



# LA PROPRETÉ EN CHIFFRES



**14,7 mds €**

de chiffre d'affaires



**83%**

de CDI



Plus de  
**500 000 emplois**

Près de 90 000 emplois  
créés en 10 ans



**80%**

**des entreprises**

(hors auto-entrepreneurs)  
ont - de 20 salariés



Près de  
**12 000 entreprises**

qui emploient au moins  
1 salarié



Plus d'  
**1/3 des salariés**

travaillent dans plusieurs  
entreprises



Plus de  
**50% des salariés**

travaillent 24H/semaine ou plus  
(tous emplois confondus)



Près de  
**6 000  
jeunes en formation**



**2/3  
de femmes**



La Branche investit  
**100 M€**  
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,
- commerces et distribution,
- santé,
- industrie,
- locaux et moyens de transports,
- hôtellerie et restauration,
- milieu scolaire,
- équipements collectifs...

### 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...
- des services liés à l'entretien du bâtiment et de son environnement : espaces verts, entretien technique des locaux...

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 l'**organisation patronale historique représentative du secteur**. Au service des entreprises de toute taille, la FEP est présente sur l'ensemble du territoire via ses 9 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 :

- **Fare Propreté** (accompagnement du développement économique et social),
- **INHNI** (organisme de formation continue et apprentissage),
- **OC Propreté** (organisme certificateur),
- **GEIQ Propreté** (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)
- **CTIP** (expertise technique et conseil),
- **QUALIPROPRE** (qualification des entreprises).



# SOMMAIRE



# LE SECTEUR DE LA PROPRIÉTÉ ET DES SERVICES ASSOCIÉS EN CHIFFRES

1.

## ÉCONOMIE

LES CARACTÉRISTIQUES  
DES ENTREPRISES  
// P.07

LE CHIFFRE D'AFFAIRES  
DES ENTREPRISES  
// P.09

2.

## SOCIAL

LES EFFECTIFS  
// P.13

LES CONDITIONS  
D'EMPLOI DES SALARIÉS  
// P.16

LES MOUVEMENTS DES  
EFFECTIFS  
// P.20

3.

## FORMATION

LA FORMATION INITIALE  
// P.27

LA FORMATION CONTINUE  
// P.28

DES ACTIONS DE BRANCHE POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX  
ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX  
// P.21

DES ACTIONS DE BRANCHE POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX DE  
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION  
// P.30



# 1. ÉCONOMIE

# LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES DU SECTEUR

## Un nombre stable d'entreprises

Le secteur compte près de 12 000 entreprises employant au moins 1 salarié. Ce chiffre évolue peu depuis plusieurs années. En revanche, le nombre total d'entreprises évolue de manière plus importante en raison de la comptabilisation des auto-entrepreneurs.

Source : INSEE DADS, 31/12/2015, non actualisée par l'INSEE

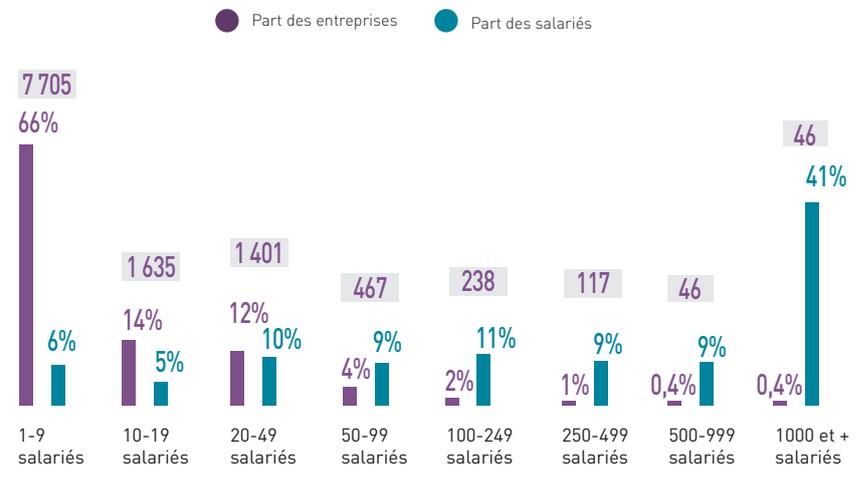


Près de  
**12 000**  
entreprises employant  
au moins un salarié

## De très grandes entreprises et un fort vivier de PME

Les entreprises de moins de 20 salariés représentent la grande majorité des entreprises du secteur mais une petite partie de l'emploi. Inversement, les grandes entreprises sont peu nombreuses mais emploient la moitié des salariés.

