

# Encadrant(e) technique d'insertion

Partie descriptive

## Nom(s) du métier

Encadrant de chantier d'insertion, Encadrant en entreprise d'insertion, Encadrant technique d'activités d'insertion professionnelle

## Codes

- **RNCP** : RNCP39794 – TP Encadrant technique d'insertion
- **ROME** : K1203 - Encadrement technique en insertion professionnelle
- **NSF** : 332t - Aide, conseil, orientation, soutien socio-éducatif
- **FORMACODE** : 44569 (Conseil insertion professionnelle), 44061 (Éducation surveillée), 44092 (Éducateur spécialisé)

## Niveau(x) d'étude

- Le titre professionnel "Encadrant technique d'insertion" est une certification de **Niveau 4**.

## Indicateur de tension : forte

- Des difficultés de recrutement pour ce poste sont indiquées, ce qui suggère une tension **forte**. La technicité des opérations et la polyvalence attendue dans l'ESS rendent le recrutement des encadrants techniques "long et compliqué".

## Difficulté(s) : attractivité, développement des compétences

- **Attractivité** : Le métier souffre d'un manque d'attractivité, notamment en raison d'un salaire relativement bas et de conditions de travail exigeantes. Il est souvent perçu négativement et attire peu.
- **Développement des compétences** : Les encadrants techniques ont besoin de formations complémentaires sur l'encadrement de publics spécifiques (addictions, problèmes psychologiques) pour lesquels ils ne se sentent pas toujours suffisamment armés.

## Description du métier

### Mission

L'Encadrant Technique d'Insertion (ETI) assure **l'encadrement technique et l'accompagnement socio-professionnel** de salariés en parcours d'insertion au sein de structures produisant des biens ou services, comme dans le secteur du tri ou du réemploi. Sa mission est double : atteindre les objectifs de production tout en prenant en compte les objectifs de formation et d'insertion des salariés. Il joue un rôle clé, se trouvant au carrefour des logiques économiques et sociales de la structure. Il enseigne les gestes techniques et prépare les salariés à intégrer le marché du travail ordinaire.

**Activités et Tâches spécifiques** Le métier s'articule autour de trois grandes activités types :

1. **Organiser et gérer une activité de production et encadrer l'équipe** :
  - Contribuer à la relation client et analyser les demandes de prestations.
  - Organiser, planifier et gérer l'activité de production en s'appuyant sur des outils, y compris numériques.
  - Répartir le travail et formuler les consignes en tenant compte des compétences des salariés en insertion.
  - Animer et motiver l'équipe pour assurer la cohésion et gérer les conflits interpersonnels.
  - Sensibiliser au respect du matériel, des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

2. **Participer à l'accueil, à l'accompagnement socio-professionnel et au suivi des salariés en insertion :**
  - Accueillir de manière individualisée chaque nouveau salarié pour faciliter son intégration.
  - Détecter les atouts et les freins des salariés en situation de travail et les accompagner dans leur prise de conscience.
  - Travailler en équipe avec les autres professionnels (Conseiller en Insertion Professionnelle - CIP, Accompagnateur Socio-Professionnel - ASP) en partageant les informations sur l'évolution des salariés.
  - Renseigner les outils de suivi (ex: livret de suivi) et alerter en cas d'urgence.
3. **Organiser des séances d'apprentissage en lien avec les situations de production :**
  - Analyser les situations de travail pour identifier les savoir-faire et comportements professionnels à acquérir.
  - Préparer et animer des séances d'apprentissage en utilisant des méthodes pédagogiques adaptées.
  - Évaluer les acquis des salariés tout au long de leur parcours et formaliser les résultats pour assurer la traçabilité des compétences.

## Compétences métier

### Connaissances (savoirs)

- Connaissance de l'**Insertion par l'Activité Économique (IAE)**, de son environnement et de ses partenaires.
- Connaissance des **publics spécifiques** (jeunes, seniors, personnes en situation de handicap, migrants, parents isolés, etc.) et de leurs principaux freins à l'insertion (addictions, mobilité, etc.).
- Connaissances techniques et réglementaires propres au **secteur d'activité** (ex: gestion des déchets, normes de sécurité, filières de valorisation).
- Connaissance des principes de la **pédagogie**, des méthodes d'apprentissage et des dispositifs de reconnaissance des savoir-faire (AFEST, VAE, etc.).
- Connaissance des principes éthiques de la relation d'accompagnement (non-jugement, bienveillance, équité).

### Compétences techniques (savoir-faire)

- **Organisation et gestion de la production** : planifier les moyens, suivre l'avancement, gérer les stocks et les aléas.
- **Encadrement et management** : répartir les tâches, donner des consignes claires, animer une équipe, gérer les conflits et adapter son style de management.
- **Accompagnement et suivi** : conduire des entretiens, identifier les atouts et les freins, définir des pistes d'action avec les salariés.
- **Formation et pédagogie** : décomposer une tâche en compétences, formuler des objectifs pédagogiques, animer une séance d'apprentissage, évaluer les acquis.
- **Communication** : utiliser des techniques de communication adaptées (écoute active), rédiger des écrits professionnels et rendre compte à sa hiérarchie.

