

Chiffres clés et actions prioritaires

Édition
2017



Propreté et Services Associés

SOMMAIRE

LES PRINCIPAUX REPÈRES DU SECTEUR DE LA PROPRETÉ ET DES SERVICES ASSOCIÉS	4 à 5
--------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ ET DES SERVICES ASSOCIÉS EN CHIFFRES	7 à 29
---------------------------------------------------------------------------------	---------------

I. ÉCONOMIE	8 à 13
1. Les caractéristiques des entreprises du secteur	8 à 10
2. Le chiffre d'affaires des entreprises de propreté et services associés	11 à 13
II. SOCIAL	14 à 25
1. Les effectifs	14 à 17
2. La répartition des effectifs selon la classification de la Convention collective	18 à 19
3. Les conditions d'emploi des salariés	19 à 22
4. Les rémunérations	22
5. Les mouvements des effectifs	23
6. Les accidents du travail, maladies professionnelles et accidents de trajet	24 à 25
III. FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE	26 à 29
1. La formation initiale	26 à 27
2. La formation continue	27 à 29

LES ACTIONS PRIORITAIRES DE LA BRANCHE PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS	31 à 51
---------------------------------------------------------------------------------------	----------------

I. Développement durable	32 à 33
II. Économie et marché	34 à 35
III. Information et orientation	36 à 37
IV. CQP de Branche	38 à 39
V. Compétences Clés	40 à 41
VI. Soutien à l'alternance	42 à 43
VII. Apprentissage	44 à 45
VIII. Insertion par l'économie	46 à 47
IX. Handicap	48 à 49
X. Santé et sécurité au travail	50 à 51

ANNEXE	52
---------------------	-----------

LA PROPRETÉ EN CHIFFRES



43 530
ENTREPRISES

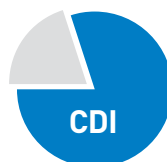
(avec les auto-entrepreneurs)
dont près de 12 000
ont au moins 1 salarié



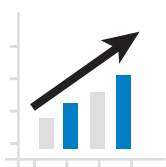
Près de
1/2 MILLION
D'EMPLOIS
près de 90 000 emplois
créés en 10 ans



80%
des entreprises
(hors auto-entrepreneurs)
ONT - DE 20 SALARIÉS



83% DE CDI



Chiffre d'affaires
13
MILLIARDS D'€



+ de
50%
des salariés travaillent
24H/SEMAINE OU PLUS
(tous emplois confondus)



2/3
DE FEMMES



+ de
1/3 des salariés
TRAVAILLENT DANS
PLUSIEURS ENTREPRISES



+ de
6 000
JEUNES EN FORMATION



La Branche investit
100 MILLIONS
D'€/AN
dans la formation, la RSE,
la prévention des risques

LES PRINCIPAUX REPÈRES DU SECTEUR DE LA PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS

● SECTEUR DE LA PROPRETÉ

Les entreprises de propreté interviennent dans des environnements très diversifiés :

- > bureaux, locaux administratifs,
- > parties communes d'immeubles,
- > distribution (commerces, grandes surfaces, etc.),
- > santé (hôpitaux, cliniques, laboratoires, maisons de retraite...),
- > industrie (agroalimentaire, automobile, nucléaire...),
- > locaux et moyens de transports (bus, gares, aéroports...),
- > hôtellerie, restauration,
- > milieu scolaire,
- > équipements collectifs, etc.

Le secteur de la Propreté ne comprend pas :

- > le service aux particuliers,
- > le nettoyage de la voie publique,
- > la gestion et le recyclage des déchets,
- > la dératisation, désinsectisation, désinfection (3D),
- > le nettoyage réalisé en interne par les salariés du secteur public. En revanche, s'il est externalisé et réalisé par une entreprise privée, cette dernière relève du secteur de la propreté.

Les entreprises de propreté élargissent leur offre commerciale en proposant des services associés :

- > des services liés aux procédés : gestion du courrier, manutention, logistique, déménagements internes, gestion des stocks, gestion des déchets, préparation des salles de réunion, etc.,
- > des services liés à l'entretien du bâtiment et de son environnement : espaces verts, entretien technique des locaux, etc.

Ces services permettent de répondre aux attentes des clients tout en offrant des relais de croissance et des opportunités de diversification aux entreprises de propreté.

● ORGANISATION DE LA PROFESSION : LE MONDE DE LA PROPRETÉ

La Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP) est la **seule organisation patronale représentative du secteur**. Au service des entreprises de toute taille, la FEP est présente sur l'ensemble du territoire via ses **8 Chambres syndicales** qui constituent la force de son réseau de proximité. Réparties sur tout le territoire, elles accompagnent les entreprises au quotidien en leur offrant une large gamme de services.

Ancrées dans la réalité économique et sociale régionale, elles sont les ambassadrices de la profession auprès des pouvoirs publics locaux et déploient la politique de la Branche.

La Fédération des entreprises de propreté et services associés **défend les intérêts de l'ensemble des entreprises du secteur** ; elle représente la Branche auprès des pouvoirs publics et des instances interprofessionnelles. Elle informe et conseille également ses adhérents sur des questions d'ordre **juridique, économique et technique** mais aussi dans le **domaine de la formation**.



Dynamique, organisée et structurée, la Branche professionnelle de la propreté et des services associés s'est structurée autour du **Monde**

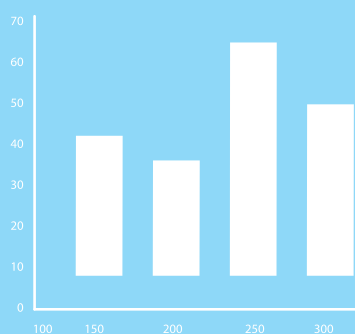
de la Propreté en s'appuyant sur différents opérateurs :

- > le **Fare Propreté** (accompagnement développement économique et social),
- > l'**INHNI** (organisme de formation continue et apprentissage),
- > l'**OPCA-Transports et Services délégation propreté** (organisme collecteur des fonds de formation),
- > l'**OC Propreté** (organisme certificateur),
- > les **GEIQ Propreté** (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)
- > le **CTIP** (expertise technique et conseil),
- > et **QUALIPROPRE** (qualification des entreprises).

LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ ET DES SERVICES ASSOCIÉS

EN CHIFFRES

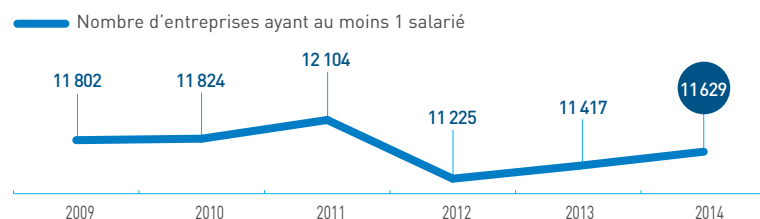
I. ÉCONOMIE	8 à 13
1. Les caractéristiques des entreprises du secteur	8 à 10
2. Le chiffre d'affaires des entreprises de propreté et services associés	11 à 13
II. SOCIAL	14 à 25
1. Les effectifs	14 à 17
2. La répartition des effectifs selon la classification de la Convention collective	18 à 19
3. Les conditions d'emploi des salariés.....	19 à 22
4. Les rémunérations	22
5. Les mouvements des effectifs	23
6. Les accidents du travail, maladies professionnelles et accidents de trajet.....	24 à 25
III. FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE	26 à 29
1. La formation initiale	26 à 27
2. La formation continue	27 à 29



1/ LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES DU SECTEUR

● ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Le nombre d'entreprises ayant au moins 1 salarié est stable depuis plusieurs années



Source : INSEE DADS - Les données issues de la DADS sont publiées à N+2. Nous présentons donc ici les chiffres au 31/12/2014.

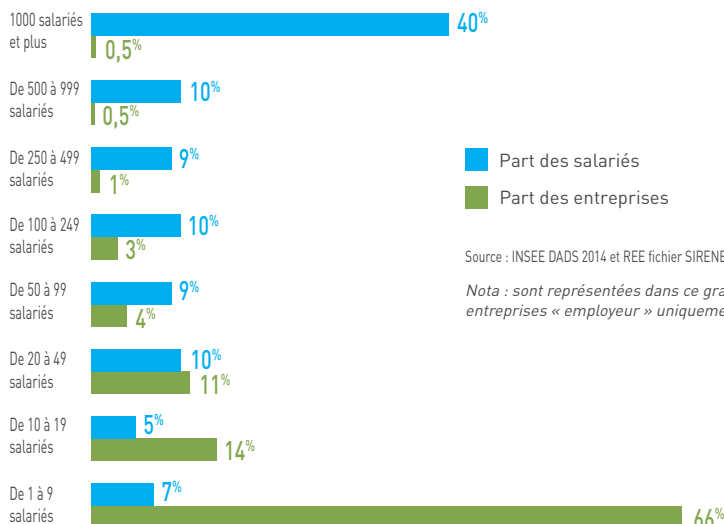
Le secteur compte plus de 12 000 entreprises employant au moins 1 salarié. Ce chiffre varie peu depuis plusieurs années. Après une légère baisse en 2012, le nombre d'entreprises augmente de 1,7% en 2013 et de 1,9% en 2014. En revanche, le nombre total d'entreprises est en constante augmentation en raison de la comptabilisation des auto-entrepreneurs (cf. page 10).



● RÉPARTITION DES SALARIÉS ET DES ENTREPRISES SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

1% des entreprises ont plus de 500 salariés et emploient à elles seules la moitié des salariés du secteur

À l'inverse, les TPE de moins de 20 salariés représentent 80% des entreprises d'au moins 1 salarié et seulement 12% de l'emploi du secteur.



Source : INSEE DADS 2014 et REE fichier SIRENE

Nota : sont représentées dans ce graphique les entreprises « employeur » uniquement

50 premières entreprises représentent :

6 milliards d'€

CA 2015 ACTIVITÉ PROPRIÉTÉ FRANCE

47%

PART DU CA DU SECTEUR

Source : Classement des entreprises de la FEP - INSEE Esane

À titre d'illustration de la concentration du secteur, les 50 premières entreprises réalisent près de 6 milliards d'euros du chiffre d'affaires du secteur, soit 47%.

● CRÉATIONS ET DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES

La création d'entreprises reste dynamique dans le secteur

	2011	2012	2013	2014	2015
Nombre d'entreprises total	27 586	29 333	32 047	35 963	43 530
Nombre de créations d'entreprises (hors auto-entrepreneurs)	2 643	2 387	4 031	4 043	4 993
Taux de création	9,6 %	8,1 %	12,6 %	11,2 %	11,5 %

Source : INSEE - REE Fichier SIRENE

Le taux de création d'entreprises (hors auto-entrepreneurs) fluctue autour de 11 % ces dernières années.

À noter toutefois que la majorité des créations se réalise sous le régime de l'auto-entrepreneur (51% en 2015). En prenant en compte l'ensemble des créations d'entreprises, le taux de création du secteur s'élève à 23,5% en 2015, soit un taux près de deux fois supérieur au taux de création tous secteurs (12%).

Le taux de défaillances baisse en 2015

Si la création est dynamique dans le secteur, il s'agit pour beaucoup d'auto-entrepreneurs et de nombreuses entreprises disparaissent chaque année. Ces disparitions peuvent s'expliquer par les effets de la crise économique, les liquidations d'entreprises, les départs à la retraite, par la concentration du secteur et les politiques de croissance externe.

	2012	2013	2014	2015
Stock entreprises propreté	29 333	32 047	35 963	43 530
Défaillances propreté	608	657	584	609
Taux de défaillances	2,07 %	2,05 %	1,62 %	1,40 %

Source : Banque de France (Observatoire des Entreprises) - INSEE (REE Sirene)

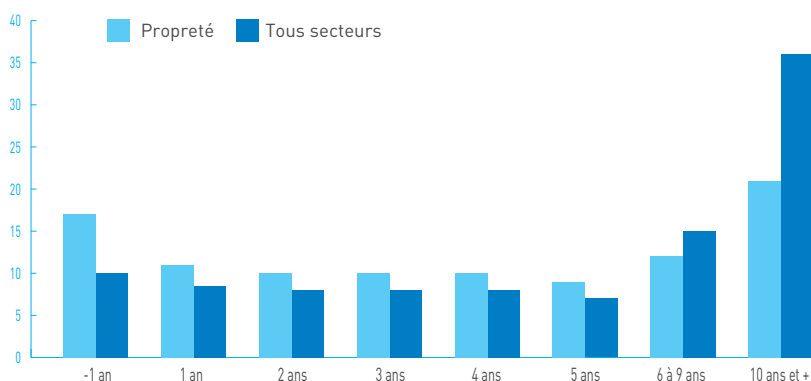
Les défaillances d'entreprises s'élèvent à 609 entreprises en 2015 et représentent les entreprises en état de cessation de paiement.

En 2015, le taux de défaillances du secteur baisse sensiblement et devient inférieur au taux de l'ensemble des secteurs d'activité (1,49% en 2015).

À noter qu'une défaillance ne se traduit pas nécessairement par une liquidation et donc par une disparition, elle peut également faire l'objet d'un redressement.

● ANCIENNETÉ DES ENTREPRISES

Les entreprises de propreté sont de création relativement récente

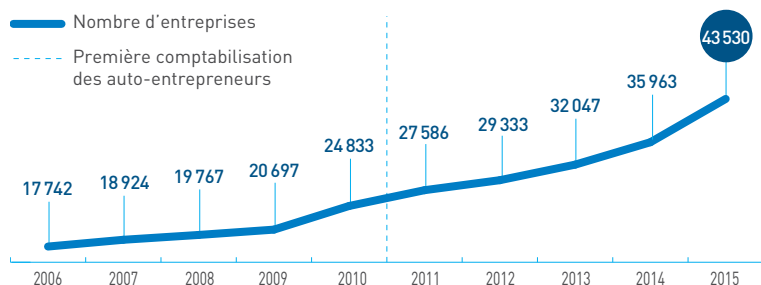


Source : INSEE REE Fichier Sirene 2015

Les entreprises ayant une ancienneté inférieure à 5 ans sont proportionnellement plus nombreuses dans le secteur de la propreté. Inversement, la part des entreprises de 10 ans et plus est moindre que pour l'ensemble des secteurs. Cela s'explique par le dynamisme de la création d'entreprises et par les faibles barrières à l'entrée dans le secteur, ainsi que par l'importance du nombre d'auto-entrepreneurs.

● AUTO-ENTREPRENEURS

Le nombre total d'entreprises a fortement progressé depuis l'intégration des auto-entrepreneurs dans les statistiques en 2010 pour atteindre plus de 45 000 entreprises, mais c'est une progression en trompe-l'œil (beaucoup d'auto-entrepreneurs ne réalisent aucun chiffre d'affaires)



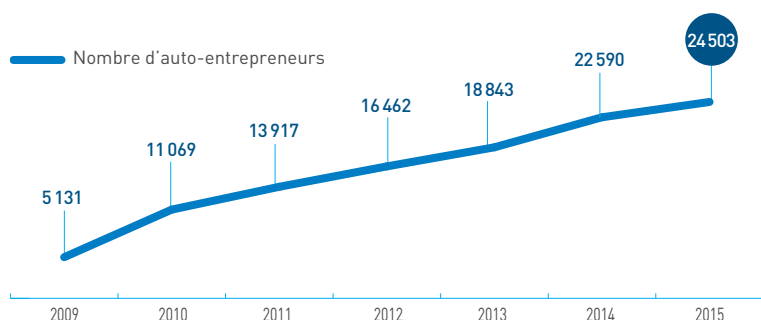
Source : INSEE REE Fichier SIRENE, statistiques au 1^{er} janvier

À noter que suite au changement de nomenclature d'activité française de l'INSEE, les entreprises de 3D ne sont pas comptabilisées dans les données postérieures à 2008.

Il n'est pas possible d'identifier précisément la part des auto-entrepreneurs dans le nombre total d'entreprises avec les données de l'INSEE. En revanche, les chiffres fournis par l'ACOSS permettent de quantifier les auto-entrepreneurs dans le secteur de la propreté.



Plus de 24 000 auto-entrepreneurs dans la propreté



Source : ACOSS. Données actualisées

Les auto-entrepreneurs sont relativement nombreux dans le secteur de la propreté. Ils étaient plus de 24 000 en 2015 et leur nombre n'a cessé de croître depuis l'instauration du statut en 2009. L'année 2015 marque toutefois une baisse d'engouement pour le statut par rapport aux taux de croissance des années précédentes.

Le chiffre d'affaires total réalisé par les auto-entrepreneurs reste limité, même s'il est en progrès

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nombre d'auto-entrepreneurs	5 131	11 069	13 917	16 462	18 843	22 590	24 503
Nombre d'auto-entrepreneurs ayant réalisé un CA	2 536 (49 %)	6 785 (61 %)	9 679 (70 %)	12 454 (76 %)	14 952 (79 %)	17 861 (79 %)	19 798 (81 %)
Montant du chiffre d'affaires des AE	12 585 323	46 882 384	79 013 105	107 134 758	128 847 597	147 719 555	172 228 926

Source : ACOSS (données actualisées) - INSEE ESANE

Le poids économique des auto-entrepreneurs est marginal. En 2014, le CA réalisé par les 22 590 auto-entrepreneurs de la propreté représentait seulement 1,1% du CA total du secteur. De plus, si la part des auto-entrepreneurs réalisant un CA augmente, passant de 49% en 2009 à 81% en 2015, le CA moyen réalisé par chaque auto-entrepreneur reste faible : environ 8 700€ en 2015. Il faut également préciser que les auto-entrepreneurs ne peuvent pas réaliser un chiffre d'affaires annuel supérieur à 32 900 euros, et qu'un processus de radiation automatique de ceux qui ne déclarent pas de chiffre d'affaires pendant 8 trimestres consécutifs a été mis en place.