Source : INSEE DADS 2015 et REE fichier SIRENE  
Nota : sont représentées dans ce graphique les entreprises « employeur » uniquement

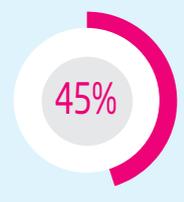


### Les 50 premières entreprises représentent

Source : Classement des entreprises de la FEP 2017 - INSEE Esane



Activité propreté France  
**6,3 mds €**  
du chiffre d'affaires



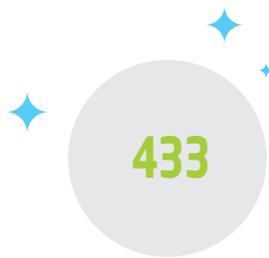
du chiffre  
d'affaires du  
secteur

## La création d'entreprises reste dynamique

Le taux de création d'entreprises (hors auto-entreprises) atteint 15,4% en 2017. Il est presque deux fois supérieur à celui de l'ensemble des secteurs d'activité (7,8%).

■ Création d'entreprises (hors auto-entrepreneur)

Source : INSEE - REE Fichier SIRENE



433  
défaillances  
d'entreprises  
en 2017

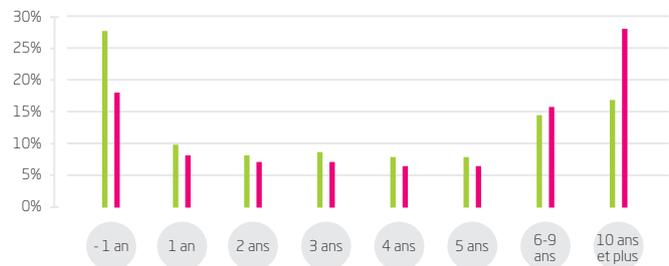
Ce nombre reste dans la moyenne tous secteurs. Les défaillances représentent les entreprises en état de cessation de paiement. Une défaillance ne se traduit pas nécessairement par une liquidation et donc par une disparition, elle peut également faire l'objet d'un redressement.

## Des entreprises relativement jeunes en raison du dynamisme de création

Les entreprises ayant une ancienneté inférieure à 6 ans sont proportionnellement plus nombreuses dans le secteur de la Propreté. 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.

● Propreté ● Tous secteurs

Source : INSEE - REE Fichier SIRENE



## La particularité des auto-entrepreneurs

On compte près de 32 000 auto-entrepreneurs dans le secteur de la propreté. Néanmoins, le chiffre d'affaires total réalisé par les auto-entrepreneurs reste très marginal (1,7% du chiffre d'affaires du secteur).

Source : INSEE - REE Fichier SIRENE



**31 793**

auto-entrepreneurs  
dans la propreté



**Pour plus de détails :**  
se référer à l'annexe statistique des Chiffres  
Clés sur [www.monde-proprete.com](http://www.monde-proprete.com)

# LE CHIFFRE D'AFFAIRES DES ENTREPRISES DE PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS

Un chiffre d'affaires  
en constante progression



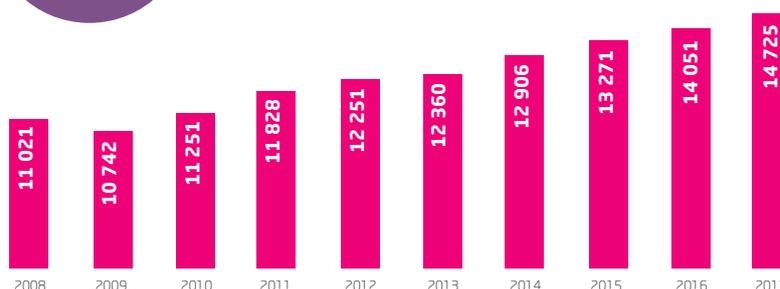
14,7 mds €

de chiffre d'affaires

En écho à une conjoncture économique favorable, le chiffre d'affaires du secteur a augmenté de 5,9% en 2016 et de 4,8% en 2017, alors que sur les quatre années précédentes, le taux de croissance était en moyenne de 3%.

