



DÉCEMBRE 2022

Grand angle 11

Les besoins en compétences
dans des structures
de l'économie circulaire

Zoom sur les ressourceries en Provence - Alpes - Côte d'Azur



Des ressources pour agir ensemble



Directrice de publication

Géraldine Daniel

Réalisation

Anne-Sophie Dumortier

Anaïs Heraud

Conception graphique, PAO

Gaël Martinez

Anna Chaldjian

Photos

© Adobe Stock

Sommaire

Chapitre 1 - L'évolution réglementaire en matière de gestion des déchets	5
1. Une réglementation qui a beaucoup évolué ces dernières années	6
2. Les cinq grandes actions de la loi Anti-gaspillage pour une économie circulaire (AGEC)	6
3. Chronologie des obligations et interdictions de la loi AGEC	8
4. La loi de lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets	10
Chapitre 2 - Les structures de réemploi en région	5
1. Qu'est-ce qu'une structure de réemploi ?	14
2. Les structures de traitement des déchets en région	14
3. Caractéristiques des entreprises	16
4. Caractéristiques des emplois dans les structures de récupération des déchets triés	17
Chapitre 3 - L'évolution des métiers et des besoins en compétences dans les ressourceries	26
1. L'objet social et le financement des ressourceries	28
2. La chaîne des valeurs des activités des ressourceries	29
3. Les nombreux métiers exercés au sein des ressourceries	33
4. L'équipe d'encadrement des ressourceries	34
5. Les salariés non permanents, en parcours d'insertion et de formation	36
6. Les métiers les plus recherchés	38
Conclusion : Proposition de pistes d'action	41
Bibliographie	42
Glossaire	43

Édito

La réglementation en matière de gestion des déchets a beaucoup évolué ces dernières années. La mise en place des premières filières à responsabilité élargie (REP) dès les années 1990 et renforcées par la loi AGEC (anti-gaspillage pour une économie circulaire) de 2020 avec 11 nouvelles filières, permet d'agir dès le stade de la fabrication. Le dispositif, basé sur le principe du pollueur-payeur transfère aux fabricants la responsabilité de la gestion des déchets issus de la vente de leurs produits.

Dès lors, les activités des structures de réemploi et de traitement des déchets sont au cœur des politiques de transition écologique et deviennent centrales sur nos territoires. L'Ademe a recensé 478 structures de gestion des déchets ménagers et assimilés en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Près d'un tiers d'entre elles a un statut associatif parmi lesquelles 27 ressourceries.

La transition écologique est une évolution vers un nouveau modèle économique et social, qui renouvelle nos façons de consommer, de produire, de travailler, de vivre ensemble pour répondre aux grands enjeux environnementaux : changement climatique, rareté des ressources, perte accélérée de la biodiversité et multiplication des risques sanitaires environnementaux.

Face aux enjeux, comment ne pas parler de nouvelle révolution ? Face à l'urgence, nous nous fixons des objectifs ambitieux et appelons à une mobilisation générale : il faut faire plus vite !

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'est emparée rapidement des Accords de Paris sur le climat, en adoptant le plan climat « Gardons une COP d'avance » en 2021, afin de préserver l'écrin de biodiversité entre mer et montagne que constitue ce territoire.

La forte implication de la Région est aujourd'hui reconnue au niveau national, qui a fait du Sud la 1^{re} région pilote de la planification écologique. Les entreprises industrielles vont connaître des changements profonds liés à la transition écologique dans les années à venir, et ces changements impacteront les métiers et les compétences.

Cette étude vise à éclairer les acteurs, à alimenter les réflexions des décideurs politiques sur le rôle des ressourceries qui agissent autour de trois thèmes emblématiques et à fort potentiel de développement d'emploi en région Provence - Alpes - Côte d'Azur :

- le développement durable,
- le social (à travers leurs actions d'insertion)
- le développement du territoire et des services de proximité.

Géraldine Daniel

Directrice Générale du Carif Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur



Chapitre 1

L'évolution réglementaire en matière de gestion des déchets

L'essentiel

- Ces dix dernières années, plusieurs lois se sont emparées attentivement des questions climatiques et de transition écologique.
- La transition écologique incite les acteurs économiques à s'orienter vers un mode économique et social plus responsable en encourageant le changement de comportements des consommateurs et des entreprises.
- Les douze premières **filières à responsabilité élargie des producteurs (REP)** sont créées pour obliger les producteurs à organiser la prévention et la gestion des déchets des produits qu'ils vendent. Ainsi, ces filières doivent veiller à une meilleure gestion des déchets, à aller vers une économie circulaire sur l'ensemble du cycle de vie des produits, c'est-à-dire : l'écoconception des produits, la prévention des déchets, l'allongement de la durée d'usage, la gestion de fin de vie.
- Les comportements n'évoluant pas assez rapidement, la **loi anti-gaspillage pour une économie circulaire (AGEC)** de 2020 veut renforcer les actions de préservation des ressources, de l'environnement et de la santé des citoyens. À travers cinq grandes actions, elle programme des interdictions et obligations d'ici 2040.
- Ces cinq grandes actions visent à sortir du plastique jetable, à mieux informer les consommateurs, à lutter contre le gaspillage et pour le réemploi solidaire, à agir contre l'obsolescence programmée et à mieux produire.
- La loi AGEC prévoit d'ici le 1er janvier 2024 la généralisation du tri à la source pour tous les producteurs de déchets en France.
- La **loi de lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets** du 22 août 2021 a pour première ambition de donner les moyens d'atteindre les objectifs fixés par l'accord de Paris et du Pacte vert pour l'Europe.
- Cette loi « climat et résilience » vise globalement à verdir l'économie, à adapter l'emploi à la transition écologique, à protéger les sols et les sous-sols, à agir sur les transports, sur le logement pour limiter les émissions de gaz à effet de serre, et elle soutient une alimentation saine et durable.

1. Une réglementation qui a beaucoup évolué ces dernières années

SCHÉMA 1

Chronologie des lois concernant la transition écologique



2. Les cinq grandes actions de la loi anti-gaspillage pour une économie circulaire

La **transition écologique** consiste en une évolution vers un nouveau mode économique et social qui se base sur l'adaptation de nos modes de consommation, de production, de travail et de vivre ensemble.

Elle peut prendre diverses formes (transition énergétique, industrielle, agroalimentaire, nouveau mode d'urbanisme, de transport, de fiscalité...) pour répondre aux enjeux de demain tels que le changement climatique, la rareté des ressources naturelles, les dérèglements sanitaires et environnementaux...

SCHÉMA 2

Les grands principes de la transition écologique et de l'économie circulaire

L'économie circulaire

consiste à produire des biens et services de façon durable en limitant la consommation et le gaspillage des ressources et la production des déchets (les «5R» de l'économie circulaire (refuser, réduire, réutiliser, recycler, rendre à la Terre).

Les filières à responsabilité élargie des producteurs (REP)

sont des dispositifs particuliers d'organisation de la prévention et de la gestion de déchets de certains types de produits qui reposent sur le principe de pollueur-payeur.

L'éco-conception

consiste à concevoir un produit ou un service de façon à répondre au plus près des besoins des usagers et minimiser ses impacts sur l'environnement.

Les cinq matériaux faisant l'objet d'une attention particulière:

- les métaux stratégiques
- les plastiques
- les papiers et cartons
- les composites
- les textiles

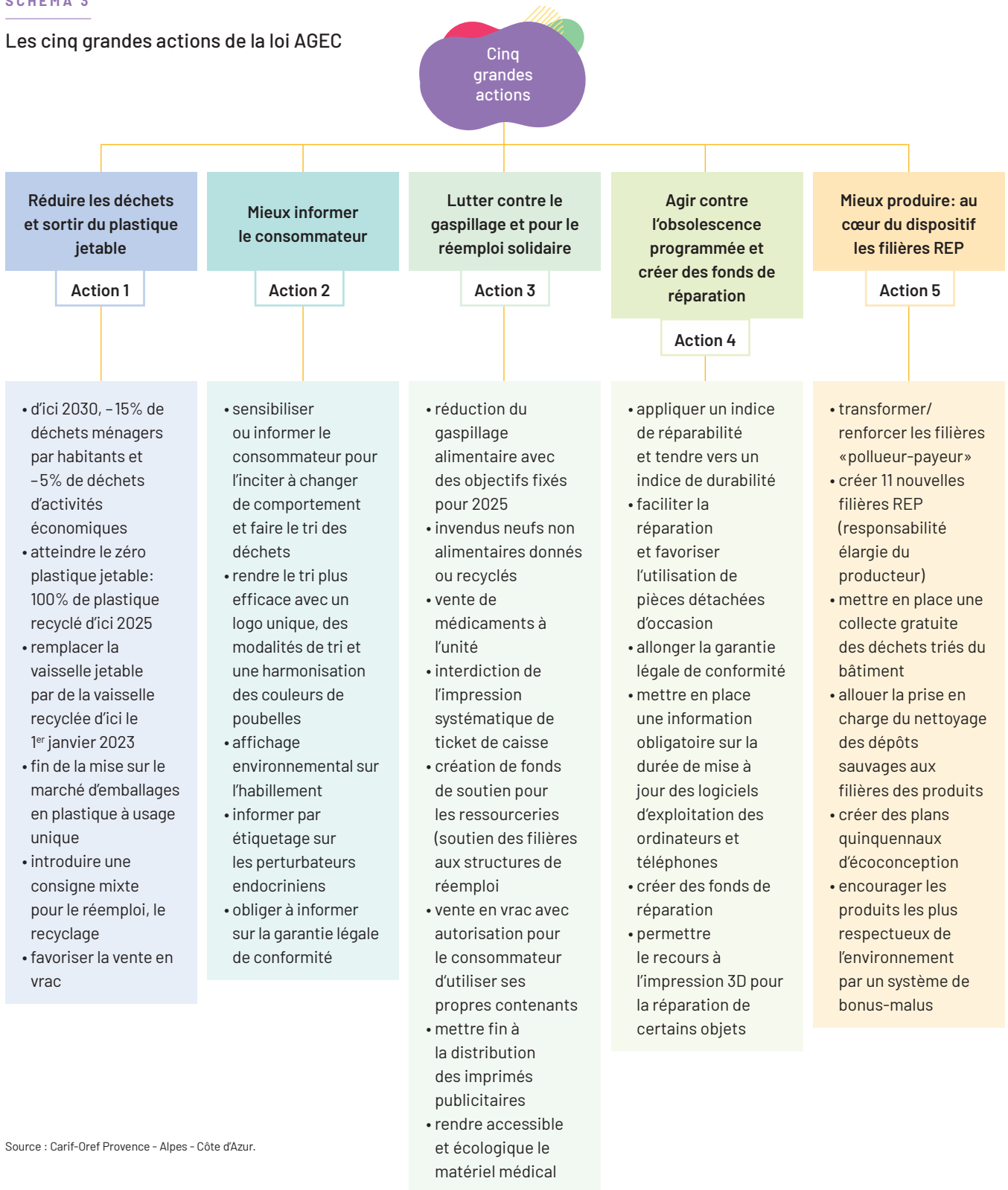
Chaîne de valeur du recyclage

1. conception : prise en compte de la recyclabilité dans la conception des matériaux futurs
2. collecte et tri : industrialisation
3. préparation de la matière afin de produire des matières premières recyclées (MPR)
4. réincorporation des MPR en adaptant les outils industriels

Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

SCHÉMA 3

Les cinq grandes actions de la loi AGECE

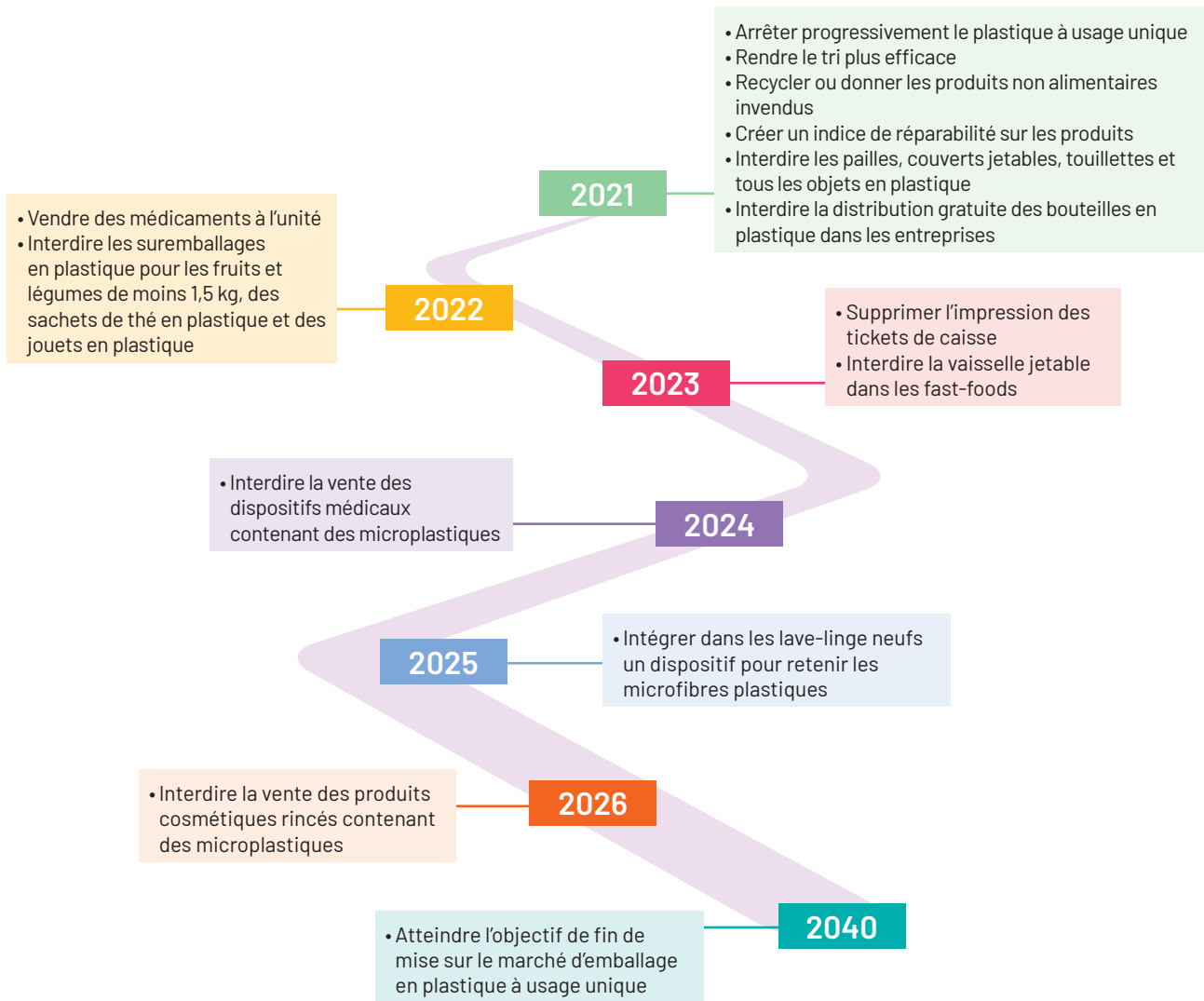


Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

3. Chronologie des obligations et interdictions de la loi AGECE

SCHÉMA 4

Planification des interdictions et des obligations d'ici 2040 :



Les producteurs de biens et services sont mis devant leurs responsabilités en matière de prévention et de gestion des déchets. L'organisation de cette responsabilité se fait sur la base de filière REP (responsabilité élargie des producteurs). Certaines se sont organisées dès 2013. La loi AGECE en a créé onze autres, comme le montrent les deux schémas suivants.

Les filières REP avant et après la loi AGECE

Dispositifs particuliers d'organisation de la prévention et de la gestion de déchets, selon lesquels les personnes responsables de la mise sur le marché des produits doivent assurer la gestion des déchets issus de ces produits en fin de vie.

SCHÉMA 5

Les douze premières filières REP

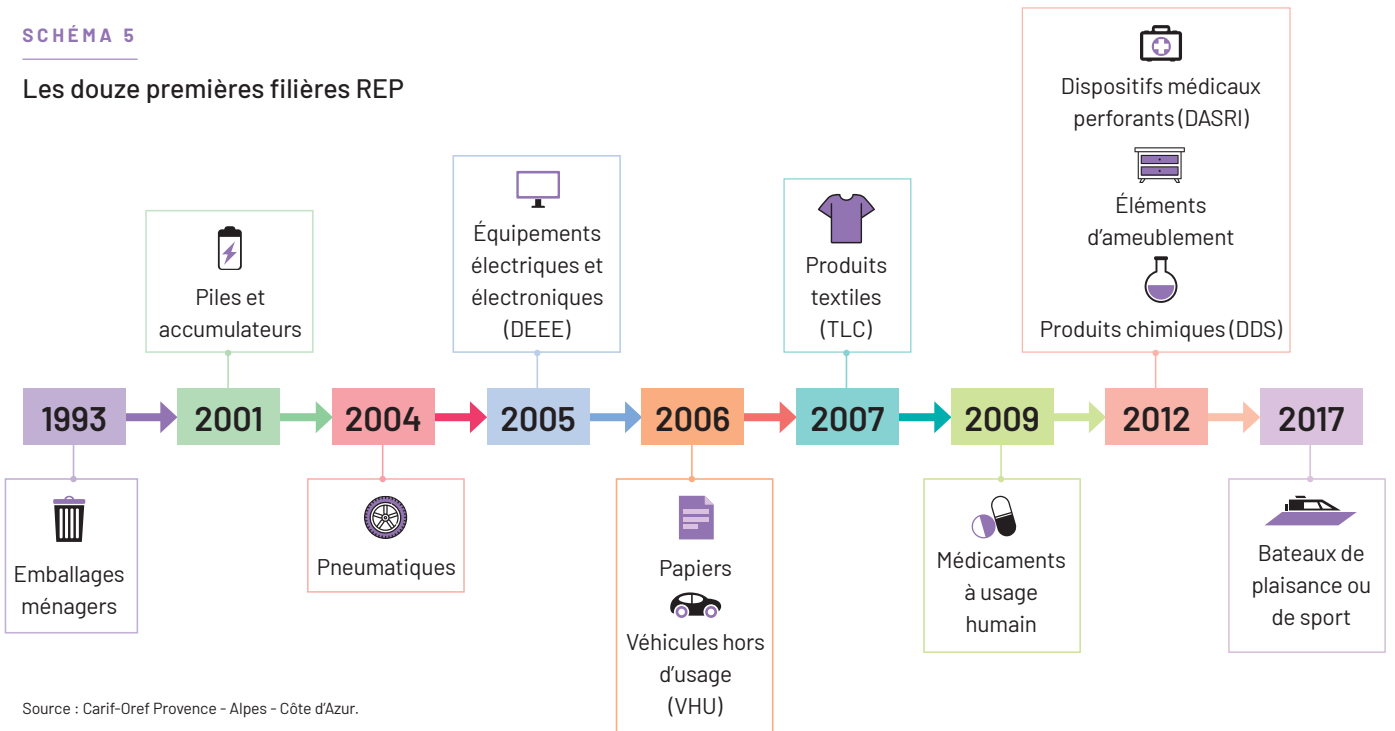
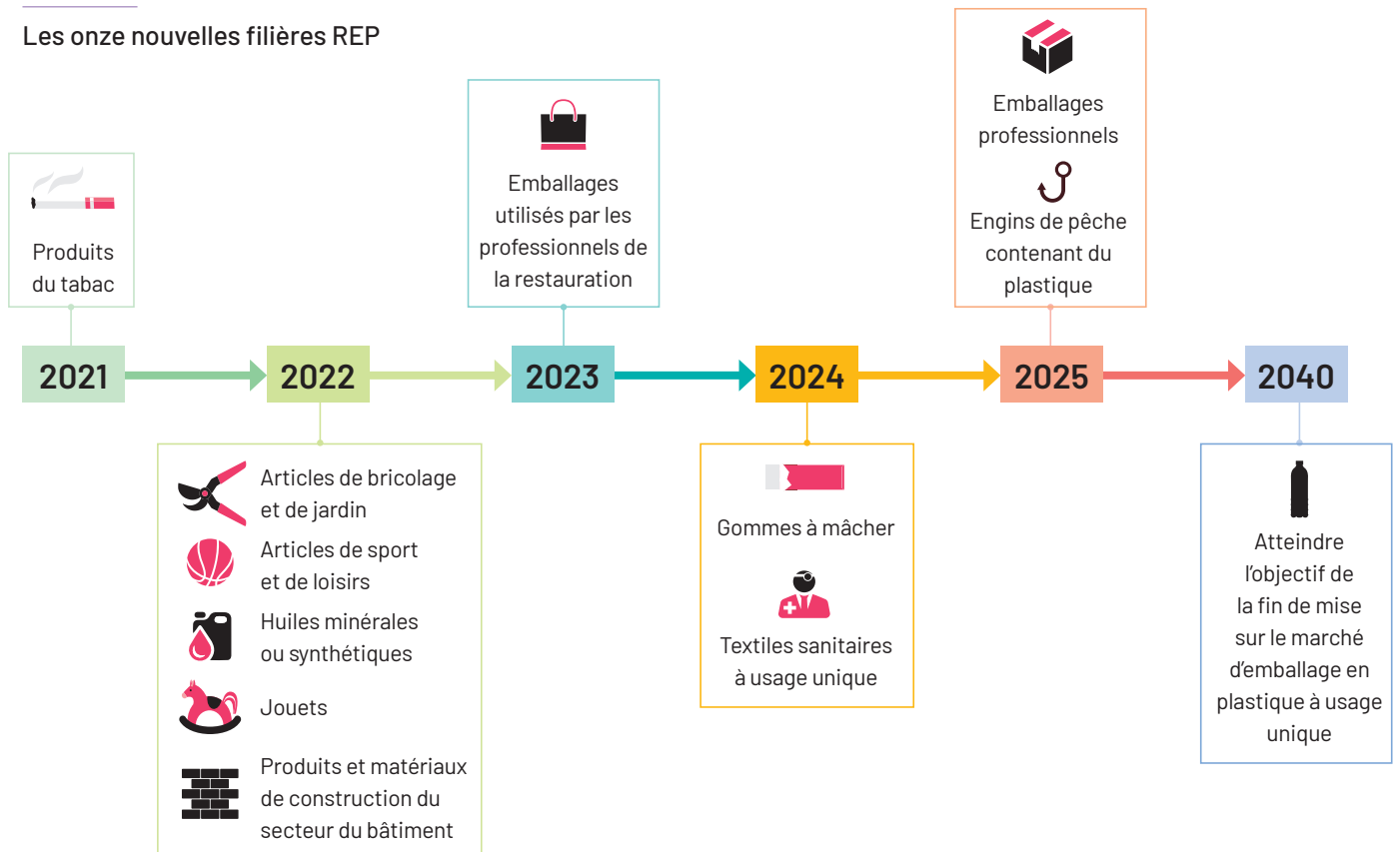


SCHÉMA 6

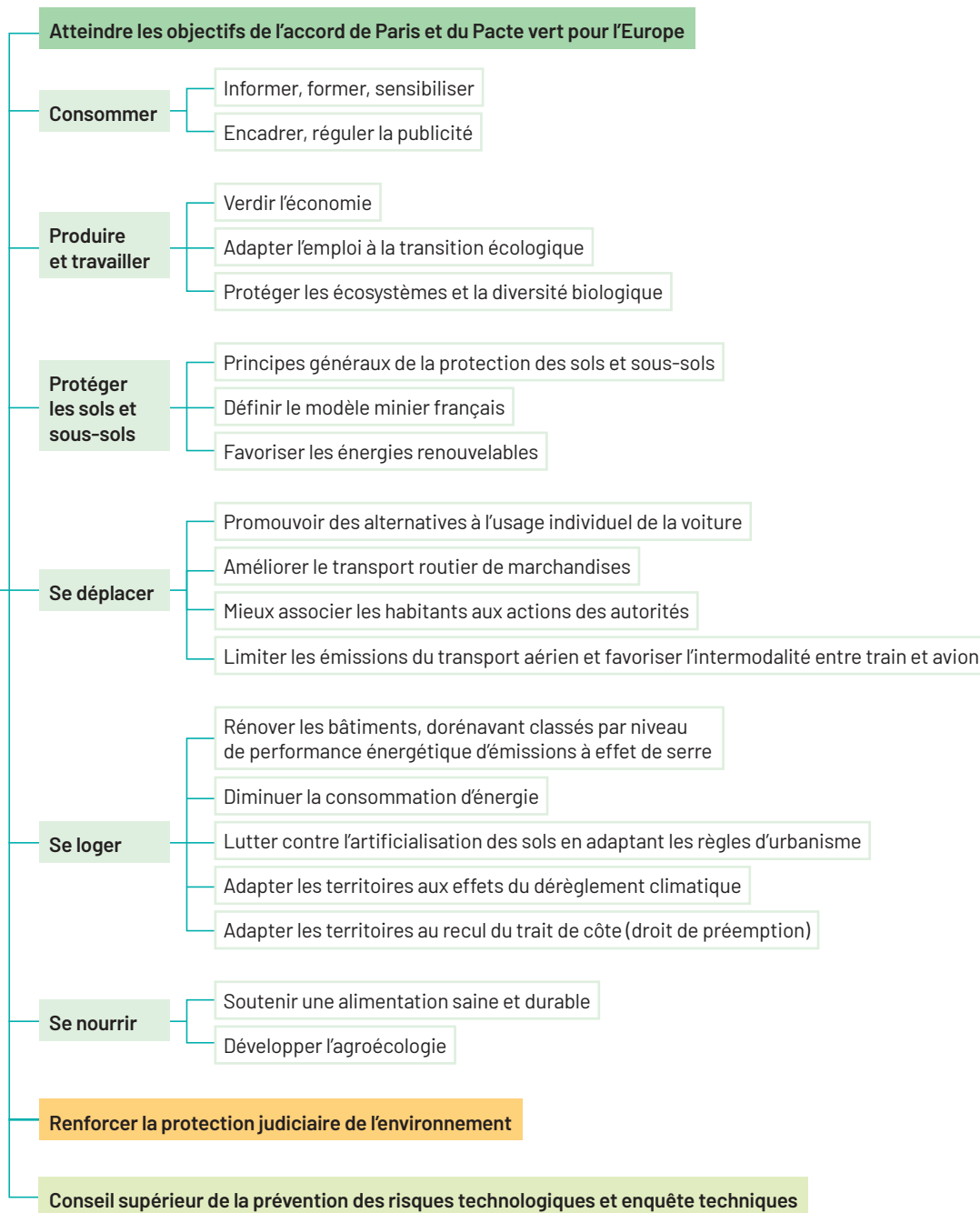
Les onze nouvelles filières REP



4. La loi de lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets

SCHÉMA 7

Les principaux objectifs de la loi « climat et résilience »



Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Enjeux en matière d'application des nouvelles réglementations

Une réglementation et des normes en constante évolution

- Besoin d'être informé en temps réel et de former rapidement le personnel. Cela nécessite l'embauche de personnel ayant des compétences juridiques ou l'adhésion à un réseau compétent en la matière (type réseau PRECI).
- Nécessité de mettre en place une organisation de travail souple pour pouvoir s'adapter rapidement.

