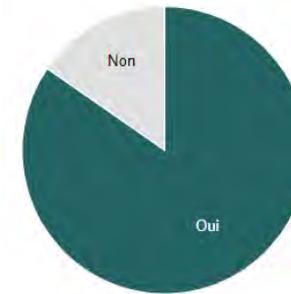
Les besoins de recrutement les plus marqués concernent les métiers de cariste et de chauffeur poids lourd. Ces besoins sont limités par entreprises (en général 1 à 2 besoins, voire 3 à 5 recrutements par entreprise).

En additionnant l'ensemble des besoins en recrutement déclarés par les entreprises répondantes, on retrouve un besoin entre 250 et 400 recrutements à venir dans les 3 ans.

Les besoins concernant les opérateurs (caristes, chauffeurs, opérateur de tri) seraient de 200 à 300.

Les besoins en encadrants (responsable de maintenance, d'exploitation, QSE et chef d'équipe) seraient de 50 à 100.

Nature des difficultés de recrutement



85% des entreprises répondantes déclarent avoir des difficultés de recrutement sur les métiers listés.

	COMPÉTENCES NON ADAPTÉES	MANQUE DE CANDIDATURES	MANQUE DE QUALIFICATION DES CANDIDATS	MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES CANDIDATS
Cariste	19%	88%	19%	13%
Chauffeur poids lourd	31%	85%	15%	8%
Chef d'équipe	43%	43%	29%	14%
Opérateur de tri manuel	25%	75%	25%	17%
Opérateur de tri spécialisé	38%	63%	38%	25%
Opérateur/agent de maintenance	9%	100%	45%	9%
Responsable de maintenance	29%	100%	29%	0%
Responsable d'exploitation	38%	75%	63%	13%
Responsable QSE	50%	25%	25%	25%

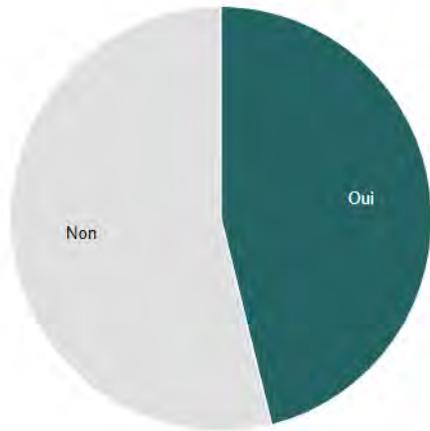
La difficulté la plus citée est le manque de candidature (en particulier pour les métiers de la maintenance).

Le manque de qualification semble également poser une difficulté en particulier pour le métier de responsable d'exploitation.

