

# Étude d'opportunité pour la création d'une certification responsable d'exploitation recyclage

---

Branche des industries et commerces de la récupération

---

Janvier 2025

**Cette étude  
a été réalisée  
avec l'appui de :**



# 01

## **Objectifs et méthodologie de l'étude**

# Objectifs de l'étude d'opportunité

Réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité pour vérifier la pertinence ou non de la création d'une certification professionnelle complémentaire à l'offre de certification déjà existante et visant le métier de responsable d'exploitation.



## Identifier et analyser :

- Les besoins en emplois et compétences des entreprises
- Les évolutions du secteur et du marché sur le périmètre et les enjeux d'une potentielle certification dédiée aux responsables d'exploitation.

## Présenter le métier visé par la certification en compilant :

- Description du métier, des emplois types, des responsabilités et du niveau d'autonomie.
- Identification des activités, compétences et tâches réalisées.
- Analyse des types de contrats, des entreprises et des profils recherchés.

## Mesurer l'utilité de la certification auprès des entreprises et du public visé :

- Analyse des potentiels flux de candidats.
- Inventaire des certifications existantes et analyse de leur périmètre et des compétences couvertes.
- Évaluation de la valeur ajoutée du projet au regard de l'offre existante.
- Évaluation de la perception et de l'intérêt de la certification



**Permettre à la CPNEFP de prendre une décision éclairée et vérifier l'opportunité de mettre en œuvre ce projet de certification et si elle s'avère positive et d'en choisir les bonnes modalités (recommandations).**

# Méthodologie de l'étude d'opportunité

## Approches

- **Analyse documentaire** : Rapport sectoriel des facteurs d'évolution des métiers et compétences de la branche, fiches métiers/cartographie des emplois, descriptions de postes, répertoires nationaux des certifications professionnelles, référentiels de certifications, publications spécialisées et site Web dans le domaine d'activité, programmes de formation, offres d'emploi.



- **Déploiement d'une enquête Web/téléphonique auprès d'un panel d'entreprises**, réalisée par des enquêteurs qualifiés, selon la méthode des quotas. Un objectif de 300 réponses au total afin d'assurer la fiabilité des résultats et de permettre une analyse par taille et typologie d'activité (filiales adressées). Au final, 439 réponses établissements ont été collectées.



- **Réalisation de 13 entretiens d'approfondissement** (sur un objectif de 15).auprès des entreprises des différentes filières : Directeur/responsable des Ressources Humaines, responsable de site, dirigeant, responsable de formation. auprès d'un organisme de formation : analyse de leur expérience en lien avec la mise en œuvre du CQPI animateur d'équipe.



- **Traitement, analyse consolidée et restitution de l'étude d'opportunité** sous forme de rapport écrit et de présentation synthétique, à destination de la CPNEFP de la branche pour décision.



## Objectifs recherchés

- Permettre de positionner le projet de certification dans son environnement et obtenir une vision complète et précise du secteur, des tendances des marchés, des spécificités des entreprises, des innovations technologiques et de leur impact sur les compétences du métier.
- Analyser l'offre de formation et de certifications existante dans le même champ d'activité, identifier les écarts et la valeur ajoutée du projet de création de la certification.
- Obtenir des données fiables, chiffrées, objectives et représentatives selon les caractéristiques des entreprises (taille et typologies), concernant :
  - Les enjeux de transformation liés au métier de responsable d'exploitation au regard de l'évolution du marché/des technologies et/ou de l'organisation.
  - Les actions de recrutement et de formation anticipées pour couvrir ces besoins.
  - L'intérêt d'une certification professionnelle de responsable d'exploitation, estimer le volume concerné.
- Enrichir notre compréhension du métier, des profils recherchés (formation, niveau de qualification) du contexte d'exercice du métier et organisation du travail, responsabilité, autonomie, mobilité professionnelle et progression de carrière.
- Obtenir une description complète et précise des activités exercées par le responsable d'exploitation et des compétences nécessaires aujourd'hui et demain et éventuellement par filière (métaux, métaux non ferreux, plastiques, textiles, papiers-cartons...).
- Formaliser un référentiel d'activités et de compétences pour permettre de visualiser le périmètre du futur CQP.
- À partir du traitement et de l'analyse de l'ensemble des données et des enseignements tirés à chaque étape, fournir une base solide, documentée et des préconisations argumentées pour permettre à la CPNEFP de prendre des décisions éclairées sur l'opportunité de création cette certification.
- Selon les enseignements tirés, fournir également à la CPNEFP d'autres éléments éventuels permettant d'identifier d'autres opportunités au service de sa stratégie en matière d'emploi, de compétences, de formation et de certification.



# 02

## **Enquête Web/téléphonique : Panel et caractéristiques des entreprises**

# ■ Questionnement et échantillon des répondants

Obtenir des données fiables, chiffrées, objectives et représentatives selon les caractéristiques des entreprises (taille et typologies)



## Méthode et questionnement

- Une enquête Web/téléphonique organisée du 12 novembre au 19 décembre : 5 semaines.
- Auprès de 1 628 entreprises (1 821 établissements) pour lesquelles nous avons des coordonnées téléphoniques ou email (sur 2 080 entreprises)
- Un questionnaire élaboré en équipe projet, validé par la branche. Un temps d'administration moyen de 15 minutes, variable selon la taille de l'entreprise.
- 5 grandes parties :
  - Caractéristiques de l'entreprise et des salariés responsable d'exploitation
  - Impacts des évolutions du secteur sur le métier et les compétences de responsables
  - Besoins en formation et en recrutement pour le poste de responsable
  - Intérêt pour le développement d'une certification ; si oui, usage et volume anticipé
  - Attentes complémentaires en matière de formation/certification



## Échantillon répondants

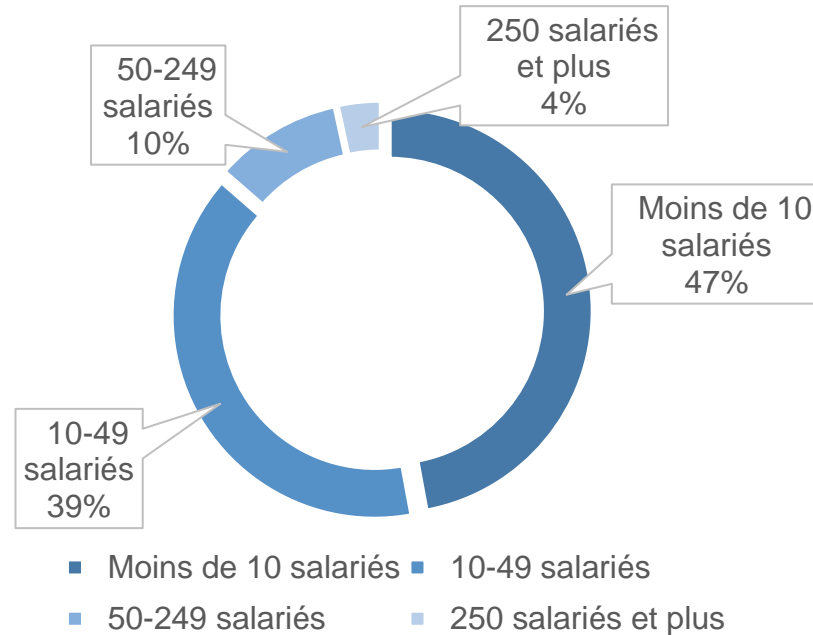
- 439 établissements répondants (209 entreprises) représentant environ 23 733 salariés, soit 62 % des salariés du secteur (total salariés de la branche = 38 200\*).
- Un échantillon qui garantit une excellente représentativité des résultats et autorise une analyse selon la taille des entreprises : ≤10 salariés ; de 11-49 salariés ; de 50-249 salariés et de 250 salariés et plus.
- Les résultats ont été redressés statistiquement selon la taille des entreprises.

\*Source INSEE Caractéristiques des principales conventions collectives - Données 2022

