



Les **pratiques emploi** et **compétences**  
 dans le domaine du traitement  
 des déchets

## **I- Contexte de la démarche**

1. Note méthodologique
2. Quels étaient les objectifs de l'atelier ?
3. Pourquoi cibler le domaine du traitement des déchets ?
4. En quoi consistent les activités du traitement des déchets ?
5. Quels sont les métiers du traitement des déchets ?

## **II- Principaux résultats**

1. Acteurs interrogés
2. Développement d'activités prévu : quels métiers ? Quels besoins en compétences, en qualifications ? Quels sont les métiers en tension ?
3. Quelles places occupent les femmes dans l'emploi ? Quels niveaux de qualifications sont recherchés ?
4. Pourquoi y a-t-il peu de femmes ? Quels sont les freins ?
5. Comment faciliter l'accès des femmes à ces métiers ? Quelles opportunités ? Quels leviers ?

## **III- Synthèse des débats**

## **IV- Annexes**

1. Contacts et politiques publiques
2. Formations spécifiques citées – liste non exhaustive
3. Réglementations citées

# I- CONTEXTE DE LA DÉMARCHE

## 1- Note méthodologique

*Cette synthèse est une mise à plat de l'éventail des connaissances, expériences, représentations et propositions rapportées par les acteurs présents lors d'un atelier de travail qui s'est tenu le 14 mars 2013. Elle n'a pas pour ambition de lister les points de vue de tous les acteurs confrontés à cette problématique, même si les animateurs ont veillé à la complémentarité des types d'acteurs invités. Les items apparaissant dans cette synthèse correspondent à tous les points de vue faisant consensus. Pour mémoire, cette synthèse est une étape permettant, à travers les opportunités et leviers notifiés, de mettre en œuvre dans la phase 3 du projet des actions adaptées aux besoins exprimés et coordonnées avec l'existant.*

## 2- Quels étaient les objectifs des entretiens ?

- mieux connaître les activités du secteur du traitement des déchets
- échanger sur les emplois et les postes tenus par les femmes aujourd'hui et ceux qu'elles pourraient tenir demain
- identifier les compétences dont les structures ont ou auront besoin en raison des évolutions liées à la prise en compte des contraintes environnementales
- recueillir des témoignages, des pratiques concernant l'accès des femmes à l'emploi aux métiers de ce secteur et leur sensibilisation

## 3- Pourquoi cibler le domaine du traitement des déchets ?

Parmi les domaines d'activité liés à l'économie verte, celui du traitement des déchets a été identifié comme un secteur à enjeux au regard des opportunités d'emplois pour les femmes.

Pour mémoire, au regard des critères retenus pour cette identification (Cf. Synthèse phase 1- grille d'aide à la décision), les éléments ayant guidé le choix sont :

- une très faible mixité des emplois (2%)
- une surreprésentation en PACA des effectifs des métiers de l'assainissement de l'eau et du traitement des déchets au regard de la moyenne française
- l'existence d'une filière de qualification en région ou hors région (CAP Gestion des déchets et propreté urbaine, CAP opérateur des industries du recyclage, Bac pro hygiène et environnement, BTS hygiène propreté environnement, DUT génie de l'environnement, Master Pro Prévention des risques et nuisances technologiques)
- un domaine tremplin, qui permet d'insérer des candidats très peu qualifiés et en difficulté d'insertion (nombreuses entreprises d'insertion dans les domaines du tri et de la valorisation)
- un certain nombre de métiers du secteur sont considérés en tension (niveaux V et IV), en raison de difficultés de recrutement

## 4- En quoi consistent les activités du traitement des déchets ?

Le périmètre du domaine du traitement des déchets (défini par la nomenclature utilisée par l'observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte) concerne la collecte, le traitement, le tri et la valorisation des déchets.

## 5- Quels sont les métiers du domaine du traitement des déchets ?

Les métiers ciblés par le périmètre de l'étude sont les suivants,

> Les **ouvriers qualifiés et non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets** (code PCS 628e et code 684 b)

Ce sont les ouvriers qualifiés ou non qualifiés du secteur public ou du secteur privé chargés du nettoyage de la voie publique, de l'enlèvement et du traitement des ordures.