■ CA HT en M€

Source : INSEE - Banque de France



Des effectifs qui  
augmentent

— Indice effectifs  
— Indice CA  
— Indice nb. d'entreprises (sans auto-entrepreneurs)\*



Source : INSEE ESANE (CA), INSEE REE fichier SIRENE (nb. d'entreprises), ACOSS (effectif salarié)

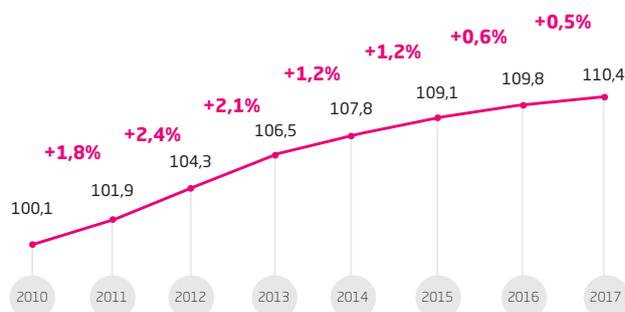
\*Estimation sans auto-entrepreneurs construite par projections des tendances d'évolution du nombre d'entreprises avec au moins un salarié (DADS).

Les prix de vente et les marges des  
entreprises évoluent peu

Les prix de vente évoluent peu depuis 2010, l'indice a augmenté de 1,2% en 2014 et 2015, de 0,6% en 2016, puis de 0,5% en 2017. La croissance du chiffre d'affaires correspond donc plus à une augmentation des volumes qu'à une augmentation des prix.

Les marges des entreprises quant à elles restent relativement faibles. Elles oscillent entre 2% et 5% depuis 2010 et varient selon la taille de l'entreprise.

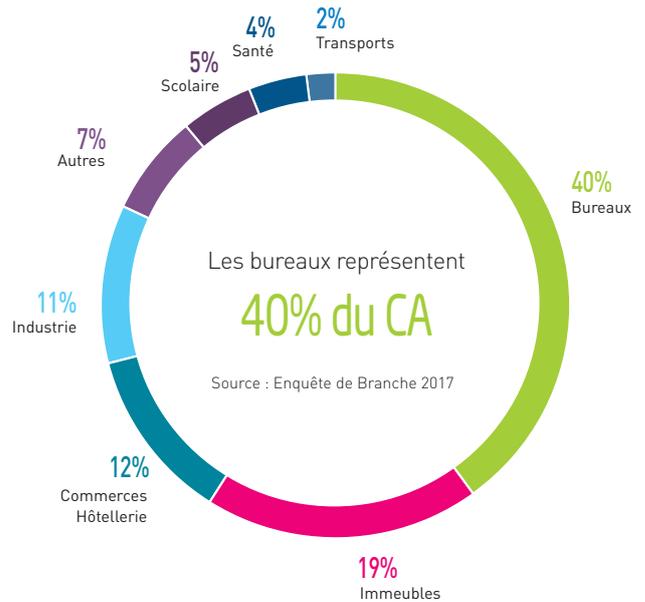
En moyenne, plus la taille des entreprises augmente, plus leurs marges sont faibles.