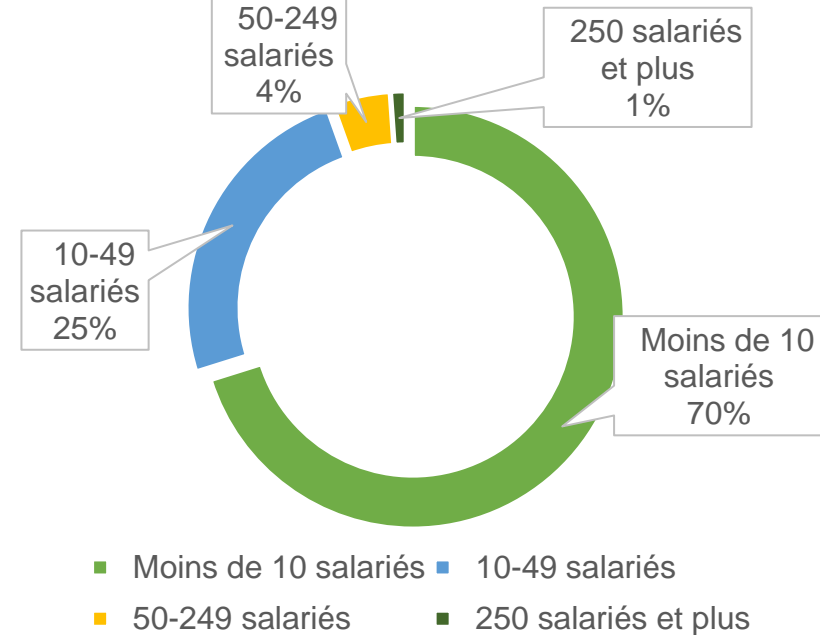


# ■ Répartition des entreprises selon le nombre de salariés

Résultats avant pondération



Résultats pondérés statistiquement

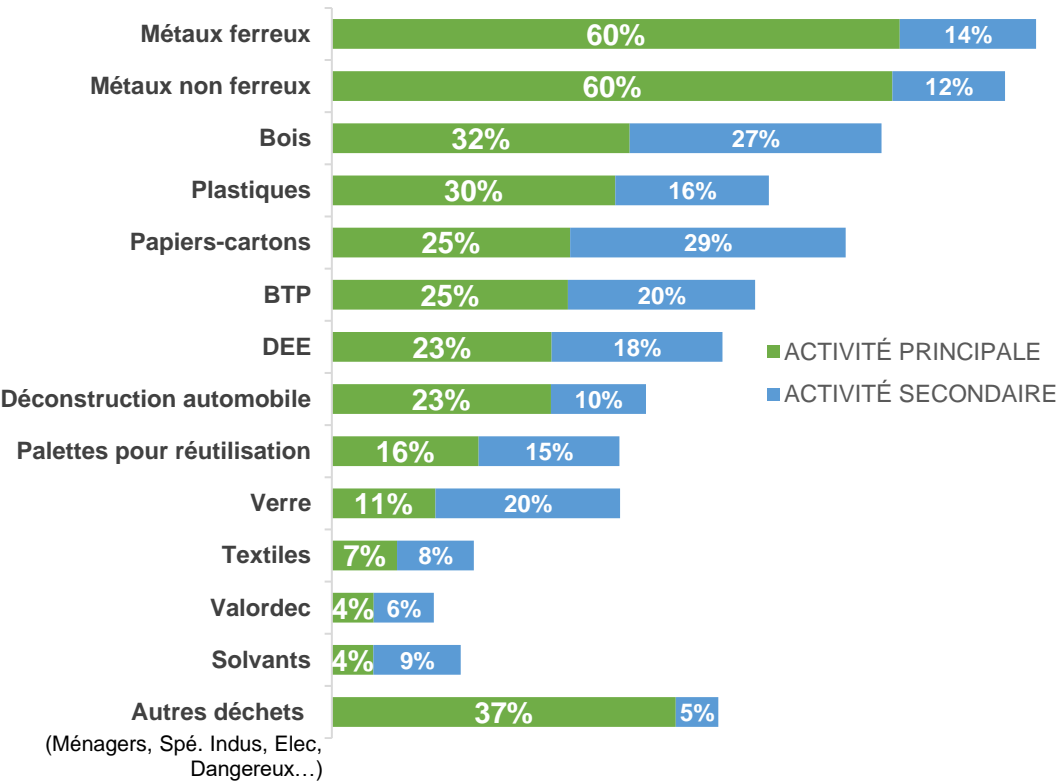


- Les résultats ont été redressés statistiquement selon la taille des entreprises, car en tendance les plus grandes entreprises ont davantage répondu que les petites entreprises.
- Après pondération les entreprises de moins de 10 salariés représentent 70 % des entreprises, les entreprises de 50 salariés et plus 5 %.



# Caractéristiques des entreprises : typologies d'activités

Activités des entreprises (activités principales ou secondaires)



Activités principales des entreprises par taille

MOINS DE 10 SALARIÉS	10-49 SALARIÉS	50-249 SALARIÉS	250 SALARIÉS ET PLUS
22%	15%	16%	17%
21%	15%	16%	17%
9%	8%	12%	8%
8%	9%	11%	8%
4%	11%	7%	9%
6%	7%	9%	4%
5%	7%	5%	8%
5%	6%	9%	13%
2%	7%	3%	4%
3%	3%	3%	4%
2%	1%	0%	2%
1%	1%	0%	2%
1%	1%	3%	4%
11%	8%	8%	2%

- Les activités de recyclage de métaux représentent l'activité principale des entreprises du secteur devant le bois et le plastique.
- Le papier-cartons représente plus souvent une activité secondaire.
- Peu de variations selon la taille des entreprises, en tendance les entreprises de 250 salariés et plus réalisent davantage de déconstruction automobile.



# 03

## **Analyse documentaire et entretiens approfondis**



## Ressources documentaires

### Branche

<https://observatoire-competences-industries.fr/branches/recyclage/>

- Étude prospective emploi-compétences pour les industries et commerces de la récupération
- Bilan et évolution de l'alternance dans l'interindustrie – Infographie Recyclage
- Filière batteries électriques – Prospective des besoins en compétences
- Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie

### Fiche métier

- <https://federec.com/fr/espace-metier/>
- <https://www.paprec.com/fr/carriere/nos-metiers/le-metier-de-responsable-d-exploitation/>
- <https://www.onisep.fr/ressources/univers-metier/metiers/responsable-de-site-de-traitement-des-dechets>
- <https://www.cidj.com/metiers/responsable-de-site-de-traitement-des-dechets>
- <https://francecarriere.fr/metier/responsable-d-exploitation-collecte-de-dechets>
- fiche Rome : K2306 - Supervision d'exploitation éco-industrielle

### Offres d'emploi

[www.indeed.com](http://www.indeed.com) - [www.apec.fr](http://www.apec.fr) - [www.hellowork.com](http://www.hellowork.com)

### Certifications et programmes de formation

- <https://catalogue-federec.dendreo.com>
- [www.francecompetences.fr](http://www.francecompetences.fr)
- Responsable d'exploitation des industries du recyclage - Université d'Artois
- CQPI animateur d'équipe : Informa
- Référentiels des CQP/CQPI de la Branche



## Contacts entretiens

- **Objectifs visés 15 entretiens**
- **20 entretiens sollicités, 13 réponses positives**
- **Prise de contact entre le 15 et 21 novembre 2024**
- **Suivi de deux relances le 5 décembre et le 10 janvier 2025**

Organisation	Fonction interrogée
BM BIODEC	Dirigeant
PRAXY	Responsable RH
SCHROLL	Responsable RH
SIRMET	Responsable RH
GROUPE PENA	Dirigeant
BOURGOGNE RECYCLAGE	Dirigeant
SUEZ	Responsable RH
PAPREC	Responsable formation
DERICHEBOURG	Responsable RH
GROUPE VACHER	Dirigeant
GUYOT ENVIRONNEMENT	Responsable RH
Filière métaux non-ferreux	Représentant Région Parisienne
Informa	Responsable pédagogique

# 04

**Description et caractéristiques  
du métier de responsable  
d'exploitation dans les  
entreprises du recyclage**

# Le métier de responsable d'exploitation recyclage

## Définition



Le **Responsable d'Exploitation Recyclage (H/F)** assure la **gestion** des activités opérationnelles d'un site ou secteur dédié à la collecte, au tri et à la valorisation des matières recyclables. Il **organise, coordonne et pilote l'ensemble des opérations de production et des flux logistiques**, selon les objectifs fixés par la direction tout en garantissant la **sécurité**, la **qualité**, le respect de la **réglementation** et des **normes environnementales**.

Le responsable d'exploitation **encadre les équipes** du site ou secteur en fixant des objectifs clairs, en animant des réunions, et en accompagnant les collaborateurs dans la gestion du changement. Il est également responsable du **développement des compétences des équipes**, en collaborant avec les services RH ou la direction pour mettre en place des plans de formation, organiser les recrutements, et assurer un suivi individualisé des parcours professionnels.

Il joue également un rôle actif dans le **suivi et l'analyse des performances** du site ou secteur. Il utilise des tableaux de bord et des indicateurs pour évaluer les résultats d'exploitation, rendre compte à la direction, identifier des leviers d'amélioration, et mettre en œuvre des actions correctives.

La **dimension commerciale** fait partie également de ses activités. Il garantit la satisfaction des clients en veillant à la qualité des prestations fournies et entretient des relations avec les partenaires commerciaux. Il contribue au développement commercial : participation à des appels d'offres, prospection, contractualisation...

## Autres appellations du métier

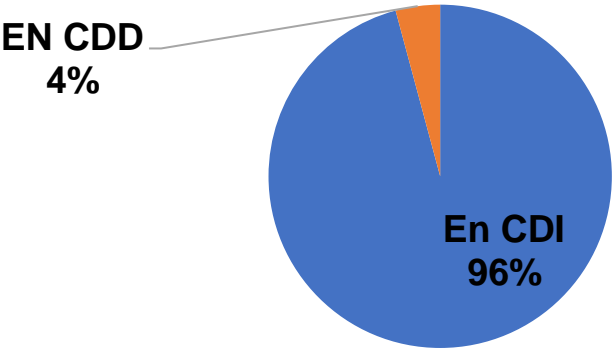
- Directeur/responsable de production
- Directeur/responsable des opérations
- Chef d'exploitation
- Responsable de dépôt
- Chargé d'exploitation
- Responsable d'exploitation adjoint

# Répartition des responsables d'exploitation

Synthèse Enquête Web/téléphonique

	Ensemble
NB de resp. d'exploitation par entreprise	579 (soit 2292* à l'échelle nationale ou 1600 sur la base d'une estimation basse)
% d'entreprise avec au moins 1 responsable d'exploitation	91%
Moyenne de resp. exploitation par entreprise	2,8
Part moyenne des responsables d'exploitation sur la totalité des salariés	6%

Répartition en % des contrats de travail des responsables d'exploitations



Détail des résultats par tailles d'entreprises

Moins de 10 salariés	10-49 salariés	50-249 salariés	250 salariés et plus***
165	127	50	189
85%	96%	95%	100%
1,7	1,6	2,6	21,0
2%	1%	1%	2%

- 91 % des entreprises déclarent avoir au moins 1 responsable d'exploitation dans leur entreprise (2,8 en moyenne).
- Cette population représenterait 6 % des salariés de la branche soit 2 292 salariés à l'échelle nationale\*.
- 96 % d'entre eux sont sous contrat CDI (vs 86 % toutes populations de salariés confondues\*). À noter que dans les petites structures, le gérant peut être aussi le responsable d'exploitation ou en co-gérance.