*Par exemple* : agent d'entretien environnement, agent d'exploitation d'usine d'incinération des déchets, chef d'équipe en déchetterie, rippeurs, agent de déchetterie, surveillant en dépollution, etc.

> Les **conducteurs de véhicule de ramassage des ordures ménagères** (code PCS 644a)

Ce sont salariés préparant et effectuant la conduite de véhicules de ramassage des ordures ménagères. Ils sont responsables du ramassage et de leur chargement. Ils participent souvent à l'entretien courant de leur véhicule.

*Par exemple* : conducteurs de bennes à ordures ou de poids lourds d'ordures ménagères

En complément, les professionnels rencontrés témoignent d'une organisation des activités et traduisent ces métiers de la manière suivante,

> Les métiers de **la collecte, du traitement et de la valorisation** : collecteur/rippeur, gardien de déchetterie, responsable de site de traitement des déchets, technicien en traitement des déchets, trieur

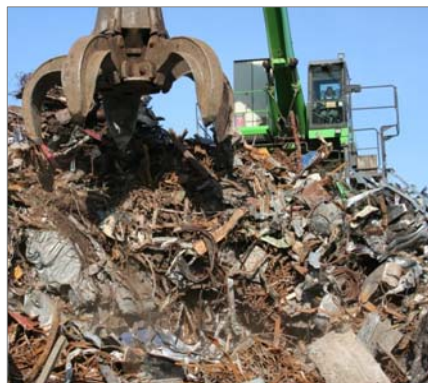
> Les métiers du **conseil et assistance en gestion des déchets** : conseiller environnement-déchets, rudologue

> Les métiers de **l'information et de la sensibilisation des usagers** : ambassadeur du tri, chargé de communication environnement-déchets

Les métiers du traitement des déchets sont présents dans le secteur privé, mais aussi dans le secteur public avec les collectivités et les associations.

Dans les secteurs public et associatif, les dispositifs d'aide à l'emploi des années 90 ont permis de créer de nouveaux métiers, notamment dans le cadre de la mise en place des collectes sélectives et du tri, alternatives à l'incinération et à la mise en décharge. Ces métiers sont venus s'ajouter à ceux déjà existants dans les Collectivités Territoriales et à ceux relevant de l'insertion par l'activité économique.

Le recyclage, la récupération et la valorisation des matériaux sont des activités en pleine dynamique de recrutement.



Crédit photos : ARPE – Sandra ROSSI (FEDEREC) – Eco-Emballages

## II- PRINCIPAUX RESULTATS

### 1- Acteurs participants à l'atelier

#### Note méthodologique

Pour composer le groupe nous nous sommes appuyés sur la richesse des réseaux professionnels de l'ARPE, l'IRFEDD et l'ORM. Ont été sollicités des types d'acteurs en capacité d'avoir un regard global sur la problématique de l'accès des femmes aux métiers "dits masculins" de leur domaine d'activité.