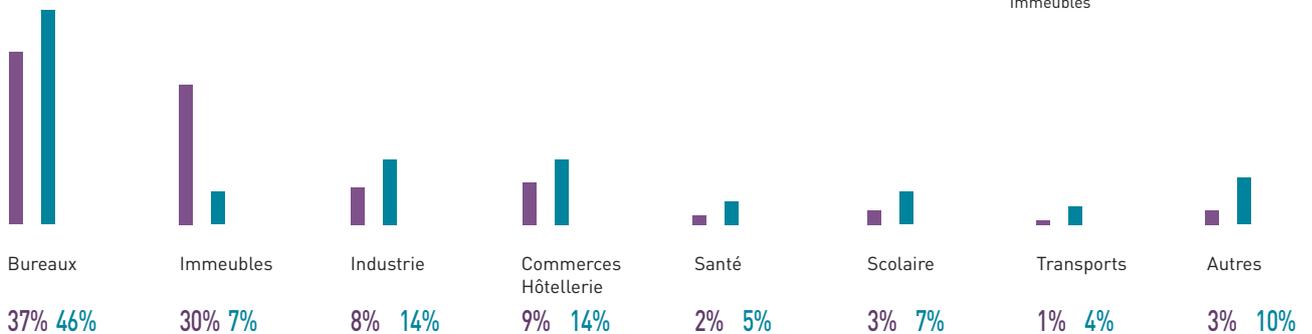
Source : INSEE Indice des prix, au 4<sup>ème</sup> trimestre, de vente des services français aux entreprises françaises (BtoB) - Prix de marché - Services de nettoyage - Base 2010.

## Les bureaux sont le principal segment d'activité

La répartition du chiffre d'affaires par segment d'activités reste stable dans l'ensemble. A noter que la part de chiffre d'affaires réalisée dans les bureaux sur l'exercice 2016 a augmenté de 2 points par rapport à l'année 2014, tandis que celle réalisée dans l'industrie a diminué d'autant.



### Une répartition du CA conditionnée par la taille de l'entreprise



Les entreprises avec un chiffre d'affaires inférieur à 500 000€ tirent une part importante de leur activité dans les bureaux et les immeubles. Les grandes entreprises, réalisant 20 millions d'euros et plus, sont également présentes sur le marché des bureaux mais aussi sur les marchés de l'industrie, du commerce et de l'hôtellerie, des établissements scolaires et sur le marché des transports.

● Entreprise avec un CA de moins de 500 000 €    ● Entreprise avec un CA de 20 M€ et plus

Source : Enquête de Branche 2017

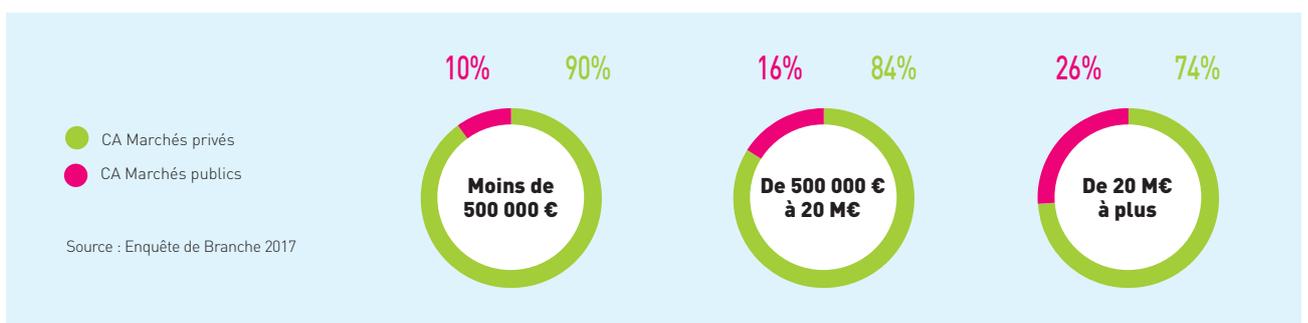
## Les marchés publics concernent davantage les grandes entreprises que les petites



Les marchés publics représentent

**19%**

du chiffre d'affaires total du secteur

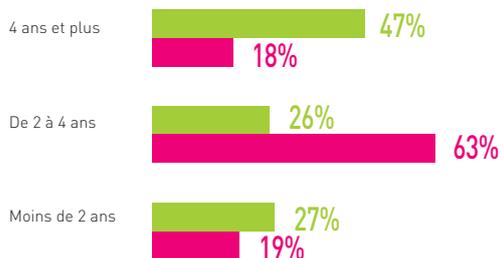


Les marchés privés ont une durée en moyenne supérieure aux marchés publics en raison des procédures de renouvellement de ces derniers.