\*soit 6 % de 38 200 salariés

\*\*Source INSEE Caractéristiques des principales conventions collectives - Données 2022

\*\*\* A noter que parmi les entreprises répondantes de 250 salariés et plus, une entreprise a déclaré 15 000 salariés de qui impacte les résultats de cette catégorie.



# Le métier de responsable d'exploitation recyclage

## Relations fonctionnelles

Dans les **petites entreprises**, le responsable d'exploitation est souvent directement rattaché au **chef d'entreprise**, qui assure également la direction du site.

Dans les **structures plus importantes**, le responsable d'exploitation est placé sous la responsabilité d'un **directeur ou responsable de site**, ou encore **d'un directeur ou responsable d'agence**. Dans les entreprises appartenant à un groupe, il peut également dépendre d'un **directeur régional** ou d'un responsable multisites.

Selon l'organisation, **il collabore régulièrement avec les fonctions supports** (RH, finance, maintenance, QHSE), qu'elles soient centralisées au siège ou présentes directement sur le site.

La répartition des responsabilités varie en fonction de la taille du site. Dans les grands sites, il peut y avoir plusieurs responsables d'exploitation et des homologues en charge spécifiquement de la planification, de la logistique ou de la maintenance. À l'inverse, dans les plus petits sites, le responsable d'exploitation cumule souvent ces missions, assurant lui-même le suivi des plannings, des flux et de la maintenance. Dans les structures plus importantes, il peut être épaulé par une assistante administrative et un adjoint.

Il encadre des **chefs d'équipe**, qui supervisent au quotidien les activités **des opérateurs et des techniciens** (collecte, tri, maintenance). La composition et l'effectif des équipes sous sa responsabilité varient en fonction de l'organisation et de la taille du site.

**Comme le montre les résultats de l'enquête Web/téléphonique, ce poste est présent dans la majorité des entreprises, quelle que soit leur taille.**

À l'externe, le responsable d'exploitation entretient des relations avec divers partenaires : **transporteurs, fournisseurs, sous-traitants**.

Il agit également comme interlocuteur auprès des **clients**. Il est en relation avec les **autorités locales et environnementales** (DREAL, municipalité...) pour garantir le respect des normes réglementaires et environnementales.

Par ailleurs, il gère les relations avec les **particuliers ou entreprises** qui viennent vendre leurs matériaux recyclables au site.

**Le responsable d'exploitation entretient des relations variées avec de nombreux interlocuteurs, tant internes qu'externes. La nature et l'étendue de ces interactions dépendent de la taille et de l'organisation du site.**



## Recrutement externe

Le recrutement externe pour le poste de responsable d'exploitation en recyclage se concentre principalement sur l'expérience professionnelle, davantage que sur les diplômes. Un **niveau Bac+2 ou Bac+3** est le plus souvent recherché. Certaines entreprises demandent **le niveau ingénieur**, dans un domaine technique (procédés, technologie). Néanmoins **l'expérience** dans des fonctions de gestion de production, logistique, de management d'équipe ou de gestion de centre de profit reste déterminante. Les profils ayant évolué dans des environnements techniques, comme la gestion des déchets, le recyclage, ou les travaux publics, sont aussi valorisés, et l'envie d'apprendre est aussi un critère important.

## Recrutement interne

Le recrutement interne constitue une **voie privilégiée pour accéder au poste** de responsable d'exploitation. L'évolution professionnelle s'appuie sur des parcours internes plus ou moins structurés, où des postes comme chef de chantier/d'équipe, adjoint de site, ou responsable maintenance/logistique permettent d'acquérir progressivement les compétences nécessaires. Les collaborateurs montent en compétences grâce à des formations internes et/ou externes, comblant les éventuels écarts par exemple en matière de gestion, suivi des performances ou managériaux.

## Évolution de carrière

Le métier de responsable d'exploitation recyclage offre diverses opportunités d'évolution.

Un débutant dans ce domaine commencera souvent **sa carrière sur un petit site**, où il prendra en charge la gestion de l'exploitation dans sa globalité. Cette première expérience lui permet de développer des compétences essentielles, telles que l'organisation des activités, la gestion des équipes, le suivi des performances et la relation client. Au fur et à mesure de son expérience, le responsable d'exploitation peut évoluer **vers des sites de plus grande envergure**. Dans ces structures, il pourra se voir confier la gestion de plusieurs équipes, de moyens de production plus importants.

Certains responsables d'exploitation peuvent aussi évoluer naturellement vers des **postes de responsable de site, directeur de site ou encore responsable multisites**. L'évolution peut aussi prendre la forme d'une **responsabilité régionale**, au sein d'un groupe ou d'une entreprise de grande taille, avec une gestion de sites répartis sur plusieurs zones géographiques.

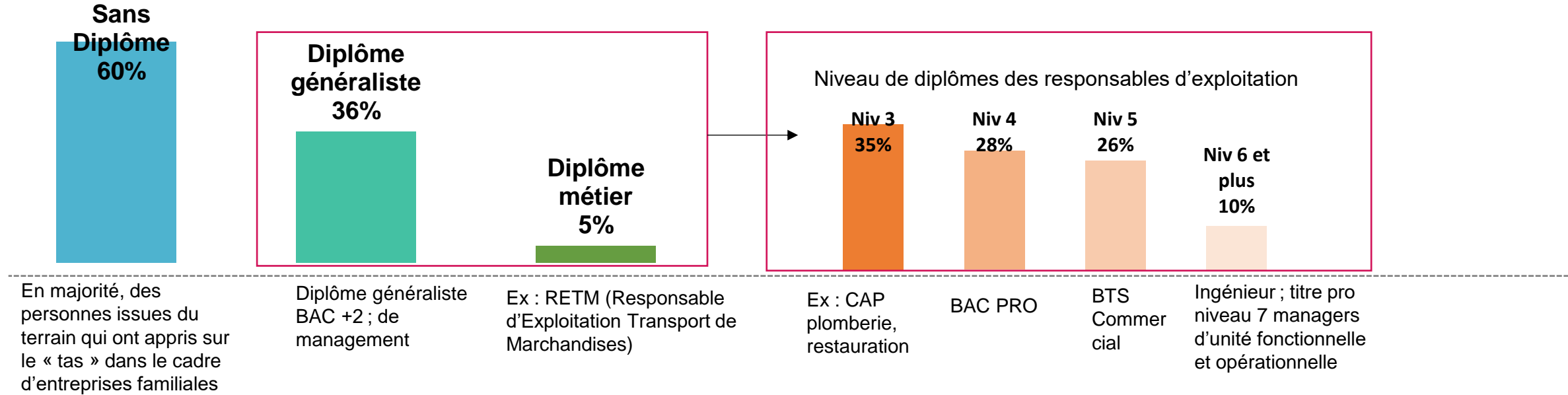
Une autre voie d'évolution est la possibilité de se tourner vers des **fonctions supports** au sein de l'entreprise. Le responsable d'exploitation, fort de son expérience terrain, peut envisager une transition vers des fonctions stratégiques et occuper des postes liés à la gestion de la qualité, la logistique ou encore le développement commercial.



# Profils de diplômes des responsables d'exploitation

Synthèse Enquête Web/téléphonique

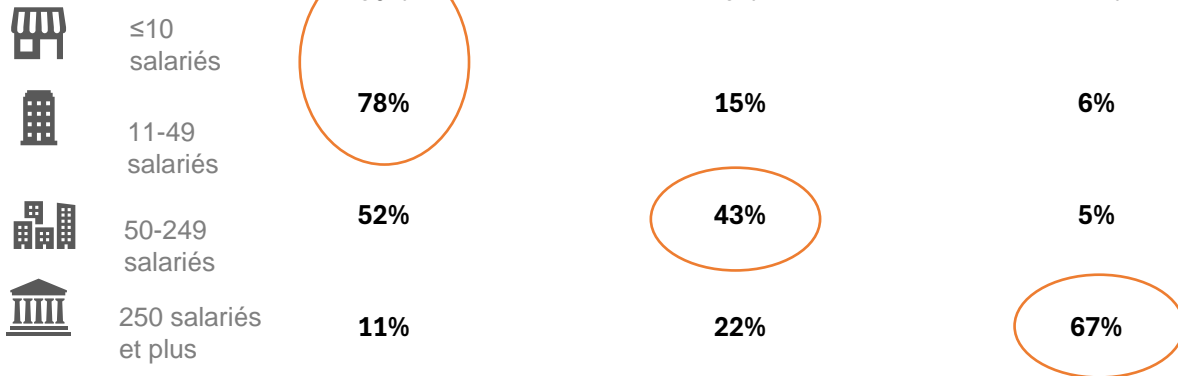
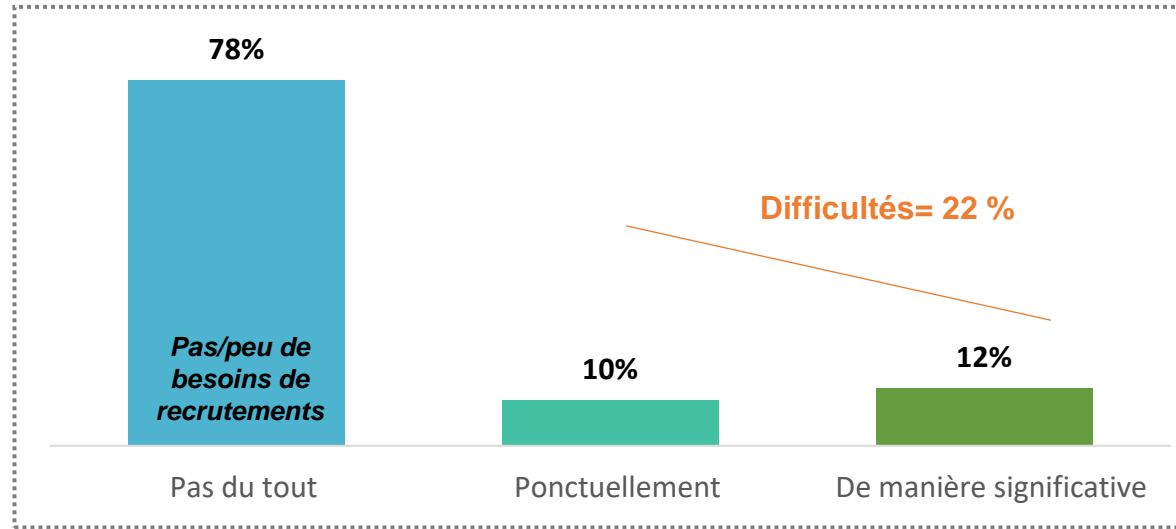
(49 % des entreprises ont pu préciser)



- Parmi les entreprises qui ont pu préciser, 60 % des responsables d'exploitation n'ont pas de diplôme : des contextes d'entreprises familiales avec le plus souvent des personnes du terrain qui ont évolué progressivement dans l'entreprise.
- Les diplômes déclarés comme correspondants au métier sont très marginaux.
- Parmi ceux qui ont un diplôme, on observe une forte diversité de profil, 63 % ont un niveau 3 ou 4.