Le questionnaire

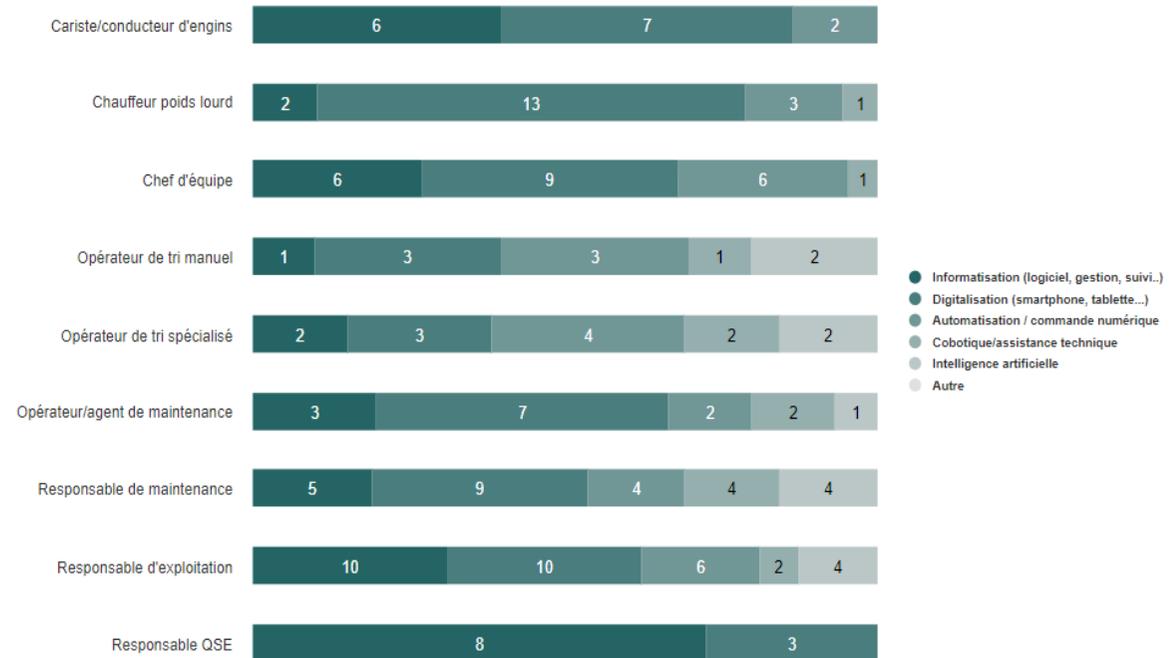
Synthèse des résultats

Difficultés liées à l'attractivité



46% des entreprises répondantes déclarent ressentir des difficultés liées à l'attractivité. Ces difficultés se concentrent particulièrement au niveau de la filière.

Les évolutions technologiques constatées



Les évolutions technologiques les plus marquées sont l'informatisation (logiciels, gestion, suivi, ...) en particulier pour les métiers de cariste, de chef d'équipe, de responsable d'exploitation et de responsable QSE.

La digitalisation (smartphone, tablette, ...) est citée en priorité pour les caristes, chauffeurs, chefs d'équipe responsable de maintenance et responsable d'exploitation.

Enfin, l'automatisation et la commande numérique semble impacter les postes de chef d'équipe, d'opérateur spécialisé et de responsable d'exploitation.

La cartographie de l'offre de formation

Manipulation de l'outil



Variables modifiables

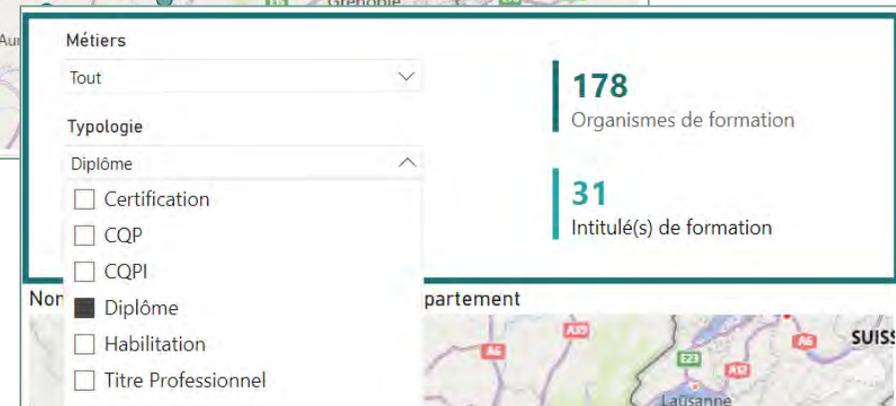
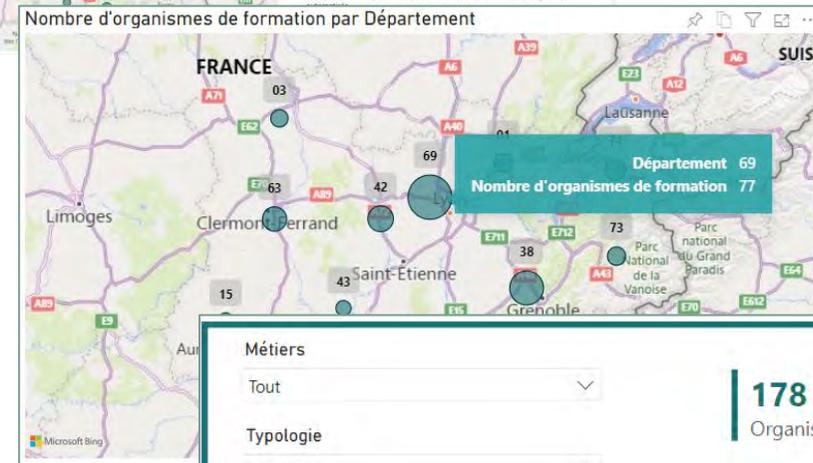
Organismes de formation

Un référencement de l'offre de formation régionale a été réalisé concernant les 9 métiers suivants :

- Cariste
- Chauffeur poids lourd
- Chef d'équipe
- Opérateur de maintenance
- Opérateur de tri manuel
- Opérateur de tri spécialisé
- Responsable d'exploitation
- Responsable de maintenance
- Responsable QSE

Les critères de référencement ont été concertés en lien avec FEDEREC et sont les suivants :

- **Typologies de l'action de formation**
 - ↪ Certification
 - ↪ CQP
 - ↪ CQPIU
 - ↪ Diplôme
 - ↪ Habilitation
 - ↪ Titre professionnel
- Localisation géographique (par département).



