

Animateur(trice) d'équipe

Partie descriptive

Nom(s) du métier

Animateur(trice) d'équipe, Chef d'équipe, Superviseur, Chef d'atelier, Médiateur(trice)

Codes RNCP, ROME, NSF, FORMACODE

- **RNCP** : 38453 - CQP Animateur d'équipe (CQPI) / RNCP39926 : BPJEPS Animation socio-éducative ou culturelle
- **ROME** : H2502 - Management et ingénierie de production
- **NSF** : 343 - Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement
- **FORMACODE** : 32130 - Animation motivation équipe

Niveau(x) d'étude

- La certification visée est de **Niveau 4**.
- Ce métier est accessible après des formations de niveaux variés (CAP, BEP, BAC PRO, BAC+, etc.)
- Dans les ressourceries, les encadrants sont souvent diplômés de l'enseignement supérieur, dans les domaines de l'environnement ou du travail social.

Indicateur de tension : forte

Dans la phase 1 de l'enquête TEJ ESS 13, le métier d'animateur(trice) / médiateur(trice) est cité comme en forte tension.

Difficulté(s) : attractivité / fidélisation / développement des compétences ?

- **Attractivité** : Les structures peinent à attirer des profils qualifiés. L'image des métiers du déchet reste négative, et les salaires sont souvent faibles.
- **Fidélisation** : Un turnover significatif est signalé, lié à la pénibilité du travail, aux horaires contraignants et à la précarité économique.
- **Développement des compétences** : Il existe un écart entre les besoins des entreprises et l'offre de formation, avec un manque de cursus dédiés et de parcours de progression clairs.

Description du métier

Mission, Activités, Tâches spécifiques

L'animateur(trice) d'équipe **planifie, organise, optimise et suit l'activité et les moyens sur un site d'exploitation** en encadrant une ou plusieurs équipes d'opérateurs. Il/elle intervient directement sur le site, à proximité des équipes, pour superviser le bon fonctionnement des opérations, des équipements et du personnel sous sa responsabilité.

Les **activités principales** visées par la certification (RNCP38453) sont :

1. Gestion opérationnelle d'une équipe de production et de services.
2. Supervision du bon fonctionnement des installations.
3. Mise en œuvre d'une politique d'amélioration continue.
4. Accompagnement au développement des compétences de l'équipe.

Tâches spécifiques :

- **Planification et organisation** : Ordonner l'activité, comparer la charge de travail aux capacités de production, affecter les ressources humaines et matérielles.
- **Animation et communication** : Animer les réunions, transmettre les informations nécessaires (consignes, objectifs, résultats) de manière transparente pour renforcer l'engagement, et s'assurer de leur bonne compréhension. Établir une vision commune et partagée avec l'équipe pour renforcer la cohésion et le sentiment d'appartenance.

- **Suivi et contrôle** : Suivre les indicateurs de productivité, contrôler le respect des exigences qualité, identifier les aléas et les écarts, et renseigner les supports de suivi.
- **Amélioration continue** : Identifier et analyser les dysfonctionnements, proposer des solutions, conduire des actions d'amélioration en impliquant l'équipe et mesurer les résultats.
- **Développement des compétences** : Identifier les compétences et les axes de progression individuels, transmettre des savoir-faire techniques, accompagner les collaborateurs (notamment en situation de handicap), et participer au recrutement et à l'intégration des nouveaux membres.

Compétences métier

Connaissances (savoirs)

- Principales règles de la réglementation sociale (congrés, horaires, pauses).
- Consignes de sécurité, hygiène et environnement (HSE).
- Caractéristiques des produits, services, et étapes du processus de production.
- Leviers de la motivation individuelle et collective.
- Principes de la démarche qualité et des normes (ex: ISO 9001).
- Règles de sécurité et santé au travail (Code du Travail, évaluation des risques).
- Bases de la réglementation du travail (contrats, partenaires sociaux).

