

RAPPORT D'ACTIVITÉS

2016



RAPPORT D'ACTIVITÉ DU FARE PROPRETÉ 2016

SOMMAIRE

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RSE	page 4
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	page 6
INSERTION PAR L'ÉCONOMIE	page 8
ENTREPRISES ET MARCHÉS	page 10
MISSION HANDICAP	page 12
FAJA	page 14
EN DIRECT DES TERRITOIRES	page 16
BILAN FINANCIER 2016	page 18



167

ENTREPRISES FORMÉES

440

HEURES DE FORMATION

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RSE*

En assurant le cofinancement des dispositifs de développement durable, le Fare Propreté permet à toutes les entreprises, notamment les PME, de s'inscrire dans une démarche de développement durable.

Les entreprises participantes sont réparties sur l'ensemble du territoire

Les formations développement durable

- Atelier « Susciter l'engagement développement durable »
- Formations-action développement durable
- Atelier « Valoriser votre démarche développement durable »



Les Clubs développement durable régionaux

Les entreprises de propreté, une fois engagées dans une démarche développement durable, peuvent se retrouver régulièrement au sein des Clubs régionaux afin d'échanger, entre pairs, sur leurs pratiques et pour approfondir leurs connaissances sur le développement durable.



Les Solutions développement durable

Des outils dédiés au secteur de la propreté sont proposés aux entreprises pour leur permettre de s'engager dans des démarches de développement durable :

- **Greendiag**, un outil en ligne d'autodiagnostic et de reporting développement durable qui permet aux entreprises de définir un plan d'actions développement durable et de suivre leurs actions
- **CarbonArtik**, un outil de bilan carbone dédié au secteur de la propreté qui permet d'évaluer et de réduire l'empreinte carbone de l'entreprise
- **Smartri**, un outil en ligne qui permet aux entreprises de proposer des offres de gestion des déchets tertiaires à leurs clients et des ateliers en région en 2017



*Responsabilité Sociétale des Entreprises

TÉMOIGNAGES

« Le Club Développement Durable de la FEP Ile-de-France me permet d'avancer sur les problématiques environnementales et sociales. »



Patrick DOS REIS,
dirigeant d'Armor Groupe
Fontenay-sous-Bois (94)



Pourquoi avoir intégré le Club Développement Durable de la FEP Ile-de-France ?

Patrick DOS REIS : J'ai intégré le Club, à l'issue de la formation-action que j'ai suivie en 2011 et où j'avais tissé des liens privilégiés avec d'autres confrères y participant également. Je souhaitais rester en contact avec eux pour profiter de la dynamique de groupe et continuer les échanges sur le développement durable.

Qu'est-ce que vous apportent les réunions trimestrielles de ce Club ?

P. D-R. : J'apprécie tout particulièrement d'être entre professionnels pour partager nos expériences et être informé des outils adaptés à notre activité. Le Club me permet d'avancer sur les problématiques environnementales et sociales. Il me permet d'anticiper les obligations légales, de rester en veille sur les nouveautés et surtout de réfléchir ensemble à l'avenir de notre métier. J'ai ainsi pu découvrir CarbonArtik, un outil de bilan carbone dédié au secteur, Smartri, un outil permettant de proposer des offres de gestion des déchets tertiaires à nos clients, ou encore être informé de la préparation du futur Ecolabel européen de la prestation de propreté. Ces rencontres sont pour moi des moments de respiration me permettant de prendre de la hauteur sur des sujets d'avenir importants.

“Nous avons défini un plan de mobilité pour améliorer la mobilité de nos salariés sur les sites”



Jean-Pierre MINJARD
Dirigeant de Time - Saint-Etienne (42)
Président de la Commission
Développement Durable du SPENRA.



Quelles sont les problématiques de mobilité des salariés de la propreté ?

De nombreux recrutements ne peuvent se concrétiser du fait de problèmes de mobilité et les salariés refusent parfois de travailler sur certains sites par manque de solutions de transport (absence de permis de conduire ou de véhicule personnel, réseau de transport en commun insuffisant...). Une étude a été réalisée par le SPENRA auprès de ses entreprises adhérentes. 73% des salariés interrogés expriment des difficultés liées à la mobilité. 53% d'entre eux se déplacent seuls en voiture sur les sites, alors que 45% utilisent les transports en commun et expriment un frein lié à son coût. Seuls 4% sont utilisateurs du covoiturage, alors que 43% d'entre eux sont prêts à l'utiliser plus régulièrement.

Quelles solutions proposez-vous ?

Nous avons défini un plan de mobilité pour améliorer la mobilité des salariés et développer l'accès à l'emploi, afin de leur apporter une meilleure employabilité et développer l'activité des entreprises. Nous avons tout d'abord négocié un tarif préférentiel auprès du réseau des transports en commun lyonnais, le SYTRAL, qui permet une réduction de 5€ par abonnement mensuel et qui est réparti entre le salarié et l'employeur. Nous souhaitons désormais poursuivre la mise en œuvre de ce plan de mobilité en 2017 par d'autres actions, qui seront soutenues financièrement par l'ADEME.



Florence SCHMALTZ,
Dirigeante d'Adapt Propreté
Montblanc (34)



Pourquoi avez-vous suivi la formation-action développement durable ?

Florence SCHMALTZ : Nous avons mis en place une démarche qualité dès 2011 (qualification Qualiprope), qui nous a permis de rédiger des fiches de poste, des fiches méthode et des fiches de suivi de sites. Nous avons suivi la formation-action développement durable en 2016, à Marseille, pour étendre cette démarche au domaine de la RSE : nous utilisons désormais des produits ecolabellisés et biodégradables sur tous nos sites clients, nous optimisons les déplacements de nos salariés en tenant compte des trajets domicile-travail et en favorisant le covoiturage et nous formons nos salariés (formations individuelles CQP ou formations en groupe)

« Le développement durable nous permet de mieux répondre aux besoins des clients et d'impliquer nos salariés tout en les fidélisant. »

Que vous a apporté cette formation ?

F. S. : Nous avons pris conscience qu'une démarche de développement durable nous engage à une réflexion constante sur les améliorations possibles. Le développement durable est pour nous une opportunité. Cela nous permet de mieux répondre aux besoins des clients qui ont des exigences dans ce domaine et d'impliquer nos salariés tout en les fidélisant. Aujourd'hui, nous souhaitons fidéliser nos clients en leur proposant des prestations complémentaires. Nous souhaitons, par exemple, proposer une offre de collecte des déchets de journaux, puisque nous avons conclu un partenariat avec un collecteur de déchet spécialisé. Nos salariés collectent déjà les déchets de papiers de journaux sur certains sites et nous souhaitons proposer la mise en place de bornes de collecte spécifiques chez les clients intéressés.