La cartographie complète et dynamique est à retrouver sur le lien suivant :

[LIEN vers la Cartographie](#)

La cartographie de l'offre de formation

Synthèse de l'offre régionale

292 organismes de formation et 102 intitulés de formation ont été référencés sur l'ensemble de la région.

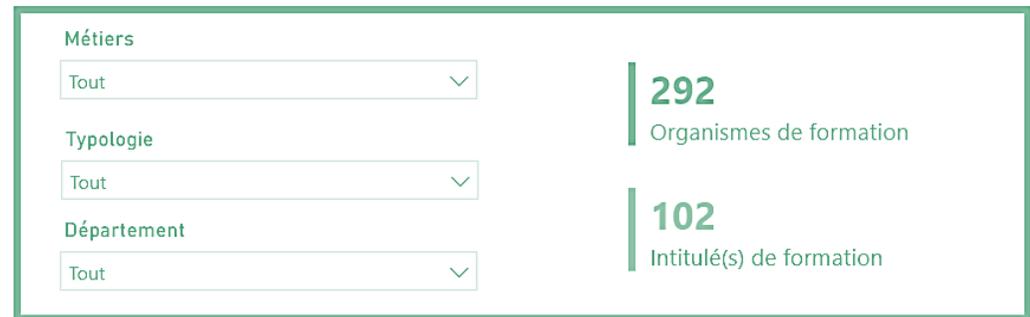
La grosse majorité de ces établissements se concentrent sur le département du Rhône (77 organismes, soit 26%) et sur l'Isère (55 organismes, soit 19%).

Ces 2 départements hébergent quasiment la moitié des établissements de la région.

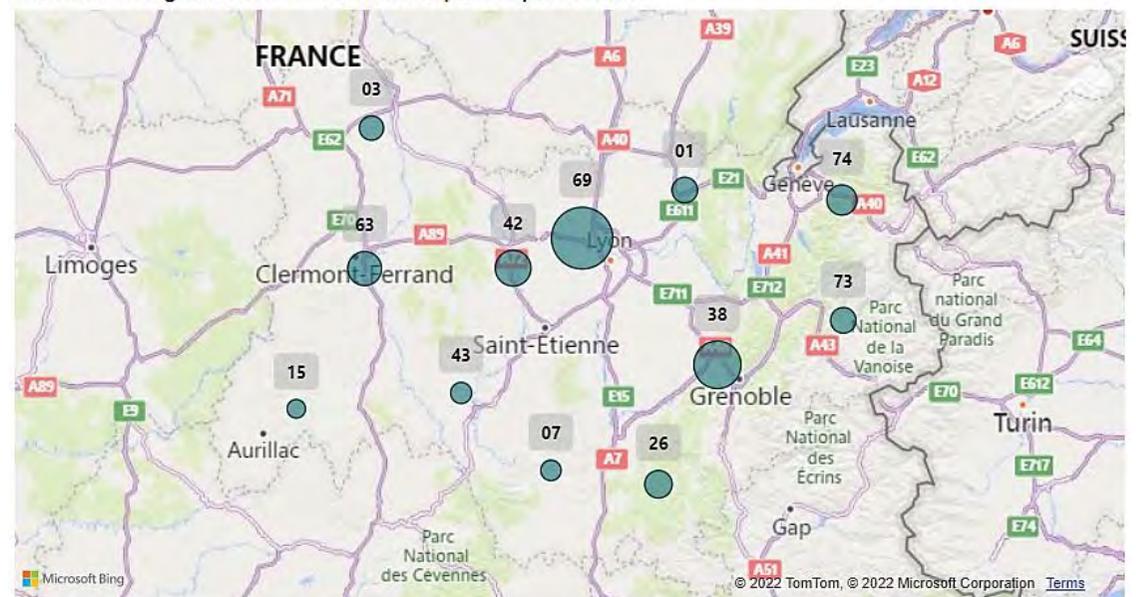
- L'offre la plus développée est celle dédiée aux métiers de maintenance (137 organismes et 11 intitulés de formation distincts pour l'opérateur de maintenance et 73 organismes et 15 intitulés de formation distincts pour le responsable de maintenance).
- L'offre de formation la moins développée sur la région semble être celle dédiée aux opérateurs de tri. Seuls 5 organismes sont référencés à septembre 2022 pour une offre se résumant à 4 intitulés de formation différents (CQP/CQPI, Certification et diplôme).