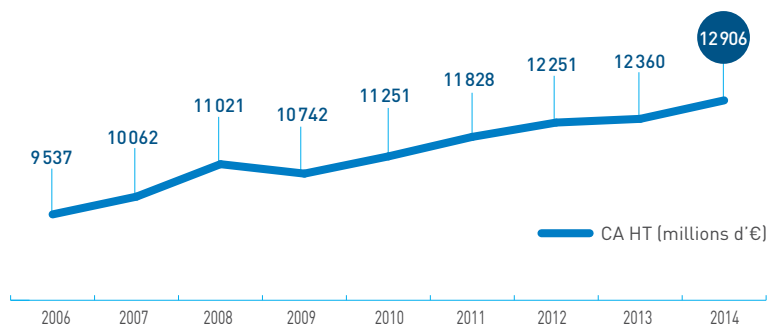
→ POUR PLUS DE DÉTAILS

Se référer aux notes thématiques sur ces sujets sur www.monde-proprete.com

2/ LE CHIFFRE D'AFFAIRES DES ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ ET SERVICES ASSOCIÉS

● ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES

L'activité du secteur sur l'année 2014 est marquée par une forte croissance après une année 2013 plutôt atone.



Source : INSEE (SUSE et ESANE)

Les données 2008 sont impactées par le changement de nomenclature de l'Insee et de contour des secteurs.

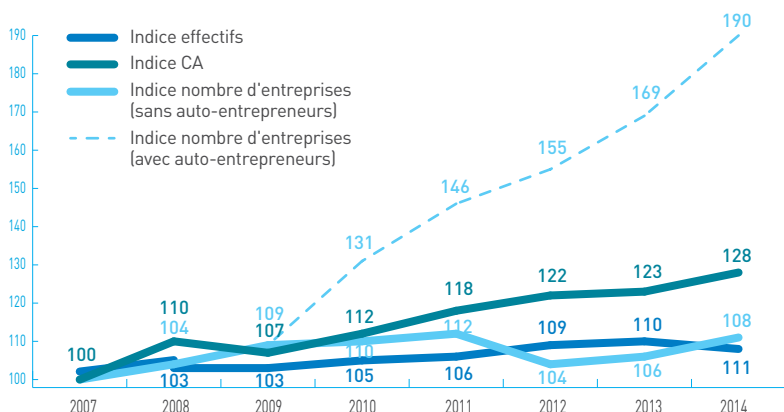
	CA HT (millions d'€)	% évolution
2014	12906	+4,41 %
2013	12360	+0,89 %
2012	12251	+3,58 %
2011	11828	+5,13 %
2010	11251	+4,74 %
2009	10742	-2,53 %
2008	11021	+9,53 %
2007	10062	+5,50 %
2006	9537	+11,10 %

Source : INSEE (SUSE et ESANE)



Les entreprises de propriété ont réalisé un chiffre d'affaires de près de 13 milliards d'euros en 2014. La dynamique de croissance du secteur retrouve son niveau des années 2010 après une croissance faible en 2013.

● ÉVOLUTION COMPARÉE DU NOMBRE D'ENTREPRISES, DES EFFECTIFS ET DU CHIFFRE D'AFFAIRES



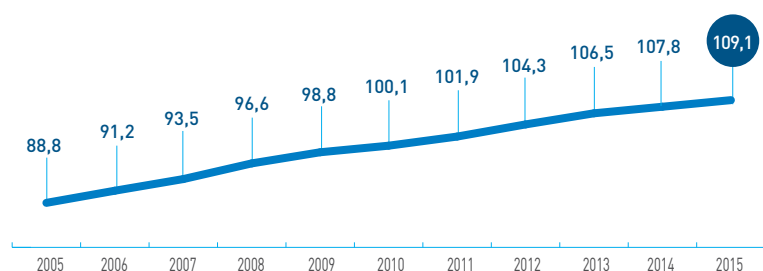
Source : INSEE ESANE (chiffre d'affaires), INSEE REE fichier SIRENE (nombre entreprises), ACOSS (effectif salarié)

Estimation sans auto-entrepreneurs construite par projections des tendances d'évolution du nombre d'entreprises avec au moins un salarié, cf. chapitre 1 (DADS).

La baisse du chiffre d'affaires du secteur en 2009 apparaît nettement ici, ainsi que la stagnation de l'effectif salarié. Depuis 2009, le chiffre d'affaires du secteur et l'effectif salarié repartent à la hausse. Le nombre d'entreprises a quant à lui connu une décroissance en 2012 avant de connaître une reprise en 2013 (+1,7 %) et 2014 (+1,9 %).

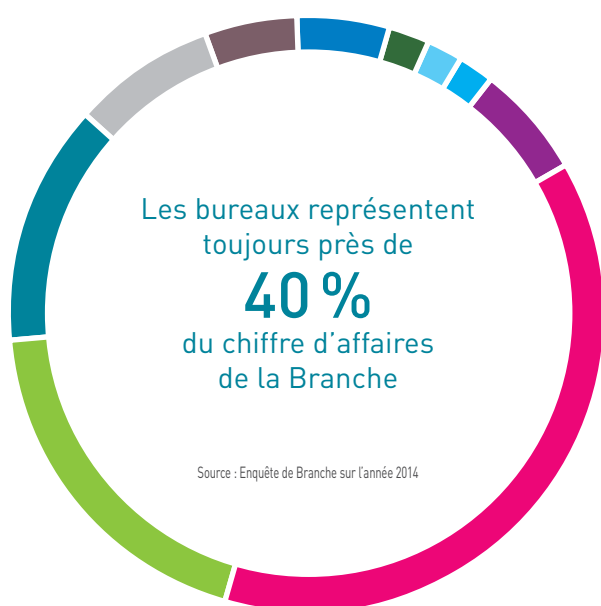
● ÉVOLUTION DES PRIX

Comme en 2014, l'indice des prix a augmenté de 1,3 points en 2015



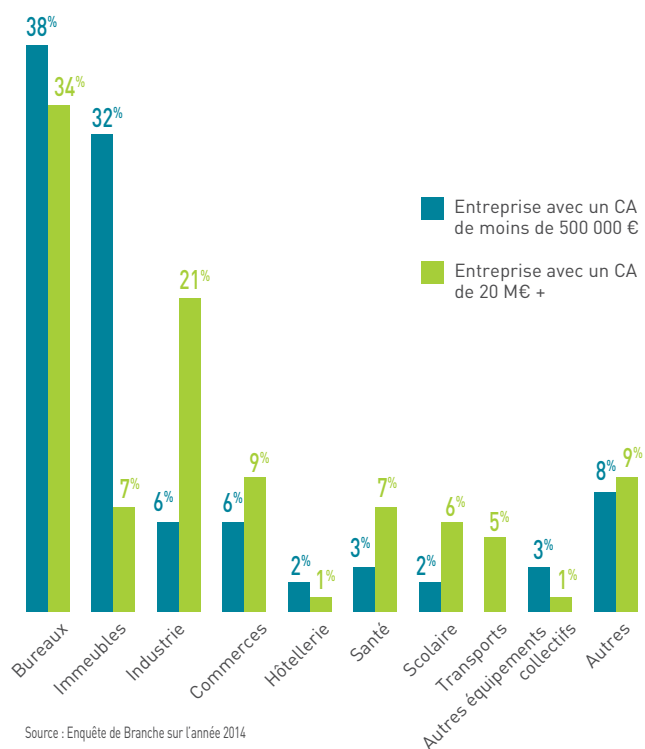
Source : INSEE Indice des prix, au quatrième trimestre, de vente des services français aux entreprises françaises (BtoB) - Prix de marché - Services de nettoyage - Base 2010

● RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT D'ACTIVITÉS



38% Bureaux	5% Scolaire
19% Immeubles	2% Hôtellerie
13% Industrie	2% Transports
8% Commerces	2% Autres équipements collectifs
5% Santé	6% Autres

La répartition du chiffre d'affaires par secteur d'intervention est fortement conditionnée par la taille de l'entreprise



La part du chiffre d'affaires réalisé dans les bureaux est légèrement supérieure pour les petites entreprises.

Le nettoyage des parties communes d'immeubles représente en moyenne près d'un tiers du chiffre d'affaires des petites entreprises, contre seulement 7% du CA des grandes.

L'industrie, la santé, les établissements scolaires et les transports sont plus fortement source de chiffre d'affaires pour les grandes entreprises que pour les petites.

● RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR TYPE D'ACTIVITÉ

Le cœur de métier de la propreté représente 93 % du chiffre d'affaires des entreprises de propreté

CA propreté	93 %
CA services associés	7 %

Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

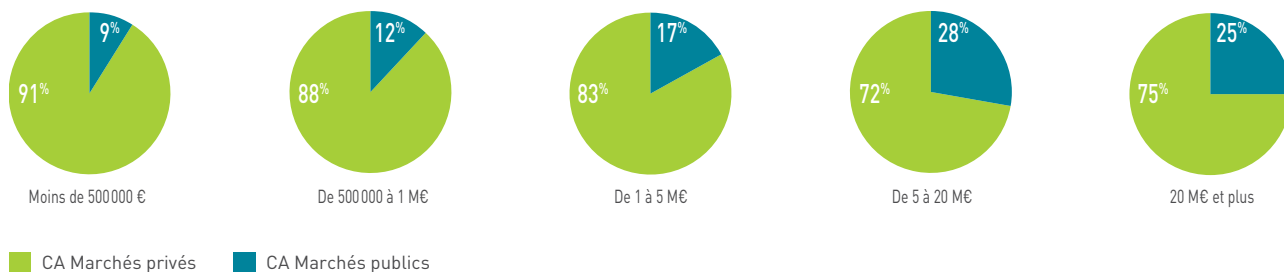
Les services associés continuent de se développer. La part des services associés dans le chiffre d'affaires des entreprises a augmenté de 2 points entre 2012 et 2014.

● RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR TYPE DE MARCHÉS

CA Marchés privés	80 %
CA Marchés publics	20 %

Source : Enquête de Branche 2012-2014

La part du chiffre d'affaires issue des marchés publics croît avec la taille de l'entreprise



Source : Enquête de Branche 2012-2014. L'échantillon restreint des entreprises réalisant plus de 20M€ de chiffre d'affaires peut être source de variations sur cette tranche.

→ POUR PLUS DE DÉTAILS

Se référer au baromètre des marchés publics publié sur www.monde-proprete.com

● PROPRETÉ EN EUROPE

Le secteur de la propreté en Europe représente l'une des plus importantes branches de services aux entreprises



1/ LES EFFECTIFS

● ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS DANS LA BRANCHE

Le nombre de salariés de la propreté a augmenté de 1,2% en 2015

	Nombre de salariés de la Propreté	Évolution	La propreté dans l'emploi tous secteurs privés
2015	485 288	+1,2%	2,7%
2014	479 588	+1,2%	2,7%
2013	473 889	+1,4%	2,7%
2012	467 494	+2,1%	2,6%
2011	458 002	+1,7%	2,6%
2010	450 159	+1,4%	2,5%
2009	443 814	+0,5%	2,5%
2008	441 773	-	2,5%

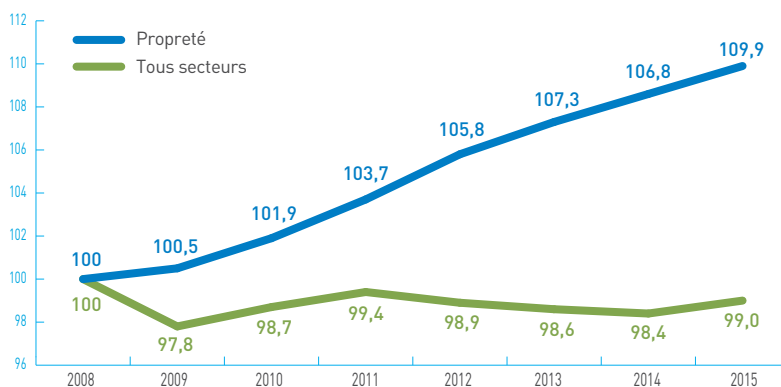
Source : ACOSS (les chiffres des années précédentes ont été actualisés par l'ACOSS)



La propreté représente à elle seule plus d'1 emploi sur 40 du secteur marchand en France, un chiffre en progression constante depuis 2008.

L'évolution du nombre de salariés dans le secteur est fortement liée à l'évolution du chiffre d'affaires. En effet, le secteur de la propreté connaît une très forte corrélation entre l'évolution du nombre de salariés et l'évolution du chiffre d'affaires (sur les cinq dernières années, le coefficient de corrélation est de 0,99).

L'effectif salarié de la propreté croît progressivement depuis 2008, contrairement à l'effectif salarié tous secteurs



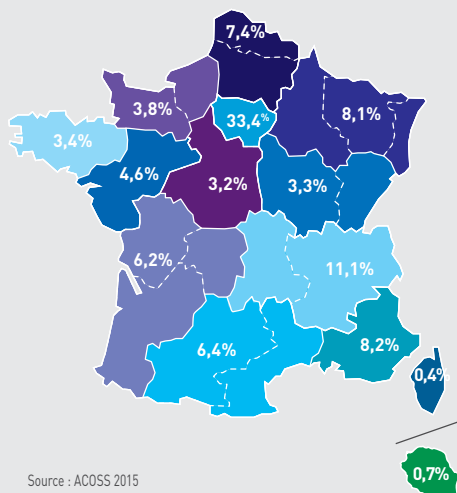
Source : ACOSS - traitement en base 100 en 2008



L'emploi dans le secteur de la propreté a augmenté de plus de **20% en 10 ans**, représentant plus de **87 000 emplois** supplémentaires. En revanche, l'effectif salarié tous secteurs confondus peine à retrouver son niveau d'avant-crise.

● RÉPARTITION DES EFFECTIFS SALARIÉS PAR RÉGION ADMINISTRATIVE ET RÉGION FEP

1/3 des salariés se situe en Île-de-France

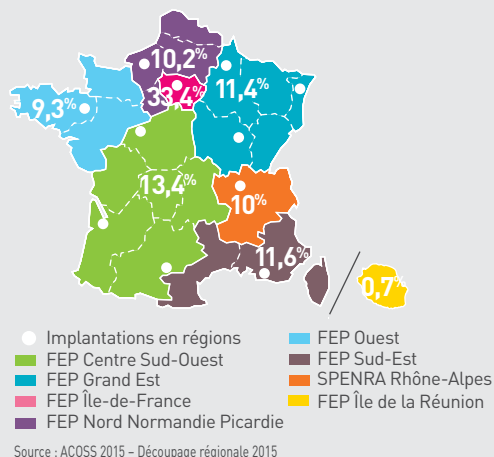


Source : ACOSS 2015

Les 5 premières grandes régions, qui comprennent les principaux centres urbains, concentrent près de 70% des salariés.

→ POUR PLUS DE DÉTAILS
Les documents des chiffres clés de chaque région sont disponibles sur www.monde-proprete.com

La FEP est implantée sur l'ensemble du territoire

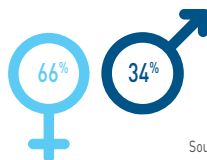


Source : ACOSS 2015 – Découpage régionale 2015

● ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION DE L'EMPLOI DANS LA BRANCHE



La répartition hommes-femmes est **stable** depuis plusieurs années

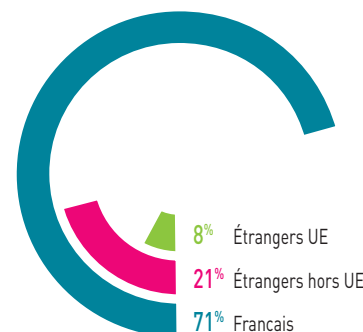


Source : INSEE - DADS 2014

Depuis 1995 la part de femmes dans le secteur oscille autour de 65%. Ce taux est inférieur à la moyenne européenne qui s'élève à 73%.

● NATIONALITÉ DES SALARIÉS DE LA BRANCHE

71% des salariés sont de nationalité française



Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

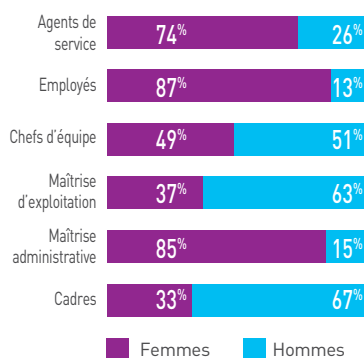
La présence de salariés de nationalité étrangère est plus importante dans la propreté que dans l'ensemble des autres secteurs économiques.

En effet, près de 30% des salariés de la propreté sont de nationalité étrangère, contre 6% tous secteurs confondus.

Ceci confirme la **capacité d'intégration** de la Branche.

● RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE ET CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

La répartition hommes-femmes diffère selon le niveau de classification



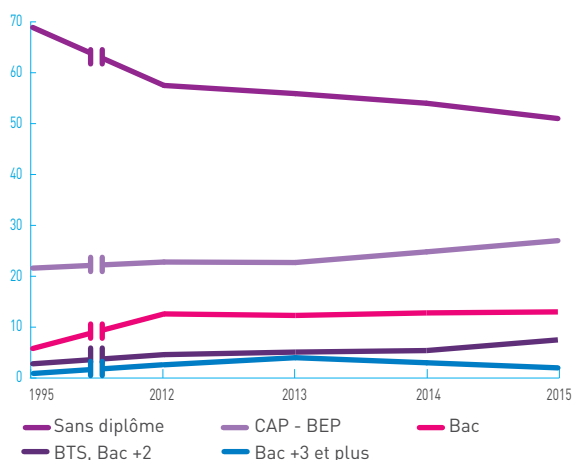
Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

Pour rappel : les agents de service représentent **90% des emplois** du secteur.