# Difficultés de recrutements

% des difficultés de recrutement pour les entreprises répondantes



## Les raisons évoquées par celles qui éprouvent des difficultés

- En majeur, des difficultés à trouver les profils en adéquation avec les besoins : forte polyvalence dont conducteur d'engins et compétences multiples (exploitant, gestionnaire, technicien, manager, commercial) en particulier au niveau technique/réglementaire ; de l'expérience du terrain  
→ dans ce cadre les mobilités internes et la formation interne sont privilégiées
- Peu de candidatures en raison de problématiques d'attractivité et de motivation des candidats : d'un côté, de la pénibilité perçue du travail, la localisation des entreprises, l'attractivité des salaires ; de l'autre certains jugent que les candidats peuvent manquer de rigueur et de ponctualité par manque de motivation.

**Peu de difficultés ressenties (22 %) compte tenu essentiellement des besoins de recrutements limités dans les petites structures.**

**En revanche les entreprises de plus de 250 salariés ayant des besoins plus importants ressentent nettement plus de difficultés : en majorité des difficultés à trouver des profils en adéquation avec l'exigence du poste.**



# 05

**Les compétences requises pour  
le poste ; les facteurs d'évolution  
du métier**

# Les compétences requises

## Une première version du référentiel de compétences : **périmètre du projet de certification**

Référentiel (base de travail) à affiner, réajuster lors de l'ingénierie de certification (selon décision CPNEFP). Le référentiel de compétences et le programme de formation devront tenir compte des besoins en compétences exprimés notamment dans l'enquête Web/téléphonique.



### Organisation et pilotage des activités de son secteur/site

- Participer à la définition des objectifs du secteur/site avec la direction et assurer leur déclinaison opérationnelle.
- Participer à la définition de la politique d'investissements et de mise en œuvre de nouveaux moyens de production.
- Participer à l'établissement des budgets opérationnels annuels pour le secteur/site et en assurer le suivi (investissement, maintenance, validation, le cas échéant, des factures...).
- Élaborer et mettre en œuvre les plannings des activités opérationnelles de son secteur/site, en optimisant les ressources disponibles en tenant compte des objectifs, des priorités, et des contraintes (humaines, techniques, financières).
- Superviser la coordination des équipes, des moyens matériels et flux de matières pour garantir la continuité des opérations et le respect des délais.
- Définir et mettre à jour les procédures et modes opératoires en fonction des évolutions réglementaires, techniques, ou organisationnelles.
- Veiller à l'entretien et au bon maintien des équipements et moyens de production.
- Garantir le respect des réglementations et procédures QHSE en vigueur dans la gestion des activités quotidiennes.
- Piloter la préparation des audits et assurer la liaison avec les organismes d'agrément.
- Assurer la gestion des imprévus (pannes, retards, absences) en ajustant rapidement l'organisation pour minimiser l'impact sur l'activité.
- Collaborer avec les autres services de l'entreprise (RH, maintenance, logistique) pour garantir la coordination des actions et l'atteinte des objectifs communs.
- Mettre en place des démarches d'amélioration continue pour optimiser les processus, la qualité des services, et les performances globales.
- Suivre et coordonner les projets d'innovation et d'installation des nouveaux équipements en collaboration avec les prestataires et fabricants.



### Gestion de la performance du secteur/site

- Suivre les tableaux de bord et les indicateurs de performance de son secteur/site.
- Analyser les indicateurs et les résultats d'exploitation (comptes de résultat) au regard des objectifs fixés.
- Identifier les leviers et les actions d'amélioration pour optimiser les résultats et piloter leur mise en œuvre.
- Assurer des reportings réguliers à sa direction et le cas échéant les services supports.



### Relation client et développement commercial

- Superviser et veiller à la qualité de l'accueil et des prestations conformément aux attentes des clients et des fournisseurs.
- Entretenir la relation commerciale avec les clients et fournisseurs en veillant à répondre à leurs exigences et attentes.
- Participer, le cas échéant, à la gestion et au suivi du portefeuille client.
- Contribuer au développement commercial en participant à des appels d'offres, à des actions de prospection...
- Réaliser des visites du site pour renforcer la relation client et valoriser l'offre de service auprès des partenaires.



### Manager les équipes de son secteur/site

- Appliquer une posture managériale adaptée selon les différentes situations.
- Définir et veiller à l'atteinte des objectifs individuels et collectifs de l'équipe.
- Animer des réunions managériales, motiver et encourager les initiatives.
- Anticiper et gérer les difficultés, les conflits.
- Participer à la gestion du personnel : planification du travail, application des obligations administratives et de la réglementation sociale, anticipation et gestion des mouvements du personnel, procédure disciplinaire, rémunération, promotion.
- Accompagner les équipes dans la gestion du changement et les évolutions de l'organisation.



### Participer au développement des compétences des équipes son secteur/site

- Définir avec les services RH ou la direction un plan de développement des compétences de l'équipe.
- Recueillir auprès des managers (chef d'équipe, chef de chantier...) les besoins en compétences des collaborateurs.
- Participer à la définition d'un plan d'action adapté pour assurer le développement des compétences de l'équipe.
- Procéder aux entretiens et aux évaluations de l'équipe.
- Participer aux recrutements en lien avec le service RH et la Direction
- Organiser et mettre en œuvre les parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs.

# Évolution du métier selon les entreprises

Synthèse Enquête Web/téléphonique

*Selon vous, le métier de responsables d'exploitation a-t-il été impacté par des changements ces dernières années, que cela soit lié à l'évolution des technologies, des changements réglementaires/environnementaux ou dans l'évolution des besoins des entreprises*

**54 % des entreprises déclarent ressentir des impacts sur certaines activités/compétences** ; de manière croissante avec la taille ( $\leq 10$  = 52 % ; 11-49 = 53 % ; 50-249 = 94 % ;  $\geq 250$  = 90 %)

## Un cadre réglementaire plus important qui complexifie la mise en conformité

- Un cadre réglementaire qui a évolué, des normes plus strictes (ISO 9001, 14 001, RSE) avec des exigences accrues en traçabilité (ICPE, statut des déchets) et contrôle (ex : normes écologiques, gestion des déchets dangereux)
- Des exigences plus fortes des parties prenantes en matière de reporting (ex : éco-organismes).

→ des impacts sur les compétences en matière de connaissance et de veille réglementaire, plus de contrôle/rigueur, de formalisme ; la maîtrise de logiciel pour répondre aux normes ; la mise en place de nouvelles procédures internes (dont formation et sensibilisation des salariés)

## Des évolutions technologiques qui permettent d'optimiser les flux et de professionnaliser le suivi

- L'émergence de nouvelles machines/dans le tri qui permettent d'automatiser certaines tâches, améliorer la productivité et de réduire la pénibilité → des impacts sur l'organisation des activités avec un travail de réflexion sur son optimisation
- Développement d'outils digitaux qui permettent un meilleur suivi d'activité (ex : planning des chauffeurs) ; qui permettent la mise en place d'une maintenance préventive ; d'optimiser la gestion

→ nécessite la maîtrise des logiciels, la connaissance des machines, l'analyse des indicateurs analytiques (KPI) et à la préparation des rapports pour les parties prenantes.

## La diversification des filières de tri ; un environnement concurrentiel qui tend à s'accroître

- La multiplication des filières, dont les REP, qui nécessite l'adaptation des flux entrants pour gérer plus de volume et plus de filières ; l'adaptation des modalités de traitement.
- Structuration de l'organisation pour mieux traiter les apports irréguliers
- Des besoins accrus de stockage pour le tri des déchets
- Localement, une pression concurrentielle qui s'accroît et qui nécessite de développer des compétences commerciales

## Un management plus complexe

- Des évolutions dans le rapport au travail des nouveaux collaborateurs (des collaborateurs parfois plus exigeants notamment dans l'équilibre vie pro/privée et moins investi) nécessitant une bonne animation d'équipe, la gestion des conflits, gestion intergénérationnelle et la gestion du turnover.
- Des difficultés de recrutement accrues pour identifier des candidats motivés et comptes des nouvelles exigences techniques et administratives
- Formation et sensibilisation des salariés aux nouvelles filières et normes.

**Un éco système qui s'est profondément complexifié et qui nécessite pour le responsable d'exploitation de développer des compétences variées en matière réglementaire, de reporting/formalisme, mais également d'optimisation dans un contexte de diversification des filières et de pressions concurrentielles.**



# Les compétences recherchées par les entreprises Enquête Web/téléphonique

Quels sont vos enjeux de développement de compétences sur le métier de responsables d'exploitation, c'est-à-dire des aspects sur lesquels vos responsables d'exploitation pourraient s'améliorer dans l'exercice de leur mission et/ou que vous recherchez particulièrement dans vos futurs recrutements ?