### Compétences comportementales (savoir-être)

- Être **sensible aux difficultés sociales** des salariés tout en étant un professionnel compétent.
- Faire preuve d'**empathie, de non-jugement, d'assertivité et de bienveillance**.

- **Savoir garder une juste distance** avec les salariés pour ne pas se substituer à l'accompagnateur social.
- **Gérer son comportement** (stress, impulsivité, émotions).
- Faire preuve de **patience** et de diplomatie.

### Compétences transversales

- **Mobiliser les environnements numériques** : utiliser des logiciels bureautiques, des outils de visioconférence et des logiciels professionnels spécifiques (gestion de production, suivi des salariés).
- **Respecter des règles et des procédures** : appliquer le droit du travail, le règlement intérieur et assurer la traçabilité des actions.
- **Évaluer ses actions** : analyser sa pratique professionnelle pour l'améliorer.
- **Traiter des informations** : réaliser une veille technique et réglementaire.

### Organismes de formation à ce métier (dans le 13)

ADRM - Marseille

AFPA - Marseille

Ecloson - Marseille

ID Formation - Port-de-Bouc

Icademie - Bouc-Bel-Air

### Conditions de travail et rémunération

#### Conditions d'exercice du métier

- L'ETI exerce sous la **responsabilité d'un coordinateur ou d'un responsable de structure**.
- Il travaille en **collaboration étroite avec les autres acteurs de l'accompagnement** (CIP/ASP) et les services techniques.
- Le métier est marqué par une **forte hybridité**, exigeant un équilibre constant entre les logiques de production économique et d'insertion sociale. Il faut gérer des objectifs parfois contradictoires.
- Dans le secteur du tri des déchets, le travail est soumis à une **cadence mécanique** qui impacte les exigences physiques et mentales.

#### Environnement de travail

- L'activité s'exerce au sein de **Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE)** comme les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) et les Entreprises d'Insertion (EI).
- L'ETI travaille directement sur le lieu de production (atelier, chantier) ou dans les bureaux de la structure. Dans le secteur du tri, il travaille sur des lignes de tri, au bord de convoyeurs.

#### Conditions physiques, contraintes et risques

- **Pénibilité physique** : Dans le secteur du tri des déchets, le poste implique une station debout prolongée et des gestes répétés, pouvant causer des troubles musculo-squelettiques (TMS).
- **Charge mentale et cognitive** : L'activité de tri, par exemple, est un processus mental complexe sous cadence, qui exige une vigilance constante et une prise de décision rapide, augmentant la charge cognitive et le stress. Le management de publics en difficulté peut également être émotionnellement exigeant.
- **Risques** : Le métier expose aux risques professionnels du secteur d'activité (ex: risques biomécaniques, chimiques ou infectieux dans le traitement des déchets).

## Rémunération et avantages

- **Salaire** : Le salaire est souvent perçu comme un point faible du métier. Les encadrants techniques acceptent souvent de gagner moins que ce qu'ils pourraient prétendre dans le secteur marchand classique, considérant cela comme une contrepartie de l'engagement dans une cause sociale.
- **Avantages (Rétributions non monétaires)** : La principale rétribution est **intrinsèque et idéologique** : le sentiment de participer à une cause, d'aider des personnes en difficulté, et de donner du sens à son travail. La possibilité d'avoir un management plus humain est également une source de satisfaction majeure.

## Parcours professionnels

- Il existe des **passerelles internes** au sein des structures d'insertion. Par exemple, un agent valoriste ou un salarié en insertion peut, après avoir acquis de l'expérience et suivi des formations, évoluer vers un poste d'encadrant technique.

## Partie prospective

## Enjeux d'attractivité et de recrutement

### Image du métier

- Le métier d'encadrant technique, notamment dans le secteur des déchets, souffre d'une **image dévalorisée**, associée à des conditions de travail difficiles et à un "sale boulot". Les efforts de communication visent à revaloriser cette image en insistant sur l'utilité sociale et environnementale du métier.

### Motivations principales

- La motivation principale des candidats est la **recherche de sens** et la volonté de participer à un projet ayant une **utilité sociale**. Ils sont souvent attirés par la dimension humaine et les valeurs de solidarité, de partage et de respect. La possibilité d'avoir un management plus humain est un facteur clé.

### Freins récurrents

- Les **faibles rémunérations** constituent un frein majeur à l'attractivité.
- La **difficulté du poste**, qui combine des exigences techniques de production avec la gestion de problématiques humaines complexes, peut décourager les candidats.
- Le **manque de candidats qualifiés** ayant à la fois des compétences techniques solides et la "fibre sociale" nécessaire rend le recrutement particulièrement difficile.

## Enjeux de fidélisation

### Causes de départ

- La **pénibilité du travail** et l'**usure professionnelle**, tant physique que psychologique, peuvent conduire à des départs, notamment vers des postes avec moins de relationnel.
- La **charge de travail et les responsabilités importantes**, parfois pour un salaire jugé insuffisant, peuvent créer un déséquilibre et pousser au départ.