Répondre aux obligations des filières REP

- Anticiper les démarches qui découlent de ces obligations de recyclage et d'éducation des usagers.
- Identifier les entreprises locales qui auront besoin de travailler sur le recyclage, le réemploi de leurs produits.
- Organiser la filière REP localement avec les partenaires et les collectivités locales.

Anticiper les nouveaux besoins en compétences induits de la transition écologique du tissu économique local

- Identifier les besoins en compétences.
- Identifier la main-d'œuvre locale pouvant répondre à ces nouveaux besoins.



Chapitre 2

Les structures de réemploi en région

L'essentiel

- La gestion des déchets consiste soit à réemployer le produit en lui donnant une seconde vie, soit à transformer le produit en fin de vie, devenu déchet, à travers une opération de traitement pour qu'il devienne un nouveau produit.
- En région Provence - Alpes - Côte d'Azur, on compte **478 structures de traitement de déchets ménagers et assimilés**, dont 31% dans les Bouches-du-Rhône. Près d'un quart d'entre elles ont moins de trois ans d'ancienneté.
- **151 établissements** de traitement des déchets ont un statut juridique **associatif**.
- 66% des structures sont constituées d'une seule personne physique (entrepreneur individuel dont micro-entrepreneur). Cette taille d'établissement dope les créations d'entreprises du secteur : 11% ont entre 10 et 50 salariés.
- **27 sont des ressourceries**.
- Parmi les 1430 postes existants au sein des structures de récupération des déchets, les trois quarts sont occupés par des hommes. Néanmoins, le nombre de jeunes femmes a sensiblement progressé ces cinq dernières années.

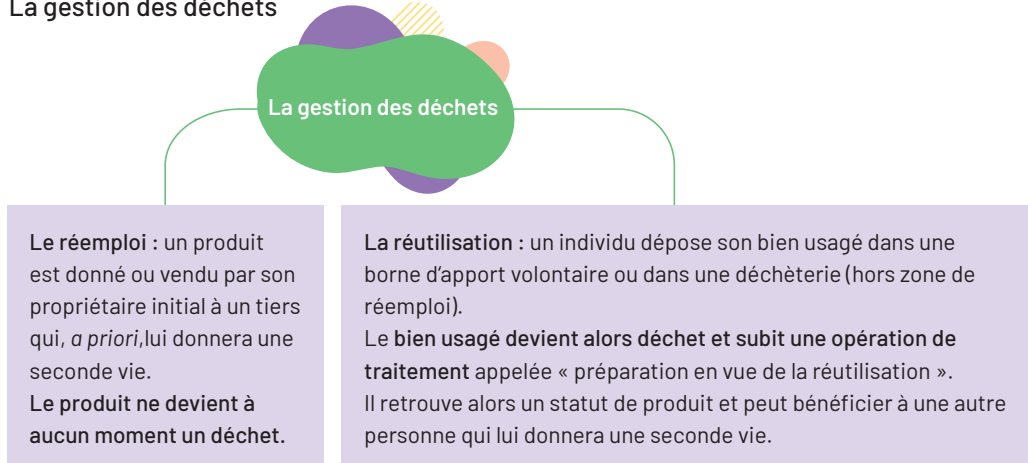


- Plus de la moitié des travailleurs du secteur sont dans la tranche d'âge 30-49 ans. On observe une part importante d'hommes proches de la retraite ; la part de jeunes femmes de moins de 30 ans est, quant à elle, plus marquée.
- Le secteur des déchets insère beaucoup de travailleurs peu ou pas diplômés. Un tiers des effectifs ne possèdent aucune qualification au moment de l'embauche. C'est le cas de la grande majorité des hommes. En revanche, les femmes ont généralement un niveau de diplôme de niveau bac ou plus. Près de la moitié d'entre elles possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur.
- Malgré leurs diplômes, les femmes occupent davantage de postes de courte durée et à temps partiel. Pour autant, la part des femmes ayant le statut de cadre est supérieure à celle des hommes.
- Les hommes exercent plus régulièrement des métiers d'ouvriers qualifiés et non qualifiés (45 % des hommes contre 21 % des femmes), d'artisans et de chauffeurs. En revanche, les emplois administratifs sont généralement occupés par les femmes, dont beaucoup ont le statut d'employé.

1. Qu'est-ce qu'une structure de réemploi ?

SCHÉMA 8

La gestion des déchets



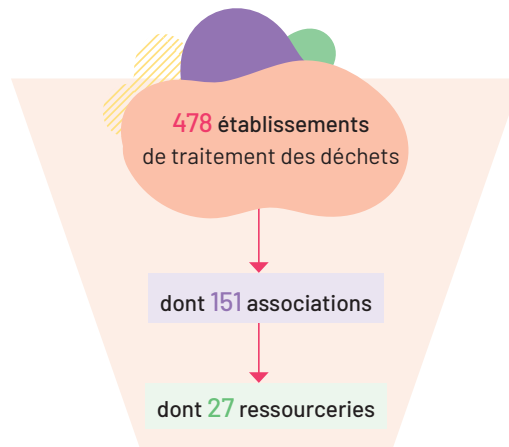
Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Le **réemploi** et la **réutilisation** se distinguent donc par le passage (ou non) du bien en fin de vie par le statut de déchet. À la différence du réemploi, les activités de réutilisation traitent des produits usagés devenus déchets.

2. Les structures de traitement des déchets en région

SCHÉMA 9

Les établissements régionaux de traitement des déchets ménagers et assimilés

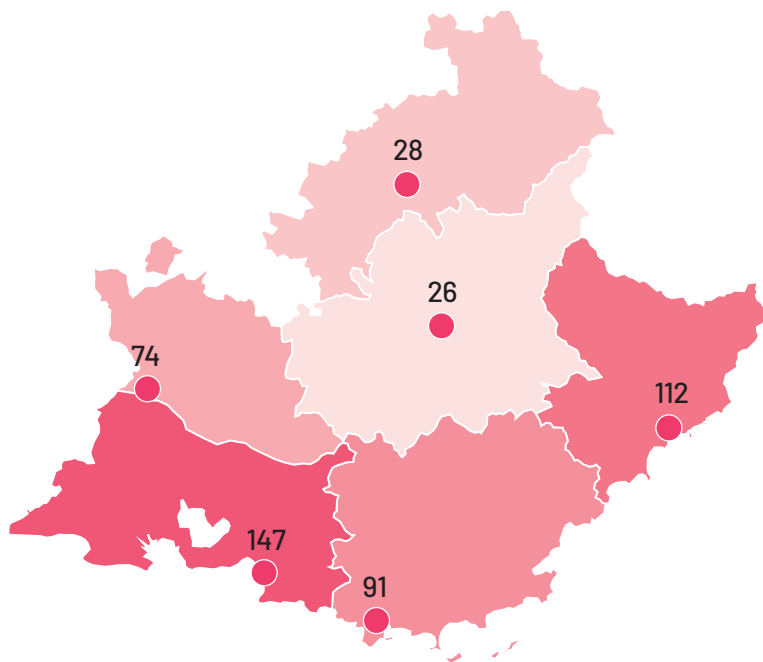


Source : Ademe-Sinoe(2022) ; Observatoire de l'Association régionale des ressourceries PACA (2020) – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

478 établissements de traitement des déchets en région

CARTE 1

Répartition régionale des établissements de récupération de déchets ménagers et assimilés



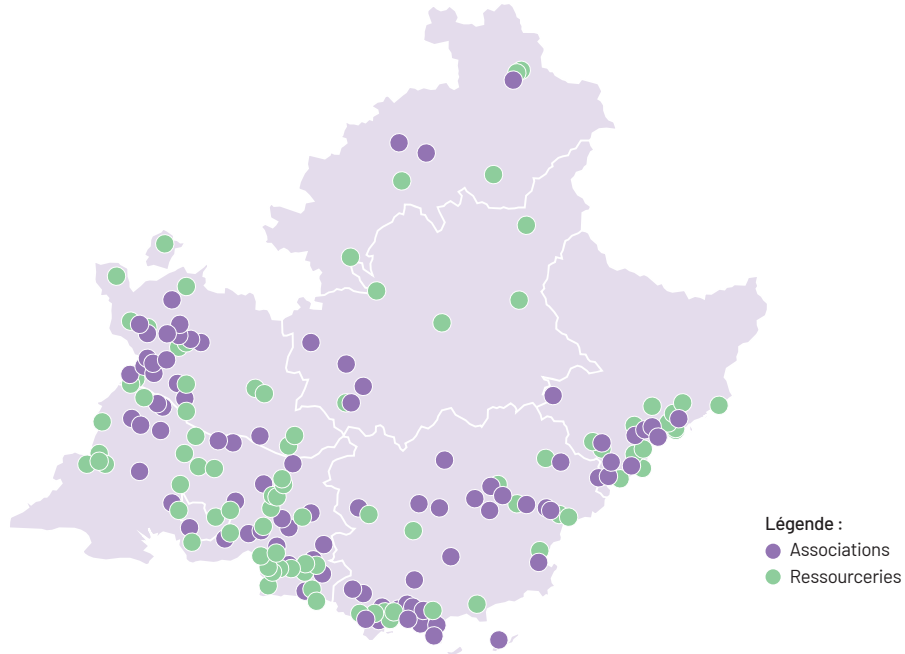
Source : Ademe-Sinoe (2022) ; Observatoire de l'Association régionale des ressourceries PACA (2020) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Selon la base de données **SINOE® déchets**¹, on enregistre actuellement 478 structures de traitement de déchets ménagers et assimilés en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Ces structures ont des activités de tri, compostage, méthanisation, incinération avec ou sans récupération d'énergie, etc., réparties sur tout le territoire. 31% sont dans les Bouches-du-Rhône et 11% dans les départements alpins. Parmi elles, 151 ont un statut juridique associatif, dont 27 ressourceries.

¹ SINOE® déchets est un outil d'analyse principalement destiné aux collectivités territoriales pour les aider à optimiser leur politique de gestion des déchets ménagers et à améliorer leur service. <https://www.sinoe.org/>

CARTE 2

Identification des structures associatives et non associatives



Source : Ademe-Sinoe(2022) ; Observatoire de l'Association régionale des ressourceries PACA (2020) – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

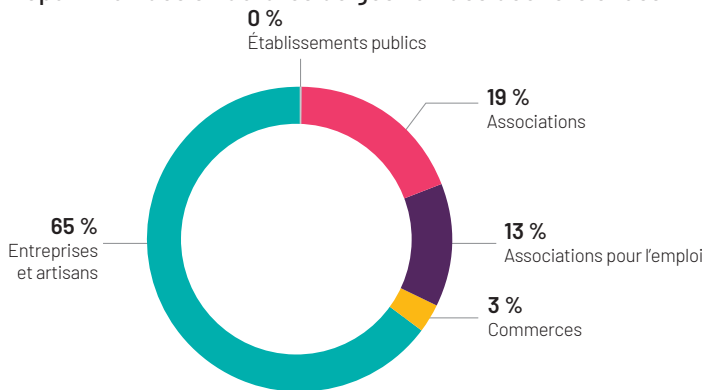
3. Caractéristiques des entreprises

Un grand nombre de structures de traitement des déchets ménagers et assimilés sont artisanales

Deux tiers des structures sont des entreprises et établissements artisanaux. 33 % ont un statut associatif, dont 13 % sont des associations pour l'emploi. 3 % seulement ont un statut de type commerce.