91



ENTREPRISES ET AGENCES
GRANDS COMPTES ONT
ENGAGÉ LA DÉMARCHÉ
PRÉVENTION TMS

30 734

SALARIÉS SONT IMPACTÉS PAR
LA DÉMARCHÉ



1 100

CERTIFICATS PRÉVENTION
SECOURS PROPRETÉ
DÉLIVRÉS



67*

ANIMATEURS
PRÉVENTION TMS FORMÉS
ONT OBTENU LEURS
CERTIFICATIONS

*25 APTMS sont en cours de
certification

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La démarche de prévention des TMS*



La démarche de prévention des TMS, au cœur de la politique de branche de prévention des TMS, vise à doter l'entreprise de Propreté d'une compétence « animation de prévention » appliquée au TMS.

Le dispositif de formation-action sur lequel s'appuie la démarche apporte une part égale à la connaissance du risque en lui-même et à la technique de conduite de projet discipline incontournable pour accompagner des changements dans l'organisation, les techniques, le management.

Rappelons que ce dispositif de formation-action est reconnu par le réseau prévention des risques professionnels (CNAMTS et INRS).

L'étude sur le risque amiante

La branche professionnelle, via le FARE Propreté, est associée à l'étude commanditée par la Direction Générale de la Santé (DGS) sur le risque amiante, qui vise à évaluer les niveaux d'empoussièrement lors de la mise

en œuvre de processus d'entretien de dalles de sol vinyle amianté. L'implication de la branche professionnelle Propreté dans ce projet



a été la réalisation par le CTIP des interventions activités nettoyage permettant ainsi une harmonisation des mises en œuvre techniques.

Cette étude, lancée en 2015, a pour but :

- de connaître la quantité émise de fibres provoquée par différentes méthodologies d'entretien et de remise en état des sols,
- de définir des recommandations techniques de ces prestations en y

intégrant les mesures de prévention nécessaires,

- d'aider les entreprises du secteur à appréhender le risque amiante,
- de faire des préconisations pour les donneurs d'ordre et les entreprises.

Les résultats et les recommandations seront communiqués au second semestre 2017.

Santé du dirigeant et performance de l'entreprise

Consciente des nombreuses contraintes et évolutions qui pèsent sur le travail de dirigeant dans le secteur de la Propreté, la Branche complète son offre de service par une aide concrète dans l'exercice de leur métier.

L'action développée a pour objectif général d'aider les dirigeants de TPE-PME du secteur à mieux comprendre, gérer et réduire leur stress au travail. L'action permet aussi d'expérimenter les bénéfices de l'échange et du partage d'expérience entre pairs comme moyen de réduction du stress .

Nombreux des participants ayant participé à cette action déclaraient la formation utile dont 47% très utile. Une programmation sur l'ensemble du territoire est prévue sur l'année 2017.



*Troubles musculo-squelettiques

ZOOM SUR

Le Dispositif "Santé & Sécurité au Travail" (S&ST)

Depuis juillet 2016, la branche met à disposition des entreprises une offre complète Santé et Sécurité au Travail. Ainsi, le dispositif Santé & Sécurité au Travail, accessible sur le portail du Monde de la Propreté, a pour objectif d'aider et d'accompagner les dirigeants dans la prévention des risques professionnels et dans la mise en place d'une politique S&ST dans l'entreprise.

Conçu pour être souple et adaptable à chaque situation d'entreprise, le Dispositif S&ST propose un ensemble d'outils dématérialisés. Les différents outils mis à disposition sont présentés dans une approche « multimodale ». Autrement dit, il permet à l'entreprise d'accéder à tout ou partie du Dispositif S&ST, de choisir d'entrée dans le Dispositif en fonction de ses priorités, sans être contrainte de franchir des étapes prédéfinies.

C'est dans cet esprit que sont conçus les outils mis à disposition des entreprises :

- Le Processus d'Évaluation des Risques Professionnels intégrant l'ensemble des étapes nécessaires à l'évaluation des risques professionnels, depuis l'observation des risques professionnels sur sites jusqu'à l'établissement et la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et du Plan d'Actions de Prévention (PAP). Il comprend entre autre 9 fiches d'évaluation des principaux risques de la branche.
- Un diagnostic des bonnes pratiques en management de la S&ST facilitant la conception et le pilotage au quotidien de la politique S&ST de l'entreprise en articulation avec tous ses processus (commercial, RH, achats).
- Une offre de formation spécifique S&ST propreté proposée par l'INHNI : elle cible tous les acteurs de l'entreprise et prend appui sur les méthodes et outils développés par la branche.



Le Dispositif S&ST facilite la compréhension des enjeux et l'engagement dans une démarche Santé et Sécurité au Travail durable.

TÉMOIGNAGE



Raphaël Villard,
Gestionnaire Ressources Humaines au sein de l'entreprise MS 69 et animateur certifié APTMS (reconnu par l'INRS).

belles...) afin de mettre en place des actions de prévention et de faciliter les prestations sur le site.

Enfin d'un point de vue social, plusieurs actions de prévention ont été développées et sont en train d'être mises en place.

Que vous a apporté la formation-action APTMS ?

Raphaël VILLARD : La formation-action APTMS m'a permis de donner une méthodologie à ma démarche de prévention car on ne sait pas toujours par où commencer. En effet, lors de la formation, nous nous exerçons sur un chantier test, puis lors de la dernière épreuve certificative, nous présentons notre plan d'actions global.

Quels sont les actions de prévention mises en place au niveau social ?

R. V. : Tout d'abord, la tâche essentielle mais non moins facile a été de convaincre et d'impliquer nos chargés de clientèle/inspecteurs dans la prévention des TMS. Ils sont mon relais sur le terrain. Sans eux, je diminue l'impact que j'ai auprès des salariés.

Qu'est-il sorti de votre plan d'actions global ?

R. V. : Le plan d'actions de l'entreprise a porté sur 3 axes : organisationnel, commercial et social.

D'un point de vue organisationnel, les progrès se sont mesurés notamment dans l'équipement des véhicules qui ont été aménagés avec des rampes, des systèmes de rangements à portée de main ou autotractés permettant de faciliter la manipulation des monobrosses ou autolaveuses.

D'un point de vue commercial, nous avons sensibilisé nos commerciaux à avoir un regard de prévention, c'est à dire dès l'ouverture d'un nouveau chantier nous leur demandons d'identifier l'ensemble des caractéristiques du chantier (points d'eau, emplacement et tailles des containers à pou-

D'autre part, chaque mois, avec les fiches de paies, j'informe nos salariés sur les risques majeurs de notre métier (douleurs du dos, TMS des poignets, coudes et épaules, ...), et surtout sur les mesures de prévention à mettre en œuvre pour éviter ces risques (port des EPI, positionnement du corps et du dos, etc).

Si j'arrive à faire prendre conscience aux salariés de la nécessité de préserver leur santé et à convaincre les chargés de clientèle/inspecteur de prendre soin de la santé des salariés, j'ai rempli mon rôle d'APTMS.