| Type d'acteur  | Représentant  | Activité principale  | Effectif présent lors de l'atelier |
|--|---|--|------------------------------------|
| <i>Fédération ou réseau d'employeurs</i>                   | <b>Ea éco-entreprises<br/>PRIDES éco-entreprises<br/>et développement durable</b> | Cluster de 140 membres essentiellement des PME et TPE, notamment sur les filières de l'eau, des sites et sols pollués (25 entreprises représentées) et déchets (collecte et traitement)  | 1                                  |
| <i>Employeur secteur privé</i>                             | <b>Veolia propreté</b>  | Veolia Propreté constitue aujourd'hui l'une des quatre divisions de Veolia Environnement.<br><br>L'entreprise intervient sur la gestion, le traitement et la valorisation des déchets (collecte sélective, tri, incinération, valorisation énergétique).<br><br>1633 salariés en PACA, dont 12% de femmes et 80 % d'ouvriers (dont 1 % de femmes).             | 1                                  |
| <i>Services aux entreprises, collectivités et citoyens</i> | <b>La Varappe</b>   | Groupe rassemblant plusieurs secteurs dont l'exploitation des déchets (LVD environnement) et la collecte de DASRI (Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux).<br><br>40 salariés dont 0 femmes.<br>Chantier d'insertion.  | 1                                  |
| <i>Services aux entreprises, collectivités et citoyens</i> | <b>Kroc'can</b>   | Entreprise d'insertion<br>Activités : collecte de textile, collecte d'huile de friture, collecte des boîtes boissons, démantèlement des colonnes de tri sélectif, récupération et valorisation des DEEE<br><br>100 salariés, y compris postes de gestion administrative et comptable – 14 postes de permanents.<br>18 ambassadeurs de tri, dont 50% de femmes. | 1                                  |
| <i>Services aux entreprises, collectivités et citoyens</i> | <b>Ressourcerie Impulse Toit</b>  | L'activité de la ressourcerie se base sur la collecte, la valorisation, la vente, et la sensibilisation (réemploi et réduction des déchets).   | 1                                  |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  |  | 6 salariés dont 3 femmes.<br>Chantier d'insertion.  |   |
| <i>Institution</i>   | <b>Conseil régional PACA</b>                 | Deux hommes représentent le service déchets du Conseil régional.<br><br>NB : des études sectorielles sont en cours sur les filières régionales des "déchets". | 1 |
| <i>Institution</i>   | <b>Agence Régionale Pour l'Environnement</b> | Animation du réseau régional de gestionnaires de déchetteries et informations auprès des élus.<br><br>1 homme anime ce réseau.                                | 1 |
| <i>Animation atelier : Sandrine DELOUILLE (IRFEDD)</i><br><i>Animation paperboard : Marjorie LANSIAUX (ARPE)</i> |  |   |   |

**2- Développements d'activités prévus : quels métiers ? Quels besoins en compétences, en qualifications ? Quels sont les métiers en tension ?**

| Activités et métiers en évolution ou en émergence  | Compétences à pourvoir évoquées par le groupe de professionnels  |
|--|--|
| <p>Métiers de collecte<br/><b>équipier de collecte (rippeur)</b><br/><b>chauffeur PL/SPL</b><br/><b>chef d'équipe</b></p>                              |  |
| <p>Métiers du traitement<br/><b>agents de sites de transfert (placeur, capoteur)</b><br/><b>agent de quai</b></p>                                      | <p><i>Placeur : placement des bennes</i><br/> <i>Capoteur : chargement des bennes</i><br/> <i>Gestion des quais : contrôle, nettoyage, sensibilisation</i></p> |
| <p>Métiers du tri<br/><b>agent de tri, agent de déchetterie</b><br/><b>ambassadeur du tri</b></p>  | <p><i>Savoir conduire une action de sensibilisation auprès d'un large public, geste tri, connaissance des filières et réglementations</i></p>                  |
| <p>Métiers de la valorisation des déchets<br/><b>agent valoriste</b><br/><b>agent de réemploi/réutilisation</b><br/><b>agent de démantèlement</b></p>  | <p><i>Connaissances matières et filières de tri</i><br/> <i>Conduite d'engins de chantier</i></p>  |
| <p>Autres métiers<br/><b>responsable déchets</b><br/><b>chargé de mission/projet</b><br/><b>métiers de la relation clientèle, contrôle qualité</b></p> |  |
| <p>Métiers en lien avec le secteur</p>   | <p><i>Le nettoyage concerne la propreté urbaine et la</i></p>  |



|   |  |
|---|--|
| <p><b>agent de nettoyage / hygiène et propreté<br/>technicien de maintenance</b></p> <p><i>Des filières sont en développement au niveau régional :</i><br/>Bio-déchets, déchets verts, récupération d'huiles alimentaires, démantèlement (bateaux, voitures, ameublement, avions), séparation d'éléments (déchets inertes dans le BTP), développement des besoins en maintenance (véhicules et machines type tapis roulants).</p> | <p><i>propreté des voies<br/>[Nettoyage : secteur industriel, bureaux]</i></p> |
|---|--|