Domaine	Compétences à perfectionner/développer chez vos collaborateurs	Compétences particulièrement recherchées chez de nouveaux entrants
Organisation de la production	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissance technique et réglementaire,</li> <li>Maîtrise des outils informatiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissances techniques de production,</li> <li>Savoir-être et comportement professionnel ;</li> <li>Compétences en amélioration continue</li> </ul>
Exploitation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissance des matières et des flux,</li> <li>Maîtrise des outils informatiques et de reporting,</li> <li>Compétence en maintenance et gestion de matériel,</li> <li>Respect des normes environnementales et de sécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissance des matières et des filières de recyclage,</li> <li>Organisation, Réactivité, Adaptabilité</li> <li>Connaissance des réglementations,</li> </ul>
Gestion et contrôle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissance des réglementations environnementales,</li> <li>Gestion administrative,</li> <li>Connaissance des impacts environnementaux et valorisation des déchets,</li> <li>Suivi des indicateurs et maîtrise des budgets,</li> <li>Formation et sensibilisation du personnel aux normes et évolutions réglementaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissance des réglementations environnementales,</li> <li>Maîtrise des outils informatiques,</li> <li>Connaissance des matériaux et des procédés de recyclage,</li> <li>Gestion administrative</li> <li>Capacité d'adaptation et autonomie,</li> <li>Formation et sensibilisation des équipes</li> </ul>
Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion du personnel et des équipes, capacité à gérer des situations conflictuelles et difficiles ; communication et relationnel avec les équipes,</li> <li>Adaptation et anticipation des besoins humains,</li> <li>Encadrement et accompagnement technique des salariés,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des équipes, de l'humain</li> <li>Communication</li> </ul>
Compétences comportementales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation et gestion des priorités.</li> <li>Polyvalence, Organisation, Réactivité et anticipation ; orientation client</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réactivité et autonomie ; organisation et rigueur ; orientation client ; sens des responsabilités et prise de décisions</li> </ul>

**Au-delà des compétences techniques, les compétences comportementales sont souvent valorisées dans un contexte où la formation interne est privilégiée.**



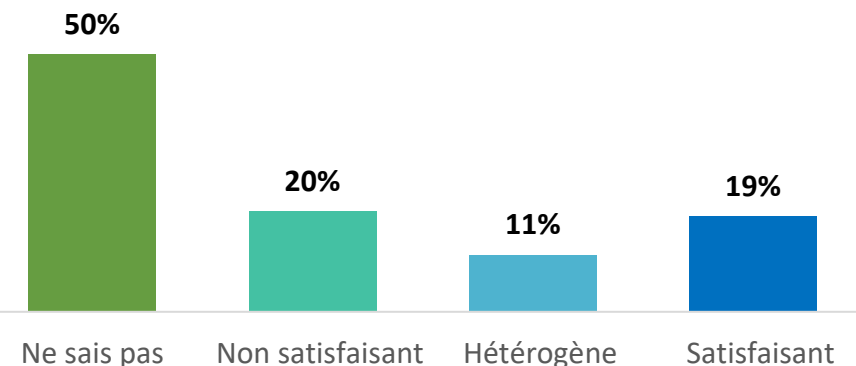
# 06

## **Analyse de l'offre de formation et de certification existante**

# Perception de l'offre de formation par les entreprises

Synthèse Enquête Web/téléphonique

## Évaluation de l'offre de formation initiale

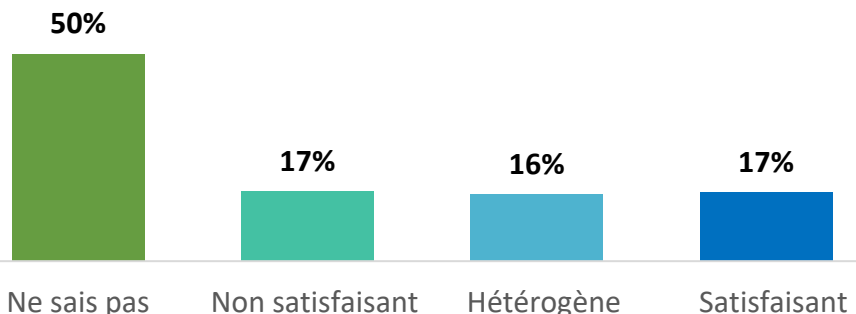


	NSP	Satif.
≤10	53%	19%
11-49	51%	21%
50-249	26%	13%
≥250	0%	0%

### Ce que disent les entreprises :

- **Des formations peu adaptées/spécifiques** au secteur en particulier pour les filières des déchets métalliques
- **Dans ce cadre les formations internes sont largement privilégiées** avec une transmission par les anciens et des compétences pratiques qui s'apprennent sur le terrain. Certains estiment qu'une formation théorique n'est pas nécessaire (petites entreprises).
- Les critères de recherches sont basés sur l'expérience pratique et non le diplôme.
- **À la marge, l'attente d'une formation CQP Responsable d'exploitation ; d'une formation managériale dans le domaine du recyclage**

## Évaluation de l'offre de formation continue



	NSP	Satif.
≤10	52%	19%
11-49	53%	21%
50-249	26%	13%
≥250	0%	0%

- **En majeur, un manque de connaissance ou d'intérêt**, en raison de l'autoformation ou d'un faible turnover.
- **Un manque d'offre de formations techniques, pas adaptées et pas suffisamment techniques.**
- **Une minorité évoque la nécessité d'augmenter** le niveau de compétences sur le poste, notamment en termes de polyvalence et de responsabilités, et se montre favorable à des programmes de formation continue mieux structurés.

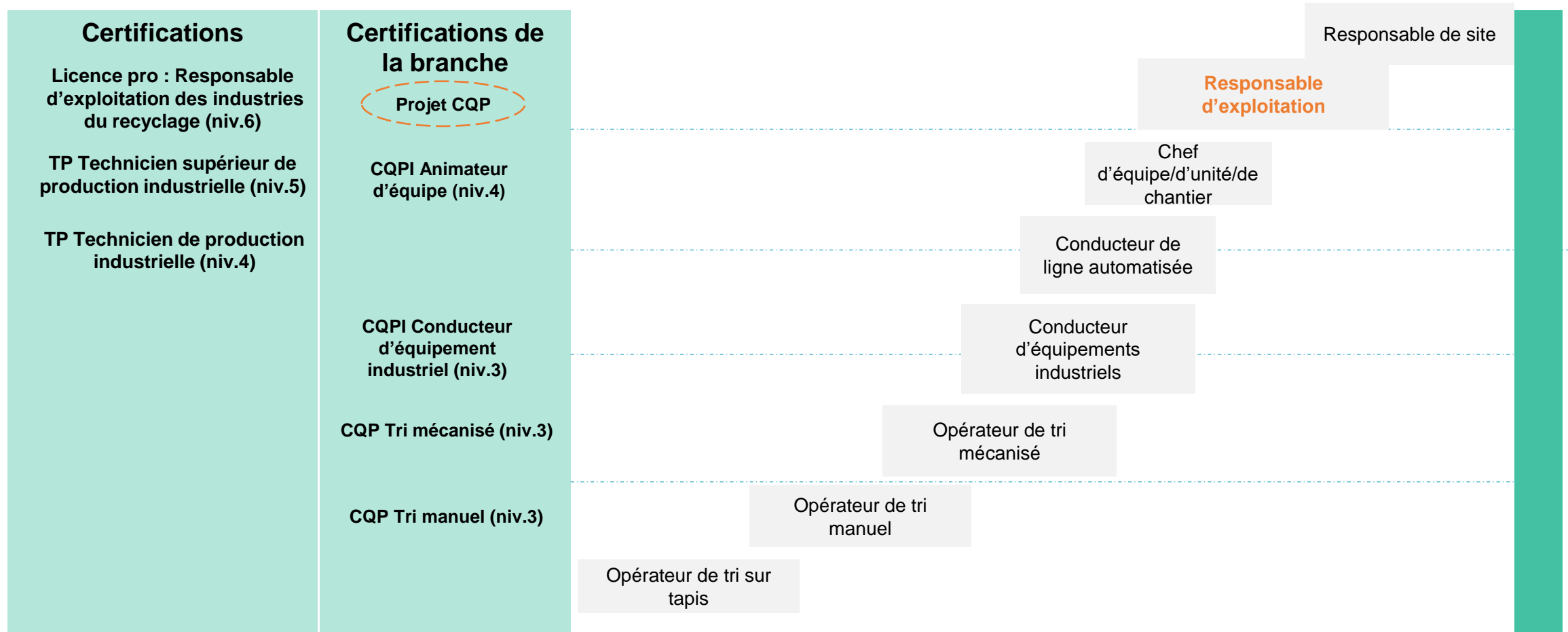
- **Plus de la moitié des entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas de vision sur l'offre de formation.**
- **Une offre de formation jugée peu satisfaisante en particulier par les plus grandes entreprises** (aucune n'en est satisfaite, 82 % en sont insatisfaites) plus informées de l'offre de formation et compte tenu du manque de spécificité de l'offre au secteur.
- **Au-delà de ce constat, on relève peu d'attentes et d'appétence forte pour la formation/d'acculturation au sujet**, tant les entreprises considèrent que la formation peut (et doit) s'apprendre sur le terrain avec l'expérience et de façon également à s'adapter aux spécificités des entreprises.





# ■ Analyse de l'offre de certifications existantes

## Positionnement du projet de certification dans l'offre existante



Le schéma illustre le positionnement du projet de certification au sein de l'offre de certifications existante, tant dans la branche qu'en dehors. Le projet vient renforcer l'offre de la branche en réponse aux besoins en compétence des métiers au cœur de l'exploitation/production. Il est aussi complémentaire aux autres certifications (hors branche).