GRAPHIQUE 1

Répartition des structures de gestion des déchets et assimilés par catégorie juridique



Source : Ademe-Sinoe(2022) ; Observatoire de l'Association régionale des ressourceries PACA (2020) – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Deux tiers des établissements sont constitués d'une seule personne physique (entrepreneur individuel y compris les micro-entrepreneurs). Cette taille de structure dope les créations d'entreprises.

Les structures de taille moyenne (10 à 50 salariés) rassemblent 11 % des effectifs. Une seule structure accueille plus de 50 salariés. Ces catégories sont davantage pourvoyeuses d'emploi.

Deux tiers des structures n'ont aucun salarié

TABLEAU 1

Répartition des structures par taille de l'entreprise

	2017	2020	Évolution
0 salarié	61%	66%	+ 5 points
1 à 2 salariés	9%	7%	- 2 points
3 à 5 salariés	9%	7%	- 2 points
6 à 9 salariés	10%	9%	- 1 point
10 à 19 salariés	7%	7%	=
20 à 49 salariés	4%	4%	=
Total	100 %	100 %	

Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, stocks 2017 et 2020 (données semi-définitives) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

4. Caractéristiques des emplois dans les structures de récupération des déchets triés

On comptabilise 1 430 actifs en emploi dans les **structures de récupération des déchets triés** (code NAF 3832Z), soit 6 % de personnes en plus sur cinq ans (contre 2 % pour l'ensemble des secteurs).

Plus des trois quarts des postes sont occupés par des hommes mais la part des femmes progresse de quatre points sur cinq ans.

De plus en plus de jeunes femmes diplômées du supérieur parmi les professionnels



77%

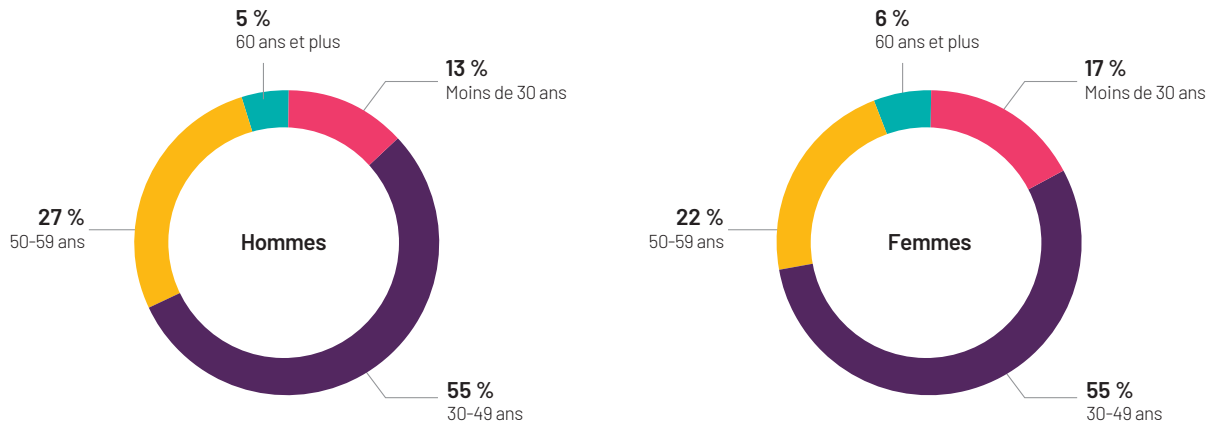


23%

(+ 4 points en cinq ans)

GRAPHIQUES 2 ET 3

Répartition des actifs en emploi selon le sexe et l'âge



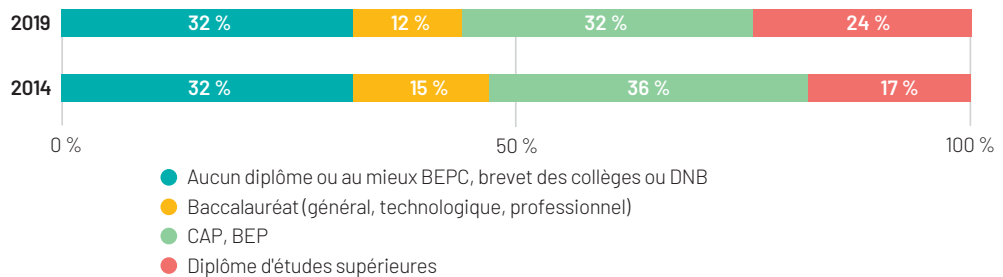
Source : Insee, Recensement de la population 2017-2021, millésimé 2019 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Les professionnels des entreprises de récupération des déchets sont majoritairement dans la tranche 30-49 ans. La pyramide des âges des femmes est différente de celle des hommes car on comptabilise davantage de jeunes de moins de 30 ans parmi elles. Les quinquagénaires et plus sont davantage présents dans les contingents masculins.

De plus en plus de professionnels détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur

GRAPHIQUE 4

Évolution du niveau de diplôme des actifs en emploi



Source : Insee, Recensement de la population 2017-2021, millésimé 2019 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Le secteur des déchets est un secteur qui insère facilement les personnes peu ou pas diplômées (près d'un tiers des effectifs). On observe néanmoins un glissement vers le haut des niveaux de diplômes des actifs en emploi : vers ceux de l'enseignement supérieur (la part passant de 18 % à 24 % en cinq ans), notamment les niveaux licence et master, de plus en plus recherchés par les employeurs. La part des niveaux intermédiaires (CAP-BEP et baccalauréat) se réduit de façon inversement proportionnelle (passant de 44 % à 51 % en cinq ans).

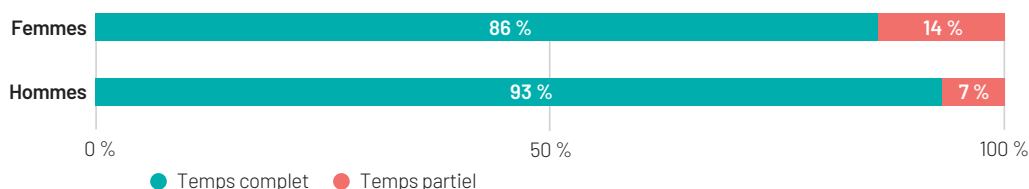
Un professionnel sur dix opte pour le statut de non-salarié

Neuf emplois sur dix sont détenus par des professionnels ayant le statut de salarié. Cette part est stable mais on remarque que les structures employeuses existantes augmentent leurs effectifs pour assurer la croissance de l'activité.

Les femmes sont deux fois plus concernées par le temps partiel et les contrats courts que les hommes

GRAPHIQUE 5

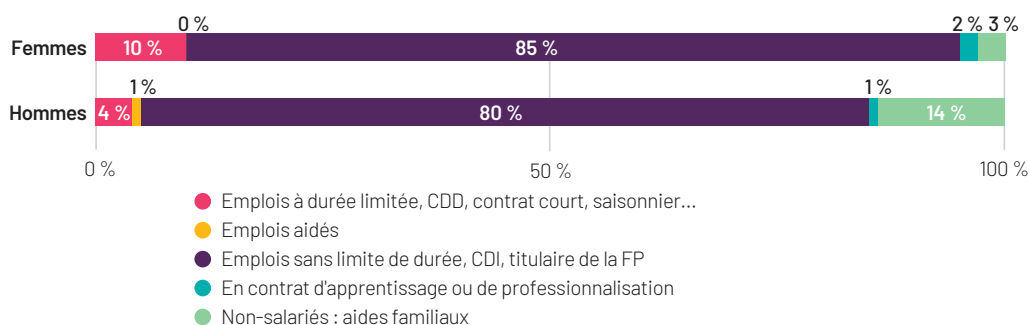
Répartition sexuée des actifs en emploi du secteur par temps de travail



Source : Insee, Recensement de la population 2017-2021, millésimé 2019 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 6

Répartition des actifs en emploi du secteur par condition de travail



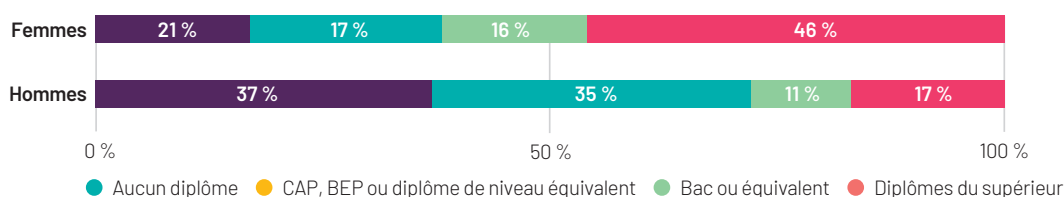
6% des salariés sont en CDD. La part des salariées à temps partiel est deux fois plus importante que celle des hommes. En revanche, les femmes sont davantage embauchées sur des contrats de longue durée (85% contre 80% pour les hommes).

Source : Insee, Recensement de la population 2017-2021, millésimé 2019 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Elles sont près de la moitié à être diplômées de l'enseignement supérieur

GRAPHIQUE 7

Répartition sexuée des actifs en emploi du secteur par niveau de diplôme détenu



Source : Insee, Recensement de la population 2017-2021, millésimé 2019 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Plus de sept hommes sur dix exercent une activité de récupération des déchets avec peu ou pas de diplôme. Près de quatre sur dix ne possèdent même aucun diplôme. Les femmes sont, au contraire, très diplômées. Plus de six sur dix sont, au minimum, titulaires d'un bac (ou équivalent) et près de la moitié d'entre elles possèdent même un diplôme de l'enseignement supérieur.

Les hommes davantage positionnés sur des postes techniques et les femmes sur des postes administratifs

Quatre professionnels sur dix occupent un poste d'ouvrier (qualifié ou non qualifié). Ce sont essentiellement des hommes (45 % des emplois masculins contre 21% des femmes). Les artisans représentent une part importante des travailleurs des structures de traitement des déchets (12 %).

La part de cadres parmi les femmes est plus importante que celle observée chez les hommes.

TABLEAU 2

Les quinze premières catégories socioprofessionnelles dans les structures de récupération des déchets triés (en pourcentage)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Ouvriers non qualifiés de type industriel	18 %	11 %	17 %
Chauffeurs	20 %	0 %	16 %
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	12 %	3 %	10 %
Artisans	12 %	2 %	9 %
Employés administratifs d'entreprise	2 %	29 %	8 %
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	6 %	9 %	7 %
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	2 %	20 %	6 %
Ouvriers qualifiés de type industriel	7 %	1 %	6 %
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	4 %	9 %	5 %
Contremaîtres, agents de maîtrise	4 %	1 %	3 %
Techniciens	3 %	1 %	3 %
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	3 %	2 %	2 %
Employés de commerce	0 %	5 %	1 %
Personnels des services directs aux particuliers	0 %	4 %	1 %
Autres	5 %	3 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : Insee, Recensement de la population 2017-2021, millésimé 2019 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Le premier métier exercé par les hommes est celui de *Conducteurs routiers* (tableau 3). Suivent les métiers d'*Artisans services* ; *Ouvriers non qualifiés de type industriel* ; *Ouvriers non qualifiés de traitement des déchets*.

La structuration des postes des femmes est bien différente. Celles-ci occupent très majoritairement des postes administratifs d'employés (*Secrétaires* ; *Employés administratifs d'entreprises* ; *Employés comptables ou financières*) ou de professions intermédiaires (techniciennes administratives). Plus d'une femme sur dix détient le statut de cadre, sur des emplois de *Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise*.

TABLEAU 3

Répartition sexuée des 15 premiers métiers exercés dans les structures de de récupération des déchets triés (en pourcentage)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Conducteurs routiers (salariés)	15 %	0 %	12 %
Artisans services, de 0 à 9 salariés	11 %	1 %	9 %
Ouvriers non qualifiés de type industriel	10 %	4 %	9 %
Ouvriers non qualifiés du traitement des déchets	4 %	5 %	4 %
Employés administratifs d'entreprises	2 %	10 %	4 %
Conducteurs d'engin lourd de levage	5 %	0 %	4 %
Ouvriers qualifiés caristes	4 %	2 %	4 %
Manutentionnaires non qualifiés	4 %	2 %	3 %
Ouvriers qualifiés de type industriel	4 %	1 %	3 %
Cadres services administratifs PME	3 %	2 %	3 %
Secrétaires	0 %	10 %	2 %
Techniciens administratifs autres services	1 %	8 %	2 %
Conducteurs ramassage ordures ménagères	3 %	0 %	2 %
Secrétaires de direction (non cadres)	0 %	8 %	2 %
Employés comptables ou financiers	0 %	9 %	2 %
Autres métiers	34 %	38 %	35 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : Insee, Recensement de la population 2017-2021, millésimé 2019 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.