- Marchés privés
- Marchés publics

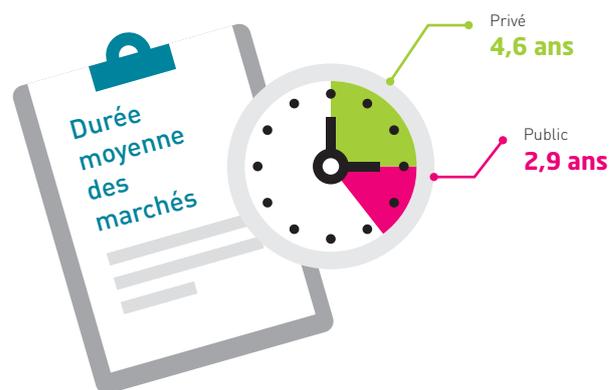
Source : Enquête de Branche 2017

Nota : la durée des contrats est entendue comme la durée entre deux remises en concurrence (appel d'offres, consultation).



#### Pour plus de détails :

Se référer au baromètre des marchés publics publié sur [www.monde-proprete.com](http://www.monde-proprete.com)



## La propreté en Europe

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



**270 000**

entreprises de propreté



**4 000 000**

de salariés et une hausse constante de l'emploi



**100 mds €**

de chiffre d'affaires

Source : European Cleaning and Facility Services Industry ([www.efci.eu](http://www.efci.eu))



# 2. SOCIAL

# LES EFFECTIFS

Le nombre de salariés continue de croître



**519 010**

emplois salariés dans la branche

**+18 000**

emplois en 2017

Année	Effectif Propreté	Evolution	La propreté dans l'emploi tous secteurs
2017	519 010	<b>+3,6%</b>	2,9%
2016	500 747	<b>+2,4%</b>	2,8%
2015	489 180	<b>+1,7%</b>	2,8%
2014	481 000	<b>+1,1%</b>	2,7%
2013	475 555	<b>+1,2%</b>	2,7%

La propreté représente à elle seule plus d'**1 emploi sur 35** 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.

Source : ACOSS (données actualisées)

L'effectif salarié de la propreté croît progressivement depuis 2008 de manière plus conséquente que l'effectif tous secteurs.

— Propreté  
— Tous secteurs

Source : ACOSS - traitement en base 100 en 2010



environ  
**90 000**  
emplois en 10 ans

L'emploi dans le secteur de la propreté a augmenté de plus de 20% en 10 ans, représentant près de 90 000 emplois supplémentaires. En revanche, l'effectif salarié tous secteurs confondus connaît un moindre dynamisme.

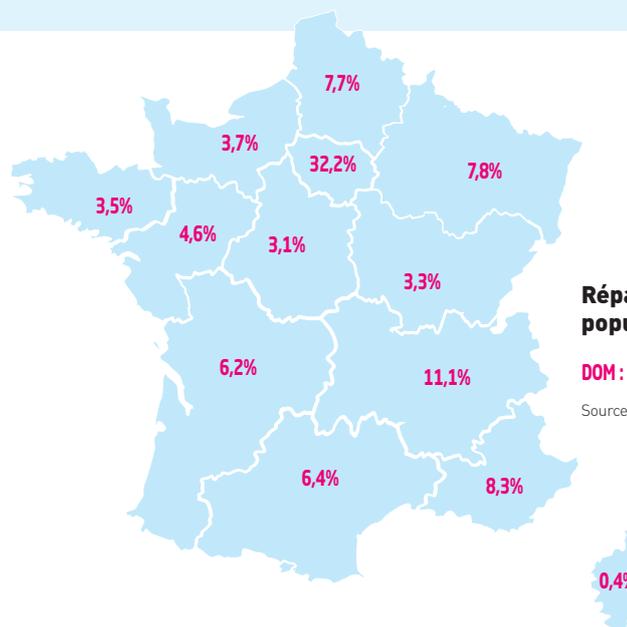
Les salariés se concentrent dans les principaux pôles économiques