- > Les femmes sont très majoritaires sur les postes d'agents de service, d'employés et de maîtrise administrative.
- > Les postes de chefs d'équipe sont répartis à parts égales.
- > Les hommes sont majoritaires sur les postes de maîtrise d'exploitation et de cadres.

● NIVEAUX DE FORMATION INITIALE DES SALARIÉS

En 20 ans, la part des salariés n'ayant pas de diplôme de formation initiale a fortement diminué



Source: INSEE - Enquête emploi

→ POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR LA FORMATION

Se rendre page 26

	1995	2012	2013	2014	2015
Niv V bis et VI (Sans diplôme)	68,9%	57,5%	55,9%	54,0%	50,6%
Niv V (CAP BEP)	21,6%	22,8%	22,7%	24,8%	26,8%
Niv IV (Bac)	5,8%	12,6%	12,3%	12,8%	13,1%
Niv III (BTS, Bac +2)	2,8%	4,6%	5,1%	5,4%	7,1%
Niv I et II (Bac +3 à 5)	0,9%	2,6%	4,0%	3,0%	2,4%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La proportion des salariés ayant obtenu le baccalauréat a doublé en 20 ans.

● RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR ÂGE

50% des salariés ont plus de 46 ans, un taux nettement supérieur à la moyenne nationale

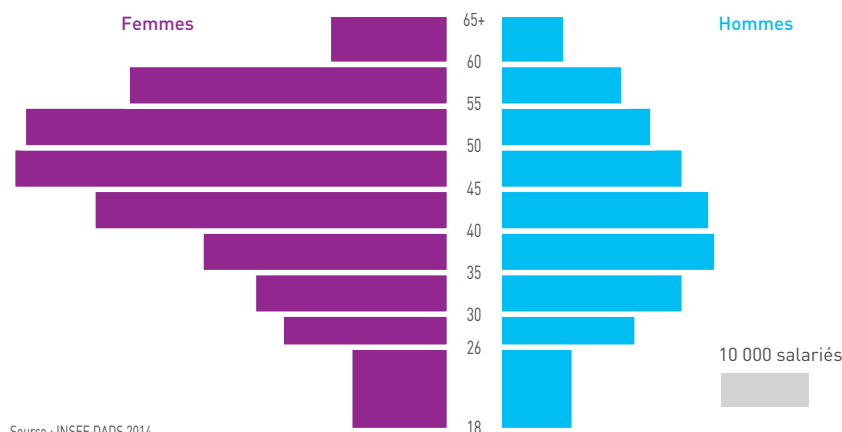
8% des salariés de la propreté ont moins de 26 ans, un chiffre qui a diminué depuis 2012 (9,1%) et qui s'inscrit dans la tendance plus large du vieillissement de la population française dans son ensemble. Au niveau national, tous secteurs confondus, une baisse progressive de la part des jeunes est observable, tandis que la part des salariés âgés de 55 ans et plus augmente progressivement (13,6% en 2012, 14,3% en 2013 et 14,9% en 2014).

	Propreté	Tous secteurs
Moins de 26 ans	7,9%	12,2%
De 26 à 34 ans	14,8%	21,6%
De 35 à 44 ans	25,1%	25,5%
De 45 à 54 ans	33,0%	25,8%
55 ans et plus	19,2%	14,9%
TOTAL	100,0%	100,0%

Source : INSEE DADS 2014 - Emplois salariés

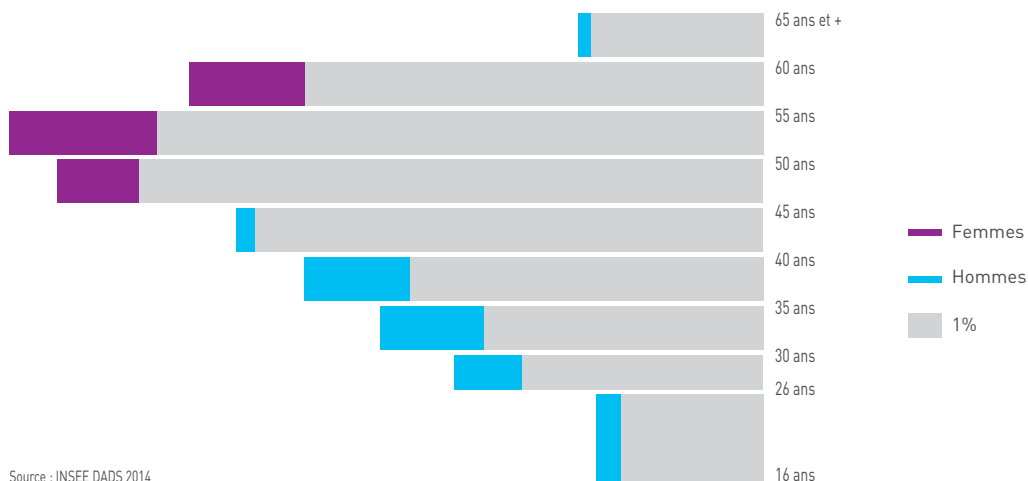


Répartition des effectifs salariés par sexe et par tranche d'âge



Source : INSEE DADS 2014

Si l'on observe que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans le secteur, on remarque également qu'elles sont proportionnellement plus âgées que ces derniers. **La superposition des deux répartitions montre que la pyramide des âges des hommes salariés de la propreté est nettement plus jeune que celle des femmes.**



La répartition par âge varie selon les professions et catégories socioprofessionnelles

	Moins de 26 ans	De 26 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	55 ans et +	Total
Chefs d'entreprises et cadres	1,2 %	13,5 %	31,6 %	34,5 %	19,1 %	100 %
Professions intermédiaires	5,4 %	18,1 %	28,2 %	32,6 %	15,7 %	100 %
Employés	13,3 %	23,8 %	26,6 %	24,7 %	11,5 %	100 %
Ouvriers qualifiés	7,2 %	18,0 %	27,1 %	31,7 %	16,0 %	100 %
Ouvriers non qualifiés	7,9 %	14,3 %	24,9 %	33,4 %	19,6 %	100 %

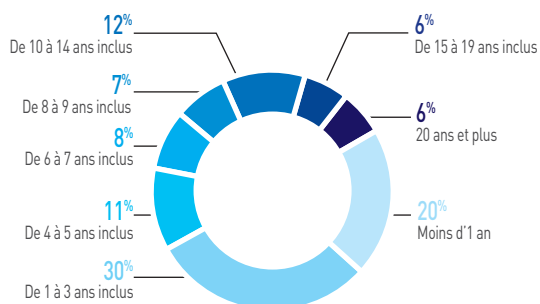
Source : INSEE DADS 2014

> Près de 15 % des employés ont moins de 26 ans. Ce taux est plus élevé que pour les autres professions et catégories socio-professionnelles (PCS).

> Plus de 50 % des ouvriers non qualifiés ont plus de 44 ans.

● EXPÉRIENCE DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE

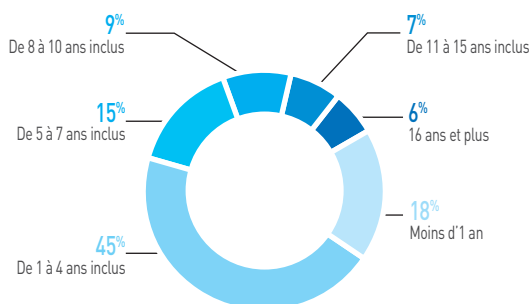
La moitié des salariés a plus de 4 ans d'expérience dans le secteur



Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

● ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE

L'ancienneté dans l'entreprise est plus courte du fait des passations de marchés et transferts de l'Article 7*

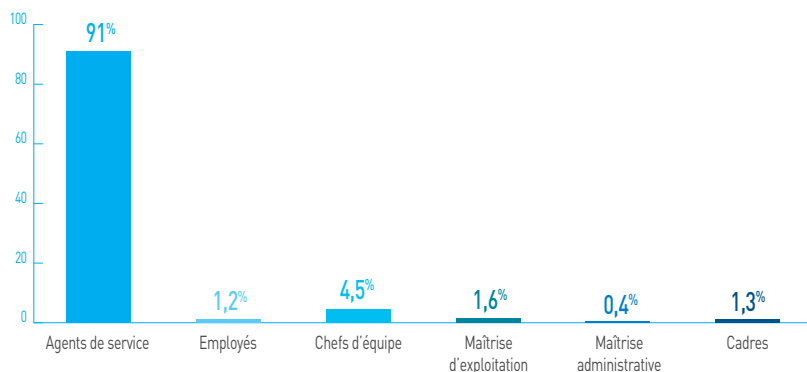


Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

*L'Article 7 de la Convention Collective permet au salarié de rester sur le chantier sur lequel il travaille lors d'un changement de prestataire. Il devient alors salarié du nouveau prestataire.

2/ LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA CLASSIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

● RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION



Cette classification est très stable dans le temps : la grande majorité des salariés reste constituée d'agents de service.

La propreté est une profession de main d'œuvre :

- > l'encadrement d'exploitation représente 6% des salariés.
- > le personnel administratif représente moins de 2% des salariés.

Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

● RÉPARTITION DES AGENTS DE SERVICE PAR ÉCHELON DE LA CLASSIFICATION

Secteur de main d'œuvre et d'intégration, les agents de service sont majoritairement dans la catégorie « AS »

Catégorie	Part
ATQS	3 %
AQS	6 %
AS	91 %

Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

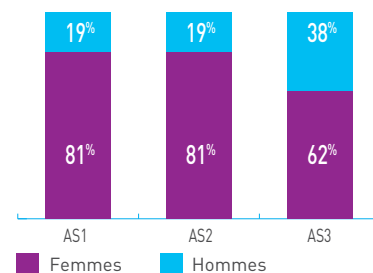
- > ATQS : agent très qualifié de service
- > AQS : agent qualifié de service
- > AS : agent de service

39 % des agents ont aujourd'hui dépassé le niveau de base d' « AS1 », obtenant plus de responsabilités et de qualifications

Échelons des agents	Part
ATQS3	0,7%
ATQS2	0,9%
ATQS1	1,5%
AQS3	0,9%
AQS2	1,5%
AQS1	3,2%
AS3	5,3%
AS2	25%
AS1	61%
Total	100%

Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

Les échelons AS1 et AS2 sont très fortement féminisés



Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

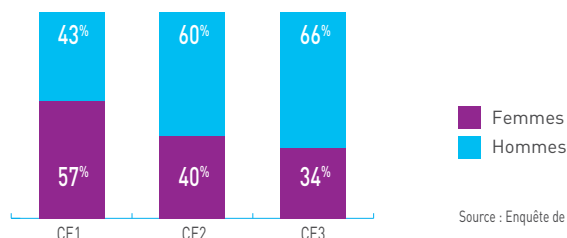
● RÉPARTITION DES CHEFS D'ÉQUIPE PAR ÉCHELON DE LA CLASSIFICATION

La majorité des chefs d'équipe ont un emploi classé « CE1 »

Chefs d'équipe	Part
CE3	20 %
CE2	21 %
CE1	59 %
TOTAL	100 %

Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

Le taux de féminisation diminue avec la montée des échelons de la convention collective



Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

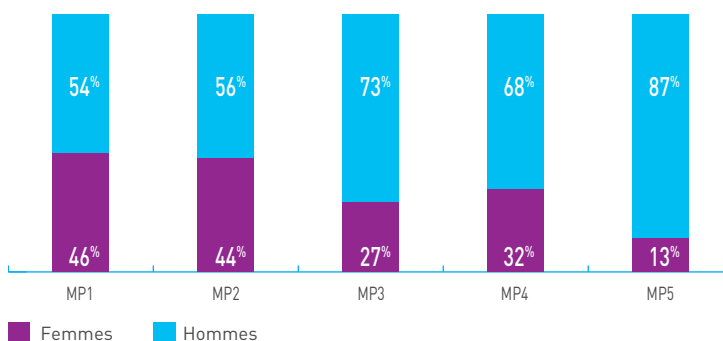
● RÉPARTITION DE LA MAÎTRISE D'EXPLOITATION PAR ÉCHELON DE LA CLASSIFICATION

Près de 70% de la maîtrise d'exploitation ont un échelon supérieur à « MP1 »

Maîtrise d'exploitation	Part
MP1	31 %
MP2	23 %
MP3	37 %
MP4	5 %
MP5	4 %
Total	100 %

Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

Les échelons MP3, MP4 et MP5 sont moins féminisés



Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

3/ LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS

● NATURE DES EMPLOIS



Ratio CDI/CDD : plus de 4 postes sur 5 sont des CDI



Source : INSEE DADS 2014

Plus d'un tiers des salariés du secteur ont plusieurs emplois



Source : INSEE DADS 2014

- 36% de l'ensemble des salariés ayant au moins un emploi dans la propreté ont plusieurs employeurs, que leurs autres emplois soient dans le secteur ou non.
- 64% des personnes salariées dans la propreté sont mono-employeurs

Le phénomène multi-employeur

Le phénomène multi-employeur est une caractéristique majeure du secteur de la propreté, conséquence en partie de l'Article 7 de la convention collective, et également du rôle d'activité de complément de revenu que peuvent jouer les entreprises de propreté pour certains salariés d'autres secteurs. La mesure du phénomène multi-employeur est différente suivant que l'on considère le nombre d'emploi (postes dans les entreprises) ou le nombre de personnes physiques concernées (salariés).



À l'inverse, **52%** des salariés multi-employeurs occupent un emploi en dehors du secteur de la propreté.

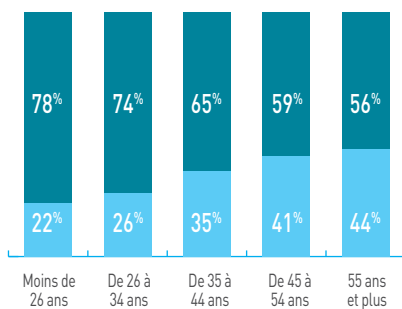


Les femmes, plus nombreuses sur les postes d'agent de service, sont davantage concernées par le multi-emploi.



Cela équivaut à un taux de **47%** d'emplois occupés dans la propreté par les multi-employeurs.

La proportion de salariés multi-employeurs augmente avec l'âge

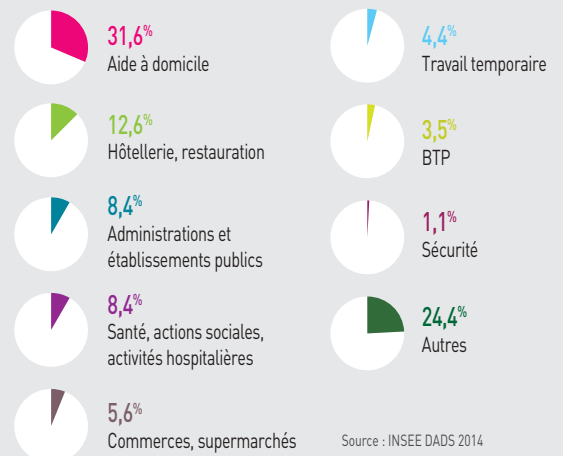


La hausse de la proportion de salariés multi-employeurs selon l'âge des salariés peut s'expliquer par la fréquence plus importante de transferts conventionnels (Article 7) que peuvent rencontrer les salariés au fur et à mesure de leur ancienneté dans le secteur. Elle peut aussi témoigner d'une recherche par les salariés d'une augmentation de leurs revenus au fil de leur parcours professionnel, et donc de leur temps de travail, en multipliant les emplois dans la propreté et dans d'autres secteurs d'activité.

■ Mono-employeur ■ Multi-employeur
Source : INSEE DADS 2014

L'aide à domicile et l'emploi auprès de particuliers regroupent la majorité des emplois occupés par les salariés multi-employeurs hors propreté

32% des salariés ayant un emploi dans le secteur de la propreté et travaillant dans une autre entreprise en dehors du secteur travaillent dans l'aide à domicile et auprès de particuliers. **13%** des salariés multi-employeurs hors propreté travaillent dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et **8%** dans des activités de santé et d'action sociale. À noter que les emplois occupés dans ces secteurs d'activité peuvent être des métiers de la propreté.



● TEMPS DE TRAVAIL

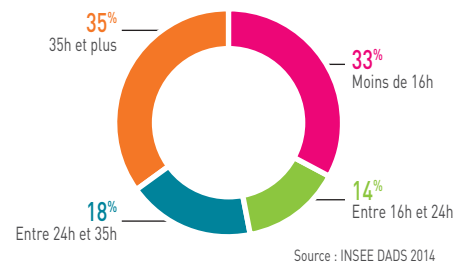
Près de 80% des contrats sont à temps partiel

Compte tenu de l'importance du phénomène multi-employeurs, la mesure du temps de travail diffère suivant que l'on parle des contrats ou que l'on parle du temps de travail cumulé, tous emplois confondus.