Compétences techniques (savoir-faire)

- **Ordonner** l'activité du secteur pour optimiser l'efficacité.
- **Affecter les ressources humaines** en fonction des besoins pour maintenir un bon climat de travail.
- **Animer** et transmettre les informations à l'équipe pour garantir la transparence et l'engagement.
- **Réaliser des formations et des audits** pour garantir la montée en compétences.
- **Communiquer** les éléments de gestion à sa hiérarchie.
- **Identifier et analyser les dysfonctionnements** pour proposer des solutions d'amélioration.
- **Conduire des actions d'amélioration continue.**
- **Identifier les compétences** de l'équipe et repérer les axes de progression.
- **Transmettre des savoir-faire techniques** pour former aux postes de travail.
- **Participer au processus de recrutement** et d'intégration.
- **Animer des réunions participatives** en utilisant diverses techniques (brainstorming, photolangage, matrice décisionnelle, etc.).

Compétences comportementales (savoir-être)

- **Leadership** et capacité à mobiliser une équipe.
- Posture managériale favorisant la **communication authentique et la transparence**.
- Capacité à créer un **climat de travail bienveillant, d'écoute et de respect** favorisant l'épanouissement.
- Capacité à **gérer les tensions et les conflits** de manière constructive.
- Posture d'écoute et prise en compte des remarques des équipes.
- Savoir-être axé sur le **leadership** et la capacité à convaincre et faire adhérer.

Compétences transversales

- **Communication efficace** (verticale, horizontale).
- **Gestion du temps et des priorités**.
- **Résolution de problèmes** de manière structurée.
- **Gestion du changement** et accompagnement des équipes.
- **Pédagogie** pour transmettre des savoir-faire.

Organismes de formation à ce métier (dans le 13)

RNCP39926 : BPJEPS Animation socio-éducative ou culturelle

Ceméa PACA - Marseille

UFCV (Union Française des Centres de Vacances et de Loisirs) - Marseille, La Ciotat

Qwantic - Marseille, Aix-en-Provence

CFREP - Ligue de l'enseignement 13 / CFA FUTUROSUD - Marseille

GRETA-CFA Marseille Méditerranée - Marseille

Prépa-Sports - Aix-en-Provence, Martigues

CREPS PACA - Aix-en-Provence

APFA Formation - Marseille

IPMS - Marseille

Franças 13 - Marseille

Espace Formation - Istres

Formatic – Arles

RNCP38453 - CQP animateur d'équipe (CQPI) : pas d'OF dans le 13

Conditions de travail et rémunération

Conditions d'exercice du métier, environnement de travail

- L'animateur d'équipe exerce dans des contextes variés : ateliers, usines, sites de production ou entrepôts.
- Il travaille sur le site d'exploitation, en **proximité directe avec les équipes terrain**.
- L'environnement de travail doit être aménagé pour favoriser la collaboration, avec des salles de réunion adaptées et des espaces de convivialité.
- Le métier implique l'utilisation d'outils de communication et de collaboration numériques (fils de discussion, bases de connaissances partagées, etc.).

Conditions physiques, contraintes et risques

Les métiers de l'économie circulaire peuvent être soumis à une certaine **pénibilité et à des horaires contraignants**, ce qui peut impacter la fidélisation des salariés.

Rémunération et avantages

Les **salaires dans le secteur de l'économie circulaire de l'ESS sont souvent faibles**, ce qui constitue un frein à l'attractivité et au recrutement.

Parcours professionnels

L'animateur d'équipe peut évoluer vers des postes de **responsable d'exploitation ou de directeur de site**. Le développement continu des compétences est un levier de progression. Cependant, les parcours professionnels dans ce secteur peuvent être flous et manquer de reconnaissance formelle.

Partie prospective

Enjeux d'attractivité et de recrutement

- **Image du métier** : Le métier peut souffrir d'une image liée à des conditions de travail difficiles et de faibles rémunérations. Cependant, il bénéficie de l'attrait croissant pour les métiers ayant un **impact écologique et social positif**.
- **Motivations principales** : L'engagement pour le sens écologique du métier et la recherche d'une meilleure qualité de vie au travail sont des motivations clés.
- **Freins récurrents** : Les principaux freins sont les **salaires peu compétitifs**, la difficulté à trouver des profils qualifiés pour des métiers techniques et le manque de candidats expérimentés.