Il est à noter :

- 65 intitulés de formation différents correspondant aux actions courtes (certifications, CQP/CQPI et habilitations)
- 38 intitulés de formation correspondant à des actions longues (Diplômes et titres professionnels)



Nombre d'organismes de formation par Département



Regard du consultant et préconisations

Le Regard du consultant

La réalisation de cette étude s'est appuyée en grande partie sur le recueil d'informations auprès des entreprises du recyclage adhérentes de FEDEREC CSE. Nous les remercions pour le temps consacré aux réponses apportées. Ces sollicitations ont pu, pour certaines entreprises, être l'occasion de renforcer leur implication dans la réflexion autour du projet d'ouverture de l'EN2R.

Certains points marquants ont pu être identifiés :

- Il existe une cohérence dans les discours tenus par les entreprises en entretien, aussi bien concernant leurs pratiques, leurs besoins en recrutement et en formation et leur point de vue sur **l'offre** actuelle. Ces informations viennent par ailleurs conforter et affiner les données quantitatives recueillies. Ainsi des points de convergences peuvent être identifiés :

 - ⇒ Un nombre trop faible de candidats et des besoins importants en recrutement et en formation particulièrement sur les métiers de chauffeur PL et cariste/conducteur **d'engins**.
 - ⇒ Une remise en question de **l'offre** de formation en ce qui concerne les compétences spécifiques au recyclage et des pratiques de formation tournées vers la formation interne, par choix.
 - ⇒ Des besoins en formation tournés vers la connaissance du secteur **d'activité** et de son écosystème, la qualité et la sécurité.

- Les entreprises portent un regard positif sur le déploiement **d'une** nouvelle offre de formation spécifique au recyclage sur le territoire. Néanmoins, on constate dans le même temps que bon nombre **d'entreprises** semblent **s'accommoder** de la formation interne **qu'elles** mettent en place. Certaines **d'entre** elles nous ont alerté sur le faible degré de maturité du secteur quant à la volonté **d'investir** dans la formation des salariés à **l'externe**.

Les attentes se concentrent davantage sur **l'amélioration** du sourcing de leurs candidats. **L'ensemble** des entreprises rencontrées espèrent en effet que **l'EN2R** sera **l'occasion d'agir** sur **l'attractivité** de la branche et de permettre **l'arrivée d'un** nombre plus important de candidats, motivés et compétents. Si elle est ouverte aux demandeurs **d'emploi**, aux jeunes et aux personnes en reconversion, celle-ci pourrait en effet jouer un rôle de présélection des candidatures. On peut espérer également que les profils issus de **l'EN2R** soient particulièrement motivés pour travailler dans le domaine de la récupération et du recyclage et disposent du niveau de culture attendu par les entreprises.

- Il est à noter **qu'une** difficulté particulière se présente dans le recueil **d'informations** précises quant aux évolutions futures des métiers du recyclage. Les entreprises sembleraient peu armées pour réaliser ce travail prospectif et mettraient en avant le fait **qu'elles** ne maîtrisent pas **l'impact** que les évolutions technologiques, réglementaires ou sectorielles pourraient avoir sur leurs métiers.

- La réalisation de cette étude nous a par ailleurs confrontés à la difficulté **d'isoler** les besoins (en recrutement et formations) et les évolutions par filière. En effet, nous constatons que la plupart des entreprises du recyclage ont une activité multi-filière, avec des activités et des métiers communs à ces différentes filières. Seule la filière « Véhicules du futur », qui se rapporte à la filière VHU, présente une activité spécifique avec des métiers typiques. Isoler les données concernant les filières Biodéchets, BTP et CSR nous a donc semblé plus complexe.

Ainsi, les interlocuteurs interrogés sur leur appartenance filière ont bien souvent rencontré des difficultés à identifier des informations spécifiques, et ce pour diverses raisons :

 - ⇒ Parce que les filières peuvent être étroitement mêlées dans **l'activité de l'entreprise**,
 - ⇒ En raison de la faible proportion de **l'activité** représentée par ces filières au sein de **l'entreprise**,
 - ⇒ Par manque de connaissance (lorsque **l'activité** est en cours de développement).

Il nous a donc été difficile de circonscrire des actions à mener sur ces filières en particulier.