Nombre d'heures hebdomadaire	Part
Moins de 16 heures	41 %
De 16 à moins de 24 heures	19 %
De 24 à moins de 35 heures	19 %
35 heures et plus	21 %
TOTAL	100 %

Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

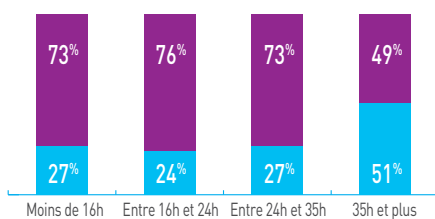
Mais plus de la moitié des salariés du secteur ont en réalité un temps de travail hebdomadaire total de plus de 24h, et plus d'un tiers ont un équivalent temps complet (tous emplois confondus)



> En raison du phénomène multi-employeurs, la proportion réelle de salariés à temps complet (35% des salariés à 35h hebdomadaires ou plus) est plus importante que la proportion de contrats (21% de contrats à temps plein). En effet, une seule et même personne multi-employeur est par définition comptabilisée sur plusieurs contrats à temps partiel, à l'inverse d'un salarié mono-employeur à temps complet, qui n'est compté qu'une seule fois. Par ailleurs, l'addition des temps de travail des différents emplois permet à un certain nombre de multi-employeurs d'atteindre un équivalent temps plein.

> Les multi-employeurs ont en moyenne un temps de travail hebdomadaire moyen cumulé de 34h.

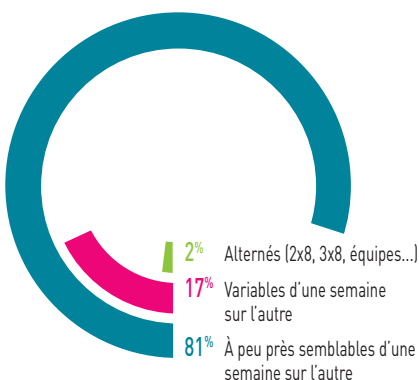
Des différences hommes-femmes sur le temps de travail total (tous emplois confondus)



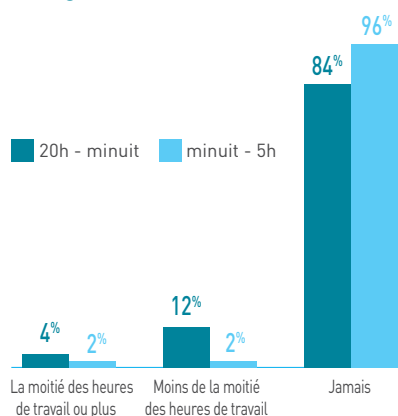
Ces chiffres sont à rapprocher des différences de postes occupés par les femmes et les hommes dans les entreprises. En effet, l'accès aux postes plus élevés dans la classification, notamment au statut cadre et aux postes à temps plein, est plus fréquent pour les hommes.

● ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

81% des salariés ont des horaires fixes



Le travail de nuit reste marginal...



...mais le travail en horaires décalés est une réalité dans la Branche

Les horaires de travail dépendent en grande partie des contraintes et exigences des clients de chaque type de site. Depuis les débuts de l'externalisation, les interventions dans les sites tertiaires, qui représentent près de 40% du chiffre d'affaires des entreprises, se réalisent majoritairement en horaires décalés. En revanche, les interventions de propreté dans les immeubles et dans les établissements de santé se font habituellement sur des horaires de journée. Dans l'industrie, les horaires d'intervention varient selon le processus de production.

→ POUR PLUS DE DÉTAILS

Consulter la page 34

Les Français se déclarent majoritairement favorables au travail en journée

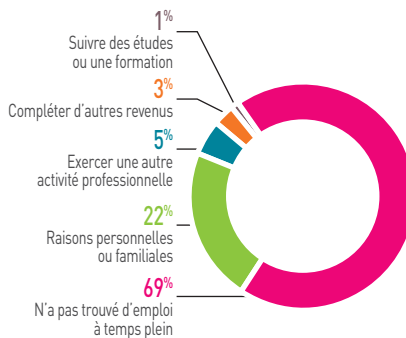
D'après un sondage réalisé par le Monde de la Propreté en partenariat avec BVA en décembre 2016, **près de deux tiers des actifs occupés de l'échantillon se déclarent a priori favorables au travail en journée**, en ce sens qu'ils sont personnellement prêts à ce que des agents interviennent dans leurs bureaux pendant les heures de travail plutôt qu'en horaire décalé.

Parmi le tiers restant, qui n'y est a priori pas favorable, 33,5% changent d'avis a posteriori, une fois que les arguments en faveur du passage en journée leur ont été soumis. **Ainsi, près de ¾ des personnes actives occupées sont favorables à ce que l'on intervienne en journée sur leur lieu de travail, pour peu qu'on leur en expose les avantages** (garantie d'une propreté en continu au cours de la journée, amélioration des conditions de vie des agents, responsabilisation des usagers, meilleure connaissance des attentes et besoins des occupants, développement d'une relation de services permise par l'interaction usager-agent, rationalisation des interventions...).

Les salariés organisent leur vie professionnelle et personnelle en intégrant la donnée du temps partiel

En effet, 69% des salariés déclarent qu'au moment de l'embauche ils ont accepté un temps partiel faute d'avoir trouvé un temps plein. Si l'on interroge les salariés en poste, ce sont 63% d'entre eux qui déclarent ne pas chercher à augmenter le nombre d'heures qu'ils réalisent pour leur employeur. Cela s'explique par le fait que certains ont un deuxième emploi ou ont organisé leur vie personnelle en fonction de ce temps partiel.

Situation à l'embauche : **69%** des salariés à temps partiel auraient préféré un temps plein



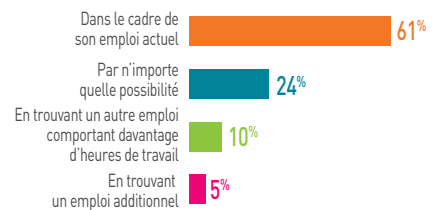
Source : INSEE - Enquête Emploi 2015

Situation en poste : **63%** des salariés à temps partiel déclarent ne pas souhaiter travailler plus

Souhaitez-vous travailler plus ?	
Oui	Non
37%	63%

Source : INSEE - Enquête Emploi 2015

La majorité des salariés souhaitant travailler davantage aimerait pouvoir le faire dans le cadre de leur emploi actuel



Source : INSEE - Enquête Emploi 2015

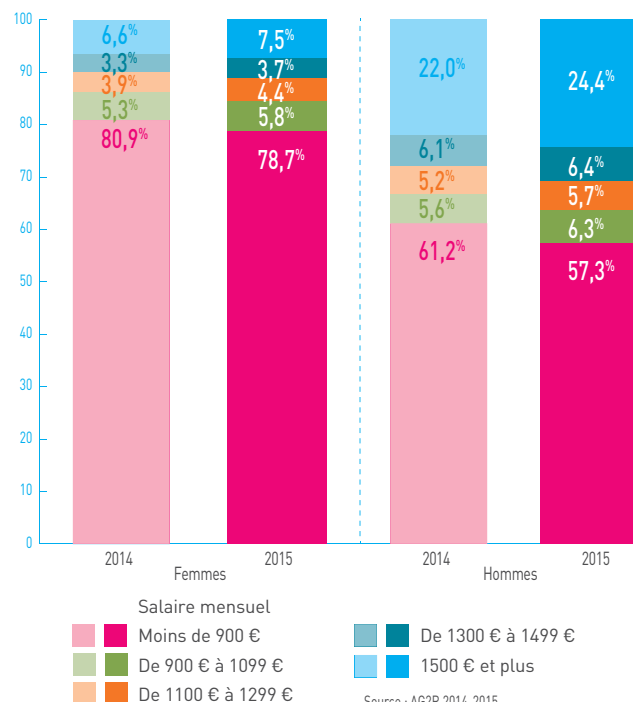
4/ LES RÉMUNÉRATIONS

● RÉPARTITION DU SALAIRE MENSUEL PAR SEXE ET TRANCHE DE SALAIRE

Des niveaux de rémunération différents entre les hommes et les femmes qui traduisent des situations d'emploi différentes

Ces différences sont largement liées à deux facteurs :
 > l'accès plus fréquent des hommes aux postes plus élevés dans la classification, et notamment au statut cadre ;
 > une part plus importante de femmes travaille à temps partiel.

En 2015, la proportion de salariés situés dans la tranche de salaires la plus basse (moins de 900€ mensuel) a nettement diminué par rapport à 2014. Cette baisse est plus importante pour les hommes (-3,9 points) que pour les femmes (-2,3 points).



Au 1^{er} janvier 2017, le minimum conventionnel AS1 était **2,6%** plus élevé que le Smic

5/ LES MOUVEMENTS DES EFFECTIFS

● RECRUTEMENT



On peut estimer le besoin en emplois « pérennes », c'est-à-dire en CDI et sur des temps hebdomadaires supérieurs à un mi-temps, à environ 16 000.

Le nombre d'embauches en CDI s'élève à près de 40 000 personnes. D'après les données fournies par Pôle Emploi évaluant à 40% la part des embauches sur des contrats d'un mi-temps ou plus, le nombre d'embauches en CDI sur des mi-temps ou plus serait donc de l'ordre de 16 000 personnes.

À l'image de l'ensemble des secteurs, la majorité des recrutements se fait en CDD

Type de contrat	Embauches (hors Article 7)	
	Effectifs	Pourcentage
CDI	37 982	9 %
CDD de remplacement	300 716	68 %
CDD pour surcroît de travail	99 567	23 %
Total	438 265	100 %

Source : Enquête de Branche 2012 - 2014. L'échantillon restreint des entreprises réalisant plus de 20M€ de chiffre d'affaires peut être source de variations du nombre d'effectifs.

Si dans le secteur, près de 83% des emplois sont des CDI, les recrutements se font majoritairement en CDD. Ces données sont communes à la situation du secteur marchand où, selon l'INSEE, 90% des embauches se font en CDD ou en intérim.

Structurellement les flux très importants de recrutements en CDD de remplacement s'expliquent par le fait que l'activité de nettoyage est un service qui doit être rendu de manière continue. Ainsi, les congés des salariés font l'objet de remplacements pour assurer la prestation. Une part importante de ces recrutements a lieu durant la période estivale. De plus, les parcours d'intégration des agents de service passent fréquemment par des signatures préalables de contrats successifs avant une stabilisation.

● DÉPARTS

88 % des départs sont liés à des fins de CDD

Motifs de départ	Départ hors Article 7
Fin de CDD	88,0 %
Démissions	4,1 %
Licenciements	3,4 %
Autres départs	1,6 %
Fin de période d'essai	1,2 %
Retraites	0,9 %
Ruptures conventionnelles	0,7 %
Invalidité, décès	0,1 %
Total	100 %

Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

● POIDS DE L'ARTICLE 7

Les transferts via l'article 7 représentent 10 % des embauches

	Hors Article 7	Via Article 7	Total
Total embauches	90 %	10 %	100 %
Embauches en CDI uniquement	42 %	58 %	100 %
Total départs	95 %	5 %	100 %

Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

En revanche, les embauches via l'article 7 représentent plus de la moitié des embauches en CDI dans le secteur.

6/ LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DE TRAJET

● ACCIDENTS DU TRAVAIL

Évolution des accidents du travail

Évolution des accidents du travail	2013	2014	2015
Accidents avec arrêt	14 308	14 377	14 668
Accidents ayant entraîné une incapacité permanente	1 098	1 059	1 005
Journées perdues par incapacité temporaire	1 181 374	1 230 541	1 280 355
Décès	9	8	4

Source : Assurance Maladie

Selon la classification, les accidents 2015, avec au moins 4 jours d'arrêt se répartissent globalement entre les 3 grands risques suivants :

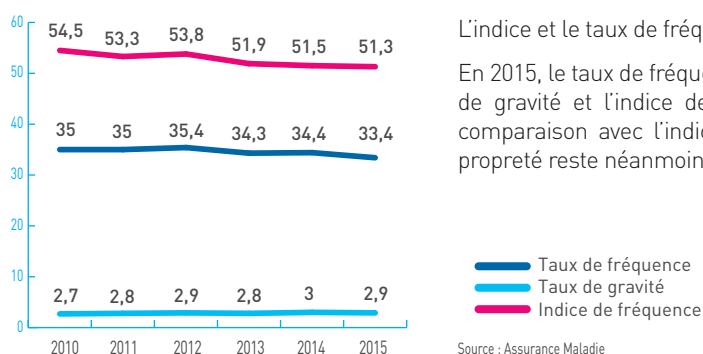
- > La **manutention manuelle** à l'origine de la moitié des accidents : 45% des cas ;
- > Les **chutes de hauteur** : 23% des cas ;
- > Les **chutes de plain-pied** : 20% des cas.

Enfin, la répartition des accidents de travail par âge est en corrélation avec la pyramide des âges du secteur : plus 60% des cas concernent des personnes qui ont plus de 40 ans, d'où la nécessité de mener une politique de prévention qui contribue à diminuer le risque à sa source afin de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Le nombre d'accidents du travail dans la profession augmente de 2% en 2015 pour atteindre 14 668 accidents. Depuis 8 ans, le nombre de nouvelles incapacités permanentes liées à un accident du travail diminue. Cette diminution est également observée en 2015 où les nouvelles IP atteignent 1 005 (-5,1%). Le nombre de journées d'incapacité temporaire continue d'augmenter (+4% par rapport à 2014) atteignant 1 280 355 de journées de travail perdues en 2015.

Ces chiffres doivent être rapportés à la croissance globale de l'activité.

Le taux de fréquence a baissé de 12 points en 15 ans



L'indice et le taux de fréquence baissent régulièrement depuis 2010.

En 2015, le taux de fréquence baisse de 1 point par rapport à 2014, tandis que le taux de gravité et l'indice de fréquence restent proche des années précédentes. En comparaison avec l'indice national (33,9), l'indice de fréquence du secteur de la propreté reste néanmoins élevé.

● ACCIDENTS DE TRAJET

Les accidents de trajet constituent également un risque important pour les salariés du secteur

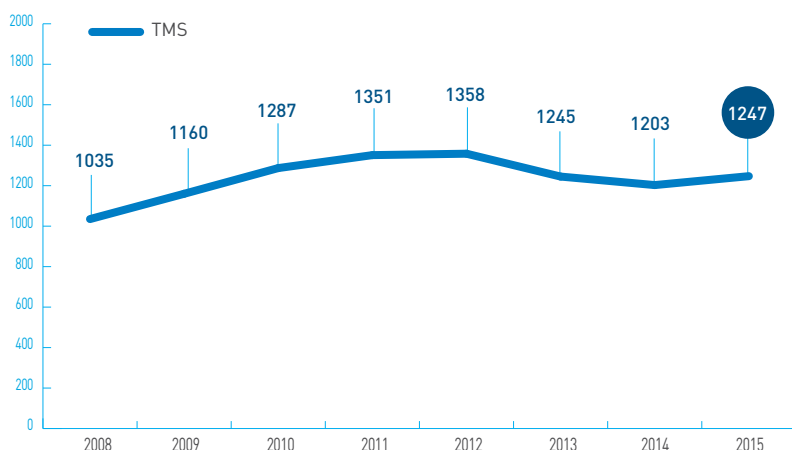
Évolution des accidents de trajet	2013	2014	2015
Accidents avec arrêt	2 752	2 415	2 562
Accidents ayant entraîné une incapacité permanente	300	277	254
Journées perdues par incapacité temporaire	257 935	245 141	244 652
Décès	6	8	7

Source : Assurance Maladie

En 2015, les chiffres présentent une hausse des accidents de trajet avec arrêts (+6%). Le nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente et le nombre de journées perdues par incapacité temporaire sont en baisse. Les accidents de trajet constituent un risque majeur au regard de leur gravité, ils représentent 63% des causes de décès en 2015.

● MALADIES PROFESSIONNELLES

Après deux années de baisse, une légère hausse des troubles musculo-squelettiques (TMS) en 2015



Source : Assurance Maladie

Après un repli du nombre de TMS constaté sur deux années consécutives dans le secteur, une hausse de 3,7% par rapport à 2014 est observée en 2015, tandis que les chiffres nationaux présentent une baisse de 1,4%. Ces évolutions sont à interpréter dans le contexte d'une augmentation de l'activité salariée dans le secteur de la propreté.

Les TMS comptent pour 97% des maladies professionnelles du secteur.