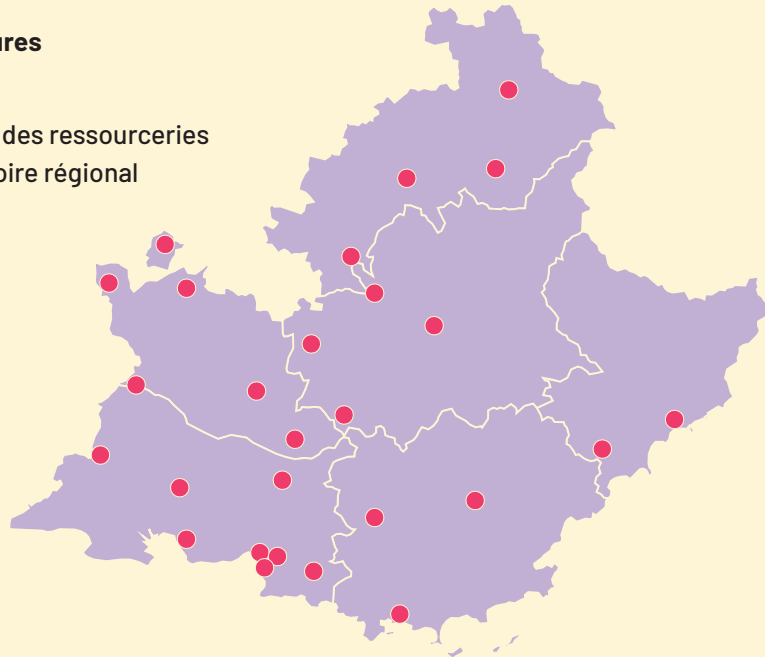
Zoom sur les ressourceries en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Les chiffres clés des ressourceries en 2020

Les structures

CARTE 3

Répartition des ressourceries sur le territoire régional



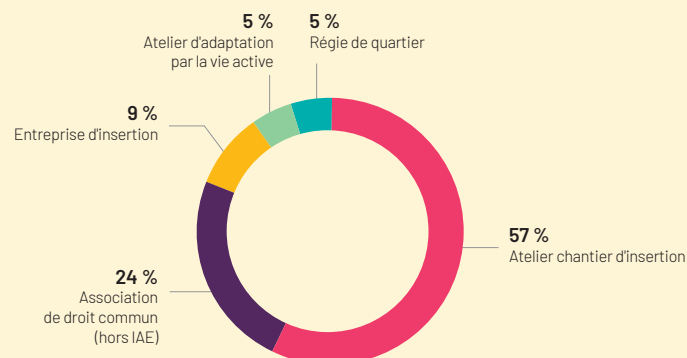
Source : <http://ressourceriespaca.fr/index.php/les-ressourceries-de-la-region-paca/>

La région accueille 27 ressourceries sur son territoire. Trois d'entre elles ont été créées après 2020.

Six sur dix sont des chantiers d'insertion ou d'adaptation à la vie active.

GRAPHIQUE 8

La structuration sociale des ressourceries



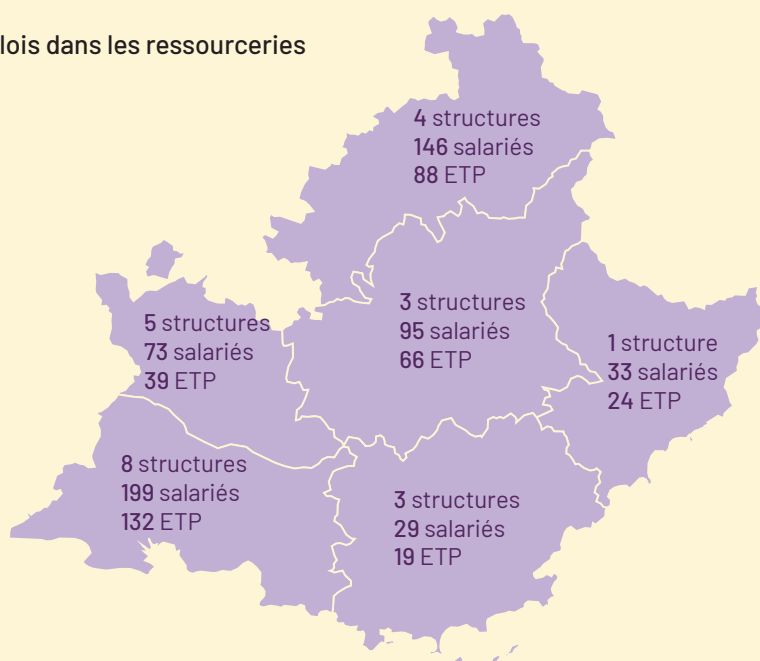
Source : Observatoire de l'Association régionale des ressourceries PACA, données 2020 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

En 2020, près de 600 salariés travaillent dans les ressourceries de la région, soit environ 400 équivalents temps plein (ETP). Les salariés des ressources sont très majoritairement des personnes intégrant des chantiers d’insertion pour un retour à l’emploi. Ils sont donc embauchés sur des contrats à durée déterminée d’insertion (d’une durée de six mois à deux ans). Les personnes qui les encadrent constituent un socle permanent des ressources humaines de la structure.

Les emplois

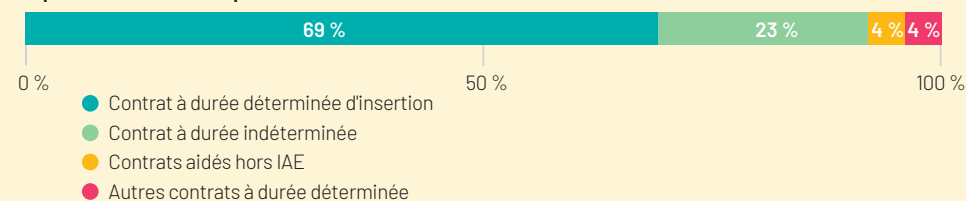
CARTE 4

Les emplois dans les ressourceries



GRAPHIQUE 9

Répartition des emplois dans les ressourceries



Source : Observatoire des ressourceries de Provence - Alpes - Côte d'Azur, 2020 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Enjeux en matière d'emploi dans les structures de récupération des déchets

Une croissance
des structures
créées par des
entrepreneurs
individuels
dont micro-
entrepreneurs

- La croissance des structures et de l'emploi ne peut perdurer que si le modèle économique des structures est viable.
- Le statut de micro-entrepreneur facilite la création d'entreprises mais n'assure pas toujours une activité à long terme. Il faut donc veiller à appuyer et à accompagner ces entrepreneurs individuels à asseoir leur activité en pérennisant leurs actions.

La pérennisation
des emplois des
hommes mais
surtout des
femmes

- Le secteur attire de plus en plus de femmes mais elles ne peuvent pas toujours valoriser leurs compétences à leur juste valeur.
- Le secteur doit pouvoir mieux intégrer les femmes et aller vers plus de mixité des métiers pour assurer des emplois de qualité pour tous.

Beaucoup
de structures sont
issues de l'économie
sociale et solidaire
(c'est notamment
le cas des
ressourceries)

- Les structures de récupération des déchets peuvent exercer sous des statuts très différents, à but lucratif ou non lucratif.
- Ce secteur de plus en plus concurrentiel, notamment avec la loi AGECE et les filières REP, met donc en concurrence des associations (qui dispensent des valeurs de l'ESS) face à des établissements dont le but est de dégager des bénéfices.
- Cette mise en concurrence est d'autant plus compliquée lorsque l'objet principal de la structure est aussi d'ordre social. Ceci fragilise des structures qui ont pourtant un rôle local important en matière d'insertion.



Chapitre 2

Les structures de réemploi
en région



Chapitre 3

L'évolution des métiers et des besoins en compétences dans les ressourceries

L'essentiel

- L'objet social des ressourceries, structures de l'économie sociale et solidaire est orienté autour de trois thèmes : le développement durable, le social et le développement du territoire.
- Ces structures ont des relations directes avec les collectivités dont elles dépendent, plus ou moins fortement, financièrement notamment, à travers les subventions et les marchés publics.
- Les ressourceries ont organisé leurs activités sur la base de la chaîne de valeur suivante : la collecte des déchets, la valorisation (traitement des déchets), la vente des produits et la sensibilisation.
- La collecte implique une mise en relation grandissante avec la population, les entreprises et les collectivités territoriales du territoire et avec les éco-organismes. En 2020, les ressourceries ont ainsi pu collecter plus de 6 500 tonnes de déchets.
- La valorisation, qui consiste principalement en l'action de réemploi, de recyclage des déchets, a permis aux ressourceries régionales de réemployer 38 % des déchets qu'elles avaient collectés et d'en recycler 54 %. Elles ont ainsi valorisé au total 92 % des 6 500 tonnes de déchets.



- Les magasins montés dans les locaux des ressourceries écoulent les produits auxquels elles ont donné une seconde vie. Près de 280 000 ventes ont été réalisées en 2020, engrangeant un chiffre d'affaires de 3,3 millions d'euros. Durant ces ventes, le personnel en profite pour sensibiliser la population sur les questions environnementales et de développement durable.
- Pour effectuer ces actions, les structures s'appuient sur des salariés mais aussi sur des bénévoles et des jeunes en service civique.
- Parmi le personnel salarié, un quart est en contrat à durée indéterminée. Cette équipe est, en grande partie, composée du personnel encadrant (directeur, coordinateur, encadrants techniques, conseiller en insertion professionnelle) occupant des postes qualifiés.
- Les travailleurs en contrat à durée déterminée d'insertion constituent le plus grand contingent du personnel non permanent. La plupart d'entre eux ne sont pas qualifiés. Au cours de cette expérience professionnelle, ils se construisent un parcours individualisé professionnel et de formation avec l'aide des encadrants afin de sortir de la structure avec une meilleure employabilité. Les structures hors champ de l'IAE sont dépendantes des contrats aidés type parcours emploi compétences.

1. L'objet social et le financement des ressourceries

L'objet social des ressourceries

L'activité des ressourceries est généralement orienté autour de trois thèmes :

- le **développement durable** et plus précisément le réemploi, la valorisation des déchets
- la **thématique du social** à travers les actions d'insertion des personnes très isolées de l'emploi (insertion par l'activité, aide au retour à l'emploi et accompagnement social en matière de logement, de santé, etc.)
- le **développement du territoire et des services de proximité**, en lien avec les acteurs du territoire (échange, collecte, partage d'informations, tremplin à l'emploi...)

Le budget des ressourceries

Comme souligné dans le chapitre 2, les ressourceries ont opté pour un statut juridique à caractère social. Elles sont toutes des associations à but non lucratif et ont toutes un mode de gestion désintéressé. Ce qui les différencie, c'est leur structuration sociale.

TABLEAU 4

Part de l'autofinancement des ressourceries régionales, selon la structuration sociale

	Part d'autofinancement
Atelier d'adaptation à la vie active	23 %
Atelier chantier d'insertion	35 %
Association de droit commun	59 %
Entreprise d'insertion	80 %

Source : Observatoire des ressourceries de Provence - Alpes - Côte d'Azur, 2020 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) proposent un accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Ils sont conventionnés par l'État et bénéficient d'aides pour accomplir leurs missions. L'entreprise d'insertion (EI) est une entreprise opérant dans le secteur marchand mais ses finalités sont avant tout sociales. Les ACI (autofinancement de 30 %) et EI (autofinancement de 80 %) sont des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Les ressourceries ont donc toutes des liens financiers avec les collectivités locales. La moitié d'entre elles bénéficient de subventions et/ou mènent des actions dans le cadre de conventions d'objectifs. Trois sur dix ont une activité de collecte dans le cadre de marchés publics.

L'équilibre budgétaire est une préoccupation majeure des structures (quelle que soit la structuration sociale) pour maintenir ou développer leurs activités en vue de stabiliser les postes de leurs salariés encadrants et de remplir leur rôle d'accès à l'emploi dans de bonnes conditions.

Dès lors, les dirigeants tentent d'accroître la part de leur autofinancement. Celui-ci est plus ou moins possible en fonction de la catégorie juridique et de l'objet social.

Le statut d'entreprise n'est pas adapté pour une structure en création car le modèle est plus difficilement viable. Le statut associatif est alors privilégié puisqu'il correspond davantage à l'objet social et aux valeurs de l'économie sociale et solidaire que veulent diffuser la plupart des créateurs des ressourceries.

Sans une grosse prestation ou un gros marché public, les entreprises arrivent très difficilement à 80 % d'autofinancement. Les structures sont globalement très dépendantes des accords passés avec les collectivités et des politiques de contrats aidés.