# ■ Analyse de l'offre de certifications existantes



## Zoom sur...

**La Licence Professionnelle « Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement », parcours « Responsable d'exploitation des industries du recyclage »**, est proposée par l'Université d'Artois, au sein de la Faculté des Sciences Jean Perrin, située à Lens. <https://www.univ-artois.fr/toutes-les-actualites/la-licence-professionnelle-metiers-de-la-protection-et-de-la-gestion-de-0>

Cette formation vise à former des responsables d'exploitation capables de gérer des plateformes de recyclage sur les plans technique et organisationnel.

L'accès à cette licence professionnelle est ouvert **aux titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2** dans des domaines tels que les sciences de la vie, la chimie, ou des diplômes équivalents. L'admission se fait sur dossier.

Il est important de noter que ce parcours n'a pas été ouvert pour l'année 2024-2025. Ce parcours est rattaché à une licence professionnelle qui n'est plus active au RNCP depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 (RNCP30087). Nous n'avons pas pu obtenir à ce jour plus d'information sur les flux de candidats.

## Analyse d'écart

Bien que les deux certifications partagent des compétences communes liées à la gestion technique, environnementale, et managériale, le projet de certification **Responsable d'Exploitation Recyclage** se distingue par son aspect plus opérationnel et orienté vers la gestion quotidienne d'un site de recyclage. **La Licence Professionnelle** met davantage l'accent sur une vision stratégique, la planification d'initiatives de gestion environnementale et l'audit des procédés industriels. La gestion d'équipe et la supervision sont présentes dans les deux référentiels, mais le **Responsable d'Exploitation Recyclage** assume une responsabilité plus directe et terrain dans l'encadrement des équipes et le pilotage de la production.

# ■ Analyse de l'offre de certifications existantes

## Autres certifications actives au RNCP et analyse d'écart avec le projet

Intitulé	Analyse d'écart
<b>RNCP39944</b> <b>BTS - Métiers des services à l'environnement (niv 5)</b>	Le <b>BTS</b> est plus généraliste et polyvalent, préparant à des fonctions techniques et commerciales dans plusieurs branches du secteur environnemental. La <b>certification Responsable d'Exploitation Recyclage</b> , en revanche, est beaucoup plus spécialisée dans le pilotage d'un site de recyclage et répond aux besoins précis de ce domaine.
<b>RNCP35403</b> <b>BUT - Science et génie des matériaux : Métiers du recyclage et de la valorisation des matériaux et des produits</b>	Ce diplôme prépare des techniciens ou cadres intermédiaires capables d'intervenir dans des secteurs variés (R&D, bureaux d'études, contrôle qualité, expertise, laboratoires d'essais) où les activités tournent autour de la caractérisation, la conception, et la valorisation des matériaux.

Parmi les certifications, l'offre répondant spécifiquement aux besoins des entreprises de la branche du recyclage demeure limitée.

De nombreuses licences professionnelles dans les domaines de la gestion des déchets et du recyclage, telles que la **Licence Professionnelle - Protection de l'environnement option gestion et traitement des déchets** ou la **Licence Professionnelle - Traitement et Valorisation des Déchets Industriels**, ne sont plus actives au RNCP.

En conséquence, les entreprises, confrontées à des difficultés de recrutement liées à cette situation, ont développé leurs propres outils de formation internes pour répondre à leurs besoins en compétences. Parallèlement, la branche a enrichi l'offre de formations en créant des CQP spécialisés, destinés à accompagner la professionnalisation des salariés ou à valoriser leurs acquis.



# Positionnement du projet sur un niveau de qualification

Le positionnement du projet de certification pour le métier de **Responsable d'Exploitation en Recyclage** pourrait se situer à ce stade de l'analyse au **niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles**.

Cette proposition se justifie au regard des descripteurs définis par le décret du 08 01 2019 et des compétences requises pour l'exercice du métier **qui exige une importante autonomie ainsi qu'une capacité d'adaptation constante à son environnement**.

Cependant, cette proposition devra être vérifiée et éventuellement ajustée en fonction du référentiel final de certification, qui permettra de valider l'adéquation entre le niveau envisagé et les exigences professionnelles identifiées.

	SAVOIRS	SAVOIR FAIRE	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
5	Connaissances spécialisées et approfondies, régulièrement actualisées.	Maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité dont les limites sont connues, pour concevoir des solutions à des problèmes nouveaux. Analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts. Transmettre le savoir-faire et des méthodes.	Prendre des initiatives pour gérer des projets ou accomplir des activités dans un contexte imprévu. Encadrer une équipe. Gérer une unité. Autoévaluer ses propres performances.
6	Connaissances avancées dans un champ professionnel. Compréhension critique de théories et de principes.	Analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique. Dégager des solutions et les argumenter. Collaborer avec des experts. Capitaliser et formaliser des savoir-faire et des méthodes.	Organiser son travail dans des environnements complexes et changeants. Concevoir et organiser des processus de travail. Développer les compétences individuelles et collectives de son équipe.
7	Connaissances hautement spécialisées, dont certaines sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine et sont à l'interface de plusieurs domaines de travail.	Élaborer des stratégies alternatives pour le développement de l'activité. Piloter des groupes de travail dans des domaines interdisciplinaires ou spécialisés, le cas échéant dans un contexte multiculturel.	Organiser et développer les activités en intégrant les problématiques, scientifiques, sociétales et éthiques. Initier et conduire des collaborations professionnelles. Superviser les travaux d'autrui. Gérer et transformer des contextes professionnels complexes. Évaluer les risques et les conséquences de son activité.

# 07

**Intérêt pour une certification de  
responsable d'exploitation :  
valeur ajoutée et éventuels freins**

# Valeur ajoutée du projet et éventuels freins

L'identification des besoins en compétences dans le secteur du recyclage constitue une étape clé pour garantir la pertinence et l'efficacité du projet de la certification.

Le secteur du recyclage, en pleine évolution, fait face à des défis multiples :

- Réglementation (Loi Anti-Gaspillage (AGEC), Loi Transition Écologique et Croissance verte (LTECV), nouvelles REP)
- Nouveau écosystème et acteurs (nouveaux éco-organismes...)
- Nouvelles technologies (performance des centres de tri, Qualité des MPiR2, digitalisation...)
- Évolution des marchés, des modes de consommations...

Ces enjeux nécessitent des compétences spécifiques dans des domaines techniques, réglementaires, mais aussi managériaux. Dans ce contexte, le projet de certification doit permettre de :

- **Soutenir les entreprises dans leurs besoins opérationnels.**
- **Renforcer l'attractivité du secteur.**
- **Offrir aux salariés une certification valorisant leurs compétences et ouvrant des perspectives d'évolution professionnelle.**



## Valeur ajoutée du CQP

### Pour les entreprises :

- **Montée en compétences** : Les entreprises bénéficient d'une montée en compétences de leurs collaborateurs, mieux formés pour répondre aux défis opérationnels, managériaux, et réglementaires.
- **Réponse à la pénurie de profils** : Le CQP offre un cadre de formation et de certification adapté pour remédier à la difficulté de recrutement de responsables d'exploitation expérimentés.
- **Attractivité du métier** : Le CQP permet de formaliser et de reconnaître les compétences spécifiques nécessaires à un métier stratégique, dans un secteur en forte évolution. Il valorise le métier de Responsable d'Exploitation en Recyclage et contribue à attirer des profils qualifiés ou en reconversion vers un secteur clé de l'économie circulaire.



### Pour les salariés :

- **Reconnaissance des acquis** : Le CQP valorise les compétences acquises par l'expérience et offre une reconnaissance officielle aux salariés qui occupent déjà ces fonctions.
- **Formation adaptée** : Pour les salariés (Personnes en reconversion professionnelle ou recherche d'emploi) souhaitant évoluer vers la fonction, le CQP fournit un parcours structuré pour acquérir les compétences techniques, managériales et organisationnelles indispensables au poste.
- **Perspectives d'évolution** : Il permet d'élargir les opportunités de carrière en validant les compétences nécessaires pour accéder à des responsabilités élargies ou à des sites plus complexes, facilitant ainsi la mobilité professionnelle.

**Cependant, l'enquête révèle des freins importants à lever pour assurer le succès et l'efficacité de ce CQP (cf slides suivantes) :**