→ POUR PLUS DE DÉTAILS

Sur la prévention et la Santé & Sécurité au Travail dans la Branche, consulter la page 50, chapitre « Actions prioritaires de la Branche Propreté et Services Associés »

● DÉFINITIONS

INDICE DE FRÉQUENCE

Nombre d'arrêts de plus de 24h pour 1 000 salariés :
 $(\text{accidents avec arrêt} / \text{effectif salarié}) \times 1000$

TAUX DE FRÉQUENCE

Nombre d'arrêts de plus de 24h par million d'heures déclarées :
 $(\text{accidents avec arrêt} / \text{h travaillées}) \times 1000000$

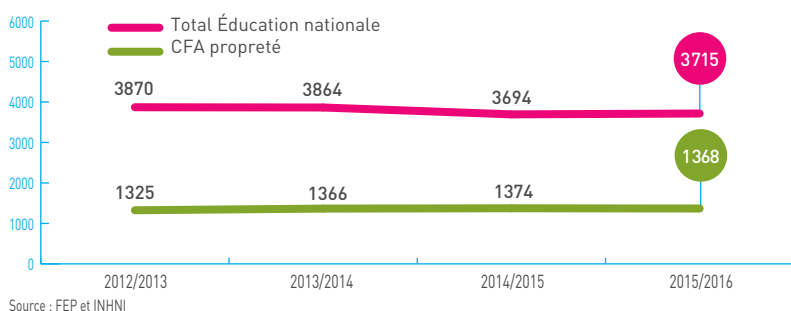
TAUX DE GRAVITÉ

Nombre de journées perdues pour incapacité temporaire par millier d'heures travaillées :
 $(\text{journées IT} / \text{h travaillées}) \times 1000$

III / FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

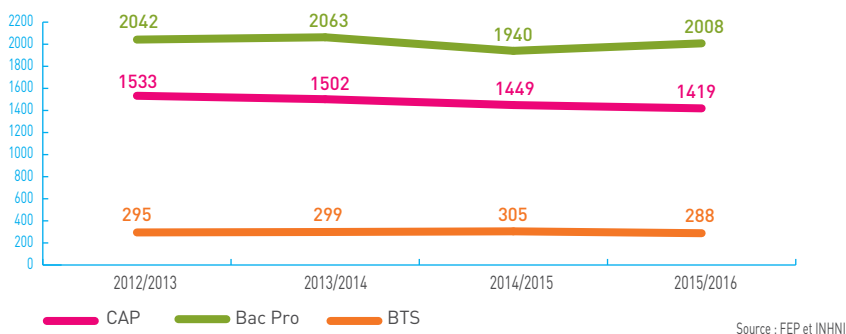
1/ LA FORMATION INITIALE

La filière de formation de la propreté compte plus de 5 000 jeunes en 2016



+ DE
5 000
jeunes en
formation initiale

Les effectifs en Bac Pro ont augmenté de 3,5% pour l'année 2015/2016



● CLASSE PRÉCÉDENTE SELON LE DIPLÔME PRÉPARÉ DANS LES LYCÉES PROFESSIONNELS

Une proportion importante d'élèves provient de 3^e Générale

Parmi les jeunes en lycée professionnel :

- > **35%** des élèves de CAP proviennent de 3^e Générale et **30%** de 3^e SEGPA/EREA.
- > Les effectifs des Bac Pro HPS sont composés à hauteur de **62%** d'élèves de 3^e Générale.
- > Les BTS MSE sont alimentés par **25%** de Bac Pro HE, par **29%** de jeunes issus de Bac Technologique, et par **8%** de Bac Général.

● RÉPARTITION PAR ÂGE SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

Les élèves des lycées professionnels sont nettement plus jeunes que ceux des CFA



Le relais semble bien se faire entre les structures : les plus jeunes (17-20 ans) sont accueillis dans les lycées professionnels et les 20 ans et plus dans les CFA.

Source : Observatoire des métiers - Panel d'une quarantaine de lycées professionnels 2014

● RÉUSSITE AUX EXAMENS SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

Des taux de réussite aux examens en augmentation par rapport à l'an dernier

	Lycée professionnel		CFA		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Reçu	477	81 %	405	77 %	882	79 %
Non reçu	110	19 %	119	23 %	229	21 %
Total	587	100 %	524	100 %	1 111	100 %

Source : Observatoire des métiers - Panel d'une quarantaine de lycées professionnels 2014

- > Le taux de réussite aux examens des apprentis (tous diplômes communs confondus) est de **77 %** et reste stable par rapport à l'an dernier.
- > En revanche, celui des lycéens est en augmentation de 8 points par rapport à l'an dernier avec **81 %** (contre 73 %).
- > Dans l'ensemble le taux de réussite augmente de 4 points en 2014.

2/ LA FORMATION CONTINUE

● RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DU DISPOSITIF

Une baisse du nombre de stagiaires traduisant principalement l'attentisme lié à la réforme de la formation professionnelle de 2014

	Nombre de stagiaires				
	2012	2013	2014	2015	2016*
Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés	1 916	10 919	1 322	2 094	55 301
Plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus	57 325	46 812	51 206	34 830	
Contrats de professionnalisation	2 318	2 777	2 962	2 941	2 837
Période de professionnalisation	5 784	5 746	4 147	1 398	3 134
Droit individuel à la formation	749	1 474	1 756		
CPF (Compte Personnel de Formation)				1 651	4 295
Autres (CSP, POE...)			380	127	337
Total	68 092	67 728	61 773	43 041	65 904

Source : OPCA-Transports et Services. *Données 2016 provisoires

- > Le nombre de stagiaires connaît une baisse depuis 2012 qui s'est accentuée en 2015 du fait de l'impact de la réforme de la formation professionnelle, qui a produit **un attentisme visible** dès 2014. Les premières données disponibles pour l'année 2016 montrent un redémarrage des départs en formation avec un nombre de stagiaires équivalent à celui observé en 2013.
- > **Les contrats de professionnalisation affichent une stabilisation** au cours des deux dernières années qui semble également se confirmer en 2016.
- > En 2016, **le Compte Personnel de Formation connaît un fort dynamisme** (plus de 4000 stagiaires recensés, soit une hausse de 160 % en un an).

● TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS DE LA BRANCHE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le taux d'accès à la formation oscille entre 10% et 20% selon les années

Taux d'accès à la formation des salariés de la Branche	
1994	8%
2012	17%
2013	17%
2014	15%
2015	ND*

Source : OPCA-Transports et Services - Acoess; Taux d'accès = nombre de stagiaires/population salariée
*ND : Non Disponible

Le taux d'accès à la formation continue a fortement augmenté depuis 1994. Il oscille entre 15 et 20% ces dernières années, dans un secteur où l'organisation des départs en formation (horaires décalés, temps partiel, multi-emploi) est complexe à gérer.

● CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION EN 2015

36% des contrats de professionnalisation ont concerné des «jeunes»

	Total
Contrats de professionnalisation jeunes	1 045
Contrats de professionnalisation adultes	1 896
Total	2 941

Source : OPCA-Transports et Services

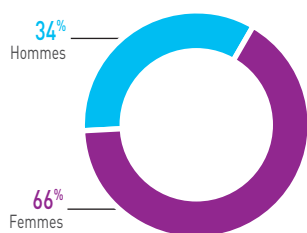
Le nombre de contrats de professionnalisation est stable par rapport à 2014.

Un nombre élevé de 323 contrats de professionnalisation (11%) ont été signés par des personnes en situation de handicap.

● TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR SEXE EN 2015

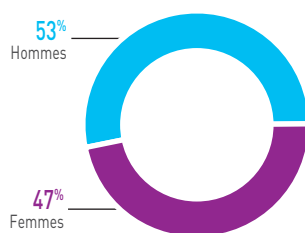
En 2015, les hommes sont légèrement plus nombreux en formation que les femmes

Effectif total des entreprises cotisantes



Source : OPCA-Transports et Services

Effectif formé



Si le taux d'accès reste favorable aux hommes (ils représentent plus d'un tiers des salariés mais plus de la moitié des stagiaires), le déséquilibre tend à se restreindre depuis une dizaine d'années. Depuis 2008, on observe une légère progression de la part des femmes dans les effectifs formés.

L'accès des femmes aux formations est assez variable selon le dispositif

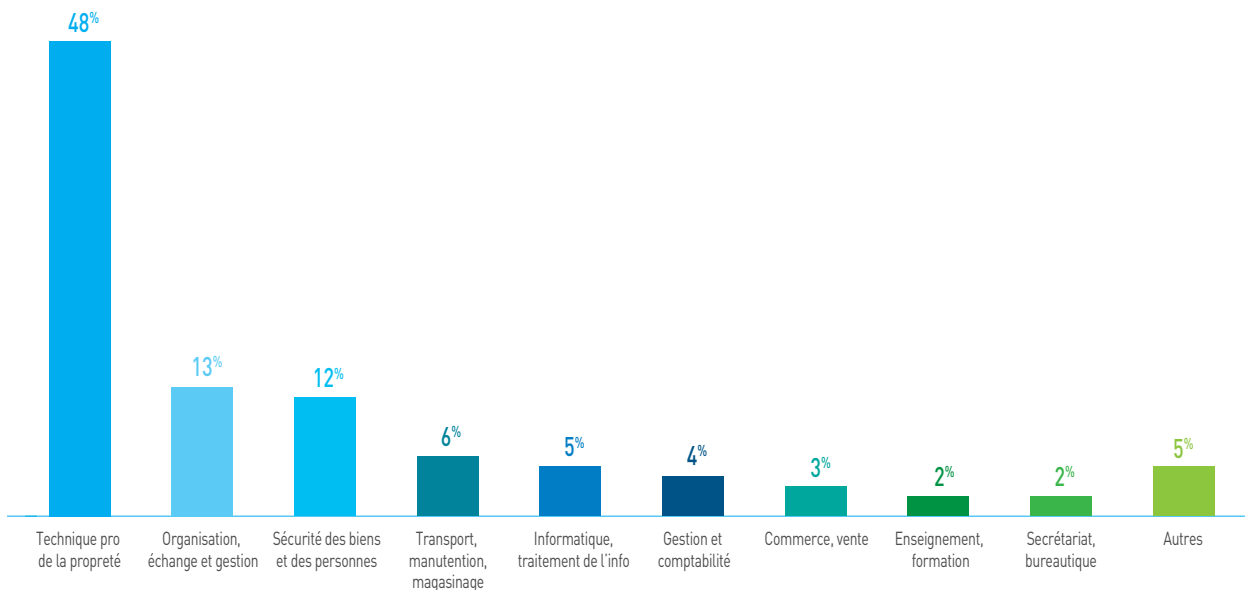
En 2015, c'est le dispositif de la période de professionnalisation qui était le plus féminisé. Le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et le CPF (Compte Personnel de Formation), à l'inverse, sont les dispositifs qui comprennent une proportion plus faible de femmes.

	Part des femmes bénéficiaires
Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés	38%
Plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus	48%
Contrats de professionnalisation	47%
Période de professionnalisation	52%
CPF	40%
Total	47%

Source : OPCA-Transports et Services

● RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DU THÈME DE FORMATION

Les « techniques métiers » restent les plus recherchées par les entreprises



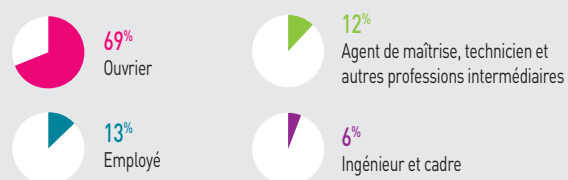
Source : OPCA-Transports et Services

La Branche a mis en œuvre des certifications qui répondent aux besoins de formation des entreprises. Pour plus d'informations concernant les Certificats de Branche et les Compétences clés, voir pages 38 et 40.

À noter que les formations liées à la sécurité des biens et des personnes (habilitation électrique, ergonomie, sauveteur secouriste du travail, hygiène et santé au travail...) ont fortement augmenté sur l'année 2015.

● RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

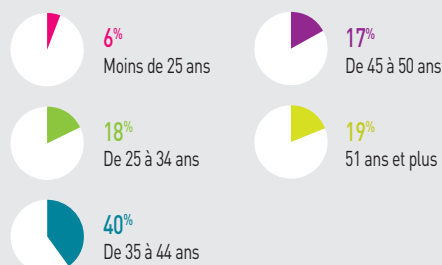
69% des stagiaires sont catégorisés comme ouvriers



Source : OPCA-Transports et Services

● RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR ÂGE

19% des stagiaires ont plus de 50 ans, montrant un bon accès des seniors à la formation



Source : OPCA-Transports et Services

LES ACTIONS PRIORITAIRES

DE LA BRANCHE PROPRETÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS

I. Développement durable.....	32 à 33
II. Économie et marché.....	34 à 35
III. Information et orientation.....	36 à 37
IV. CQP de Branche.....	38 à 39
V. Compétences Clés.....	40 à 41
VI. Soutien à l'Alternance.....	42 à 43
VII. Apprentissage.....	44 à 45
VIII. Insertion par l'économie.....	46 à 47
IX. Handicap.....	48 à 49
X. Santé et sécurité au travail.....	50 à 51



I / DÉVELOPPEMENT DURABLE

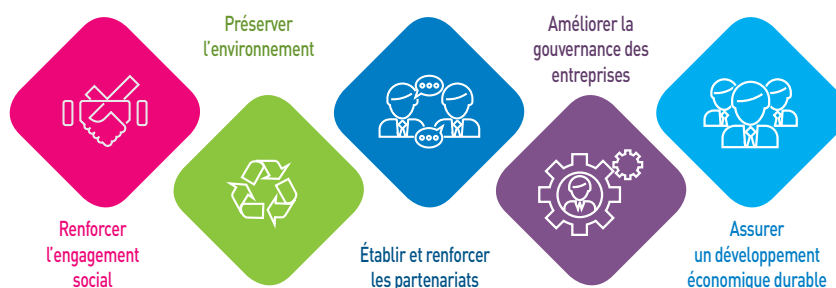
Accompagner les entreprises de propreté dans la mise en place d'une stratégie de développement durable

● LES ENJEUX

Les entreprises de propreté ont un rôle social et environnemental majeur. La Branche les accompagne dans la mise en place de démarches de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et de Développement Durable.

● LE DISPOSITIF

Depuis 2008, la FEP déploie un programme ambitieux de 51 actions en faveur du développement durable avec des indicateurs spécifiques visant à répondre aux 5 grands objectifs de Branche :



Pour soutenir les entreprises de propreté dans la mise en œuvre de leur politique RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises), la FEP a mis en place un programme d'accompagnement de tous les acteurs de l'entreprise - du dirigeant à l'agent de propreté - ainsi que des outils innovants d'autodiagnostic et de reporting.

Depuis 2013, la FEP propose aux entreprises de propreté un outil spécifique de gestion des émissions de gaz à effet de serre, CarbonArtik. Disponible sur une plateforme web, **les entreprises ont accès à une base d'actions concrètes pour réduire l'impact environnemental de leurs activités.**

Prix : la démarche Développement Durable de la FEP a été récompensée

- > 2012 : Prix Entreprises et Environnement, décerné par le ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie
- > 2015 : Prix Innovation RSE 2015 du Cercle Humania, un réseau d'échanges et de réflexions sur les ressources humaines, en partenariat avec Les Echos



La FEP est membre de :

- > L'ORSE (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises)
- > L'Observatoire des Achats Responsables (ObsAR)
- > OREE (Organisation pour le Respect de l'Environnement dans l'Entreprise)

Par ailleurs, la FEP participe à la plateforme RSE, une instance de concertation et de réflexion spécialisée au sein du Commissariat général France-Stratégie auprès du Premier ministre. Son objectif est de promouvoir la responsabilité sociétale des entreprises.



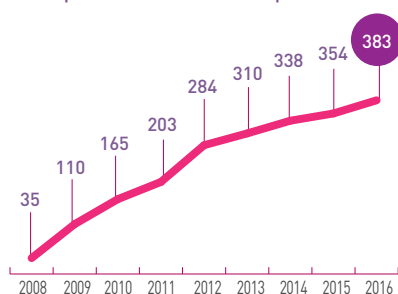
Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises



● LES CHIFFRES CLÉS

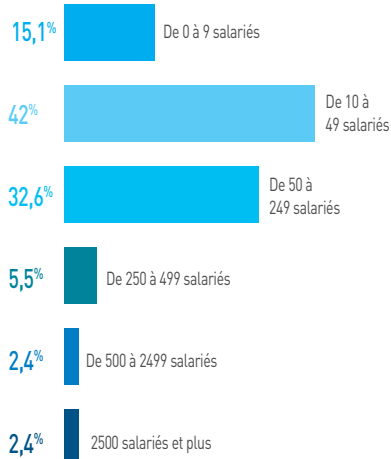
377 entreprises (PME) engagées dans la démarche Développement Durable en France au 31 décembre 2016

6 accompagnements de grandes entreprises dans le cadre du dispositif spécifique pour les entreprises à implantations multiples



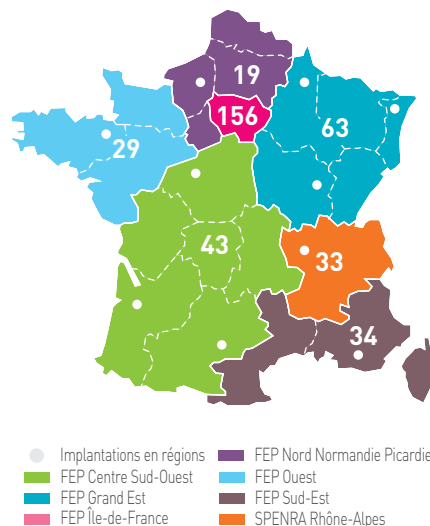
Ces entreprises représentent **près de 320 000 salariés**, ce qui représente 66 % des effectifs du secteur.

Des entreprises de toutes tailles ont participé au dispositif de formation-action



Nota : les tailles d'entreprises sont exprimées en équivalent temps plein (ETP)

Les entreprises participantes sont réparties sur l'ensemble du territoire



Depuis le lancement des dispositifs d'accompagnement en 2009, **plus de 850 jours de formation ont eu lieu**

	Nombre de jours de formation
Formation collective	302
Accompagnement individuel en entreprise	624
TOTAL	926 soit près de 6 400 heures de formation

10 actions phares engagées par les entreprises

Volet social	Volet environnemental	Volet gouvernance/économique
Prévention des TMS et sécurité au travail	Intégration de critères environnementaux dans l'achat de produits et matériels	« Culture du pilotage » avec la mise en place d'indicateurs
Formation des salariés	Formation des salariés aux éco-gestes	Mise en place de partenariats territoriaux et mécénat avec les associations, les collectivités...
Formalisation d'outils pour la gestion des RH/GPEC	Mise en place d'offres de prestation sur le tri des déchets	
Travail en journée-continu	Gestion des déplacements (véhicules, éco-conduite, rationalisation des tournées...)	