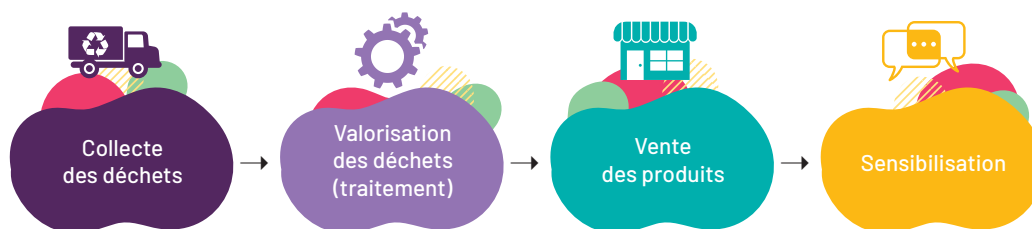
Tout au long de leur vie, les ressourceries se heurtent à des freins au développement, principalement d'ordre financier :

- Des freins au développement compte tenu de la réduction drastique des subventions de fonctionnement. Parallèlement, la loi anti-gaspillage a accentué la concurrence entre les structures associatives ou de l'économie sociale et solidaire et les structures de traitement des déchets du secteur marchand (les start-up et grandes entreprises). Le modèle économique des marchés publics basé sur les indicateurs chiffrés (exemple pour la collecte : le tonnage recyclé) ne tient pas compte de la valeur sociale créée par les ressourceries.
- Des freins financiers à l'embauche de personnel, car les emplois aidés ont quasiment disparu (hors IAE). Ces emplois constituent pourtant une ressource professionnelle importante pour les structures qui, en contrepartie, s'attachent à construire avec chaque individu un parcours professionnel et de formation, à l'accompagner socialement (accès à un logement, aux soins, facilitation à la mobilité géographique...) de façon à lui donner une meilleure employabilité à la sortie de cette expérience professionnelle.
- Des freins face au coût du foncier : lorsque les locaux ne sont pas mis à disposition par les collectivités locales, les ressourceries rencontrent de grandes difficultés à se développer car elles ne peuvent augmenter leur surface pour accueillir plus de produits. L'accès au foncier est un frein majeur voire un blocage à l'émergence de projets et au développement, sur certains territoires en tension.
- La restriction budgétaire pour l'embauche de personnel implique une limite des heures d'ouverture des boutiques. Celles-ci représentent pourtant un apport essentiel de ressources et permet de renforcer l'autofinancement.

2. La chaîne des valeurs des activités des ressourceries

SCHÉMA 10

La chaîne des valeurs des activités interconnectées



Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.



La collecte des déchets

L'organisation de la collecte implique de développer des liens avec les acteurs locaux :

- Les éco-organismes du mobilier, du textile, de l'électroménager... En effet, les ressourceries peuvent contractualiser avec les éco-organismes conformément aux conventions nationales formalisées avec le Réseau national des ressourceries.

TABLEAU 5

Ressourceries de la région ayant contractualisé avec des éco-organismes

	Part des ressourceries
Écomobilier (déchets d'éléments d'ameublement, déchets d'éléments d'ameublement [DEA])	81%
Valdelia (DEA des professionnels, bâtiment à venir)	57%
Ecologic (tous les appareils usagés utilisant l'énergie électrique sur secteur, pile ou accumulateur)	71%
Eco TLC (textile)	57%

Source : Observatoire des ressourceries de Provence - Alpes - Côte d'Azur, 2020 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

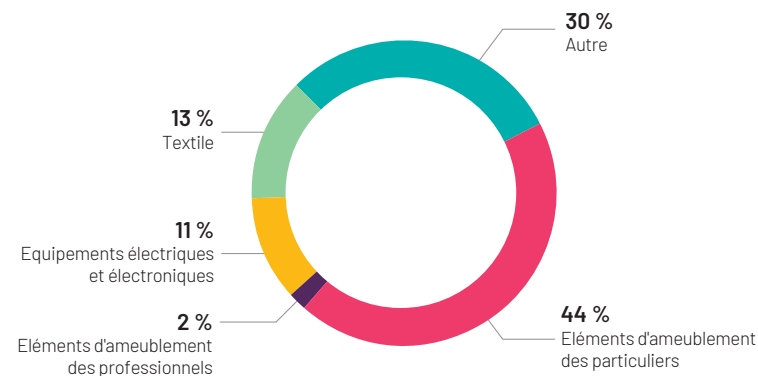
- Les entreprises locales (prestations de collecte de déchets d'équipements électriques et électroniques et de collecte de mobilier).
- Les collectivités locales (dans le cadre de convention d'objectif ou de marché public).
- Les déchèteries (gestion d'espaces de réemploi).
- La population, en proposant des services de proximité (collecte et ateliers).

Les flux collectés proviennent principalement des particuliers qui apportent les objets qu'ils ne veulent plus, parfois sans rendez-vous. Les ressourceries récupèrent aussi du matériel et de l'ameublement auprès des entreprises locales.

La loi anti-gaspillage a eu pour effet qu'une part grandissante des déchets collectés proviennent des invendus des commerces et entreprises du territoire. Certaines ressourceries sont d'ailleurs contraintes de refuser les « dons » par manque de place pour stocker ces importants flux, mais aussi parce que ces produits sont difficilement écoulables auprès d'acheteurs particuliers.

GRAPHIQUE 10

Répartition des déchets collectés selon leur origine



Source : Observatoire des ressourceries de Provence - Alpes - Côte d'Azur, 2020 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

« Dans notre structure, les objets et types d'objet que l'on récupère ce sont plutôt des meubles, de l'électroménager et de l'électronique que l'on appelle D3E, de la vaisselle, des objets de décoration, des livres, des CD, des jouets, du matériel de puériculture, du linge de maison, du luminaire...

Avec la loi anti-gaspillage, on s'est rapprochés des grandes enseignes qui voulaient, d'un seul coup, nous donner leur surplus et leurs objets invendus. Ils pensaient nous offrir un cadeau. Notre job a été de leur expliquer que ce n'était pas tout à fait des cadeaux mais des déchets qu'il faut ensuite valoriser. Elles ont parfois l'impression que l'on est à leur disposition pour gérer leurs flux. » (responsable de ressourcerie dans les Bouches-du-Rhône)

« La loi anti-gaspillage a été bénéfique pour nous car les commerçants nous cèdent leurs fins de saison, fin de séries, les invendus. Ce n'est pas grand-chose mais cela nous est profitable. » (responsable de ressourcerie dans les Alpes-de-Haute-Provence)

« À ce jour, le réemploi coûte plus cher que la destruction : il vaut mieux mettre des meubles ou des objets à la poubelle que d'essayer de les réemployer, en termes de coût économique. Si une collectivité n'est pas persuadée de la nécessité de réduire les déchets, c'est compliqué ! Certaines préfèrent détruire aussi, tout part à l'incinérateur.

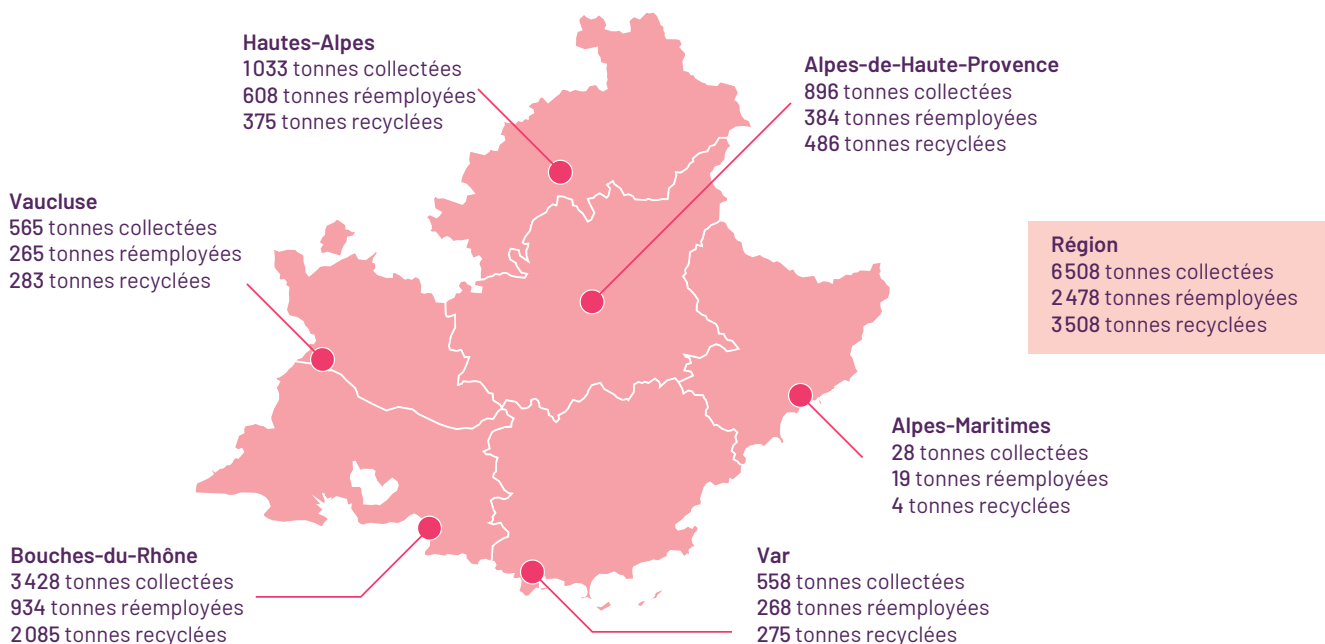
Le réemploi n'est pas si évident que ça, même aujourd'hui. Le jour où l'on taxera très fortement les déchets collectivités, où l'on taxera à chaque fois que l'on met en benne au lieu de gérer l'employable, il sera alors plus intéressant de financer le réemploi que de payer la taxe sur la destruction. » (responsable de ressourcerie dans les Bouches-du-Rhône)



La valorisation des déchets

CARTE 5

Déchets traités par les ressourceries (en tonnes)



Source : Observatoire des ressourceries de Provence - Alpes - Côte d'Azur, 2020 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

La valorisation consiste en l'action de réemploi, de recyclage des déchets ou toute autre action visant à obtenir, à partir des déchets, des matériaux réutilisables ou de l'énergie. Elle doit se faire dans le respect de la hiérarchie des modes de traitement des déchets, à savoir de privilégier la réutilisation, puis le recyclage, et éviter l'élimination. Elle permet ainsi d'économiser des ressources dans le cadre de l'économie circulaire.

Localement, les ressourceries jouent un rôle important en matière de traitement des déchets : en 2020, elles ont collecté plus de 6 500 tonnes de déchets dans la région. Les départements alpins sont particulièrement actifs dans ce domaine, ainsi que les Bouches-du-Rhône.

38 % des déchets sont remployés et 54 % sont recyclés. Elles ont donc valorisé au cours du processus de traitement plus de 92 % des déchets collectés par elles.

« *On est une ressourcerie, ça veut donc dire qu'on récupère tout ce que les gens ne veulent plus (bien sûr en bon état, correct, voire parfait). On fait un peu de remise en état (de façon marginale) et ensuite on revend dans une boutique de seconde main qui est ouverte au public. On revend de tout, on n'est pas monofilaire/ou une seule filière ; on vend des meubles, du ménager, des vêtements, des livres, des DVD, de la déco, du matériel de jardin, des bijoux...* »
(responsable de ressourcerie dans les Hautes-Alpes)



La vente des produits

En moyenne, près de quatre produits sur dix sont traités de façon à ce qu'ils aient une seconde vie. Les magasins montés au sein des ressourceries dans la plupart des cas (d'une surface de 240 m² en moyenne) permettent d'écouler les produits traités. Les ressourceries vendent à moindre coût auprès de la population locale.

SCHÉMA 11

Le poids des ventes des ressourceries de la région



Source : Observatoire des ressourceries de Provence - Alpes - Côte d'Azur, 2020 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

« *Dans notre boutique, beaucoup de gens viennent par nécessité ou par conviction citoyenne. L'idée est de mélanger ce public et non de stigmatiser une boutique qui se veut solidaire.* »
(responsable de ressourcerie des Hautes-Alpes)

« *C'est très utile de vendre un objet à 10 euros à un étudiant qui en a besoin. Je suis très content quand c'est le cas, plutôt que de le céder à un brocanteur qui va revendre ce produit à 15 euros.* » (responsable de ressourcerie dans le Vaucluse)

« *Je prends l'exemple sur les électroménagers. On en reçoit tous, on le teste, on le revend mais aujourd'hui chacun fait un peu à sa sauce sur l'après-vente. Est-ce que l'on reprend ou pas si le produit ne fonctionne pas ? Est-ce que l'on donne une garantie ou pas ?*

Or, il existe des règles bien établies mais la difficulté est que, sur la seconde main, on ne sait pas trop quoi appliquer. Il n'y a pas toujours de retour possible. Aussi, chacun fait un peu comme il veut. » (responsable de ressourcerie dans le Vaucluse)



La sensibilisation

Les créateurs et/ou dirigeants des ressourceries sont des personnes engagées dans les problématiques de l'écologie. Aussi, elles se doivent de sensibiliser la population locale et les acheteurs de leurs boutiques mais aussi les entreprises. Les salariés reçoivent aussi une information en interne.