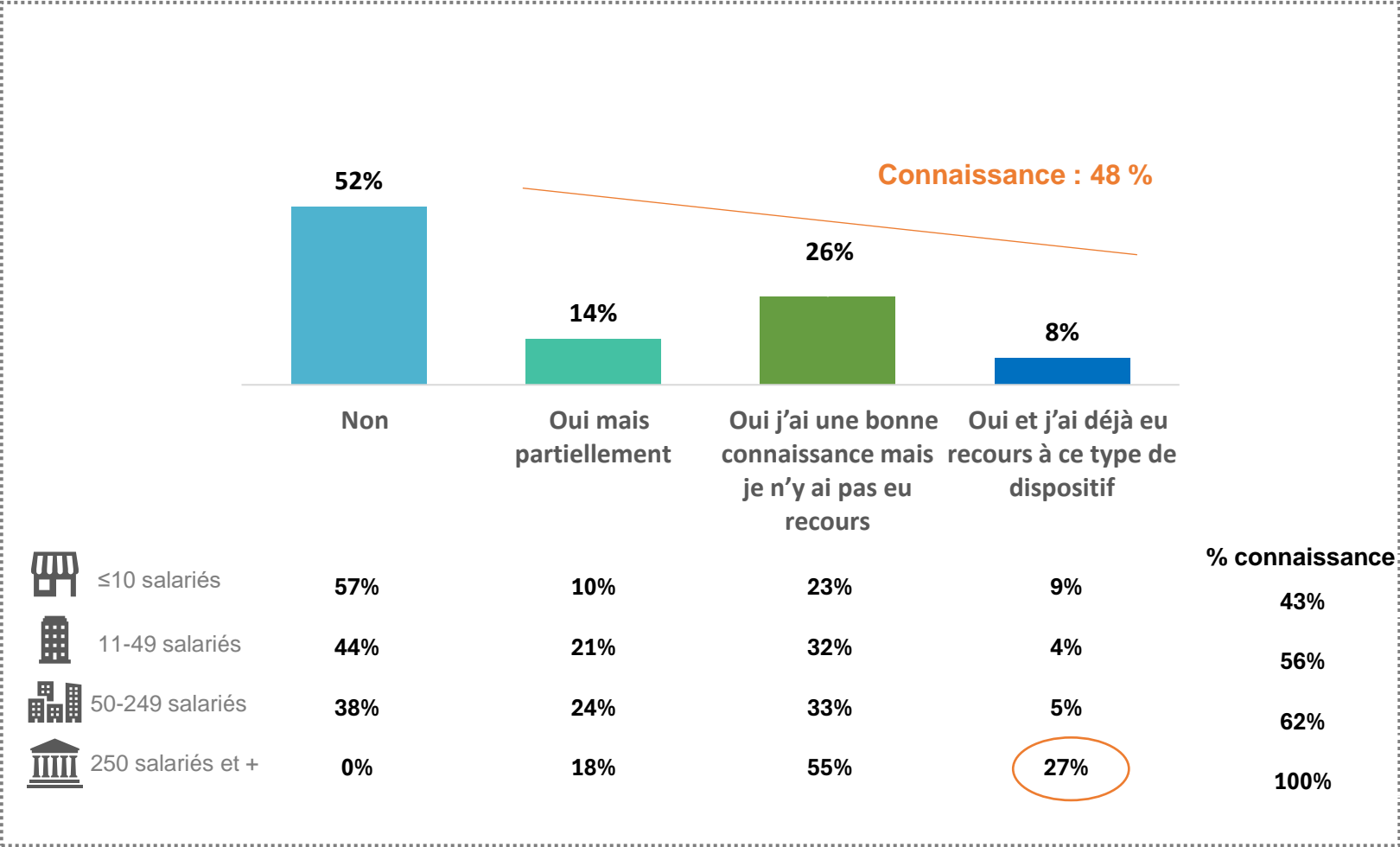
- Un manque de connaissance et d'usage des CQP dans le secteur :
- Des dispositifs jugés complexes ou coûteux
- Manque de temps et de ressources pour mettre en œuvre un CQP, perçu comme administrativement lourd.
- Manque d'accompagnement
- Désorganisation de l'entreprise due à l'absence du salarié en formation
- Une perception selon laquelle ce métier s'apprend principalement sur le terrain, sans réel besoin d'une certification supplémentaire.



# Connaissances du CQP par les entreprises

Synthèse Enquête Web/téléphonique

Connaissez-vous les certificats de qualification professionnelle (CQP) et leur intérêt pour les entreprises et les salariés ?



Moins de la moitié des entreprises connaissent les CQP et seules 8 % ont déjà eu recours.

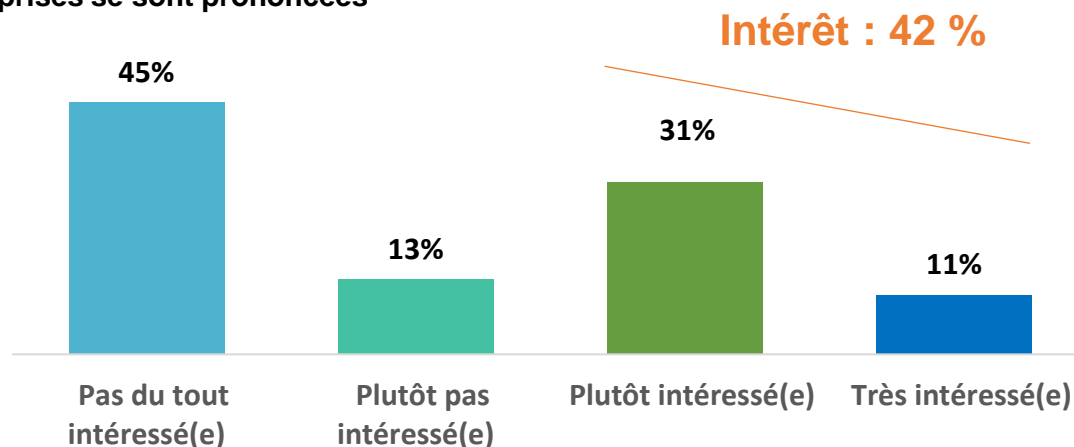
Un niveau de connaissance classiquement croissant avec la taille ; 100 % des entreprises de 250 salariés et plus connaissent et 27 % ont déjà eu recours à ce type de dispositif (ex : CQPI animateur d'équipe qui prépare plutôt au métier de chef de chantier /d'équipe et couvre partiellement les compétences du responsable d'exploitation).

# Intérêt perçu par les entreprises de la création d'un CQP pour les responsables d'exploitation

Synthèse Enquête Web/téléphonique

Seriez-vous intéressé(e) par la création d'une certification professionnelle (CQP) de responsable d'exploitation ?

83 % des entreprises se sont prononcées



## Les raisons évoquées par celles qui ne sont pas intéressées (58 %)

### Des besoins limités :

- Nombreuses entreprises n'ont pas de projet de recrutement ou d'évolution internes.
- Dans les petites structures ou entreprises familiales, le responsable d'exploitation est souvent le gérant lui-même ou un membre de la famille, avec des compétences jugées suffisantes, acquises sur le terrain ou via l'expérience

### Des dispositifs jugés complexes à mettre en œuvre et/ou peu pertinents

- Manque de temps, d'organisation ou l'impossibilité de prioriser le CQP face à d'autres projets internes et compte de la charge administrative que cela implique.
- Des dispositifs jugés chers, générant des absences sur les temps de formation avec un risque de déstabiliser l'activité.
- Certaines entreprises estiment que ce métier s'apprend mieux sur le terrain et que le CQP n'apporterait pas de réelle plus-value.

- **42 % des entreprises sont intéressées par la création d'un CQP responsable d'exploitation. Un niveau d'intérêt soutenu parmi les entreprises de plus de 50 salariés, en particulier chez les >250 salariés (100 %).**

≤10 salariés	47%	13%	28%	12%
11-49 salariés	45%	17%	32%	5%
50-249 salariés	22%	6%	56%	17%
250 salariés et +	0%	0%	70%	30%

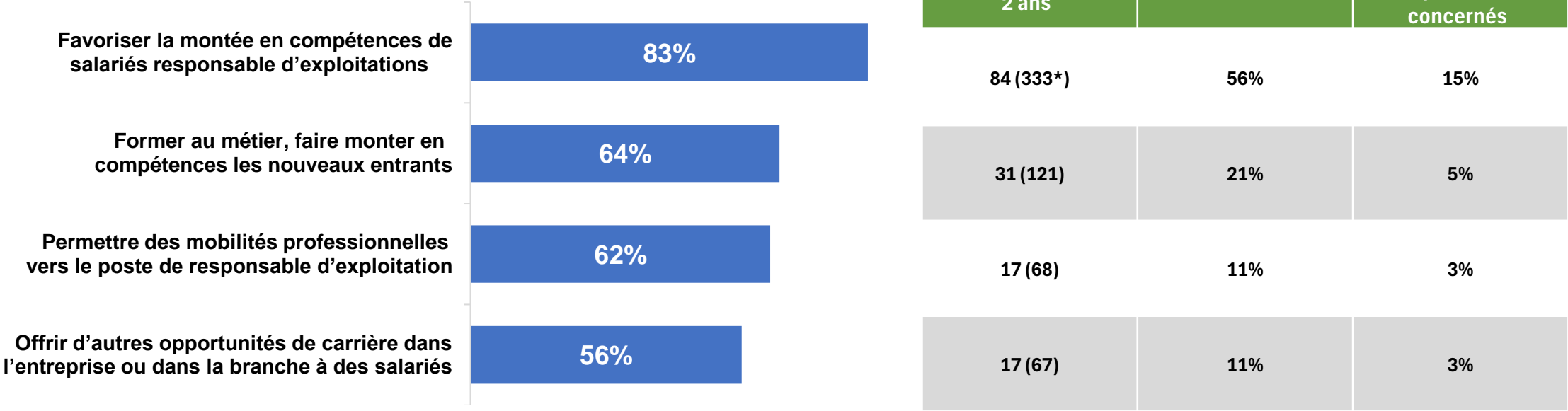




# Volume candidats anticipé par les entreprises intéressées

Dans quel(s) cadre(s) cette certification vous paraîtrait pertinente, et combien de personnes pourraient être concernées dans les 2 ans à venir ?

39 % ont pu se prononcer et 18 % ont pu estimer le volume de personnes concernées



- Parmi les entreprises intéressées, le CQP serait jugé pertinent le plus souvent pour favoriser la montée en compétence de salariés. Près des 2/3 jugent également qu'il serait intéressant à la fois pour former au métier et favoriser les mobilités vers le métier.
- Environ 150 personnes pourraient être concernées dans les deux ans par le dispositif sur la base des entreprises répondantes soit un peu plus de 500 à l'échelle de la branche\* (hypothèse basse= 350)



# 08

**Synthèse de l'étude et plan  
d'action pour la mise en œuvre  
de la certification**

# Synthèse de l'étude : une opportunité avérée

L'étude met en évidence un besoin réel exprimé par les entreprises pour une certification correspondant aux exigences de leur secteur, notamment pour le métier de responsable d'exploitation.