LES SERVICES

Formation-action collective, ateliers « Découverte de la démarche Développement Durable » et « Valorisez votre démarche Développement Durable », Clubs développement durable régionaux, outils pédagogiques à destination des agents de propreté, plateforme internet d'autodiagnostic et de reporting, outil de gestion des émissions de gaz à effet de serre CarbonArtik...

→ POUR EN SAVOIR PLUS : www.monde-proprete.com/thematiques/developpement-durable

Les publications et les études



Rapport développement durable 2016 (données 2015)



Guide ORSE/MEDEF sur les initiatives sectorielles RSE, 2^e édition

II / ÉCONOMIE ET MARCHÉ

Accompagner les entreprises de propreté dans leur développement économique

● LES ENJEUX

Les entreprises de propreté sont confrontées à des défis particuliers, qui interrogent leurs modèles économiques et les relations qu'elles entretiennent avec leurs donneurs d'ordres. La Branche a mis en place plusieurs dispositifs à leur attention pour les accompagner dans leur développement et les aider à mieux répondre aux besoins de leurs clients.

● LES DISPOSITIFS

Depuis 2014, le Fare Propreté a mis en place à la demande de la FEP une série de dispositifs dans le domaine « Économie et marché » :

- > La formation pour dirigeants HEC Monde de la Propreté « Réinventer son entreprise »,
- > Les « Ateliers de la relation Client-Prestataire »,
- > L'accompagnement vers le travail en continu-en journée,
- > Le dispositif d'appui dans la recherche d'aides économiques.



● LES CHIFFRES CLÉS

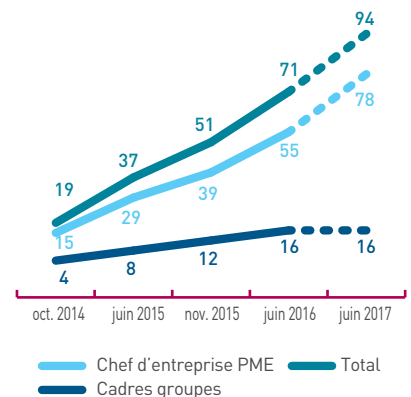
La formation pour dirigeants HEC Monde de la Propreté « Réinventer son entreprise »

Chaque année, une promotion d'une vingtaine de managers d'entreprises de propreté (dirigeants de PME ou cadres de grands groupes) suivent une formation en 6 modules de 3 jours dans le cadre du programme sur mesure d'HEC Executive Education. En s'appuyant sur des conférences dans le domaine de l'économie, des finances, du marketing mais aussi de la sociologie, psychologie, ils sont

invités à repenser leur business model et à élaborer un projet d'entreprise renouvelée.

Les « anciens » de la formation se retrouvent dans un cercle de réflexion et d'échanges, qui a vocation à contribuer aux travaux de la Branche et à partager les bonnes pratiques : la communauté HEC dans le Monde de la Propreté.

Les membres de la communauté HEC dans le Monde de la Propreté :



LES SERVICES

Accompagnement du développement économique et social des entreprises

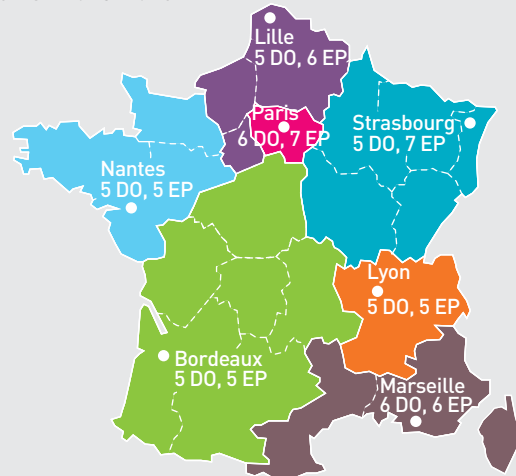
→ POUR EN SAVOIR PLUS : www.monde-proprete.com/thematiques/economie-et-marche

→ CONTACT : m.guerrien@fare.asso.fr

37 entreprises donneurs d'ordres et 41 entreprises de propreté ont participé aux 7 séries d'ateliers de la relation client en région en 2015-2016

Les «Ateliers de la Relation Client-Prestataire»

Cet espace de dialogue réunit des entreprises de propreté et des donneurs d'ordres pour, au moyen de méthodes d'animation et production originales, partager un diagnostic, identifier les facteurs et les relations-clefs qui favorisent la satisfaction client. Ce Think Tank se déploie en réseau dans les territoires : il vise à accompagner la réflexion de la Branche sur l'évolution de la profession et du métier, et permet aux donneurs d'ordres et entreprises de propreté de mieux cerner leurs attentes et contraintes réciproques.



L'accompagnement vers le travail en continu-en journée

Le travail en continu-en journée est un levier de développement de l'activité. Il permet une meilleure valorisation des services de propreté, tout en répondant à un objectif d'amélioration des conditions de travail et de vie des agents de service.

Chartes, ateliers, boîtes à outil, dispositif d'accompagnement : depuis la première conférence de progrès en 2008, de nombreuses initiatives ont été mises en place par la Branche pour encourager le développement du travail en journée.

Les dynamiques locales qui s'engagent dans les territoires jouent un rôle majeur dans le développement du travail en continu-en journée

> **Les signataires de chartes se comptent par centaines** à Nantes, Rennes et Caen.

> Dans les villes de Nantes et Rennes, **le nombre de salariés concernés**

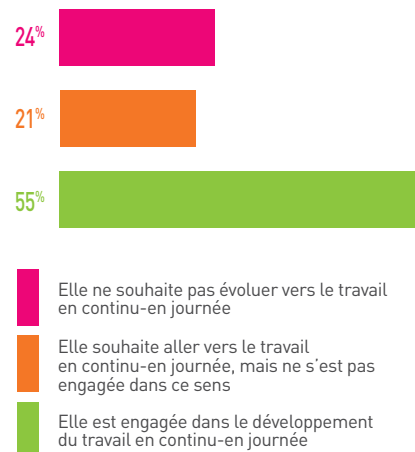
par le travail en continu a triplé pour atteindre 2275 personnes (source : étude MSI, 2015)

Les résultats sont encourageants puisque de nombreuses entreprises se disent engagées pour le travail en continu et en journée (cf. schéma colonne droite).

Des dispositifs d'accompagnement sont proposés depuis 2015 dans les différentes régions pour aider les entreprises de propreté et les donneurs d'ordres à opérer un changement effectif d'organisation.

À travers un suivi collectif et individualisé, il aide les entreprises de propreté et les donneurs d'ordres qui s'engagent dans la démarche à identifier et surmonter les obstacles et les freins à la mise en place d'un nouveau mode de production de la propreté.

Quelle politique mène votre entreprise concernant le travail en temps continu-en journée ?

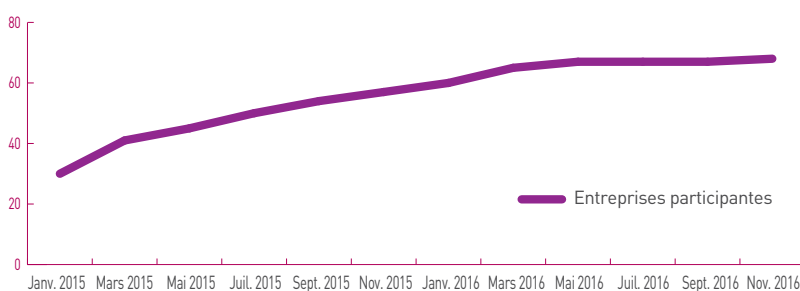


Source : Enquête de Branche sur l'année 2014

Le dispositif d'appui dans la recherche d'aides économiques

Les entreprises de propreté peuvent parfois être éligibles à des aides économiques dont elles n'ont pas forcément connaissance, notamment les plus petites d'entre elles. La Branche a mis en place un service qui

permet aux entreprises de bénéficier d'une veille et de prendre connaissance des aides auxquelles elles peuvent prétendre, en fonction notamment de leurs caractéristiques RSE et de leur implantation territoriale.



Les publications



À consulter sur : www.mondeproprete.com

III / INFORMATION ET ORIENTATION

Informer et orienter pour répondre aux besoins en candidats des entreprises de propreté

● LES ENJEUX

Les entreprises de propreté ont de forts besoins en matière de recrutement, notamment en candidats qualifiés. Pour autant, trop peu de publics s'inscrivent dans les filières du secteur et font le choix de s'intégrer dans les entreprises de propreté. Il est nécessaire de renforcer l'attractivité du secteur et d'améliorer la visibilité des formations, des métiers et des parcours.

● LE DISPOSITIF

La Branche a choisi de se positionner en acteur fort dans le paysage national et territorial de l'information et de l'orientation. À tout stade de l'orientation, le public doit pouvoir trouver une réponse vers la propreté. Les conseillers en emploi, formation et orientation doivent disposer des informations sur le secteur et connaître les arguments qui leur permettront d'orienter leur public vers les métiers de la Propreté.

Dans le cadre de la convention générale de coopération signée entre le Ministère de l'Éducation nationale et la FEP, de nombreux outils de découverte professionnelle sont conçus et mis à disposition des acteurs de l'information et de l'orientation scolaire. L'ensemble de ces outils sont consultables et téléchargeables sur www.itineraire-proprete.com.

De même, les acteurs territoriaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation sont mobilisés par les délégués régionaux du Fare Propreté pour décliner les conventions de partenariats nationales (notamment celles avec le Conseil National des missions locales, le Réseau des Carif Oref...) en plans d'actions régionaux. Des partenariats sont également construits autour des questions de la découverte des métiers et des filières, de la professionnalisation des acteurs et la mise à disposition d'outils permettant de valoriser le secteur et sensibiliser le public à l'importance des métiers de la Propreté dans notre société.

Ces actions visent à :



LES SERVICES

Actions d'information des conseillers et des publics grâce au dispositif « Connaître et Choisir Le Monde de la Propreté », mise à disposition pour les conseillers du kit sectoriel propreté, animation du réseau CET/ambassadeurs avec des réunions nationales et territoriales, diffusion d'un guide et formation d'une demi-journée sur les actions et missions des CET et ambassadeurs.

→ POUR EN SAVOIR PLUS : www.itineraire-proprete.com – www.monde-proprete.com/thematiques/emploi-et-formation
→ CONTACT : formation@federation-proprete.com

● LES CHIFFRES CLÉS

De nombreuses actions d'information menées en milieu scolaire

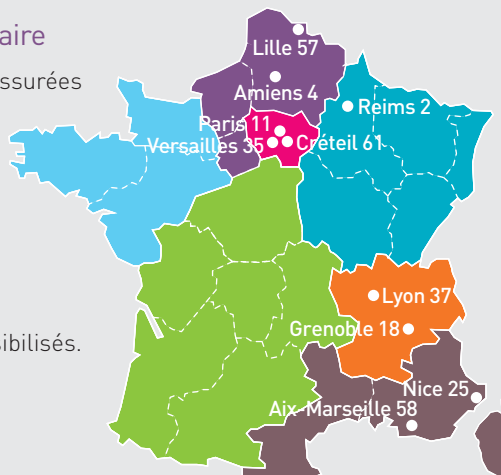
- > La Branche met en œuvre des séances de découverte professionnelle assurées en présentiel par des conférenciers pédagogues.

Pour l'année 2015/2016, ce sont 308 interventions qui ont été réalisées dans les territoires.

À noter que le dispositif DP3 a été supprimé. L'année 2016/2017 sera une année de transition vers le Parcours Avenir avec un nouveau dispositif allant de la 6^e à la terminale.

- > Le nombre de jeunes sensibilisés par ces interventions reste élevé.

Durant l'année scolaire 2015/2016, ce sont 5600 jeunes qui ont été sensibilisés.



Un réseau dynamique de jeunes ambassadeurs

Pour promouvoir les métiers de la Propreté auprès des jeunes, des familles et équipes éducatives, la fédération des entreprises de propreté s'est appuyé sur des Centres de Formation des Apprentis (CFA) et des établissements scolaires pour constituer et animer un réseau de professionnels (anciens élèves et apprentis) apte à intervenir lors de salons, forums, journées portes ouvertes, conférences, témoignages, etc.

En 2016, 4 CFA et 2 lycées professionnels ont lancé leur réseau de jeunes ambassadeurs, 149 anciens apprentis et élèves se sont engagés à assurer au moins une intervention par an auprès des publics.



Une présence remarquée lors du Salon Européen de l'Éducation

Le Monde de la Propreté était présent à « l'Aventure des Métiers » dans le cadre du Salon Européen de l'Éducation qui s'est tenu les 18, 19 et 20 novembre 2016 au Parc des expositions de Paris.

Sur un stand de 70 m², les visiteurs ont pu :

- > suivre un concours de laveurs de vitres,
- > manipuler une monobrosse,
- > jouer à « Orientation Propreté », le 1^{er} jeu pédagogique de découverte des métiers de la Propreté.

En 3 jours, plus de 1 020 visiteurs, venus construire leur projet d'orientation et de métiers, ont découvert les formations et les métiers de la Propreté.



Un décryptage pédagogique pour découvrir l'alternance

Une vidéo pédagogique a été réalisée pour aider les publics à comprendre les différents contrats d'alternance qui permettent de se former aux métiers de la Propreté. Dans un format court et dynamique, un YouTuber spécialisé dans l'orientation, guide dans la découverte des voies d'accès à cette filière.



IV / CQP DE BRANCHE

Développer la qualification et la certification des salariés par les CQP⁽¹⁾ de la Branche Propreté

● LES ENJEUX

La profession a créé une offre de certification de Branche, complémentaire à la filière diplômante existante. Cette démarche permet notamment :

- > de renforcer le professionnalisme des salariés,
- > d'établir des parcours de progression au sein d'une filière,
- > d'outiller la GRH des entreprises, de favoriser le recrutement et l'intégration de nouveaux salariés,
- > de valoriser l'image du métier.

● LE DISPOSITIF

La filière est constituée de 8 CQP⁽²⁾

- > CQP agent machiniste classique (AMC)
 - > CQP agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP)
 - > CQP chef d'équipe en propreté (CE)
 - > CQP laveur de vitres avec moyens spécifiques (LV)
 - > CQP agent en maintenance multi technique immobilière (AMI)
 - > CQP chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI)
- > CQP chef de site(s)
> CQP responsable de secteur] instaurés en 2014 concernant la maîtrise d'exploitation

Les caractéristiques des CQP de la propreté

- > Structurés en pôles de compétences pour des parcours de formation et une validation modulaires
- > Accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou par la formation
- > Favorisant l'accès à des évolutions et des mobilités professionnelles

Un organisme certificateur de la Branche Propreté, sous le pilotage de la CPNEFP :

- > Instruit les dossiers en vue de la délivrance des CQP par la CPNEFP ;
- > Anime le réseau des organismes de formation habilités « centres d'évaluation » pour garantir la qualité des épreuves de certification ;
- > Mobilise, forme et organise des commissions d'évaluation.

Les passerelles avec d'autres certifications

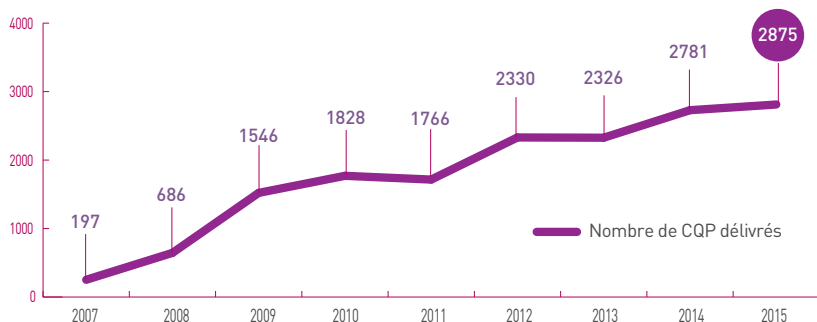
Des passerelles existent déjà : un salarié ayant les deux CQP « AMC » et « AERP » peut obtenir automatiquement le titre professionnel du Ministère de l'emploi « Agent propreté hygiène ».

(1) Certificat de Qualification Professionnelle

(2) Inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

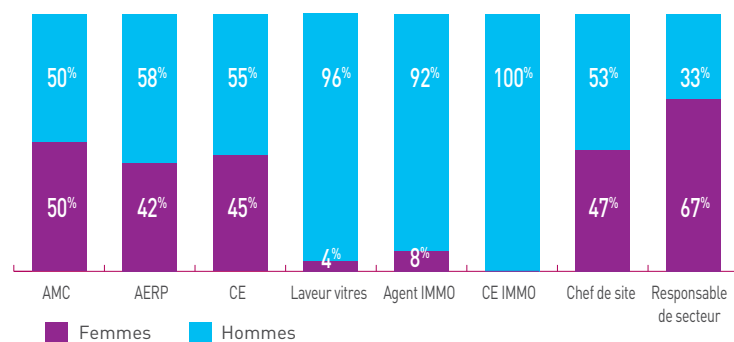
● LES CHIFFRES CLÉS

Le dispositif croît très fortement au fil des ans. Ce sont plus de 16 000 CQP qui ont été délivrés depuis son lancement.



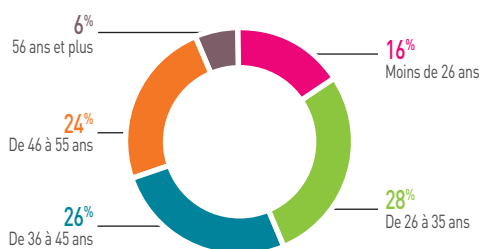
553 entreprises ont participé à la démarche CQP en 2015.