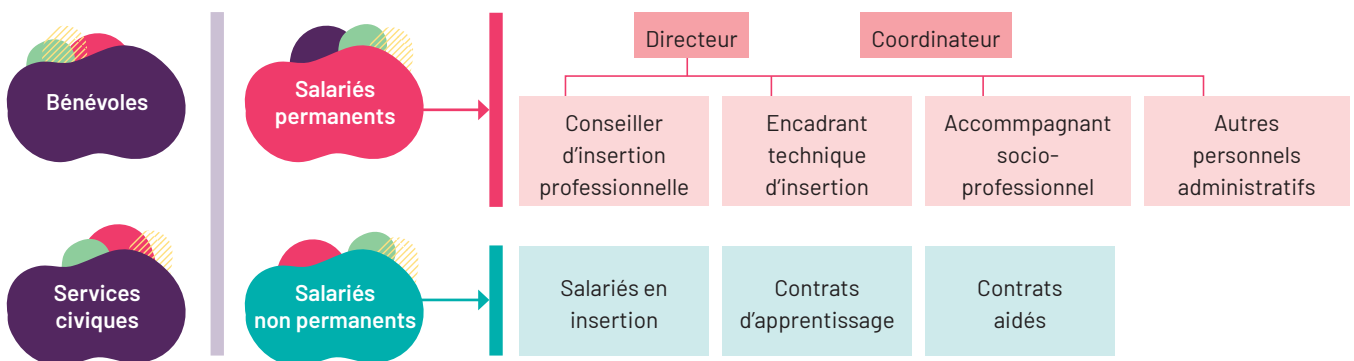
« On rencontre des gens avec lesquels on discute. On leur explique pourquoi on accepte ou on refuse les produits qu'ils nous apportent ; ça fait son chemin et peu à peu, les gens comprennent. C'est une grosse partie de notre travail que de sensibiliser la population. Les gens négligent les objets et croient ensuite que le principal est de nous les apporter. Mais non ! il faut leur faire comprendre que le principal est de faire attention à ce que l'on jette et à ce que l'on achète. Et que ce modèle de société n'est pas viable ; il est problématique. Là est aussi notre rôle ! » (responsable de ressourcerie dans le Vaucluse)

3. Les nombreux métiers exercés au sein des ressourceries

Les ressources humaines des ressourceries sont globalement composées de trois groupes d'intervenants : une équipe de salariés permanents (la direction et l'équipe d'encadrement principalement), les salariés non permanents et les bénévoles ou services civiques. Ces derniers ne sont pas salariés de la structure mais ils représentent la force vive des ressourceries. Ils peuvent ponctuellement pallier les manques de compétences et/ou de personnel. Enfin, quelques structures ont même recours à du mécénat de compétences (pour combler des besoins en compétences).

SCHÉMA 12

Exemple d'organigramme hiérarchique d'un atelier ou d'une entreprise d'insertion



Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur

Il est difficile d'établir un organigramme hiérarchique des ressourceries tant celui-ci diffère d'un établissement à l'autre, selon la taille et les effectifs de salariés. En effet, dans les établissements de grande taille, différentes strates hiérarchiques peuvent être instaurées entre la direction et l'équipe pour faciliter la gestion du personnel (le directeur, le coordinateur, les encadrants techniques et l'équipe).

Dans les structures de petite taille, le responsable de la ressourcerie comme son équipe sont très polyvalents. Le directeur est amené à remplir les fonctions administratives, de gestion du personnel et, dans le même temps, à coordonner les activités sur le plan technique voire à exercer des tâches d'exécution (par exemple de réparation ou de vente) si cela s'avère nécessaire.

4. L'équipe d'encadrement des ressourceries

Les salariés sont, par définition, embauchés sur des contrats à durée indéterminée (23 % des effectifs des ressourceries de la région). Néanmoins, l'incertitude de la pérennisation des subventions rend leur situation professionnelle parfois instable.

Le personnel permanent est globalement constitué de l'équipe encadrante : du directeur, éventuellement appuyé d'un coordinateur ou responsable de service, d'un ou plusieurs encadrants techniques et d'un conseiller d'insertion. Dans les petites structures, les encadrants peuvent remplir plusieurs fonctions en même temps. Par exemple, les fonctions de coordinateur et d'encadrant technique peuvent fusionner. Dans les deux cas, les compétences managériales sont essentielles.

SCHÉMA 13

Compétences développées par le personnel d'encadrement



Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Les encadrants sont très majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur, initialement formés dans les domaines de l'environnement ou du travail social. Toutefois, certains encadrants peuvent avoir bénéficié de promotion interne. Entrés dans le cadre d'un contrat d'insertion, leurs compétences techniques (menuisier, électricien, électrotechnicien ou autres) enrichies de formations leur ont permis d'accéder au poste d'encadrant technique.

Les créateurs de ressourceries ont généralement bénéficié d'un accompagnement et de formations sur la gestion des ressourceries. Dans la plupart des cas, ces actions sont remplies par le responsable de l'Association régionale des ressourceries en Provence - Alpes - Côte d'Azur (ARRPACA), qui assure une fonction de professionnalisation et d'accompagnement des projets auprès des futurs responsables de structures. Il intervient aussi dans le cadre du catalogue de formations du centre de formation national des ressourceries (certifié Qualiopi), en organisant par exemple une session sur le thème « cœur de métier du réemploi dans les ressourceries ». Enfin, Il organise plusieurs fois par an des journées d'échanges régionales sur la gestion des flux, la traçabilité des produits, etc.

« *L'encadrant technique fait les plannings et organise les tournées. Le nôtre n'a pas de compétences précises. C'est un ancien agent valoriste (agent de collecte) qui est passé par un parcours d'insertion. Il est ensuite devenu encadrant technique. Ce qui a influencé mon choix, c'est qu'il connaissait bien la structure et le métier de collecte.* » (responsable de ressourcerie dans les Bouches-du-Rhône)

Pour exercer dans une ressourcerie intégrant un chantier d'insertion, l'équipe d'encadrants a aussi besoin d'une formation complémentaire sur l'encadrement d'un public spécifique qui cumule les difficultés sociales et professionnelles. L'accueil de ce public ne s'improvise pas ; il nécessite une attention et des compétences d'encadrement particulières. Ces besoins en formation sont souvent assurés par l'organisme de formation du réseau national. Les directeurs insistent beaucoup sur le renforcement de ces compétences, qui n'apparaissent pas toujours acquises au sein de l'équipe d'encadrants.

L'accompagnant socio-professionnel (ASP) a pour mission principale de favoriser le retour à l'emploi tout en travaillant sur les divers freins des publics accueillis. Pour commencer, un contrat d'objectifs est fixé avec chaque salarié autour de deux axes principaux :

- axe social : demande de logement, dettes, demandes d'aides, problématique de santé...
 - axe professionnel : reprendre un rythme de travail, envisager une formation, passer le permis de conduire, effectuer des périodes d'immersion, valider un projet professionnel...
- Le contrat d'objectifs se formalise à la suite de différents entretiens individuels en présence des encadrants techniques et du salarié en insertion.

Le conseiller en insertion professionnelle (CIP) accompagne les personnes en insertion en construisant avec eux sur le parcours professionnel individualisé menant à une meilleure employabilité. Il l'aide et l'informe sur les possibilités de formation (allant de l'acquisition de savoirs fondamentaux et de savoir-être à une formation professionnelle qualifiante) et d'accès au financement. Pour cela, il doit développer ses connaissances sur le système de formation et coopère avec les acteurs de l'orientation et de l'information, les OPCO, etc. Tout au long du parcours, il assure une veille sur l'activité d'insertion.

« Il arrive que le personnel souhaite s'orienter vers d'autres formations. Ça fait partie du travail de CIP de définir le projet professionnel, qui va vraiment dépendre de chaque personne. Je ne saurais pas vous citer exactement tous les projets professionnels en cours : ça peut aller de l'aide-soignante à la formation de chauffeur poids-lourds. On accompagnera alors le salarié pour l'acquisition du permis. » (responsable de ressourcerie dans les Bouches-du-Rhône)

5. Les salariés non permanents, en parcours d'insertion et de formation

« Pour intégrer l'atelier d'insertion, aucune compétence n'est demandée à l'embauche, juste d'avoir la capacité de travailler physiquement. On peut donc accueillir des personnes handicapées même si celles-ci ne sont pas très sociables au départ. Encore une fois, c'est du nettoyage et du traitement de produits qui n'ont rien de dangereux. » (responsable de ressourcerie des Alpes-de-Haute-Provence)

« On ne demande pas de compétence particulière. Les salariés sont formés sur le tas à l'habilitation électrique, les premiers secours, la gestion des flux et la traçabilité des produits, etc. C'est surtout au sein de la structure que l'on développe les compétences. On attend que les salariés se forment à l'accueil des bénévoles, mais aussi au niveau marketing (comment tenir un magasin), en logistique et gestion des flux (comment les répartir et comment les tracer) et la directrice se formera plus sur le volet management et administration. » (responsable de ressourcerie dans le Var)

SCHÉMA 14

Compétences développées par le personnel en insertion

- transport de marchandises
- transport en respectant la chaîne du froid
- manutention d'objets lourds
- maîtrise des gestes et postures au cours du ramassage des déchets



- manutention
- polyvalence
- nettoyage de produits
- entretien et réparation
- traitement des déchets
- tri
- recyclage des produits
- formation technique auprès de l'équipe
- encadrement technique



- accueil des clients
- présentation des produits et des vitrines
- caisse
- conseil auprès de la clientèle
- animation d'activités ludiques
- sensibilisation à l'environnement



À l'entrée dans la structure, la plupart des salariés ne possèdent aucun diplôme car beaucoup sont sortis prématurément du système scolaire ou sont issus de l'immigration. D'autres (moins nombreux) sont en reconversion (diplômés ou non) et souhaitent donner un sens à leur vie professionnelle.

Ce sont généralement des personnes éloignées de l'emploi depuis plusieurs années ; certaines sont même en grande difficulté sociale. Elles ont donc besoin d'un accompagnement personnalisé socio-professionnel pour intégrer ou réintégrer le monde du travail. Les trois quarts d'entre elles accèdent à un emploi avec un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI, 70 % des cas) ou un contrat aidé (4 %).

Les personnes en reconversion apportent souvent avec elles des compétences techniques indispensables dans la valorisation des déchets et le développement de la structure, qu'elles tentent de transmettre aux collègues. Leur poste nécessiterait d'être pérennisé mais les contraintes budgétaires de la structure ne le permettent pas toujours.

« On a des chauffeurs parce que l'on conduit des véhicules utilitaires entre 12 et 20 m³. Ils ont aussi des tâches de manutention car il faut ramasser les déchets et les mettre dans le camion. Ce sont des ouvriers non qualifiés. » (responsable de ressourcerie dans les Bouches-du-Rhône)

Dans la plupart des ressourceries, le CDDI donne la possibilité aux individus d'identifier leurs compétences à valoriser et de construire un parcours incluant l'acquisition de nouvelles compétences, sur un ou plusieurs métiers. L'accompagnement professionnel au quotidien se traduit, au départ, par la découverte des métiers. L'encadrant technique organise la rotation des équipes d'un poste à l'autre, d'une étape à l'autre de la chaîne des valeurs, de façon à faire découvrir la riche palette de métiers exercés dans les ressourceries. Cette organisation du travail donne les outils au personnel pour s'orienter vers un métier de façon plus réfléchie.