| Métiers en tension   | Compétences recherchées  |
|--|--|
| <p><b>Chauffeur/livreur-se</b><br/>[NB : des femmes occupent ces emplois dans la filière logistique mais aucune dans le secteur des déchets]</p> | <p><i>Référentiel métier conducteur routier : selon l'ONISEP, le travail consiste à veiller sur les marchandises transportées et à respecter les délais de livraison, superviser les opérations de chargement et de déchargement (voire y participer), assurer l'entretien régulier du camion.</i><br/><b>Niveaux V et IV</b> – Permis PL ou SPL – Lire un plan ou une carte</p> |
| <p><b>Conducteur-trice d'engins</b></p>  | <p><i>Référentiel métier conducteur d'engins : selon l'ONISEP, le travail consiste à préparer et déblayer le terrain avant les travaux de terrassement ou de nivellement. Conduite de tractopelles, pelles et chariots élévateurs. Niveau V</i></p>  |
| <p><b>Mécanicien-ne</b></p>  | <p><i>Référentiel métier mécanicien réparateur : selon l'ONISEP, le travail consiste à entretenir et réparer des engins bardés de technologie et d'électronique, les mécaniciens-réparateurs en matériel doivent être polyvalents et de plus en plus qualifiés.</i><br/><b>Niveaux V à III</b> - maintenance des véhicules, camions engins et machines</p>                       |
| <p><b>Chaudronnier-ère</b></p>   | <p><i>Référentiel métier chaudronnier : selon l'ONISEP, le travail consiste à donner forme aux feuilles de métal, puis à les assembler afin de réaliser les produits les plus variés. Niveau V</i></p>   |
| <p><b>Logisticien-ne</b></p>   | <p><i>Référentiel métier logisticien : selon l'ONISEP, le travail</i></p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>consiste à organiser la circulation des marchandises dans les grandes entreprises industrielles, commerciales ou de transport. Il-elle gère les flux depuis la réception des matières premières ou des matériaux jusqu'à la livraison des produits finis.</p> <p>Niveau III</p>  |
| <b>Agent de quart (usines)</b>               | <p>BAC pro ou BTS électrotechnique / maintenance industrielle</p> <p>Niveaux IV à III</p>   |
| <b>Réparateur-trice D3E</b>                  | <p>Référentiel métier dépanneur : selon l'ONISEP, le travail consiste à effectuer sur des appareils (lave-linge, four...) défectueux une série de mesures et de tests. Le diagnostic permet de déterminer l'origine de la panne. Une fois celle-ci repérée, il démonte l'élément défectueux (composant électronique, pièce mécanique ou électrique...), et assure son remplacement.</p> <p>Niveaux VI à V</p>   |
| <b>Cadres ou responsables d'exploitation</b> | <p>Référentiel métier responsable de collecte : selon l'ONISEP, le travail consiste à assurer la répartition des tâches, gérer le planning de ses agents, s'occuper de la logistique. C'est lui qui met en œuvre tous les moyens humains et matériels nécessaires à la collecte ou à la gestion des ordures ménagères.</p> <p>Niveau III</p>  |
| <b>Agent valoriste</b>                       | <p>Référentiel métier technicien en traitement des déchets: selon l'ONISEP, le travail consiste à s'assurer du bon fonctionnement de l'ensemble du processus de traitement des déchets, de l'organisation de la collecte jusqu'à la valorisation, en passant par le transport et le traitement. Il est tout particulièrement chargé du tri et de l'analyse des déchets.</p> <p>Actions de sensibilisation au tri, notamment sur les chantiers de BTP (assistance au Maître d'ouvrage).</p> <p>Niveau IV à III</p> <p><b>Autres compétences recherchées :</b><br/> Formation scolaire (maîtrise du français écrit/oral)<br/> La connaissance du secteur des déchets et les filières de tri est un +<br/> HQSE et connaissance de la réglementation ICPE (installation classées pour la protection de l'environnement).<br/> Aimer bricoler et rénover des objets et mobilier (ressourceries)<br/> Gestion d'équipes et management</p> <p>Autres qualités très attendues par les employeurs de ce</p> |



*domaine, particulièrement pour les métiers accessibles avec un bas niveau de qualification : respecter les horaires, savoir travailler en équipe, respect des consignes de sécurité*

### 3- Quelles places occupent les femmes dans l'emploi ? Quels sont niveaux de qualifications sont recherchés ?

#### Liste des emplois/métiers sur lesquels les femmes se positionnent de façon privilégiée



##### **Opératrice du tri (filière textile)**

Niveaux de qualification : **V à IV** – CAP à Bac

Compétences attendues : savoir reconnaître et séparer les objets, le textile, reconnaissance des matières

##### **Gardiennne de déchetterie ou agent d'accueil en déchetterie**

Niveaux de qualification : **V à IV**

Compétences attendues : diplomatie, connaissance des matériaux et de la classification des déchets. Gestion des conflits par le dialogue.