La répartition hommes-femmes varie fortement selon le CQP présenté



Les faibles effectifs des CQP CE IMMO, Chef de site et Responsable de secteur peuvent être sujets à variation.

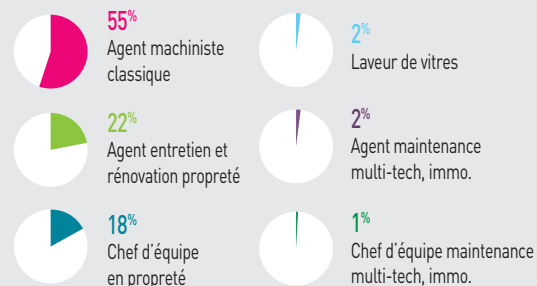
Toutes les tranches d'âges sont bien représentées parmi les candidats



On note des améliorations plus qualitatives dans le fonctionnement du dispositif CQP :

- > le taux de réussite se maintient à plus de 84% depuis 2011. Il est de 86% en 2015,
- > le taux d'absentéisme a diminué fortement : de 31,5% en 2010, il est passé à 13% en 2014, puis à 11% en 2015.

Parmi les CQP «œuvrant», 3 CQP regroupent 95% des candidats évalués



L'évaluation se structure autour d'un réseau composé de :

- > 102 organismes de formation habilités,
- > 304 évaluateurs professionnels,
- > 92 évaluateurs pédagogiques.

LES SERVICES

Une formation certifiante, une prise en charge financière

→ POUR EN SAVOIR PLUS : www.opca-transports-services.com/proprete

→ CONTACT : votre conseiller en région

V / COMPÉTENCES CLÉS

Renforcer la maîtrise des compétences clés des salariés

● LES ENJEUX

Très tôt sensibilisés aux difficultés de maîtrise des savoirs de base de certains salariés du secteur, les partenaires sociaux de la Branche Propreté se sont engagés dans la lutte contre l'illettrisme il y a déjà plus de 15 ans.

● LE DISPOSITIF

Dès 1999, la Branche a développé un dispositif de formation spécifique, intitulé « maîtrise des écrits professionnels » qui était centré sur la maîtrise de la communication orale et écrite en situation professionnelle. Ce choix reposait sur l'idée que l'expression et la compréhension orales étaient la clé de l'évolution professionnelle.

En 15 ans, les évolutions techniques et d'organisation ont entraîné de nouveaux besoins pour les entreprises, leurs clients et leurs salariés et ont fait évoluer cette formation.

Ainsi, pour développer le professionnalisme et faciliter l'évolution professionnelle des salariés, la formation aux écrits professionnels devient la formation « Clés en main ». Les objectifs de cette formation ne sont plus centrés sur la seule acquisition de ces savoirs généraux mais s'élargissent à des savoirs appliqués aux métiers de la Propreté.

Ils doivent permettre aux salariés de développer ou renforcer :

- > des apprentissages incomplets,
- > des savoirs oubliés,
- > des capacités acquises mais qui ont du mal à se transférer dans la sphère professionnelle.

Pour garantir l'acquisition des compétences clés de la propreté, la formation prévoit :

- > un référentiel spécifique à la propreté,
- > une validation continue des compétences acquises en formation,
- > une validation de la Branche professionnelle qui garantit l'acquisition des compétences clés de la propreté : le certificat « Maîtrise des compétences clés de la propreté ».

4 SAVOIRS GÉNÉRAUX (déjà dans écrits pros)

ORAL

(ex : compréhension et expression orales)

ÉCRIT

(ex : lire les consignes du cahier de liaison, les étiquettes, etc.)

CALCUL

(ex : dosage, calcul d'un temps d'intervention)

ESPACE TEMPS

(ex : chronologie des tâches, lecture du plan)

+

6 SAVOIRS APPLIQUÉS

SAVOIRS APPLIQUÉS

(ex : utilisation alarme, digicode)

SAVOIRS TECHNOLOGIQUES

(ex : comprendre le vocabulaire professionnel)

ATTITUDES ET COMPORTEMENTS

(ex : attitudes de service)

GESTES, POSTURES, OBSERVATION

(ex : capacité à mémoriser la disposition des objets, coordonner et anticiper une succession de gestes)

UNIVERS RÉGLEMENTAIRE

(ex : prévention des risques)

OUVERTURE CULTURELLE

(ex : comprendre les différences, réussir à travailler ensemble)

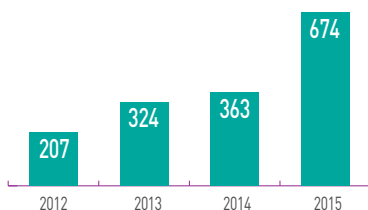
=

COMPÉTENCES
CLÉS
DE LA
PROPRETÉ

● LES CHIFFRES CLÉS

En 2015, 674 candidats se sont présentés au certificat « Maîtrise des compétences clés de la Propreté ».

La certification attire toujours plus de salariés chaque année.



+ DE
1 000
certifications

Depuis le lancement du dispositif « Clés en main » en 2011, plus de 1 000 certifications ont été délivrées.

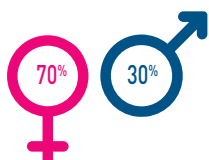
Taux de réussite au certificat

Au fil des années de déploiement du dispositif, le taux de réussite des candidats s'améliore.

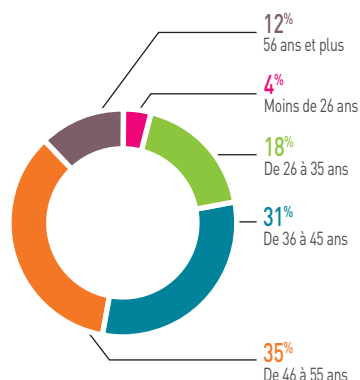
	2012	2013	2014	2015
Taux de réussite annuel	53 %	72 %	80 %	82 %

Caractéristiques des candidats en 2015

Une majorité de femmes, à l'image du secteur



Près de la moitié des candidats ont **plus de 46 ans**



+ DE
7 000
salariés du secteur ont suivi une formation sur les compétences de base depuis 15 ans.

LES SERVICES

Un dispositif d'accompagnement « Clés en main », une formation certifiée, une prise en charge financière.

→ POUR EN SAVOIR PLUS : www.opca-transports-services.com/proprete

→ CONTACT : votre conseiller en région

VI / SOUTIEN À L'ALTERNANCE

Sécuriser les contrats en alternance pour les jeunes via un fonds d'aide

● LES ENJEUX

Secteur d'intégration, la Branche Propreté mène depuis de nombreuses années une politique dynamique et volontariste d'insertion et de qualification qui vise particulièrement les jeunes. Ces publics sont parfois confrontés à des difficultés sociales et financières pouvant compromettre la réussite de leur parcours.

● LE DISPOSITIF

Pour soutenir l'alternance auprès des entreprises et auprès des jeunes, le Fare Propreté a créé le Fonds d'Aide aux Jeunes en Alternance (moins de 26 ans).

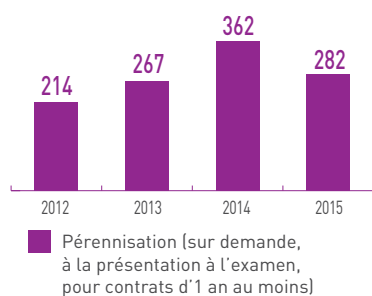
Le FAJA est dédié aux apprentis des CFA Propreté et aux jeunes recrutés en contrat de professionnalisation pour préparer un Certificat de qualification professionnelle (CQP) Propreté au sein d'un GEIQ Propreté.

Il a pour objectifs de :

- > **Conforter l'engagement des entreprises dans le développement de l'alternance** en luttant contre les ruptures anticipées de contrats.
- > **Améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes** en apportant des éléments de réponses à leurs difficultés sociales et financières qui pourraient porter préjudice au bon déroulement de leur contrat.
- > **Favoriser la mobilité** en permettant l'accès à la formation à des jeunes de zones géographiques éloignées des centres de formation du secteur.
- > **Limiter les risques de rupture** en venant en aide aux jeunes qui rencontrent des difficultés sociales ou financières pendant leur contrat.
- > **Sécuriser l'emploi** en cofinçant des outils d'insertion durable comme le permis de conduire.

● LES CHIFFRES CLÉS

En 2015, ce sont 282 aides de pérennisation qui ont été versées aux entreprises



Source : Fare Propreté

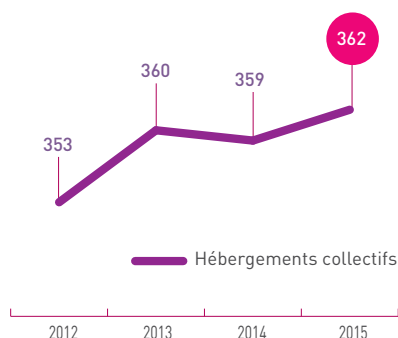
Chaque année, de nombreuses aides sont distribuées aux jeunes de moins de 26 ans en alternance dans la Branche

	2012	2013	2014	2015
AIDE INDIVIDUELLE SYSTÉMATIQUE				
Équipements et fournitures remis aux apprentis	942	820	890	537
AIDES INDIVIDUELLES SUR DOSSIER				
Permis de conduire	66	114	82	87
Aide au logement (avance 1 ^{ers} mois de loyer, frais d'agence, etc.)	31	8	5	15
Aide à la mobilité (prise en charge frais train/essence pour se rendre en entreprise ou au CFA)	22	5	4	8
Secours d'urgences divers	27	7	3	11
Nombre total d'aides attribuées	1 088	954	984	658

Source : Fare Propreté

Des solutions d'hébergement pendant les périodes de formation aux jeunes résidant loin des CFA

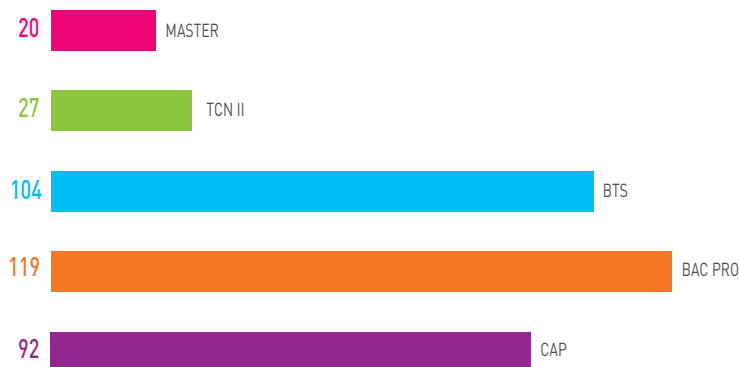
Hébergements collectifs



Source : Fare Propreté

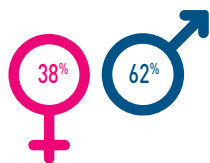
Bénéficiaires

Les difficultés de logement des jeunes deviennent de plus en plus importantes, ce qui a conduit le Fare Propreté à augmenter significativement le nombre de places offertes et donc le budget consacré à cette aide. Les bénéficiaires de ces aides à l'hébergement concernent tous les niveaux de diplôme.



Source : Fare Propreté

38 % des aides collectives sont apportées à des femmes apprenties



Source : Fare Propreté

Plus des deux tiers des aides sont versées à des apprentis de **22 ans et plus**

Source : Fare Propreté

- 68% 22 ans et plus
- 28% De 18 à 21 ans
- 4% Moins de 18 ans

LES SERVICES

Aide financière aux entreprises, aides financières individuelles et collectives aux jeunes en alternance.

→ POUR EN SAVOIR PLUS : www.fare.asso.fr

→ CONTACT : Pour les apprentis : votre CFA en région ou organisme de formation
Pour les entreprises et partenaires : Fare Propreté (contact@fare.asso.fr)

VII / APPRENTISSAGE

Développer l'apprentissage dans les entreprises de propreté

● LES ENJEUX

Les entreprises de propreté font face à des enjeux économiques, sociaux, organisationnels et sociétaux, à relever à court et moyen terme. Dans un contexte où elles ont des besoins importants en embauches liés à leur pyramide des âges vieillissante (8% de moins de 26 ans), les entreprises de propreté ont besoin d'intégrer à la fois des nouvelles compétences et des jeunes. L'apprentissage constitue une voie privilégiée pour répondre à ce double enjeu.

Formation proposée dans 7 CFA Propreté



● LE DISPOSITIF

La filière

- > CAP Agent de Propreté et d'Hygiène (APH)
- > Bac Pro Hygiène Propreté et Stérilisation (HPS)
- > BTS Métiers des Services à l'Environnement (MSE)
- > Titre certifié (bac +3) Responsable de Service Hygiène et Propreté (TCN2)
- > Master (bac +5) Manager du Développement du Multiservice associé à la Propreté

Les CFA

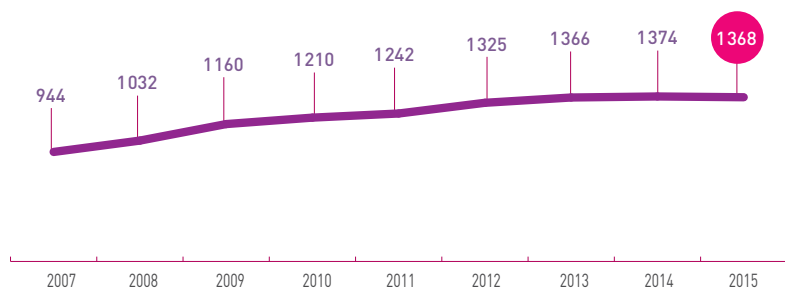
Pour développer l'apprentissage, la Branche s'appuie sur l'INHNI et son réseau de 7 CFA Propreté : Île-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Midi-Pyrénées, Aquitaine, Ouest et Centre.

Les équipes des CFA Propreté offrent un service se déclinant en 4 phases :

- 1/ L'information et le conseil** : définition des profils de poste et de candidat
- 2/ Le recrutement** : sélection des candidats, mises en relation par entretien ou session de job-dating
- 3/ La contractualisation** : prise en charge de la gestion administrative du contrat
- 4/ La formation et le suivi** : formation du Maître d'Apprentissage, formation de l'apprenti salarié et accompagnement individualisé



● LES CHIFFRES CLÉS



Source : INHNI



Des apprentis qui se répartissent dans l'ensemble de la filière d'apprentissage, du CAP au master



33% CAP MHL



35% Bac Pro HPE



23% BTS HPE

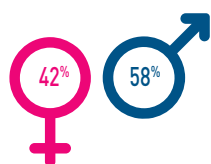


5% TCNII (Bac +3)



4% MDM (Bac +5)

Les hommes sont plus nombreux que les femmes parmi les apprentis dans la Branche



Source : INHNI

Des taux de réussite aux examens élevés

	Taux de réussite aux examens (2016)
CAP Agent de Propreté et d'Hygiène	95 %
Bac Pro Hygiène Propreté et Stérilisation	83 %
BTS Métiers et Services à l'Environnement	72 %
TCNII Responsable de Service Hygiène et Propreté (Bac +3)	98 %
Master Manager du Développement du Multiservice (Bac +5)	n.c (2015 : 85 %)

LES SERVICES

Information, conseil, aide au recrutement et à la contractualisation, formation.

→ POUR EN SAVOIR PLUS : www.inhni.com

→ CONTACT : Votre CFA en région

VIII / INSERTION PAR L'ÉCONOMIE

Aider les entreprises de propreté dans leur sourcing et la réponse aux clauses sociales des marchés publics

● LES ENJEUX

L'Étude Propreté & Insertion par l'Économie a mis en lumière les difficultés d'application des clauses sociales des marchés publics. La Branche a mis en place un dispositif pour aider les entreprises de propreté à faire face à cette complexité.

● LE DISPOSITIF

L'une des réponses apportées par la Branche est le dispositif *inserpropre.fr*. Cet outil didactique rassemble des informations, des ressources et des contacts pour accompagner les entreprises de propreté dans la mise en œuvre de leurs actions d'insertion, en particulier des clauses sociales des marchés publics.

- > **Sourcing** : recrutement de personnes en insertion, de personnes en situation de handicap, contrats d'apprentissage
- > **Clauses sociales des marchés publics** : enjeux, décryptage, conseils et outils pour gérer le critère insertion des marchés
- > **Charte nationale pour l'insertion durable dans les métiers de la Propreté** : référencement des structures d'insertion signataires pour réussir les partenariats



Recruter et former de nouveaux salariés avec les GEIQ* Propreté

*Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

● LES ENJEUX

Les entreprises de propreté sont régulièrement confrontées à des difficultés de recrutement, de formation et de fidélisation de leur personnel. Pour répondre à ces difficultés, les entreprises de propreté ont créé et pilotent 9 GEIQ Propreté avec le soutien de la Branche.

● LE DISPOSITIF

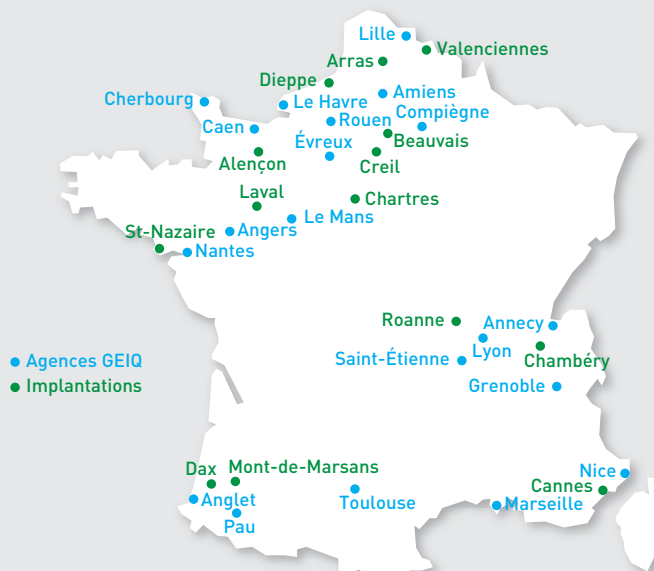
Pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises membres, les GEIQ Propreté organisent des parcours d'insertion et de qualification à destination des personnes éloignées de l'emploi.