### Bonnes pratiques de fidélisation

- **Reconnaissance et valorisation** : La reconnaissance du travail des encadrants et de leur rôle clé est essentielle.
- **Soutien de l'équipe et de la hiérarchie** : Un environnement de travail solidaire, où l'écoute et le dialogue sont possibles, est un facteur de fidélisation important.
- **Alignement avec les valeurs** : Le maintien d'un projet social fort et la cohérence entre les valeurs affichées et les pratiques de la structure sont fondamentaux. Une orientation trop "business" pourrait rompre le contrat moral et provoquer des départs.

## Enjeux d'évolution des compétences

### Compétences émergentes

- **Compétences technologiques et numériques** : La digitalisation des outils de suivi, de gestion de production et de communication (visioconférence, outils collaboratifs) rend la maîtrise des environnements numériques indispensable. L'automatisation des lignes de tri, par exemple, fait évoluer le rôle de l'ETI vers plus de supervision technique.
- **Compétences organisationnelles** : La nécessité de travailler en réseau et de coopérer avec un nombre croissant d'acteurs (éco-organismes, partenaires locaux) demande des compétences en gestion de projet multi-partenarial.
- **Compétences réglementaires** : L'évolution constante de la législation (loi AGECE, filières REP, normes de sécurité) impose une veille permanente et la capacité à intégrer ces nouvelles contraintes dans l'organisation du travail.
- **Compétences liées à la transition écologique** : Les ETI doivent de plus en plus intégrer et transmettre les principes du développement durable (écogestes, écoconception, etc.) dans leurs pratiques quotidiennes et leurs séances de formation.

## Tendances d'évolution du métier (à 10 ans)

### Scénario le plus probable

- Le métier d'ETI va continuer de **se professionnaliser et de se techniciser**. L'automatisation et la digitalisation des processus (comme le tri optique dans les déchets) vont exiger des compétences plus pointues en supervision et maintenance de premier niveau, rapprochant l'ETI d'un rôle de technicien/qualiticien. La dimension d'accompagnement social restera centrale mais devra s'articuler avec des exigences de production et de traçabilité accrues.

### Évolutions des besoins et des caractéristiques du métier

- **Complexification des publics** : L'ETI devra accompagner des publics aux problématiques de plus en plus complexes (addictions, santé mentale, précarité administrative), ce qui nécessitera des compétences renforcées en gestion des situations difficiles et en collaboration avec le secteur médico-social.
- **Intégration renforcée dans les filières de l'économie circulaire** : L'ETI sera de plus en plus un maillon clé dans des chaînes de valeur locales et circulaires, l'obligeant à mieux connaître les acteurs en amont (fournisseurs de gisements) et en aval (filières de valorisation).
- **Pédagogie et formation** : Le rôle de formateur de l'ETI sera renforcé avec la nécessité de formaliser les apprentissages via des dispositifs comme l'AFEST et de préparer les salariés à des métiers "verdissants".

## Préconisations, pistes ou idées de solutions

- **Renforcer la formation continue des ETI** : Développer des modules spécifiques sur l'accompagnement des publics avec des problématiques psychologiques, sur les nouvelles réglementations de l'économie circulaire, et sur les outils numériques.
- **Améliorer l'attractivité par la reconnaissance** : Créer des passerelles claires entre le titre d'ETI et d'autres certifications pour offrir des perspectives d'évolution (ex: vers des postes de coordinateurs, de responsables de production durable). Mieux valoriser financièrement le métier.
- **Structurer la filière au niveau territorial** : Encourager la création de réseaux d'ETI pour le partage de bonnes pratiques et la mutualisation de ressources (formations, outils).

- **Simplifier l'accès aux financements** : Faciliter l'accès aux fonds pour la formation des ETI et pour l'investissement dans des équipements adaptés aux nouvelles exigences (machines plus ergonomiques, logiciels, etc.).
- **Co-construire les parcours avec les acteurs du territoire** : Renforcer les partenariats entre les SIAE, les organismes de formation, les entreprises classiques et les collectivités pour mieux anticiper les besoins en compétences et créer des parcours d'insertion plus efficaces.

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 PACAr – 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*
- *À l'heure de la valorisation des déchets, la branche du recyclage crée-t-elle aussi de la valeur pour la population ouvrière qui les trie ? - Céreq – 2024*
- *Accompagner les travailleurs vulnérables : le tri des déchets sous l'angle de l'insertion professionnelle - Société d'ergonomie de langue française – 2022*
- *Définir le poste d'un encadrant technique d'insertion (ETI) - WEKA - 2024*
- *Formation "Encadrant technique dans l'insertion par l'activité économique : les fondamentaux du métier" (5 jours) à destination des SIAE et/ou des structures d'insertion par le travail - Fédération des acteurs de la solidarité – 2024*
- *Le contrat psychologique des encadrants techniques dans les structures d'insertion par l'activité économique - Prix des mémoires de l'ESS – 2018*
- *Référentiel emploi activités compétences du Titre Professionnel Encadrant technique d'insertion Niveau 4 - Etudis – 2024*
- *RNCP39794 - TP - Encadrant technique insertion - France Compétences – 2024*
- *VAE encadrant technique d'insertion - Le Social - 2022*