##### **Ambassadrices du tri**

Niveaux de qualification : **V à III** (selon le type d'employeur : structure insertion, association, collectivité)

Cadres et professions intermédiaires : **responsable de service déchets, chargée de mission/projet**

Niveaux de qualification : **II et I**

#### **Métiers transversaux – fonctions support**

##### **Métiers de la vente en sortie de tri**

Niveaux de qualification : **V à III**

Compétences attendues : relation clientèle

Métiers en lien avec **la communication, les relations publiques et l'accueil**

Niveaux de qualification : **III à I**

##### **Ecologue**

Référentiel métier : analyse, mesure et prévoit l'impact sur l'environnement et la biodiversité, avant modification d'un équipement existant ou nouvelle installation. L'écologue réalise des études d'impact, élabore des dossiers réglementaires et fournit des conseils et préconisations (mise en place de mesures compensatoires) que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public.

Niveaux de qualification : **I**

#### 4- Pourquoi y a-t-il peu de femmes ? Quels sont les freins ?

##### Note méthodologique

L'inventaire qui suit n'est pas exhaustif. Il s'agit des différents items évoqués par les acteurs présents lors de l'atelier. Ils sont organisés selon des thématiques fréquemment évoquées lors de travaux portant sur la difficulté d'accès des femmes à des métiers "dits masculins".

#### Freins évoqués

*[NB : Très faible attrait de ce domaine et manque d'appétence général pour ce type de postes, encore plus marqué pour les femmes.]*

##### Conciliation vie professionnelle / vie privée

- Les horaires très matinaux peuvent rendre difficile une organisation vie familiale / vie professionnelle

##### Organisation et conditions de travail

- Pénibilité physique : manutention
- Odeurs nauséabondes
- Travail répétitif (ex : tri sur tapis roulant) et risques de Troubles Musculo Squelettiques
- Travail salissant
- Risques infectieux et sanitaires
- Difficultés d'intégration d'une équipe 100% masculine et à contrario, cela est plus aisé lorsque la femme est la seule sur son poste de travail

##### Stéréotypes sexués lors de l'orientation, de la formation, de l'exercice du métier

- Préjugés : une supposée faiblesse physique des femmes, avec des réticences pour le travail en extérieur
- Identification de qualités "féminines" qui conviendraient mieux à certains travaux et les éloigneraient des autres. Par exemple : les femmes sont méticuleuses pour le tri, plus aptes au dialogue et la gestion de conflits pour le gardiennage de déchetteries
- Les prescripteurs ne sont pas assez sensibilisés aux métiers de ce domaine (sauf sur les dispositifs d'insertion)

##### Discriminations en formation ou sur le poste de travail

- Dissuasion lors d'un souhait d'orientation vers ces métiers ou absence d'information et d'orientation sur ces métiers
- La formation initiale est peu développée
- La formation évolue peu et n'est pas en lien avec les évolutions du secteur

##### Coût financier des aménagements (infrastructures, postes de travail, outils, etc.)

- coût des équipements supplémentaires et des adaptations prises en charges par l'entreprise (vestiaires et sanitaires)

## 5- Comment faciliter l'accès des femmes à ces métiers ? Quelles opportunités ? Quels leviers ?

### Note méthodologique

L'inventaire qui suit n'est pas exhaustif. Il s'agit des différents items évoqués par les acteurs présents lors de l'atelier. Ils sont organisés selon des rubriques conjuguant d'une part les thématiques fréquemment évoquées lors de travaux portant sur la difficulté d'accès des femmes à des métiers "dits masculins", et d'autre part les facteurs d'évolution mis en relief dans les travaux de prospective sur les métiers menés par le groupe Prométhée de l'ex-Commissariat général au plan.