Raphaël Villard organise des temps collectifs ou individuels pour sensibiliser les inspecteurs à ce sujet majeur de la prévention des TMS dans son entreprise et qui constitue un enjeu fort pour notre secteur d'activité.



1050

EMBAUCHES DANS LES GEIQ PROPRETÉ EN 2016

300

ENTREPRISES ADHÉRENTES AUX GEIQ



46

STRUCTURES D'INSERTION SIGNATAIRES DE LA CHARTE

81%

DES STRUCTURES D'INSERTION AFFILIÉES À LA BRANCHE PROPRETÉ

INSERTION PAR L'ÉCONOMIE

Les entreprises de propreté forment et insèrent depuis toujours des personnes éloignées de l'emploi. Pour faciliter les passerelles vers l'emploi durable au sein des entreprises de propreté, le Fare Propreté soutient l'action des GEIQ Propreté et développe des outils pour les entreprises de propreté et des partenariats avec l'ensemble des acteurs de l'insertion par l'économie

L'appui aux GEIQ Propreté (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)

Les entreprises de propreté sont régulièrement confrontées à des difficultés de recrutement, de formation et de fidélisation de salariés. Pour répondre à ces difficultés et faciliter l'insertion durable, plus de 300 entreprises de propreté de toutes tailles pilotent ensemble les GEIQ Propreté qui interviennent sur 30 bassins d'activité.

Le Fare Propreté accompagne les GEIQ Propreté dans leur mission de professionnalisation des publics éloignés de l'emploi et de préparation à l'insertion durable au sein de la branche Propreté. En parallèle du soutien financier aux parcours qualifiants (1000 contrats de professionnalisation visant des CQP de la branche), le Fare Propreté facilite

leur coordination et structuration. Le Fare Propreté organise régulièrement des réunions de travail entre les GEIQ Propreté et pilote des actions nationales.

Les clauses sociales et partenariats avec les structures d'insertion

Suite à l'étude exploratoire menée en 2015, le Fare Propreté a créé le dispositif www.inserpropre.fr à destination des entreprises de Propreté réunissant les ressources nécessaires pour développer le sourcing et travailler sur les clauses sociales des marchés publics. Le dispositif comprend également la création de la Charte nationale pour l'insertion durable dans les métiers de la Propreté préalable au référencement des structures d'insertion. 46 structures d'insertion affiliées à la branche Propreté ont signé durant l'année 2016 cette charte et 37 sont d'ores et déjà référencées sur inserpropre.fr

Un modèle complet de rédaction de

clauses sociales dit « PACT Propreté » tenant pleinement compte des spécificités de nos métiers (Reprise du personnel, professionnalisation, équité, etc.) a été créé et diffusé aux partenaires, la branche Propreté étant la première branche professionnelle à se doter d'un tel outil.

En parallèle, les délégués régionaux du Fare Propreté développent notamment des contacts en direction des acteurs territoriaux en lien avec les enjeux de l'insertion par l'économie et en particulier des clauses d'insertion des marchés publics afin de les sensibiliser aux spécificités du secteur et faire connaître les actions et dispositifs.



 **INSERTION PROPRETÉ** Plus d'infos sur www.inserpropre.fr

Optimiser mon sourcing 

Intervenir sur un marché public 

Consulter l'annuaire 

ZOOM SUR

Restitution de l'étude « Propreté & Insertion par l'Economie »

L'étude exploratoire « Propreté & Insertion par l'Economie » a fait l'objet de restitutions auprès de ses participants sur les 3 régions participantes (Rhône Alpes, Alsace, Ile de France) ainsi qu'une restitution nationale à Villejuif en présence des principaux réseaux nationaux d'insertion, organisations patronales, ainsi que la DGEFP et l'Agefiph. C'est sur la base de ces travaux que le dispositif Inserpropre et le modèle de clauses sociales dit « PACT Propreté » ont été créés.



TÉMOIGNAGES

Patrick BERNARD



Responsable de projet clauses sociales de TME (Toulouse Métropole Emploi).



Cette collectivité accompagne plus de 50 donneurs d'ordre publics et privés du territoire.

Quel est votre rôle en tant que facilitateur ?

Patrick BERNARD : Notre objectif est de transformer les clauses sociales dans les marchés publics et privés, contrainte contractuelle pour les entreprises locales en réelle opportunité RH pour les entreprises.

Si pour les donneurs d'ordre locaux que nous assistons, s'inscrire dans les enjeux de la branche professionnelle est une condition sine qua non de cet objectif, à l'inverse l'implication de la branche professionnelle dans la réussite des clauses sociales offre des perspectives très intéressantes de professionnalisation pour les 45 entreprises de propreté que nous accompagnons. Notre cellule clauses sociales de la Maison de l'Emploi -Toulouse Métropole Emploi travaille avec l'ensemble des branches professionnelles.

Inserpropre est présent dans le guide des clauses sociales de TME, comment se traduit ce partenariat avec la branche Propreté ?

P. B. : Cette collaboration se traduit dans l'ingénierie marché avec des propositions innovantes portées par le dispositif Inserpropre du Fare Propreté et des échanges autour de notre pratique locale d'une clause sociale renforcée en terme d'accueil, de tutorat et de formation pour construire, rédiger et calibrer une clause sociale adaptée en prenant en compte la reprise de personnel. Elle se traduit également dans la mise en œuvre des clauses sociales avec la promotion des outils et dispositifs de la branche professionnelle, comme le GEIQ Propreté, la filière d'apprentissage ou les organismes de formation, qui permettent de qualifier, de professionnaliser les demandeurs d'emplois et de sécuriser leurs parcours d'insertion. Ainsi, dans notre pratique locale au quotidien, on ne peut que saluer la forte implication de la branche propreté autour de l'adaptation aux clauses sociales.

Johan GUILBERT



Gérant de la société GUILBERT NETTOYAGE, PME de 35 salariés, métropole Lilloise.



Pourquoi vous impliquez-vous autant au sein du GEIQ Propreté Nord-Pas de Calais-Picardie ?

Johan GUILBERT : Lorsque j'ai pris la gérance de notre petite entreprise de propreté familiale il y a maintenant plus de 10 ans, j'ai immédiatement souhaité insuffler auprès de mes équipes, une culture d'entreprise fondée sur un management participatif et une organisation du travail veillant autant que possible au bien-être des équipes, et donc à l'implication de chacun au service de nos clients.

Fort de cette culture où l'homme est placé au cœur de mon activité, j'ai été tout naturellement curieux de découvrir ce projet de création d'un GEIQ Propreté dans le Nord, qui m'a été présenté fin 2013 par le Fare Propreté et la FEP Nord-Normandie-Picardie.