Les GEIQ Propreté permettent aux 300 entreprises adhérentes de disposer d'un outil RH efficace pour :

- > Bénéficier de personnels formés selon les besoins,
- > Recruter pour intégrer durablement,
- > Répondre aux obligations d'emploi et clauses sociales,
- > Valoriser l'entreprise dans sa dimension sociétale.

Implantations des GEIQ Propreté

À ce jour, les GEIQ Propreté compte 30 lieux d'implantation (GEIQ & antennes) sur l'ensemble du territoire.



LES CHIFFRES CLÉS

En 5 ans, l'activité des GEIQ Propreté a augmenté de près de 50% (459 000 heures de mise à disposition et 141 000 heures de formation en 2015)

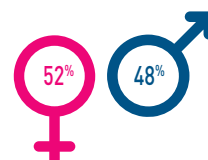


Près de 3/4 des personnes visant une qualification préparent un CQP « Agent Machiniste Classique » avec plus de 90% de réussite aux examens

Plus de **2 150 candidats** aux CQP ont été présentés par les GEIQ Propreté depuis 2008

Source : Organisme Certificateur Propreté

La répartition hommes – femmes est équilibrée



Source : FFGEIQ

Le taux de sortie vers l'emploi à l'issue des parcours est proche de 60%



80% des personnes recrutées sont des publics dits « prioritaires »



35% des personnes recrutées sont des jeunes de moins de 26 ans



6% C'est le nombre d'embauches de personnes en situation de handicap en 2015

Source : FFGEIQ



Parutions



LES SERVICES

Dispositifs d'insertion, recrutement et mise à disposition de personnels, accompagnement social et professionnel, organisation des parcours de formation, réponses aux clauses sociales.

→ POUR EN SAVOIR PLUS : www.inserpropre.fr et www.geiq-proprete.fr

Poursuivre la dynamique

● LES ENJEUX

L'année 2015 a marqué les 10 ans de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Durant cette dernière décennie, le nombre de salariés en situation de handicap a régulièrement progressé pour atteindre l'an passé un taux d'emploi de 7,11% dans la propreté (source Agefiph), bien au-delà de l'obligation légale (6%). Les entreprises de propreté se sont fortement mobilisées et ont développé leurs compétences pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Aujourd'hui, cette dynamique doit pouvoir se maintenir dans le temps et voir ce savoir-faire conforté par de nouveaux outils.

● LE DISPOSITIF

Le Fare Propreté, avec le soutien de l'Agefiph et des acteurs de la Branche, aide les entreprises de propreté en les accompagnant dans toutes leurs démarches favorisant l'emploi des personnes reconnues handicapées. Elle déploie une offre de service répondant à différents niveaux d'appropriation du handicap dans l'entreprise basée sur l'aspect stratégique.

Il s'agit de :

- > **Professionnaliser les PME** en leur proposant des outils pratiques,
- > Proposer des **appuis individuels** aux entreprises,
- > **Impliquer les entreprises** sur le volet handicap en les informant systématiquement sur les actions collectives,
- > Affiner le **maillage territorial** des réseaux handicap,
- > **Professionnaliser et sécuriser les parcours de formation** et d'insertion des publics en situation de handicap,
- > Valoriser, communiquer et **diffuser les bonnes pratiques**.



● LES CHIFFRES CLÉS

102 entreprises ont bénéficié d'une offre de service de la mission handicap

- > **25 entreprises** ont été accompagnées individuellement dont 5 groupes, 2 groupes régionaux et 18 PME avec des approches personnalisées.
- > **77 entreprises** ont participé à un atelier collectif ou à une information thématique «Établir et optimiser votre DOETH», «Le handicap psychique dans la propreté», le nouveau module de sensibilisation au handicap «Le sensikit propreté», «Alternance et handicap».

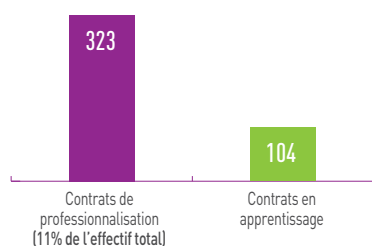
En complément :

- > **3 réunions du Handiclub**, dédiées aux référents handicap ont permis les échanges de pratiques et les ajustements des outils.
- > Le second tome des Essentiels & handicap « **DOETH ; toutes les réponses à toutes les questions que vous vous posez** » est téléchargeable directement sur le portail du Monde de la Propreté.
- > **13 forums recrutements** ont favorisé la rencontre candidats-entreprises.
- > **8 forums d'information à destination des jeunes** dans le cadre de la convention avec Arpejeh ont été animés, dans des lycées et dans les CFA Propreté.
- > **650 candidats** ont visité le stand virtuel de Handi2day pour les deux sessions d'octobre et avril et 150 entretiens réalisés.
- > Deux numéros de la **Handinews** ont été diffusés.

Les réseaux ont été mobilisés

- > **9 sessions d'information** auprès des réseaux spécifiques handicap ont été programmées (Cap emploi 92, Marseille, Bordeaux, Paris...),
- > **6 plans d'actions** avec les délégations régionales de l'Agefiph ont favorisé le déploiement au niveau local (PACA, Hauts de France, Centre Val de Loire, Nouvelle Aquitaine et Pays de Loire).

427 personnes en situation de handicap ont bénéficié d'un contrat en alternance



Les sources Agefiph

- > En 2015 : **104 demandes** d'intervention des entreprises de propreté pour une aide au maintien en emploi de salariés handicapés
- > En 2014 : **113 demandes** identiques.

Sécuriser les parcours des travailleurs handicapés dans la Branche

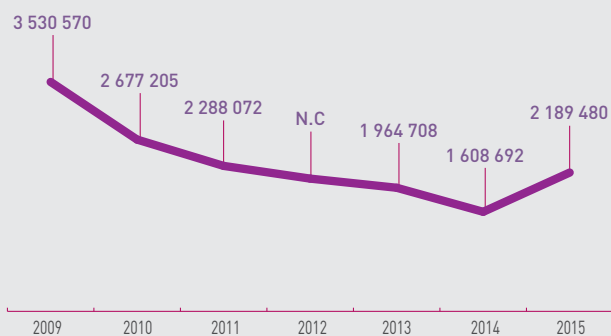
- > **450 personnes** ont participé à une session «Connaître le Monde de la Propreté»,
- > **290 bilans** d'orientation individuels ont été menés (BOP),
- > **9 actions préparatoires à l'alternance** (APA) ont été programmées sur le territoire en partenariat avec les Agefiph régionales et avec les organismes de formation habilités par la Branche, accueillant 87 stagiaires (Marseille, Toulouse, Montpellier, Paris, Strasbourg, Lille, Lens, Colmar, Cannes),
- > **65 entretiens médicaux**,
- > **36 suivis renforcés** de stagiaires auprès des tuteurs des entreprises pour favoriser l'étude des postes et approfondir les connaissances sur site,
- > 2 salariés ont bénéficié d'un appui à l'accessibilité pour passer leur CQP,
- > 2 sessions d'information à destination des personnels de l'Éducation Nationale en charge de la scolarité des élèves en situation de handicap (Nanterre et Igny),
- > Les outils pour les évaluateurs des CQP ont été rendus accessibles aux personnes sourdes et malentendantes par sous-titrage.

Des actions de sensibilisation internes au Monde de la Propreté

- > Présentation du handicap dans la Branche auprès des élèves des CFA Propreté (Lyon, Marseille, Rennes et Paris),
- > Sensibilisation des conseillers du CFA Propreté INHNI Ouest par le Girpeh,
- > Sensikit propreté auprès des GEIQ Propreté à Caen et Paris,
- > Plaquettes commerciales des GEIQ Propreté à destination des entreprises et des partenaires handicap,
- > Présentation des outils et dispositifs à l'ensemble des agences de l'OPCA Transports & Services délégation propreté.

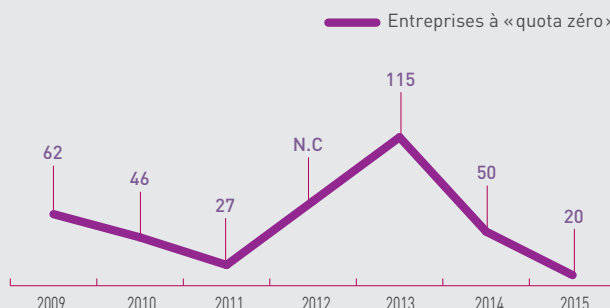
Résultats de ces actions

La contribution financière des entreprises de propreté sous forme de pénalités a diminué fortement depuis 2009.



Source : AGEFIPH

Le nombre d'entreprises assujetties (+20 salariés) à « quota zéro », c'est-à-dire n'employant aucun salarié en situation de handicap reste faible. De plus, la Branche compte 962 établissements qui ont un taux d'emploi supérieur à 6%.



Source : AGEFIPH

LES SERVICES

Diagnostic, appui à la mise en œuvre des actions, aides personnalisées au recrutement, ateliers pratiques, Handi-Club, etc.

→ POUR EN SAVOIR PLUS : www.monde-proprete.com/thematiques/handicap

→ CONTACT : Votre responsable Handicap

X / SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Soutenir et accompagner le développement d'une culture de prévention des risques professionnels

● LES ENJEUX

L'amélioration de la santé au travail constitue un axe prioritaire pour la Branche.

Les entreprises ont l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de leurs salariés.

Au-delà des textes réglementaires, la maîtrise des risques professionnels est à la fois un enjeu humain, social et économique.

La fréquence des accidents de travail dans le secteur est supérieure à la moyenne nationale et les TMS représentent 97% des maladies professionnelles dans la Propreté.

La Branche a mis en place une démarche d'ampleur à ce sujet dès 2010 en proposant une offre complète permettant la prévention et la réduction des risques professionnels.

● LE PROGRAMME DE PRÉVENTION DES TMS

Prenant la mesure de ces enjeux, la FEP a lancé en 2010 un ambitieux «Programme de prévention des TMS» mis en œuvre par le Fare Propreté et visant plusieurs cibles : les entreprises de propreté, les donneurs d'ordres et les concepteurs de bâtiments.

Les objectifs sont :

- > **Développer la performance globale de l'entreprise** en tenant compte de la santé des salariés dans l'organisation du travail afin de maîtriser les coûts engendrés par les accidents du travail et les maladies professionnelles,
- > **Accompagner les entreprises dans l'acquisition d'une compétence de prévention** en formant en interne un animateur prévention et les salariés afin de diminuer les expositions conduisant à la survenue des TMS,
- > **Mieux connaître les partenaires Prévention Santé au Travail** (médecins du travail, Carsat, ARACT...), pour permettre à l'entreprise de trouver les appuis nécessaires à la réalisation de ses actions de prévention,
- > **Agir auprès des donneurs d'ordres et concepteurs** en menant des actions de sensibilisation auprès des clients mais aussi des concepteurs de bâtiments pour les inciter à intégrer la question de la santé au travail des agents de propreté.



LES SERVICES

Formation des salariés et accompagnement des entreprises à la démarche de prévention, prise en charge financière et recherche de financements publics, mise en relation avec les acteurs des réseaux de prévention et de santé au travail.

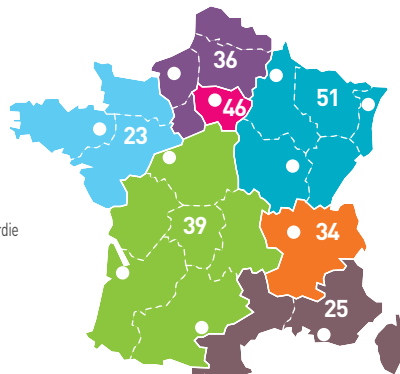
→ POUR EN SAVOIR PLUS : www.monde-proprete.com/thematiques/sante-et-securite

→ CONTACT : Délégué régional Fare Propreté de votre région

● LES CHIFFRES CLÉS

425 Entreprises dont 171 Agences de Grands comptes ont engagé la démarche de prévention des risques TMS depuis son lancement en 2010, représentant plus de 135 000 salariés.

254 Entreprises (groupes Inter-Entreprises) ont terminé la démarche au 1^{er} septembre 2016.



Implantations en régions

- FEP Nord Normandie Picardie
- FEP Centre Sud-Ouest
- FEP Grand Est
- FEP Île-de-France
- FEP Ouest
- FEP Sud-Est
- SPENRA Rhône-Alpes

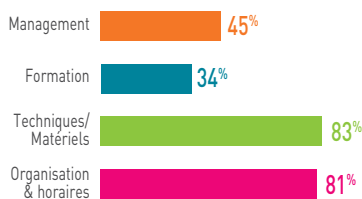
Des certifications reconnues par l'INRS ont été délivrées

409 animateurs de Prévention des TMS (APTMS) sont certifiés, soit 96 % des personnes ayant suivi la démarche de prévention des TMS spécifique au secteur de la Propreté.



Des plans d'actions élaborés dans des domaines d'actions différents

Sur plus de 89% des plans d'actions étudiés dans le cadre des groupes Inter-Entreprises les mesures de prévention prioritaires portent sur :



Un même plan d'action peut inclure des actions dans plusieurs de ces catégories.

Parallèlement, le Certificat de Prévention Secours (CPS Propreté) Agents de propreté et Chefs d'équipe qui était jusque-là dispensé exclusivement par l'INHNI, est depuis 2015 étendu aux organismes de formation habilités à dispenser les parcours de formation menant aux CQP de la Branche.

Le CPS Propreté vise à rendre tout agent de propreté acteur et ainsi contribuer à la réduction des risques professionnels auxquels il est exposé.

Depuis 2011, près de 6 400 salariés ont été formés au «Certificat Prévention Secours» (CPS Propreté).

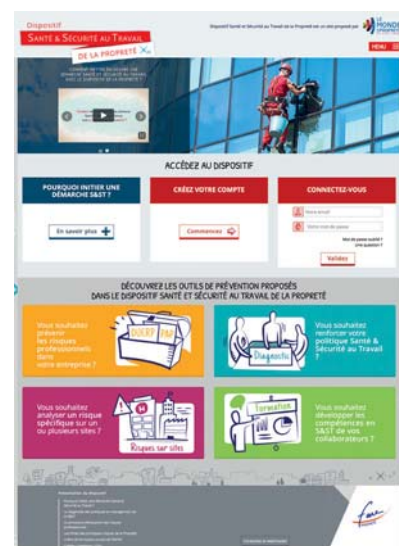
● UN DISPOSITIF SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL ADAPTÉ A LA PROPRETÉ

La Branche poursuit son travail d'accompagnement des entreprises en matière de Santé et Sécurité au Travail en mettant en ligne depuis juillet 2016 sur le portail du Monde de la Propreté le Dispositif S&ST qui a pour objectif d'aider les entreprises dans la prévention des risques professionnels et dans la mise en place d'une véritable politique S&ST.

Conçu pour être souple et adaptable à chaque situation d'entreprise, ce dispositif comporte plusieurs « portes d'entrées » possibles :

- > Un ensemble d'outils pour l'analyse et la prévention des risques professionnels (fiches d'évaluation des principaux risques de la Branche, DUERP, PAP, PdP)
- > Un diagnostic des bonnes pratiques en management de la S&ST, facilitant la conception et le pilotage au quotidien de la politique S&ST en articulation avec tous les processus de l'entreprise (commercial, achats, RH...)
- > Une offre de formation spécifique S&ST Propreté en adéquation avec ces outils.

Cette offre en ligne permet à chaque entreprise de progresser en partant de là où elle en est dans une logique d'amélioration continue, pas à pas, et de contribuer ainsi à la performance globale de son entreprise.



ANNEXE MÉTHODOLOGIE

● LES ANNÉES DE RÉFÉRENCE

Ce document présente les données les plus à jour possibles à la date de sa parution. Certaines données publiques (notamment INSEE DADS) présentent l'année 2014, d'autres sources permettent de donner des résultats sur 2015 ou 2016.

Ce choix méthodologique permet de présenter les **données les plus récentes** mais demande une **vigilance particulière du lecteur** afin de ne pas rapprocher indûment deux chiffres qui ne sont pas de la même année.

● SOURCES PUBLIQUES

- > Assurance Maladie
- > Banque de France
- > INSEE : SUSE, ESANE, DADS, REE-SIRENE, Indice des prix, Enquête emploi
- > URSSAF - ACOSS

● SOURCES PRIVÉES ET DE BRANCHE

- > AG2R : organisme de prévoyance de la Branche
- > Fare Propreté
- > FEP
- > INHNI : organisme de formation du secteur
- > Observatoire des métiers et des qualifications
- > OC Propreté
- > OPCA Transports et Services, délégation propreté
- > Pôle Études GIE Monde de la Propreté

● ENQUÊTE DE BRANCHE, PORTANT SUR L'EXERCICE 2014

329 entreprises ont répondu à l'enquête. Elles sont de toutes tailles, de toutes localisations géographiques, et représentent 119333 salariés.

Afin de rendre les résultats plus proches de la réalité de la Branche, l'enquête a été redressée (système de pondération des réponses permettant de se rapprocher de la réalité) selon les variables de chiffre d'affaires et de nombre de salariés.