### Opportunités et leviers évoqués

#### Mutations liées à des facteurs culturels et sociaux

- Revalorisation de l'image des métiers du déchet, grâce aux campagnes de communication en faveur de la protection de l'environnement
- La structuration des filières de valorisation et la professionnalisation des salariés permettent une évolution du métier vers le conseil (méthode de tri, connaissance du devenir des déchets etc.)

#### Evolutions dans le management et l'organisation des conditions de travail

- Instaurer la mixité dans les structures peut permettre d'apaiser certaines tensions. Il est un facteur de réussite et de meilleur fonctionnement des activités  
Exemple : présence d'un chef d'atelier féminin pour former les équipes

#### Progrès technologiques

- Développement du tri optique des déchets sur les chaînes de tri

#### Développement de pratiques, de marchés, en lien avec le développement durable

- Des filières en émergence pourraient favoriser des emplois, sur lesquels pourraient se positionner les femmes :
  - o Le traitement des déchets verts (ce sont des déchets organiques formés de résidus issus de l'entretien des espaces verts, des zones récréatives, des jardins privés, des serres, des terrains de sports, etc.)
  - o La valorisation des bio-déchets en lien avec la séparation manuelle ou automatique (ils regroupent les déchets issus de ressources naturelles animales ou végétales : déchets ménagers de cuisine, déchets verts du jardin et déchets en cellulose).
  - o Le tri des déchets du BTP avec la séparation des déchets inertes, devrait permettre le développement de missions de pilotage, de contrôle et donc des métiers d'encadrement et conducteurs de travaux
- Le démantèlement (en ameublement, literie, bateaux, véhicules, avions) nécessite des qualifications et connaissances plus fines
- Le développement des unités de filtration pour les huiles alimentaires
- Sur la Zone Industrielle Athelia à Aubagne, une gestion de proximité est encouragée. Mutualisation des gisements de déchets pour développer la méthanisation (mais difficulté pour atteindre une taille critique)

#### Essor de nouveaux marchés en lien avec l'évolution du positionnement économique

- Le tri des déchets à la source chez les gros producteurs de déchets verts (exemple : hyper et supermarchés) pourrait engendrer le développement de sous-traitance, internalisation ou solutions de proximité (dans les zones d'activités)

#### Avancées réglementaires

- Depuis le 1er janvier 2012, les "gros producteurs" de biodéchets doivent mettre en place le tri et la valorisation de ce type de déchets (*Article L 541-21-1 du Code de l'environnement\**)

### Existence de dispositifs liés aux politiques publiques

- Le label diversité\* témoigne de l'engagement des entreprises en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Implication de l'ensemble des équipes de chaque agence qui sont solidaires pour le maintien du label au niveau national
- Valoriser le label diversité\* dans le cadre d'appels d'offres publics comme critère de sélection

### Actions de communication, sensibilisation ciblant les prescripteurs, formateurs et les publics

- Valoriser le secteur de la gestion des déchets dans sa globalité : valoriser tous les métiers, valoriser les déchets (le déchet doit être assimilé à de la matière première)
- Créer du lien et favoriser la connaissance des différents métiers  
Exemple : organiser des visites d'entreprises et d'associations du secteur pour les prescripteurs
- Développer les partenariats entreprises/associations d'insertion notamment

### Actions de communication, sensibilisation ciblant les entreprises

- Actions en interne pour revisiter les process, impliquer les salariés et les syndicats et avoir un véritable accompagnement au changement
- Vigilance sur les documents de communication interne et externe pour la féminisation des noms de métiers et l'illustration par des femmes en activité
- Stratégie de recrutement de femmes à des postes commerciaux pour renouveler l'image du domaine des déchets et l'associer de manière positive à l'image des femmes

### Actions de formations professionnelles

- Mise en place de formations aux savoirs de base, proposées directement par l'entreprise ou par des structures associatives
- Faire évoluer les formations au regard de l'évolution des métiers de ce secteur (développement de la valorisation matière)
- Vigilance des points non discriminants dans les modules de formation (noms de métiers, photos, illustrations de métiers, discours du formateur...)

### \*Ressources

#### Charte de la diversité [www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)

En la signant, les entreprises s'engagent à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la diversité.