La philosophie de cet outil m'a immédiatement séduit :

- D'abord, l'« esprit GEIQ » : loin de l'intérim, j'ai alors découvert qu'il s'agissait d'intégrer une structure dont le fonctionnement est fondé sur la montée

en compétences et le partage des ressources humaines avec un objectif unique : favoriser l'emploi pérenne dans nos entreprises.

Quelle noble opportunité que de pouvoir anticiper de façon vertueuse, l'intégration de collaborateurs formés, déjà imprégnés de la culture de l'entreprise et des attentes de mes clients !

- Ensuite le « collectif GEIQ » : J'ai rapidement souhaité intégrer le Conseil d'Administration du GEIQ Nord-Pas de Calais, dès sa création, non seulement pour participer à la gouvernance de la structure, et m'assurer de sa pérennité, mais aussi pour m'enrichir des échanges avec d'autres confrères, de tailles et d'organisation différentes, autour de ce projet commun qui nous réunit de fait.

J'ai donc la chance d'assurer la Vice-Présidence de notre GEIQ Propreté, actif désormais sur l'ensemble de la région Hauts-de-France, et ce, aux côtés de Sébastien MULLIE, son Président.

Dirigé par Karine TREVAUX, notre GEIQ a pour objectif d'accueillir et de former plus de 160 salariés en 2017. Trois ans seulement après sa création, c'est encore et toujours une très belle aventure humaine et collective que je recommande à tous de partager!

+ DE 70



DIRIGEANTS ET RESPONSABLES DE CENTRES DE PROFIT ONT SUIVI LE PARCOURS HEC DEPUIS LE LANCEMENT

+ DE 90

ENTREPRISES DE PROPRETÉ ET DONNEURS D'ORDRE ONT PRIS PART AU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT VERS LE TRAVAIL EN CONTINU/EN JOURNÉE

ENTREPRISES ET MARCHÉS

Les actions d'accompagnement des entreprises

Divers projets sont pilotés par le Fare Propreté pour accompagner les entreprises dans leur réflexion stratégique.

La formation HEC « Ré-inventer son entreprise »

Le partenariat avec HEC a permis la mise en place d'une formation surmesure. Le programme a été conçu pour répondre au mieux aux besoins et aux attentes des entreprises. Ouvert à tous les chefs d'entreprises ou responsables de centres de profit du secteur, quelle que soit leur taille, il les aide à repenser leur business model et à «ré-inventer leur entreprise».

La communauté HEC dans le Monde de la Propreté réunit les anciens de la formation dans un réseau qui permet de continuer à réfléchir ensemble sur l'évolution du métier, à échanger des informations et à construire des projets, tel le séjour d'études piloté en Suède et en Finlande organisé par le Fare en 2016. Les 71 lauréats des 4 premières promotions forment aujourd'hui cette communauté.

Le Travail en journée / en continu

Le dispositif travail en continu/en journée vise à accompagner des couples entreprise de propreté/ entreprise cliente, qui le souhaitent, au travers d'une offre comportant une série d'ateliers en collectif complétée d'un suivi et de conseils individualisés sur le terrain.

Des ateliers et des suivis individualisés ont été déployés sur l'ensemble du territoire pour aider et conseiller les entreprises dans la mise en place d'un changement d'organisation. Au-delà de la question du travail en journée, la démarche permet aux entreprises de repenser leurs modèles économiques et leurs organisations du travail.

Les Ateliers de la Relation Client-Prestataire

La démarche des ateliers de la relation client-prestataire a été lancée en 2014/2015 à l'échelle nationale et s'est déployée en 2016 sur tous les territoires : constatant que le dialogue entre entreprises de propreté et clients se limitait souvent au suivi d'exécution de la prestation en cours sur un site, la Branche crée un espace original de dialogue et de co-production permettant à ces acteurs de réfléchir ensemble à leurs attentes. En 2016, ce sont plus de 80 entreprises, à parité entre entreprises

de propreté et entreprises clientes, qui ont participé à des ateliers organisés en région.



240 personnes ont assisté aux 5 restitutions des ateliers de la relation client organisées au printemps 2016 dans les territoires (ici le 6 avril à Bordeaux).



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

Ce service d'appui a permis en 2016 à plus d'une soixantaine d'entreprises de bénéficier d'un accompagnement individuel et personnalisé pour identifier les aides économiques auxquelles elles peuvent prétendre en fonction de leurs caractéristiques, de leur implantation territoriale, etc.



TÉMOIGNAGES

« Les ateliers de la relation client m'ont permis d'établir de nouveaux partenariats »



Annie ROMAN,
Responsable qualité et gestion
des marchés de nettoyage,
Ville et Eurométropole
de Strasbourg.



Votre participation aux ateliers de la relation client vous a-t-elle aidé à mieux comprendre les entreprises de propreté ?

Annie ROMAN : Oui, cela m'a permis de mieux connaître ce secteur, ses entreprises, leurs contraintes. Par ailleurs, la démarche proposée par la branche m'a permis d'élargir mon réseau de prestataires de nettoyage, mais également de percevoir la manière dont les entreprises de propreté envisagent les marchés de la ville et de l'Eurométropole.

« Le travail en journée ? Conjuguer le développement économique et social »



Bernard Lusson,
PDG de Yanet, entreprise nantaise dont
l'essentiel des salariés travaille en jour-
née.
Président de la FEP Ouest

Quel intérêt voyez-vous pour les entreprises de s'engager dans le dispositif d'accompagnement vers le travail en continu/en journée mis en place par le Fare Propreté ?

Bernard LUSSON : Cet accompagnement permet non seulement de bénéficier de l'appui d'experts pour conduire un changement opérationnel d'organisation, mais il est plus largement l'occasion pour les entreprises de repenser leur modèle économique, leur mode de fonctionnement, de prendre un peu de recul et de découvrir de nouvelles occasions de développement.

Le travail en continu/en journée ne relève-t-il pas surtout de la dimension sociale ?

B. L. : Bien entendu, son développement contribue à l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés. Mais il est aussi, d'après ma propre expérience, un facteur de développement pour les entreprises, contribuant à fidéliser les agents, à se développer en donnant davantage de possibilités pour adapter le service au plus près des besoins réels des bénéficiaires de celui-ci. Il permet donc de conjuguer le développement économique et social, dans l'intérêt de toute l'entreprise.

Est-ce que ce nouveau regard a modifié votre relation avec vos prestataires ?

A. R. : Je crois en effet que suite à cette expérience mes relations avec eux ont évolué, dans un sens plus partenarial : des réunions ont été organisées à la suite avec l'ensemble des entreprises prestataires afin de faire évoluer leurs appels d'offre et de les rendre plus lisibles et accessibles aux PME.

Et quelles ont été vos relations avec les autres donneurs d'ordre ?