En effet, bien que ce métier soit stratégique et d'une grande importance pour la gestion des sites, il existe un manque d'offre de formation et de certification adaptée. **42 % des entreprises sont intéressées par la création d'un CQP pour le poste de responsable d'exploitation. Ce taux d'intérêt est particulièrement marqué parmi les entreprises de plus de 50 salariés, et total (100 %) pour celles de plus de 250 salariés. Les entreprises de plus de 250 salariés ayant des besoins plus importants ressentent nettement plus de difficultés à trouver des profils en adéquation avec l'exigence du poste.**

Il existe une réelle opportunité de flux de candidats pour la certification, car 91 % des entreprises du secteur déclarent employer au moins un responsable d'exploitation. Cette population représente environ 6 % des salariés de la branche, **soit un total estimé de 2 292 salariés** à l'échelle nationale, indiquant un vivier important pour la certification et la professionnalisation des responsables d'exploitation.

L'étude révèle également que le CQP accompagne **l'évolution du métier de responsable d'exploitation** en intégrant des compétences particulièrement adaptées aux évolutions du secteur, telles que la gestion des enjeux réglementaires, la mise en œuvre des nouvelles technologies, et l'optimisation des performances opérationnelles. Ce processus permet de répondre aux défis croissants du métier tout en assurant une montée en compétences continue pour les professionnels.

**Bien que l'opportunité d'un CQP pour ce métier soit avérée et réponde à une réelle demande de montée en compétences et de professionnalisation dans le secteur, plusieurs leviers devront être actionnés pour surmonter ces obstacles** (manque de connaissance des CQP, complexité de mise en œuvre, perception d'un métier qui s'apprend sur le terrain) **et garantir le succès de la certification.**

# Les leviers possibles



## Valorisation des parcours de formation internes

- **Intégration des formations internes dans la certification** : Encourager les entreprises disposant de parcours internes solides et reconnus à intégrer une partie de leur programme dans le cadre de la certification, en établissant une synergie entre leur formation interne et le CQP.
- **Reconnaissance des compétences acquises sur le terrain et dans le cadre des parcours internes** : valoriser les compétences acquises, par la mise en œuvre du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)



## Développer des formations modulaires et flexibles

- **Concevoir des parcours de formation modulables, permettant de limiter l'impact des absences sur les opérations des entreprises et de mieux répondre aux contraintes des PME.** Intégrer des parcours différenciés (complets ou réduits) selon le profil et l'expérience des apprenants. Valoriser l'acquisition progressive de la certification bloc par bloc de compétences sur un rythme adapté et des coûts répartis.
- **Co-construire des parcours adaptés avec les OF pour favoriser les formations combinant théorie et formation au poste.** Accompagner les entreprises dans la mise en place de dispositifs de tutorat/mentorat animés par des salariés expérimentés, pour transmettre savoir-faire, former les nouveaux entrants. Bénéfices : Renforcement des liens intergénérationnels et valorisation des tuteurs expérimentés.
- **Renforcer la proximité des organismes de formation (OF)** : Identifier et habiller des OF situés à proximité des zones stratégiques, en tenant compte de la concentration des entreprises et de leur accessibilité depuis les grandes villes.



## Sensibilisation, communication et accompagnement sur les CQP

**Sensibiliser et informer : Organiser des campagnes de communication et des webinaires pour accroître la connaissance des CQP, donner de la visibilité sur les avantages et la manière dont il peut être adapté à leurs besoins spécifiques. Mettre en avant les bonnes pratiques et les évolutions professionnelles permises par ces certifications pour susciter l'intérêt des entreprises et des salariés.**

**Développer un accompagnement renforcé des entreprises dans le cadre de la mise en place de CQP**, avec des interlocuteurs dédiés (conseiller OPCO, OF...) pour les aider dans la gestion des parcours, des candidatures et la mise en œuvre du CQP.

# Plan d'action pour le déploiement de la certification

## Planning prévisionnel

	Fév. 2025 à Sept. 2025				Sept. 2025 à Juin 2026 ● Jurys paritaires				Jun 2026 à Sept. 2026	Déc. 2026 à Mars 2027	Mars 2027 à Avril 2027
<b>Conception du référentiel de la certification :</b> Rédiger le référentiel des activités, des compétences, des modalités et critères d'évaluation associés Préciser les prérequis d'accès à la certification et le niveau de qualification attendu											
<b>Élaboration du règlement de certification :</b> Formaliser les règles encadrant la certification, incluant les procédures d'accès, de validation et de délivrance, de contrôle et de régulation											
<b>Définition des modalités d'évaluation :</b> Concevoir les outils d'évaluation (épreuves pratiques, études de cas, jurys) Garantir l'alignement des modalités avec les exigences du référentiel.											
<b>Identification des partenaires pour l'expérimentation :</b> Sélectionner les organismes de formation, entreprises et candidats volontaires Cadrer les objectifs, les modalités et les critères de l'expérimentation											
<b>Validation initiale par la CPNEFP :</b> Présenter le dispositif de certification et le plan d'expérimentation pour décision et											
<b>Expérimentation en conditions réelles (par la formation et/ou par la VAE) :</b> Constituer deux promotions obligatoires de candidats sur 2 années consécutives pour permettre l'enregistrement au RNCP Suivre les sessions de formation et d'évaluation											
<b>Ajustements après l'expérimentation :</b> Analyser les résultats et les retours d'expérience des candidats, entreprises et formateurs Apporter les ajustements nécessaires aux référentiels et modalités d'évaluation											
<b>Validation finale par la CPNEFP :</b> Présenter les résultats de l'expérimentation et les ajustements réalisés à la CPNEFP pour validation											
<b>Constitution du dossier de demande d'enregistrement :</b> Rédiger le dossier de demande d'enregistrement au RNCP, incluant les annexes obligatoires Collecter et intégrer tous les documents justificatifs nécessaires											
<b>Suivi post-certification :</b> Suivre les deux premières promotions 6 mois après l'obtention du CQP pour évaluer l'insertion professionnelle et l'impact de la certification Élaborer un rapport détaillé à intégrer dans la demande d'enregistrement Présenter les résultats de ce suivi et le rapport final en CPNEFP											
<b>Dépôt du dossier à France Compétences :</b> Finaliser et saisir le dossier complet sur la plateforme dédiée de France Compétences Assurer le suivi des échanges avec l'instructeur pour répondre aux éventuelles demandes complémentaires											

## Conditions de réussite : préconisations

### Dans le cadre de l'expérimentation

- Privilégier des candidats déjà en poste et disposant d'une expérience significative dans la fonction afin de réduire les temps de formation et/ou de recourir à un dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).
- Privilégier des organismes de formation déjà expérimentés dans la mise en œuvre des dispositifs CQP de la branche.
- Privilégier des entreprises déjà engagées dans la démarche de certification de la branche.
- S'appuyer sur les membres de la CPNEFP pour identifier des entreprises volontaires et sur les résultats de l'enquête Web/téléphonique réalisée pour cette étude.

### Ingénierie de certification

- Constitution d'un groupe de travail resserré avec des experts métiers et pédagogique.

### Suivi rapproché

- Mettre en place un comité de pilotage pour assurer un suivi opérationnel et stratégique tout au long du processus et valider les résultats intermédiaires, les points techniques avant présentation en CPNEFP.



# 09

## **Les attentes complémentaires des entreprises**

# Les attentes complémentaires des entreprises

*Au-delà du responsable d'exploitation, avez-vous des enjeux emploi/formation qui touchent d'autres métiers de votre entreprise ?*

**26 % ont exprimé des attentes** ( $\leq 10 = 23 \%$  ;  $10-49 = 31 \%$  ;  $50-249 = 48 \%$  ;  $\geq 250 = 64 \%$ )

## Des besoins en recrutements sur des profils spécifiques

- Forte demande pour des **conducteurs d'engins**, chauffeurs poids lourds (spécialisés ADR) et grutiers. Ces métiers souffrent d'une pénurie de candidats qualifiés.
- Besoin accru en **techniciens de maintenance** polyvalents (mécanique, hydraulique, électricité) et opérateurs pour gérer des machines spécifiques (broyeurs, robots).
- Métiers de la valorisation et du recyclage (valoriste, chalumiste, opérateurs de désamiantage) nécessitent des formations adaptées aux spécificités des matériaux et processus.
- Recrutement difficile pour les **agents de dépollution**, réceptionneurs, et manutentionnaires, avec un manque de formations spécifiques.
- Demande croissante pour des **assistants polyvalents**, maîtrisant à la fois les aspects administratifs, commerciaux et techniques (transport, SAV).

## Les besoins en formation exprimés

- Formations spécifiques adaptées aux métiers du recyclage, notamment pour les grutiers, opérateurs, et technicien (sur le tri des matériaux, la reconnaissance des métaux, et l'utilisation d'engins spécifiques comme les pelles à grappin). Manque de centres d'apprentissage adaptés aux métiers du recyclage : agents de tri, de réception, et classificateurs de déchets.
- Certaines compétences comme le démantèlement, le chalumage, ou la maintenance des machines sont souvent absentes des cursus actuels. Une reconnaissance officielle (comme par l'INRS) pour ces métiers est également demandée.
- Développer des modules courts et ciblés sur des aspects comme la compréhension des déchets, la sécurité, ou les enjeux environnementaux.
- Les entreprises mentionnent également des besoins pour former des salariés à des compétences polyvalentes, comme la reconnaissance des processus, la communication, ou l'administration des flux logistiques.
- Besoin d'un renforcement des compétences en gestion, comptabilité, et ressources humaines pour structurer les entreprises.
- Importance croissante des formations liées à l'automatisation (robots de tri) et à l'intégration des nouvelles réglementations (REP, éco-organismes).
- Formation obligatoire pour des compétences réglementaires : CACES, FCO, mise à jour des permis.



---

 [observatoire-competences-industries.fr](https://www.linkedin.com/company/observatoire-competences-industries)

---