[NB : Le label diversité est le témoignage de l'engagement des organismes en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines]

## Bonnes pratiques et retours d'expériences

5 exemples illustrant de "bonnes pratiques" favorisant l'accès des femmes à ces métiers masculins sont cités par les partenaires présents. Pour en savoir plus, nous vous indiquons les adresses de sites internet ou les coordonnées d'un contact ressource.

- Enquête d'**Ea éco-entreprises** sur les besoins des entreprises, notamment sur le volet Ressources humaines (les résultats sont attendus pour juin 2013).
- **Kroc'can** élabore des fiches de postes et les présente lors de réunion collectives avec les prescripteurs, pour éviter les risques de pré-sélection implicite des candidats.
- La ressource **Impulse Toit** invite les prescripteurs à se déplacer dans leurs locaux pour les informations

collectives pré-recrutement et les recrutements de postes en insertion.

- Action de **Veolia Propreté** en collaboration avec Pôle emploi : communication spécifique sur les métiers des déchets réalisée par Veolia et sélection plus fine des CV par Pôle emploi. Test en juin 2013 avec l'agence Marseillaise de Mourepiane puis développement à l'ensemble du département des Bouches du Rhône.

Un des objectifs stratégiques du Groupe Veolia est de féminiser les emplois et de mixer les équipes.

Plaquette de sensibilisation (en interne) présentant des illustrations de mixité des équipes.

Sensibilisation des agences d'interim à la nécessaire mixité des équipes.

Intérêt de la formation par alternance très proche des besoins des acteurs économiques.

- Campagne de publicité "J'aime ma ville propre" de **MPM** (Marseille Provence Métropole) illustrée avec des femmes en poste (cantonnier, agent de nettoyage).

### III- SYNTHÈSE DES DÉBATS

Dans le domaine du traitement des déchets, les postes occupés par les femmes sont essentiellement des métiers dont l'accès se fait au premier niveau de qualification, ou des métiers en lien avec la sensibilisation et la communication. Elles occupent des fonctions qualifiées telles que responsable de service déchets ou chargée de mission/projet, ou bien encore des fonctions support.

Le dynamisme du secteur privilégie la mise en place d'actions de prévention, d'opérations de recyclage et de valorisation organique, l'optimisation des déchetteries et des centres de tri, mais aussi la recherche en matière de diminution des impacts environnementaux et sanitaires des déchets et de recherche et développement pour l'écoconception.

Ces tendances créent des besoins en compétences qui concernent notamment des métiers où se positionnent plus facilement les femmes.

Néanmoins, il est nécessaire de souligner le très faible attrait de ce domaine et le manque d'appétence général pour ce type de postes, encore plus marqué pour les femmes.

La priorité, soulignée par les participants de l'atelier, relève de la mise en place de liens réguliers avec les professionnels de l'orientation. En effet, les métiers ne semblent pas être connus par ces professionnels.

Compte-tenu de l'évolution technique de ce domaine, qui entraîne des changements dans les pratiques et de l'émergence de nouvelles filières de valorisation, il paraît nécessaire de faire évoluer les formations, et d'accentuer la sensibilisation des professionnels de l'accueil, de l'information et de l'orientation, à ces métiers.



## IV- ANNEXES



### *1- Contacts et politiques publiques développées aux niveaux européen, national et régional pouvant apporter un appui ou des exemples de bonne pratique en matière de stratégies d'action pour l'accès des femmes aux métiers "dits masculins"*

- › Représentation régionale de la commission européenne en Provence-Alpes-Côte d'Azur  
[www.ec.europa.eu/france/marseille/index\\_fr.htm](http://www.ec.europa.eu/france/marseille/index_fr.htm)
- › Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité Provence-Alpes-Côte d'Azur - DRDFE  
[www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite](http://www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite)
- › Réseau Régional pour l'Égalité entre les hommes et les femmes - RREFH  
[www.genre-orm-paca.org](http://www.genre-orm-paca.org)
- › Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes  
[www.observatoire-parite.gouv.fr](http://www.observatoire-parite.gouv.fr)
- › Ministère des Droits des femmes  
[www.femmes-egalite.gouv.fr](http://www.femmes-egalite.gouv.fr)
- › Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles des Bouches-du-Rhône  
[www.cidff13.org](http://www.cidff13.org)
- › Institut de promotion de l'égalité professionnelle  
[www.ipep.fr](http://www.ipep.fr)
  
- › Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2012 – 2014 de Provence-Alpes – Côte d'Azur  
[www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite/Le-Plan-regional-strategique-2012-2014](http://www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite/Le-Plan-regional-strategique-2012-2014)
- › Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale signée en déclinée en plan d'action cadre par le Conseil régional de Provence – Alpes – Côte d'Azur  
[www.genre-orm-paca.org/Charte-europeenne-pour-l-egalite](http://www.genre-orm-paca.org/Charte-europeenne-pour-l-egalite)



## 2- Formations spécifiques citées - liste non exhaustive

Il existe peu de formations initiales en région PACA pour ce secteur d'activité :

- > **CAP GDPU** (Gestion des Déchets et Propreté Urbaine)
- > **CAP OIR** (opérateur des industries du recyclage) *prévu en 2014*
- > Bac Pro Hygiène et environnement [NB : il disparaît en 2014 pour se scinder en **Bac pro hygiène et propreté** et **Bac Pro GPPE** – gestion des pollutions et protection de l'environnement]

Formations spécifiques (contrat de professionnalisation) au Groupe VEOLIA :

- > **Titre professionnel CMCNA** - Conducteur de Matériel de Collecte de Nettoyement ou d'Assainissement réalisé en 1 an en alternance  
En complément, la Fimo (formation initiale minimale obligatoire) permet d'obtenir la qualification professionnelle de conducteur routier, en 18 mois.
- > **Parcours ASGVD** (titre en cours de validation) - Agent Service Gestion Valorisation Déchets  
Spécifique aux exploitations méditerranéennes, il est aujourd'hui déployé au niveau national. Il se réalise en 1 an.

Hors PACA :

- > **Titre professionnel Responsable d'exploitation de site** (en cours de validation au RNCP – *répertoire national des certifications professionnelles*)

### Les diplômes par niveau de formation

Niveau V : Diplômes de niveau inférieur au bac (Brevet d'Études Professionnelles BEP, Certificat d'Aptitude Professionnelle CAP, Brevet Professionnel Agricole BPA)

Niveau IV : Diplômes de niveau bac (baccalauréat technologique, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, brevet de technicien, mention complémentaire)

Niveau III : Diplôme de niveau bac + 2 (Diplôme Universitaire de Technologie DUT, Brevet de Technicien Supérieur BTS)

Niveaux II : Diplôme de niveau bac + 3 (licence, licence pro)

Niveau I : Diplôme de niveau bac + 5 (master, magistère, doctorat, diplôme d'ingénieur)

## 3- Réglementations citées

### Article L 541-21-1 du Code de l'environnement

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les personnes qui produisent ou détiennent des quantités importantes de déchets composés majoritairement de biodéchets sont tenues de mettre en place un tri à la source et une valorisation biologique ou, lorsqu'elle n'est pas effectuée par un tiers, une collecte sélective de ces déchets pour en permettre la valorisation de la matière de manière à limiter les émissions de gaz à effet de serre et à favoriser le retour au sol.

L'Etat prend les mesures nécessaires afin de développer les débouchés de la valorisation organique des déchets et de promouvoir la sécurité sanitaire et environnementale des composts.

## Partenaires techniques



## Partenaires financiers

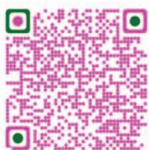


Co-financé par l'Union européenne  
L'Europe s'engage en Provence-Alpes-Côte d'Azur  
avec le Fonds Social Européen



PREFET DE LA REGION  
PROVENCE-ALPES  
CÔTE D'AZUR

DRDF PACA  
DIRECCTE PACA



www.orm-paca.org  
www.irfedd.fr  
www.arpe-paca.org



Rédaction : ARPE • ORM • IRFEDD  
Illustrations : Azoé  
Mise en page : unité Information & communication (Infocom)  
de l'Agence Régionale Pour l'Environnement  
& l'écodéveloppement Provence-Alpes-Côte d'Azur

Document imprimé sur papier recyclé 100 %

Avril 2013



Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