A. R. : Le fait d'avoir pu échanger dans ce cadre avec eux, qu'ils soient publics ou privés, était également un aspect intéressant. J'ai ainsi pu engager un partenariat avec le service achats du Conseil départemental du Bas-Rhin, et d'autres rencontres avec des donneurs d'ordre privés ont été organisées.

« La formation HEC pour dirigeant a changé mon regard »

Evelyne Detoeuf
Gérante de la société Prohyma
à Le Cannet (06)



Vous avez participé à la promotion 2016 de la formation HEC "les 20 coeurs" : que reprenez-vous de cette expérience ?

Evelyne DETOEUF : Je dirai que globalement ça m'a aidé à donner du sens, à sortir de la simple accumulation des tâches pour mieux faire la part des choses, prendre du recul. J'ai particulièrement apprécié la connotation humaniste de l'approche du business.

Est-ce que ce regard changé a modifié votre relation avec vos prestataires ?

E. D. : Oui, cela m'a clairement permis d'élargir la vision. Cela a notamment eu un impact direct sur mon approche de la dimension marketing et du commercial. D'ailleurs, j'ai inscrit ma commerciale dans la promotion suivante ! Cela m'a aussi aidé à mieux réfléchir à ce que je souhaite d'un point de vue personnel, à la pérennité de l'entreprise quand je serai passée à autre chose.

Recommanderiez-vous aux chefs d'entreprises de propreté de suivre ce parcours ?

E. D. : Oui, tout à fait, sans aucune réserve. J'encourage dès que je le peux mes pairs à le faire !



La promotion 2016 HEC Monde de la Propreté :
« Les 20 coeurs ».

PRÈS DE
250 000
SALARIÉS

impactés par les actions en
faveur de l'emploi des travailleurs
handicapés dans leurs entreprises



435

CONTRATS D'ALTERNANCE
SIGNÉS

385

PARCOURS D'INFORMATION



7,11%*
DE TAUX D'EMPLOI

* taux légal : 6%

MISSION HANDICAP

La FEP, le Fare propreté et l'Agefiph ont reconduit leur convention de partenariat pour une durée de 3 années supplémentaires. Grâce à des entreprises toujours investies en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, la branche maintient son taux d'emploi à 7,11%. L'offre de service s'est orientée vers davantage d'actions individuelles pour accompagner l'entreprise au plus près de ses besoins.

Services aux entreprises

- 8 groupes nationaux et régionaux ont bénéficié d'un accompagnement individuel pour développer des projets de formation, de pilotage ou de partenariat innovants dans le cadre de leur politique d'emploi
- 26 PME ont sollicité la mission handicap du Fare propreté pour des aides ciblées : recrutement, rencontre avec les réseaux spécialisés, montage d'entreprises adaptées, maintien en emploi, accessibilité des locaux
- 7 ateliers thématiques ont été programmés « Sensikit », « Etablir et optimiser la DOETH* », « Ecoute active », « Dialogue social & handicap », « Désordre mental » avec pour chacun une hot line dédiée.

Pour aider les entreprises à remplir leur DOETH, deux outils d'aide ont été actualisés.



Ainsi, l'outil « Doeth : toutes les réponses aux questions que vous vous posez » est téléchargeable sur le portail du Monde de la propreté et 6 webinaires de présentation du progiciel, « ClicDoeth » ont été organisés.

La Mission handicap a participé à des forums de recrutement (objectif : aider les entreprises à rencontrer des candidats en situation en handicap) :

- 8 en région
- 4 réservés à des collégiens et des lycéens dans le cadre de la convention avec Arpejeh.
- 2 sessions du salon virtuel Handi 2 Day.



Communiquer et valoriser

- 2 numéros de la Handi news
- 2 réunions du Handi club propreté réunissant les référents handicap des entreprises
- 3 visites de CFA Propreté INHNI pour des jeunes collégiens en situation de handicap afin de leur présenter les filières d'accès à notre profession.

Développer des partenariats

- 6 sessions régionales d'information sur les métiers de la propreté auprès des réseaux handicap (Cap emploi, Sameth, IME, Missions locales)
- Renouvellement de la convention de partenariat avec Arpejeh

Sécuriser le parcours :

- 385 parcours d'information et de formation
- 7 actions préparatoires à l'alternance avec l'Agefiph menées par l'INHNI et des organismes de formation habilités par la branche
- 100 apprentis sensibilisés au handicap dans les CFA Propreté
- Soutien à l'accessibilité de la formation à des salariés en formation CQP



*DOETH : Déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés

ACTION LOCALE

Handi job meeting propreté à Toulouse



Le 21 novembre 2016 s'est tenu le 1^{er} Handi job meeting propreté à la Maison des métiers de la propreté en partenariat avec l'Agefiph et le Cap emploi de Toulouse. Les 10 entreprises présentes, dont le Geiq Propreté, ont ainsi pu rencontrer une vingtaine de candidats en situation de handicap présélectionnés par l'INHNI. Au final, 85% des recruteurs ont trouvé les profils intéressants et 71% d'entre eux ont proposé des postes en alternances aux candidats.



71% des recruteurs ont proposé des postes en alternance aux candidats.



TÉMOIGNAGE



Pascale ETTILE,
Chef projet diversité
chez Derichebourg



« La mission handicap du Fare Propreté nous a permis de professionnaliser nos équipes en région et nous a proposé des aides en fonction de nos besoins »

Quel est l'engagement de Derichebourg sur le handicap ?

Pascale ETTILE : L'intégration des travailleurs handicapés est un enjeu très fort chez Derichebourg qui a créé une mission handicap. Nous menons des actions pour faciliter le recrutement et favoriser le maintien en emploi de nos salariés en situation de handicap. Nous avons créé un trophée interne et organisons ou participons à des journées à thème pour valoriser les initiatives de nos équipes sur le terrain. 80% des handicaps sont invisibles et ne nécessitent aucun aménagement de poste. Pour que nos managers ne l'oublient pas, nous organisons régulièrement des événements de sensibilisation.

Aujourd'hui Derichebourg affiche un taux de plus de 8% de salariés en situation de handicap.

Quel type d'actions avez-vous mené avec la mission handicap du Fare Propreté ?

P. E. : La mission handicap du Fare propreté nous a permis de professionnaliser nos équipes en région et nous a proposé des aides en fonction de nos besoins. Nous la sollicitons pour des projets innovants et participons à des programmes locaux comme les forums, ateliers...

Quel conseil donner à une entreprise qui souhaite enclencher une démarche en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ?

P. E. : Qu'il ne faut pas rester seul. Il existe des appuis dont la mission handicap du Fare Propreté qui aide les entreprises.

3 actions sur le terrain !

- 1 La création sur-mesure d'un module ludique de sensibilisation au handicap psychique pour une de nos agences
- 2 Une formation des RRH régionaux pour assurer le déploiement de notre politique handicap partout où Derichebourg est présent
- 3 Une sensibilisation au handicap avec le Sensikit propreté proposée à l'ensemble de nos Directions Régionales afin de sensibiliser nos managers.