- De plus, il nous semble que **l'organisation**-même des filières de la récupération et du recyclage **n'est** à ce jour pas complètement maturée ou stabilisée :

 - ⇒ Certaines font référence à des matériaux, **d'autres** à des activités.
 - ⇒ La ou les filière(s) **d'appartenance d'une** entreprise **n'est** pas toujours aisément identifiable.
 - ⇒ **D'un** point de vue extérieur, nous avons pu nous interroger sur le rattachement de certaines activités ou « sous-filière » aux 12 filières FEDEREC.

Les préconisations (1/2)

Les priorités de formation

- Prioriser les formations destinées aux caristes/conducteurs **d'engins**, chauffeurs PL, puis opérateurs de tri manuel ou spécialisé et chefs **d'équipe** pour lesquels les besoins seraient immédiats, réguliers et conséquents.

Même si le volume de salariés à former serait moindre, les formations sur les métiers de la maintenance seraient aussi à développer pour répondre au besoin du territoire.

Il semblerait également important de créer un socle commun de formation pour tous les métiers afin de :

- ⇒ mieux identifier la chaîne de valeurs et la place de chacun dans cette chaîne,
- ⇒ renforcer le sentiment **d'appartenance** au secteur du recyclage,
- ⇒ harmoniser les premiers savoirs généraux transmis.

Les thématiques précises de formation qu'il semblerait pertinent de déployer sont présentées en page suivante.

- Envisager à plus long terme le développement de formations longues diplômantes, destinées notamment aux jeunes afin de créer des parcours de formation initiale et continue répondant aux besoins précis des entreprises du recyclage.

Développer sur ce territoire une formation initiale et continue permettant **d'accéder** à différents postes (opérateur de tri, cariste, chauffeur PL) pourrait être à envisager.

Néanmoins à ce jour les entreprises semblent attendre des formations plus longues et débouchant sur une qualification essentiellement pour les métiers **d'agent de maintenance**, responsable de maintenance et responsable **d'exploitation**.

Les modalités de réalisation des formations

- Durée : privilégier les sessions courtes, de 1 à 2 jours maximum, pour favoriser **l'adhésion** des salariés, limiter le risque de déséquilibre organisationnel des entreprises (remplacement du personnel absent), ainsi que le sentiment pour **l'entreprise d'avoir** investi à perte dans la formation si le salarié se désengage par la suite.
- Les formations courtes sont particulièrement attendues pour les métiers de cariste, chauffeur PL, chef **d'équipe** et opérateur de tri manuel et spécialisé.
- Contenu: Formation par la pratique à privilégier (mises en situation, exercices pratiques sur plateau technique le plus proche de la réalité du terrain), avec un accent porté sur la sécurité et la qualité. Un besoin d'accompagnement centré sur la digitalisation (présent dans l'environnement de travail de production) est également à noter.
- Pour les formations nécessitant un déroulement sur plusieurs journées, privilégier un système **d'alternance** qui permettrait de revenir régulièrement au sein de **l'entreprise** pour mettre en **œuvre** les acquis et simplifier **l'organisation** du travail (problématique de remplacement).

La communication

- Mettre en valeur les apports de la formation pour **l'entreprise** (augmentation de la productivité, baisse des accidents, amélioration de la qualité...) afin de convaincre les entreprises les plus réticentes.
- **L'ouverture de l'école** peut être un levier **d'attractivité** pour le secteur du recyclage. Multiplier les communications (notamment auprès des acteurs du SPE recevant du public, des agences intérim, structures **d'insertion** et reclassement professionnel) et les événements de type « Portes ouvertes » permettrait de déconstruire les représentations, de faire découvrir certains métiers des entreprises du recyclage et ainsi favoriser **l'augmentation** du nombre de candidats.

L'accompagnement des entreprises

- Communiquer auprès des entreprises les futures évolutions réglementaires, technologiques, sectorielles et les accompagner dans l'identification des impacts que ces évolutions pourraient avoir sur l'organisation du travail et les compétences nécessaires.
- Accompagner les entreprises dans le développement de leur marque employeur et la fidélisation de leurs salariés : bonnes pratiques d'intégration, connaissance des particularités des générations Z et Y, valorisation des salariés...