Enjeux de fidélisation

- **Causes de départ :** Le turnover est principalement dû à la **pénibilité du travail, aux horaires contraignants et à la précarité économique.**
- **Bonnes pratiques de fidélisation :**
 - **Développer les compétences et responsabiliser** les membres de l'équipe pour les faire grandir professionnellement.
 - Créer une **vision commune** forte pour renforcer le sentiment d'appartenance.
 - Instaurer une communication transparente et un **management basé sur la confiance.**
 - Valoriser les contributions individuelles et collectives.

Enjeux d'évolution des compétences

- **Compétences émergentes technologiques et numériques :**
 - Maîtrise des outils de communication et de collaboration à distance (Klaxoon, Miro, Zoom) pour l'animation d'équipe.
 - Le développement du "phygital" (combinaison des flux physiques et numériques) requiert un renforcement des compétences numériques.
- **Compétences émergentes organisationnelles :**
 - Capacité à **piloter le changement** et à gérer les résistances.
 - Savoir gérer l'arrivée de nouveaux collaborateurs et expliquer les départs pour maintenir la cohésion.
 - Maîtriser les techniques d'animation participative (divergence, émergence, convergence) pour favoriser l'émergence d'idées et la prise de décision collective.
- **Compétences émergentes règlementaires :**
 - Connaissance accrue des réglementations en matière de **sécurité, hygiène et environnement (HSE).**
 - Maîtrise du cadre social de l'entreprise (droit du travail, contrats).
- **Compétences émergentes liées à la transition écologique :**
 - Capacité à animer une démarche d'**amélioration continue** orientée vers les objectifs de l'économie circulaire.

Tendances d'évolution du métier (à 10 ans)

- **Scénario le plus probable :** Le métier évoluera vers une **plus grande polyvalence**, intégrant des compétences managériales, techniques et sociales. L'animateur d'équipe deviendra un "**manager-coach**", centré sur le développement de l'autonomie et des compétences de son équipe.
- **Évolutions des besoins et des caractéristiques du métier :**
 - Le besoin d'**animer des équipes diversifiées** (en termes de compétences, de tempéraments, de perspectives) sera renforcé, car la diversité est un moteur de performance et d'innovation.
 - La capacité à **intégrer les outils numériques** dans les pratiques d'animation et de management deviendra indispensable.
 - Le rôle de l'animateur dans l'**accompagnement au changement** et la gestion des transitions (organisationnelles, écologiques) sera de plus en plus central.

Préconisations, pistes ou idées de solutions

- **Structurer des parcours de formation clairs et certifiants** pour le métier, en y intégrant les compétences émergentes (numérique, gestion du changement, transition écologique) afin de répondre à l'écart entre l'offre et la demande.
- **Valoriser financièrement le métier** pour le rendre plus attractif et compétitif, et ainsi faciliter le recrutement et la fidélisation.

- **Créer des passerelles entre les métiers** de l'économie circulaire pour offrir des perspectives d'évolution professionnelle aux animateurs d'équipe.
- **Développer des dispositifs de formation continue en situation de travail**, comme l'AFEST, pour permettre une montée en compétences adaptée aux besoins réels des structures.
- **Lancer des campagnes de communication** pour promouvoir le métier, en mettant en avant son impact social et environnemental positif et les opportunités de carrière.

Sources :

- *Focus Territorial et Synthèse sur les besoins en emplois et compétences dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire de la Transition Écologique Juste dans les Bouches-du-Rhône - Cress Paca Etude FTJ Phase 1- juin 2025*
- *Les besoins en compétences dans des structures de l'économie circulaire - Carif Oref PACA - 2022*
- *Agir pour une transition écologique juste avec l'ESS - ANCT et Les Petites Rivières - 2023*
- *La filière Textile mise sur l'écoconception pour se réinventer - Carif-Oref PACA - 2024*
- *Construire les compétences pour une économie circulaire - Le Club de la durabilité - 2024*
- *Groupes de travail Compétences-formation de l'économie circulaire - CNCRESS et HCESSIS – 2019*
- *CQPI Animateur(rice) d'Equipe Référentiel d'activité de compétences et d'évaluation - France Compétences - 2025*
- *Métier Animateur(rice) d'Equipe-Recyclage – OPCO 2i - 2025*