SOUTIEN À L'ALTERNANCE ET À LA QUALIFICATION

En appuyant financièrement les entreprises et les jeunes en alternance, dont beaucoup sont confrontés à des situations sociales et financières difficiles, le Fare Propreté soutient le développement de la qualification et de l'alternance dans le secteur.

Le Fonds d'Aide aux Jeunes à l'Alternance (FAJA)

Destiné aux apprentis en CFA mais aussi aux jeunes de moins de 26 ans en parcours GEIQ qui préparent un Certificat de Qualification Professionnelle, le FAJA a pour objectif :

- d'améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes en apportant des éléments de réponses à leurs difficultés sociales et financières,
- de favoriser la mobilité en permettant l'accès à la formation à des jeunes de zones géographiques éloignées des centres de formation du secteur,
- de limiter les risques de rupture en venant en aide aux jeunes qui rencontrent des difficultés sociales ou financières pendant leur contrat.

Les autres aides accordées dans le cadre du FAJA



• **641** aides collectives à l'hébergement ont été accordées pour favoriser la mobilité professionnelle des jeunes et faciliter leur accès au CFA Propreté ;



• **151** allocations équipement pour permettre à chaque étudiant de disposer d'un équipement de base à l'apprentissage: tenue professionnelle, chaussures de sécurité, manuels de formation, clés USB ;

• **8** aides individuelles au logement ;

• **9** secours d'urgence (aide au logement, à la mobilité, à la santé) ;



• **108** permis de conduire ont été financés par le Fare Propreté pour sécuriser le parcours professionnel, la mobilité étant un facteur d'employabilité primordial dans le secteur Hygiène, Propreté, Environnement.

La convention cadre INHNI - Fare Propreté

La convention cadre signée avec l'INHNI, est un accord visant à promouvoir une intégration sociale, sociétale et citoyenne. Cela se traduit par la planification d'interventions de professionnels à destination des apprentis CAP, BAC PRO et BTS :

- Planning familial : éducation à la sexualité, un tremplin vers l'émancipation et l'égalité
- Brigade de Prévention de la délinquance juvénile : posture citoyenne, prévention des conduites addictives
- Sécurité routière : prévention des risques routiers
- Gestion budgétaire : animation par des consultants experts externes

Les Certificats de Qualification Professionnels (CQP)

Aux côtés de l'OPCA de Branche, le Fare Propreté contribue au développement des CQP de la branche, action prioritaire tant pour la reconnaissance et la valorisation des métiers que pour la qualité des prestations.

TÉMOIGNAGE

« Ce qui m'a permis de poursuivre mon parcours, c'est d'avoir un logement mis à disposition gratuitement par le FARE Propreté »

Mehdi Bonny, 23 ans, étudiant en BTS MSE
au CFA Propreté INHNI PACA



Comment êtes-vous arrivé en BTS, dans le secteur de la Propreté ?

Mehdi BONNY : Je suis en contrat d'apprentissage chez Atalian depuis 5 ans. J'ai découvert le CFA Propreté INHNI Marseille grâce à un directeur d'agence qui m'a proposé de faire un CAP MHL, ce que j'ai accepté. Une fois le CAP en poche, j'ai poursuivi la formation en alternance avec un BAC Hygiène Propreté et Stérilisation que j'ai obtenu l'an dernier. Je suis cette année en BTS MSE.

Pourquoi avoir fait une demande de logement au Fare Propreté ?

M. B. : Venant d'Orange, il était difficile d'envisager de continuer mon cursus sans être à Marseille. En tant qu'apprenti, on n'a souvent pas les moyens de se loger et payer un loyer lorsque on est en formation au CFA. Ce qui m'a permis de poursuivre mon parcours, c'est d'avoir un logement mis à disposition gratuitement par le Fare Propreté.

Qu'avez-vous pensé du logement mis à disposition par le Fare Propreté ?

M. B. : Je suis logé dans un appart-hôtel Ad-dagio situé à deux pas de la gare SNCF ce qui est idéal pour mes déplacements. La chambre est très bien équipée, le personnel est agréable et disponible et l'hôtel, d'une propreté irréprochable. Je suis heureux et fier de mon parcours au CFA.



Mehdi Bonny a obtenu l'an dernier, le BAC Hygiène Propreté et Stérilisation et souhaite poursuivre jusqu'au TCN II



« Le Fonds d'aide aux apprentis permet le développement de l'apprentissage, la sécurisation et la pérennisation des parcours de nos jeunes apprentis ; enjeu majeur pour une profession orientée formation et avenir. »

Sadia ANAFAL,
Directrice Nationale de l'Apprentissage - INHNI

Quelles sont les difficultés que les jeunes rencontrent et qui entravent l'intégration et la réussite de leur projet apprentissage ?

Sadia ANAFAL : Les jeunes qui font le choix de l'apprentissage dans notre secteur peuvent rencontrer plusieurs types de difficultés : l'éloignement entre le lieu d'habitation et le CFA qui peut nécessiter deux logements, la mobilité pour accéder aux chantiers, des difficultés financières surtout au début du parcours. Les équipes des CFA doivent donc trouver des solutions et des moyens pour faciliter l'entrée en apprentissage du jeune et garantir la pérennité du contrat. Et pour cela, le Fare Propreté joue un rôle essentiel.

En quoi l'accompagnement du Fare Propreté permet de développer l'apprentissage et de sécuriser le parcours des jeunes ?

S. A. : Grâce au fonds d'aide aux apprentis, nous pouvons organiser l'hébergement des jeunes dans des résidences hôtelières qui offrent une qualité de logement et de service à proximité des CFA. De plus, tout nouvel apprenti se

voit doter d'un équipement professionnel complet dès son intégration. Ce fonds d'aide peut co-financer le permis de conduire, la réparation d'un véhicule ou la participation à l'achat d'un scooter car la mobilité est une condition sine qua none surtout dans certains bassins d'emploi. Il existe également des secours d'urgence pour faire face à des situations financières difficiles. L'accompagnement du Fare Propreté intervient aussi sur les niveaux sociétaux et citoyens avec notamment la mise en place de modules de sensibilisation à l'éducation à la sexualité, aux postures citoyennes, la prévention des addictions et à la gestion budgétaire. Ces différentes actions qualité sont capitales pour les jeunes et témoignent de l'attachement et de l'importance que la branche porte à la formation des jeunes qui sont la relève de demain.

EN DIRECT DES TERRITOIRES

Le FARE propreté est présent dans chaque région à travers ses 7 délégués régionaux. Ceux-ci ont pour mission de relayer et de valoriser les actions de la branche, d'organiser une stratégie territoriale commune à tous les acteurs du Monde de la Propreté en élaborant un plan d'action territorial partagé et d'informer et mobiliser les entreprises sur les dispositifs de branche développés à leur intention (SST, Insertion, Marchés, Handicap, Développement durable). L'offre de services proposée a été développée dans le but d'impacter toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou même leur niveau d'avancement sur les sujets.