Près d'  
**1/3 des salariés**  
se situe en Ile-de-France



Les documents des Chiffres Clés de chaque région sont disponibles sur [www.monde-proprete.com](http://www.monde-proprete.com)



Répartition de la population salariée

DOM : 1,5%

Source : ACOSS 2017

## La majeure partie des salariés sont des agents de service



Source : Enquête de Branche 2017

La propreté est une profession de main d'œuvre :

- l'encadrement d'exploitation représente 6% des salariés,
- le personnel administratif représente moins de 4% des salariés.

## Une prédominance des femmes dans le secteur

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%.

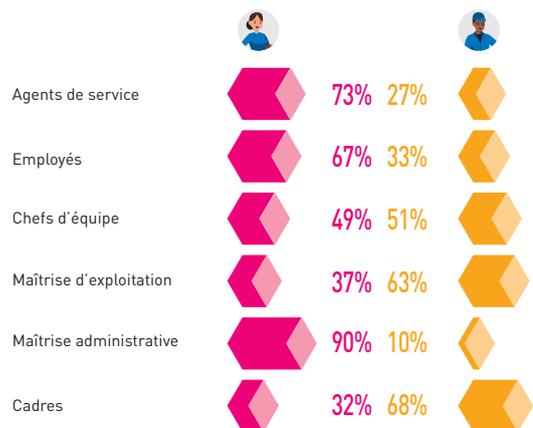
### La répartition hommes-femmes diffère selon le niveau de classification.

- 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.

Source : Enquête de Branche 2017



65%  
de femmes



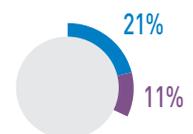
## La nationalité des salariés de la branche

L'emploi de salariés de nationalité étrangère est supérieur à la moyenne dans la propreté. En effet, plus de 30% des salariés de la propreté sont de nationalité étrangère, contre 6% tous secteurs confondus. Ceci confirme la fonction d'intégration de la Branche.

Source : Enquête de Branche 2017



68%  
des salariés sont de nationalité française



● Etrangers UE  
● Etrangers hors UE

## La population active dans le secteur est plus âgée que la moyenne nationale

8,7% des salariés de la propreté ont moins de 26 ans, un chiffre qui continue de diminuer (9,7% en 2013 et 9,1% en 2014) et qui est à inscrire dans le phénomène plus large du vieillissement de la population française. Au niveau national, tous secteurs confondus, une baisse progressive de la part des jeunes est ainsi observable, tandis que la part des salariés âgés de 55 ans et plus augmente progressivement (14,1% en 2013, 14,7% en 2014 et 15% en 2015).

### La répartition par âge varie selon les professions et catégories socioprofessionnelles.

L'âge médian des salariés est le plus élevé parmi les ouvriers non qualifiés et les chefs d'entreprises et cadres. Il est inférieur pour les employés.

Age médian des salariés

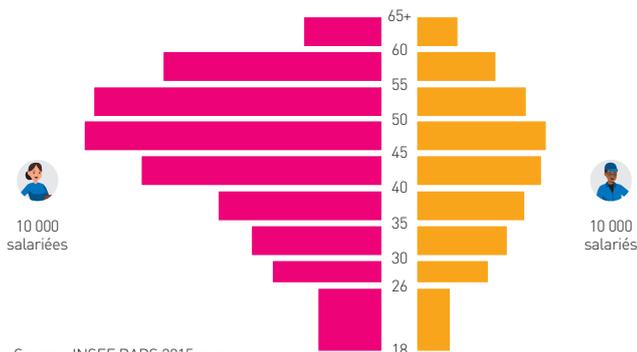
# 45 ans

	Propreté	Tous secteurs
26 ans	8,7%	12,4%
26 / 34 ans	15,8%	21,7%
35 / 44 ans	25,0%	25,4%
45 / 54 ans	31,7%	25,6%
55 ans et plus	18,8%	15,0%