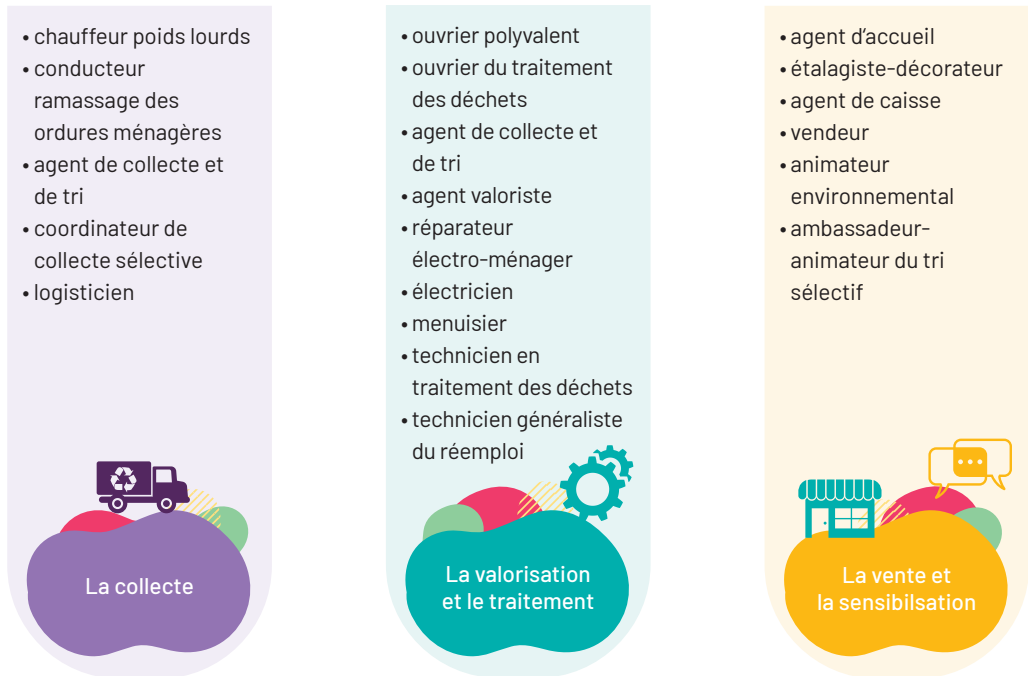
« Les salariés en insertion ont des postes d'ouvriers polyvalents. Ils vont être positionnés sur la partie collecte, sur la valorisation, sur la vente mais aussi sur l'animation. En règle générale, ils tournent sur les postes. L'objectif c'est que durant leur parcours d'insertion ils puissent monter en compétences le plus largement possible. » (responsable de ressourcerie dans les Bouches-du-Rhône)

« On a eu un technicien très compétent : il avait un bac électrotechnique et des compétences en électricité, ce qui lui permettait de diagnostiquer les pannes des appareils, de faire des petites réparations de premier niveau, etc. Par manque de finances, on n'a pas pu garder. » (responsable de ressourcerie dans le Vaucluse)

Tout au long de ce parcours, l'initiation a pour but de créer des vocations et d'encourager un parcours de formation qualifiante vers des métiers de plus en plus recherchés.

SCHÉMA 15

Les métiers sur lesquels peuvent être initiées les personnes en insertion



Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur

6. Les métiers les plus recherchés

Le dépanneur en électroménager : il peut effectuer des diagnostics sur les appareils ménagers, repérer la pièce défectueuse, la démonter puis la remplacer, reconfigurer les éléments du matériel pour assurer son bon fonctionnement. Ce métier est accessible avec le certificat technique des métiers (CTM) IDAVE (Installateur dépanneur audio-vidéo et électroménager), formation de niveau CAP qui se prépare par le biais d'un contrat d'apprentissage en trois ans. Autre accès possible : le bac pro Systèmes électroniques numériques (SEN) qui est particulièrement prisé des recruteurs. De même, le titre professionnel, ainsi que le certificat de qualification professionnelle de technicien de maintenance en appareils électroménagers est lui aussi apprécié des employeurs.

L'encadrant technique : le personnel encadrant a lui-aussi besoin de développer de nouvelles compétences. Parallèlement, le parcours de formation peut permettre à des CDDI d'accéder à un poste plus stable et plus qualifié. C'est notamment le cas du métier pour le métier d'encadrant technique.

La plupart des responsables soulignent l'important rôle des encadrants techniques dans les ateliers. Au-delà des compétences techniques, il leur est nécessaire d'avoir la capacité d'encadrer un public en grande difficulté. Ce métier n'existe pas réellement. Il n'existe qu'une formation de courte durée proposée par les réseaux de l'IAE de type Chantier école ou Coorace (association nationale de l'ESS). C'est pourtant un poste essentiel pour remplir

correctement le rôle d'insertion. Le réseau des ressourceries dispense donc une formation adaptée à ce besoin en compétences à la fois techniques et sociales.

L'ARRPACA estime qu'il faudrait dans l'idéal un encadrant pour huit à dix personnes en insertion pour effectuer un travail qualitatif. Or, les structures disposent parfois d'un seul encadrant pour 15 personnes voire plus, ce qui rend impossible l'accompagnement de certaines actions (notamment de réparation).

« *Les encadrants techniques sont des gens avec des profils professionnels divers et variés. Parmi eux, on a beaucoup d'éducateurs spécialisés. C'est le cas de la collègue qui encadre en boutique. À la base, elle a un diplôme d'éducatrice spécialisée. Avant, elle travaillait dans des établissements et services d'aide par le travail. Elle avait donc l'habitude d'encadrer du monde mais ce n'était pas le même public, c'était un public qui relevait du handicap.* » (responsable de ressourcerie dans les Hautes-Alpes)

De l'encadrant technique au technicien polyvalent du réemploi, métier en émergence

Ce métier est très recherché dans les ressourceries. Or, il n'existe pas de métier adapté au besoin de technicien polyvalent du réemploi. Un titre de technicien polyvalent du réemploi a été créé par le réseau national des ressourceries.

« *Hormis les très hauts niveaux de qualification (poste de direction), la filière du réemploi ne dispose pas encore de qualification. Le métier de technicien généraliste de réemploi a évolué, devant s'adapter aux exigences des partenariats, des nouvelles prestations, du public, et bien entendu de l'évolution des produits mis sur le marché. Le poste d'encadrant technique est crucial pour transmettre et veiller au bon déroulé des procédures mises en place.* » (fiche technique du titre de technicien polyvalent du réemploi, du Réseau national des ressourceries)

Le besoin en compétences d'encadrement de personnes en situation d'addiction ou avec de graves problématiques psychologiques

Comme notifié précédemment, les salariés accueillis dans les ressourceries sont des personnes très éloignées de l'emploi. Beaucoup d'encadrants ont souligné qu'ils devaient accompagner de plus en plus de salariés cumulant des problématiques sociales et psychologiques face auxquelles ils ne sont pas armés. Ils sont donc en attente de formations très spécifiques telles que l'encadrement des personnes en situation d'addiction, en situation de handicap psychique, mental ou cognitif.

« *Ce qui a évolué ces derniers temps, c'est que l'on accueille de plus en plus de personnes ayant des problématiques d'addiction, de gros problèmes financiers, des problématiques psychologiques telles que les dépressions avec tentatives de suicide, etc. Comment être armé aujourd'hui pour encadrer correctement ces gens-là ?* » (responsable de ressourcerie dans les Hautes-Alpes)

L'accès à la formation et son financement

Le réseau national fournit un catalogue de formations auxquelles ont facilement accès les personnels des ressourceries. Celui-ci est fortement dédié au public technique : mise en conformité des produits, accueil, habilitation électrique, gestes et postures, traçabilité, logiciel de gestion des ressourceries...

Les encadrants peuvent accéder à la formation « tuteur en entreprise » et il existe quelques modules dédiés aux dirigeants : « comment créer et gérer une ressourcerie ».

Ces formations peuvent être prises en charges financièrement par l'OPCO de la cohésion sociale, Uniformation. L'OPCO peut aussi répondre aux besoins individuels de formation notamment pour les formations longues qualifiantes.

Des formations internes au réseau des ressourceries tendent à se développer à l'échelle régionale, permettant à des salariés de structures différentes de se former sur une thématique commune (action collective). Les salariés concernés sont alors davantage en CDI.

Conclusion : Proposition de pistes d'action

Valoriser davantage les métiers techniques des ressourceries

- pérenniser les postes techniques, plus difficiles à financer car leur utilité n'est pas toujours reconnue par les partenaires financiers
- encourager les passerelles entre les différents métiers de la chaîne des valeurs

Développer les activités de sensibilisation

- étendre les activités de sensibilisation auprès des écoles et des maisons de quartier pour toucher un public plus large
- renforcer la formation des animateurs pour mieux sensibiliser le public sur la nécessité de réduire davantage les déchets et développer la seconde main

Permettre aux ressourceries de préserver leur rôle social

- donner aux ressourceries les capacités financières leur permettant de consacrer davantage de temps à leur rôle d'insertion sociale
- ne pas uniquement juger la valeur ajoutée des ressourceries à partir des indicateurs quantitatifs (tonnage de déchets traités) : reconnaître aussi la valeur sociale de leurs activités

Des métiers en tension

- sur les territoires alpins, les employeurs ont plus de difficultés à recruter du personnel technique sur toutes les activités de la chaîne des valeurs
- certains métiers sont en tension dans tous les départements, notamment les celui des encadrants techniques

Des besoins en formation

- développer la formation de technicien polyvalent du réemploi (expérience déjà initiée dans d'autres régions)
- renforcer les compétences d'encadrement de publics spécifiques, notamment de ceux qui rencontrent des problématiques psychologiques
- mieux informer les ressourceries des différentes possibilités de financement des formations, car elles ne connaissent pas tous les dispositifs auxquelles elles peuvent prétendre

Un besoin d'aides à l'accès au foncier

- la croissance du tonnage de déchets traités nécessite d'agrandir les locaux
- pour développer l'activité de valorisation des déchets, les structures ont besoin d'être aidées pour accéder au foncier (cela peut passer après la mise à disposition de locaux par les collectivités territoriales)

Bibliographie

ARR PACA, *Contribution en vue de l'ajout du métier, technicien(e) polyvalent(e) du réemploi à la liste des métiers en particulière évolution ou en émergence*, La Petite Rockette, 9 novembre 2019

ARR PACA, *Observation des ressourceries de Provence - Alpes - Côte d'Azur*, 2020

CRESS SUD PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR, *L'Économie sociale et solidaire en Provence-Alpes-Côte d'Azur*, Panorama de l'ESS, 2022

DREETS PACA, *Loi contre le gaspillage : stratégie d'accélération recyclabilité, recyclage et réincorporation de matériaux recyclés*, Plan d'action 2022

INVESTIR L'AVENIR, *Mandat pour la stratégie d'accélération recyclabilité, recyclage et réincorporation de matériaux recyclés*, 5 octobre 2020

Journal officiel de la République française, *Loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets*, 24 août 2021

MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, *Cadre général des filières à responsabilité élargie des producteurs*, 2022

MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, *La Loi anti-gaspillage dans le quotidien des Français*, plan gouvernement économie circulaire, document de référence septembre 2021

MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, *Lutte contre la pollution plastique - Sortir du plastique à usage unique*, avril 2022

MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, *Stratégie d'accélération recyclabilité, recyclage et réincorporation de matériaux*, 2022

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ÉNERGIE, *Adoption de la stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable en Conseil des ministres le 4 février 2015*, 2015-2020

PREMIER MINISTRE, *Synthèse des dispositifs du PIA4*, Secrétariat général pour l'investissement - Présentation, 22 mars 2022

SAVE PLANET, *La loi anti-gaspillage pour une économie circulaire : six mesures phares pour changer notre quotidien*, 2020-2021

Glossaire

ACI : atelier et chantier d'insertion

ARR PACA : Association régionale des ressourceries en région Provence - Alpes - Côte-d'Azur

ASP : accompagnant socio-professionnel

AGEC : loi anti-gaspillage pour une économie circulaire

CDI : contrat à durée indéterminée

CDDI : contrat à durée déterminée d'insertion

CIP : conseiller d'insertion professionnel

CRESS : Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire

DEA : déchet d'élément d'ameublement

DEEE : déchet d'équipements électriques et électroniques

ESS : économie sociale et solidaire

EI : entreprise d'insertion

ETP : équivalent temps plein

Insee : Institut national de la statistique et des études économiques

OPCO : opérateur de compétences

REP : responsabilité élargie des producteurs

SIAE : structure d'insertion par l'activité économique



Les besoins en compétences dans des structures de l'économie circulaire

Zoom sur les ressourceries en Provence - Alpes - Côte d'Azur

La réglementation en matière de transition écologique a beaucoup évolué ces dernières années. Deux textes importants ont été mis en application : la loi antigaspillage pour une économie circulaire (AGEC) et la loi de lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience. Elles devraient impacter durablement les comportements des consommateurs mais aussi des filières de production qui deviennent responsables de la prévention et de la gestion de leurs déchets.

L'objet de ce travail est, en premier lieu, de proposer un état des lieux de l'emploi et de ses caractéristiques dans les structures de réemploi de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Parmi les structures de réemploi, certaines d'entre elles jouent un rôle qui dépasse le domaine environnemental : c'est le cas des ressourceries. Sur la base d'entretiens menés auprès de la moitié des ressourceries de la région, l'étude souligne que celles-ci jouent aussi un rôle social et de développement économique important sur leur territoire. Pour agir en ce sens, certains professionnels issus du secteur social et de l'insertion œuvrent aux côtés de collègues exerçant des métiers du traitement des déchets et de la réparation.

Compte tenu de la structuration sociale des ressourceries, porteuses des valeurs de l'économie sociale et solidaire, elles peuvent également agir dans le domaine de l'insertion professionnelle. Elles agissent de façon à donner la possibilité à des personnes très éloignées de l'emploi et en grande difficulté sociale de réintégrer le monde du travail et de se construire un parcours professionnel et de formation.

Cette étude a été commanditée par