Ainsi, des actions adaptées aux spécificités de la région sont mises en œuvre impliquant l'ensemble des parties prenantes sur le territoire : entreprises de propreté, donneurs d'ordre privés et publics, acteurs de l'emploi ou de la prévention, collectivités territoriales....

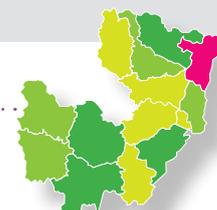
" La mise en place du plan d'action territorial permet aux opérateurs de la Branche de faire un travail coordonné avec une vraie stratégie territoriale. J'accède plus rapidement et surtout de façon exhaustive à tous les projets et programmes de branche. L'offre globale qui est faite par les opérateurs me permet de mieux appréhender les dispositifs et d'être informé sur ce qui pourrait être intéressant pour ma société et le mieux adapté à mes besoins."



Christophe Simonet ,
Dirigeant de Pithiviers Nettoyage (45)

DES ACTIONS SPÉCIFIQUES AU LOCAL

ALSACE - LORRAINE - BOURGOGNE - FRANCHE-COMTÉ



Visite de l'usine de production Mars Alimentaire de Hagueneau (67)

Dans le cadre des actions Développement Durable/RSE engagées par le Fare Propreté sur la région Grand Est, des visites d'entreprises de la région (Suchard, Parlement Européen...) ont été lancées depuis 3 ans. Destinées aux entreprises de propreté, ces visites permettent de découvrir des sites industriels ou administratifs emblématiques et d'appréhender, à travers des présentations de l'entreprise d'accueil, sa politique en matière de RSE (environnement, volet sociétal, ancrage territorial, politique sociale...). C'est aussi l'occasion pour le délégué régional du FARE, qui organise et anime ces visites, de présenter l'actualité de la branche et les nouveaux dispositifs destinés aux entreprises de propreté. Ces rencontres permettent également aux entreprises visitées, qui sont des donneurs d'ordre publics et privés importants de notre secteur, d'avoir une vision complète et précise de l'ensemble des innovations sociales mises en œuvre par la branche

de la propreté et d'appréhender leurs prestataires de propreté au-delà simplement de l'entrée par le coût de la prestation. Une démarche gagnant-gagnant pour l'ensemble des parties prenantes ! En 2016, c'est un groupe de 30 responsables d'entreprises de propreté qui a participé le 14 octobre à une visite exceptionnelle de l'usine de production Mars Alimentaire de Hagueneau (le groupe compte en France 4200 collaborateurs, 10 sites, 8 usines dont 4 en Alsace). Ils ont ainsi pu découvrir la production et avoir une présentation détaillée par le responsable QSE et la RRH France des actions Développement Durable (réduction de la consommation d'énergie et d'eau de 25%, 0 déchets à la décharge...) et de la politique RSE du groupe (management participatif, handicap, chartes d'engagements...).



L'année 2017 sera l'occasion d'organiser d'autres visites de sites, comme l'entrepôt central IKEA de Metz (un des plus grands d'Europe) et les eaux CAROLA à Ribeauville (68).

BRETAGNE - PAYS DE LA LOIRE - BASSE NORMANDIE - CENTRE



Semaine de la Propreté 2016 sur l'agglomération caennaise

Du 9 au 13 mai 2016, de nombreuses actions autour du secteur de la propreté ont été mises en place, en partenariat avec la MEFAC (Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Agglomération Caennaise) et l'Etat. Au programme : visites de découverte de nos métiers, vernissage de l'exposition « Agents de lumière », signature de la charte de passage en horaires de jour par 11 donneurs d'ordres et entreprises de propreté portant à 36 le nombre d'organismes locaux ayant signé cette charte depuis le lancement de la démarche en 2014. Un forum Emploi « Les métiers de la propreté » a également été organisé, Caen étant une ville où le secteur de la propreté est très porteur en matière d'emploi : 3 500 salariés, 700 offres d'emploi collectées en 2015 par Pôle Emploi. Ainsi, 25 entreprises de propreté ont pu rencontrer près de 400 demandeurs d'emploi. Enfin, une table ronde réunissant entreprises de propreté, organismes de formation, structures accompagnant des demandeurs d'emploi, a permis d'échanger autour des nombreux dispositifs mis en place par la Branche propreté : intervention du directeur du GEIQ Propreté Normandie, présentation des actions prioritaires de branche (lutte contre l'illettrisme, CQP, formations..).

Toutes ces initiatives devraient concourir à attirer davantage de candidats vers nos métiers !



NORD-NORMANDIE-PICARDIE

Témoignage

Forum Santé & Sécurité au Travail

Guillemette Humez,
RRH du Groupe CLINITEX



Le groupe CLINITEX, de par la volonté de son dirigeant, Thierry PICK, a été pionnier dans l'engagement sociétal, et le bien-être de ses salariés.

Tout naturellement, nous sommes en veille permanente sur l'ensemble des dispositifs et outils qui nous permettent chaque jour, de faire vivre et d'améliorer nos engagements.

Lorsque Karine SIMON, Déléguée Régionale du Fare Propreté à Lille, et l'ensemble des opérateurs de branche nous ont conviés à découvrir, sous forme de forum, la plate-forme Santé & Sécurité au Travail développée par la FEP et le Fare Propreté, notre présence y est apparue évidente.

Format intéressant que ce forum en « entrées et sorties permanentes », puisque chaque entreprise, en fonction de ses attentes, rencontrait l'un et/ou l'autre des opérateurs, en s'accordant le temps qui lui était nécessaire.

Lors de la présentation de la plate-forme S&ST par Betty VADEBOIN, Chef de Projet S&ST du Fare Propreté, nous avons été conquis par l'idée innovante de la branche, de proposer une offre d'accompagnement en matière de Santé et Sécurité au

ÎLE-DE-FRANCE



Recruter en alternance un travailleur handicapé

Afin d'aider les entreprises de propreté d'Ile de France à recruter des collaborateurs en situation de handicap en alternance, la mission Handicap du Fare Propreté et l'Opca TS délégation propreté, en partenariat avec l'Agefiph et le Cap Emploi, organisent chaque année un petit déjeuner. Le thème : "Recruter en alternance un travailleur Handicapé : pourquoi ? comment ? Quels sont les avantages à recruter en alternance un travailleur Handicapé ? Quelles sont les aides financières mobilisables ? Quel est le champ d'intervention de Cap Emploi au service des employeurs ? Quels sont les interlocuteurs pour accompagner les entreprises dans cette démarche ?..."