Les préconisations (2/2)



Les thématiques de formation à déployer

Formations thématiques, ouvertes à tous profils de poste :

- Formation généraliste de découverte de la filière recyclage : découverte de la chaîne du recyclage et des différents types de matières impliquées → *pour favoriser le sentiment d'appartenance à la filière, mieux comprendre son rôle, les tenants et aboutissants de son activité*
- Formations de spécialisation matière (qualité) : connaissance de la/des matières, leurs propriétés, leurs modes de stockage, les attendus de la filière avale, notion de déclasserment et contrôle qualité. *Matières qui seraient à prioriser : plastique, métal, papier-carton, bois.*
- Formations sécurité :
 - ⇒ Formations complémentaires aux CACES et Permis C, axées sur la conduite **d'engins** ou la manipulation/transport de matériels spécifiques à **l'activité** recyclage, les bonnes pratiques et la sécurité en entreprise de recyclage
 - ⇒ Formation gestes et postures appliquées aux métiers du recyclage
 - ⇒ Formation sécurité incendie appliquée aux exploitations dans le domaine du recyclage
 - ⇒ Formation manipulation de matières dangereuses retrouvées dans le domaine du recyclage
- Formation relation clients, pour tous salariés en contact du public ou des entreprises clientes : image renvoyée, service client, accueil physique et téléphonique, gestion des litiges.
- Formation sensibilisation à **l'utilisation d'outils** digitaux et connaissance de la chaîne administrative → *pour situer son action dans la chaîne administrative et favoriser les bonnes pratiques.*

Formations ciblées pour certains postes/rôles

- Formation de tuteur pour professionnaliser et harmoniser les pratiques de formation via le tutorat
- Manager :
 - ⇒ Techniques de management et gestion de conflits
 - ⇒ Comment attirer et garder les nouvelles générations dans **l'entreprise**
- Responsables **d'exploitation** :
 - ⇒ Animation de la sécurité auprès des équipes
 - ⇒ Gestion de la production appliquée au domaine des déchets
- Responsable QSE : Animation de la sécurité sur le terrain (« contact sécurité »)
- Afin de sécuriser un niveau de maintenance préventive efficace et de pallier les difficultés de recrutement des agents de maintenance :
- Opérateurs et autres personnels de **l'exploitation** sans qualification en maintenance : Formation de premier niveau en maintenance sur le principe de fonctionnement et **l'entretien** des machines rencontrées sur le terrain (tapis, broyeur, pelle...)
- Technicien de maintenance : spécialisation maintenance process de production appliqué au recyclage

A noter : Même si nos travaux n'ont pas porté sur ce métier, il semblerait que la fonction commerciale soit impactée par les évolutions réglementaires et que des besoins en formation soient présents.



Les ressources à solliciter

Il serait important d'impliquer les entreprises dans la construction du contenu des formations. Par ailleurs, outre la sollicitation des organismes de formation **d'AURA** comme AURECA (cf cartographie de l'offre), il pourrait être judicieux d'étudier **l'offre** proposée sur **d'autres** territoires, qui pourrait être complémentaire et transférable en réponse aux besoins des entreprises.

Certains organismes pourraient ainsi être sollicités comme par exemple :

- **L'IRFEDD** à Marseille (13) qui propose le CQP Opérateur de tri manuel
- **L'AFPA** de Lons le Saunier (39) qui propose le CQP Opérateur de tri manuel et la formation Agent des services de gestion et valorisation des déchets
- Le campus Véolia à Jouy Le Moutier (95) qui propose la formation Agent des services de gestion et valorisation des déchets
- Le GRETA-CFA Vaucluse à Carpentras (84) qui propose le CQP Démonteur automobile
- La Fédération Eco-construire à Romainville (93), Made in Montreuil (13), CFPC (19) et Noria et Compagnie (44) qui proposent la formation Technicien valoriste des ressources du bâtiment
- **L'AFPA** de Hazebrouck (59) et **L'AFPA** de Decazeville (12) qui proposent le Titre Pro. Agent de refabrication et de recyclage de batteries **d'accumulateurs**
- MPS Formation – CFA des métiers de **l'environnement** à Artigues (33) qui propose le Bac pro Gestion des pollutions et protection de **l'environnement**
- **L'Office Internationale de l'Eau** (sur Limoges notamment) qui propose diverses formations courtes sur la gestion des déchets – économie circulaire.



Matthieu Charreyre - Président FEDEREC CSE

*Hélène Van Waes - Responsable des affaires sociales
FEDEREC national*



Emmanuelle HAUTCOEUR - Adjointe au chef de pôle 2ECS

*Manon LEYDIER - Chargée de projet Appui aux mutations éco
Référénte Transition écologique
Référénte Prestation Conseil RH*



*Cette étude a été réalisée par l'Afpa, Direction de
l'Ingénierie et de l'innovation
Région Auvergne Rhône Alpes
Novembre 2022*