Ce rendez-vous annuel est devenu incontournable en Ile de France. Depuis 2014, 36 entreprises de propreté ont participé à cette rencontre (10 en 2016). Elles plébiscitent l'approche directe avec l'ensemble des interlocuteurs qui leur apportent toutes les réponses sur le recrutement de travailleurs handicapés en alternance.



Travail autant diversifiée que lisible, puisque est regroupé, sur une même plate-forme, l'ensemble des outils, accompagnements et formations disponibles pour les entreprises.

Clé d'entrée intéressante : chacun, en fonction de son avancement sur la thématique S&ST et de sa fonction au sein de l'entreprise, trouve le ou les dispositif(s) susceptible(s) de l'accompagner dans sa démarche, soit en autonomie, soit en mobilisant l'un des opérateurs de la branche investis sur ce sujet, notamment le Fare Propreté et l'INHNI.

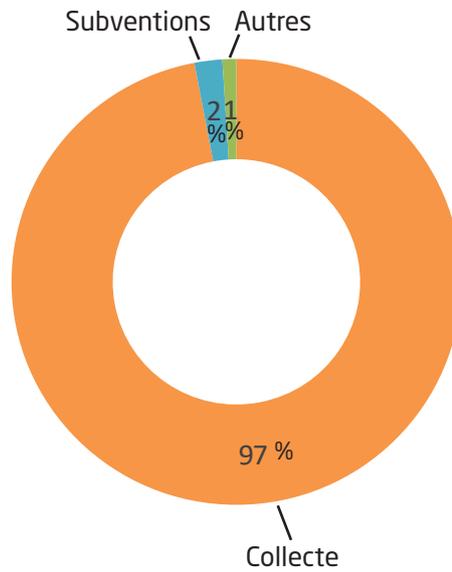
Autre élément non négligeable : la plate-forme est conçue dans un esprit très didactique, puisque chaque étape est accompagnée de guides méthodologiques, permettant à l'entreprise de se saisir en autonomie, si elle le souhaite, de chacun des outils : diagnostic de ses pratiques, processus d'évaluation des risques (dont un outil particulier pour l'évaluation des produits chimiques).

J'ai apprécié ce nouveau mode de diffusion de l'information sur l'offre de branche, lors duquel tous les opérateurs sont simultanément présents et à disposition de l'entreprise. Ceci permet une approche globale d'une thématique spécifique.

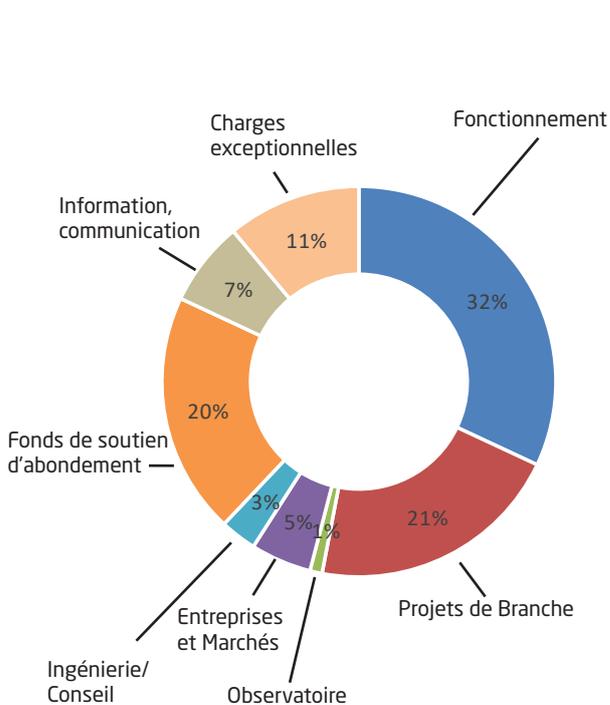
BILAN FINANCIER 2016

BUDGET >> 7 777 226 €

PRODUITS



CHARGES



Fonctionnement



Projets de branche dont :

- Développement Durable : 5%
- Santé au Travail : 4%
- Handicap : 5%
- Grands Comptes : 7%



Observatoire socio-économique



Entreprises et Marchés



Ingénierie/Conseil



Fonds de soutien et d'abondement dont :

- Fonds d'Aide aux Jeunes : 9%
- Insertion par l'Economie / GEIQ : 7%
- Développement des CQP : 4%



Information, communication dont :

- Campagnes et outils : 3%
- Information Orientation : 4%



Charges exceptionnelles / Report à nouveau

* IE : Insertion par l'économie

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

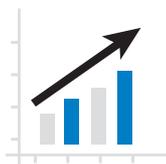


80%

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

CONTACTS

LES ANTENNES RÉGIONALES

>> **Nord PdC / Picardie / Haute-Normandie / Champagne-Ardenne**
51/53 rue de l'Alcazar
59000 Lille
ksimon@fare.asso.fr

>> **Bretagne / Pays de la Loire / Basse-Normandie / Centre**
34 rue du Sergent Leclerc
37000 Tours
d.henault@fare.asso.fr

>> **Ile-de-France**
1 rue Jean Jaurès
94800 Villejuif
smonnin@fare.asso.fr

>> **Alsace / Lorraine / Bourgogne / Franche-Comté**
9 rue Jacob Mayer
67200 Strasbourg
sherrgott@fare.asso.fr

>> **Aquitaine / Midi-Pyrénées / Poitou-Charentes**
15-16 Allée Alice
Héliodore Gallienne
33600 Pessac
blaudouar@fare.asso.fr

>> **Rhône-Alpes / Auvergne / Limousin**
Parc Club du Moulin à Vent
33 avenue de Dr. G. Lévy
69693 Vénissieux Cedex
b.nosjean@fare.asso.fr

>> **PACA / Languedoc-Roussillon / Corse**
Technopôle de Château Gombert
43 rue Joliot Curie
13013 Marseille
mpdileo@fare.asso.fr

MISSION HANDICAP

>> **Mission Handicap / Nord**
1 rue Jean Jaurès
94800 Villejuif
mhoudot@fare.asso.fr

>> **Mission Handicap / Sud**
Technopôle de Château Gombert
43 rue Joliot Curie
13013 Marseille
e.chusit@fare.asso.fr

LES MISSIONS NATIONALES

- **Développement durable**
e.menu-leclercq@fare.asso.fr

- **Entreprises et marchés**
m.guerrien@fare.asso.fr

- **Handicap**
srazeghi@fare.asso.fr

- **Insertion par l'Economie**
g.couderc@fare.asso.fr

- **Santé et Sécurité au Travail**
bvadeboin@fare.asso.fr

LE SIÈGE

- **Direction Générale**
p.charrier-izel@fare.asso.fr

- **Direction Administrative et Financière**
administratif@fare.asso.fr

Fare Propreté
1 rue Jean Jaurès
94800 Villejuif
contact@fare.asso.fr

www.monde-proprete.com