Source : INSEE DADS 2015, non actualisée par l'INSEE

	Age médian
Chefs d'entreprises et cadres	46
Professions intermédiaires	45
Employés	40
Ouvriers qualifiés	45
Ouvriers non qualifiés	46

Source : INSEE DADS 2015, non actualisée par l'INSEE

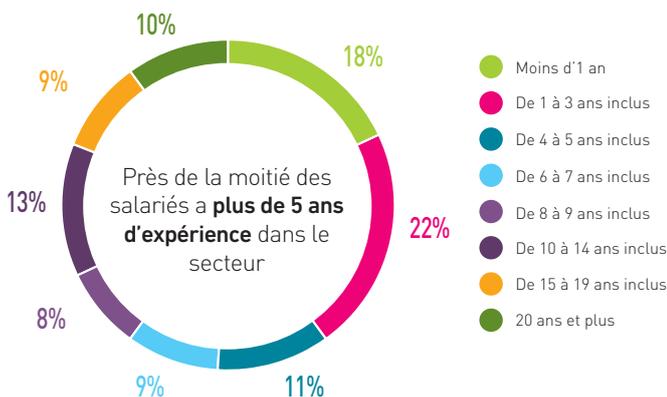


Source : INSEE DADS 2015, non actualisée par l'INSEE

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

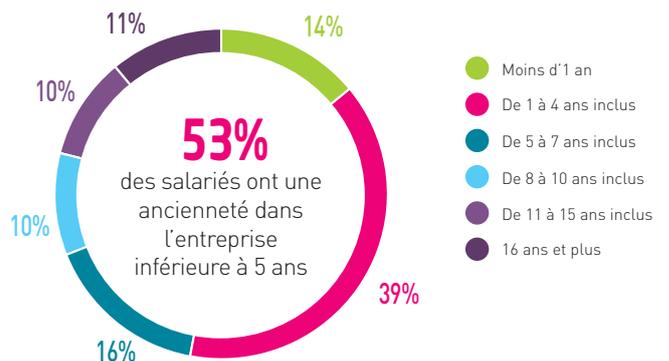
Si l'on observe que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans le secteur, on remarque également qu'elles sont proportionnellement plus âgées que ces derniers : la superposition des deux répartitions montre que la pyramide des âges des hommes salariés de la propreté est nettement plus jeune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

## L'expérience des salariés dans la branche



Source : Enquête de Branche 2017

## L'ancienneté des salariés dans l'entreprise



# LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS

## La nature des emplois



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

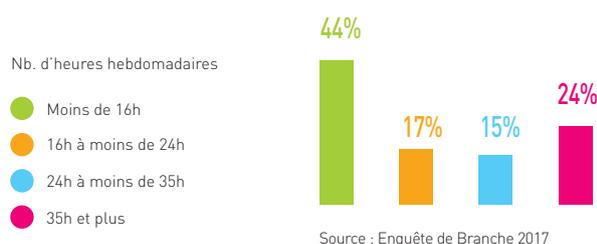
Parmi les salariés multi-employeurs près de la moitié (48%) ont un autre emploi dans le secteur de la propreté et l'autre moitié occupent un emploi en dehors du secteur (aide à domicile, hôtellerie, restauration par exemple). Dans les entreprises de propreté, près de la moitié des postes (47%) sont occupés par des multi-employeurs.



#### Pour plus de détails :

Se référer à l'annexe statistique des Chiffres Clés sur [www.monde-proprete.com](http://www.monde-proprete.com)

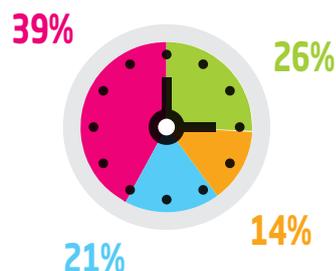
## Une grande partie des contrats est à temps partiel



### Plus de 75% 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.

### 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).



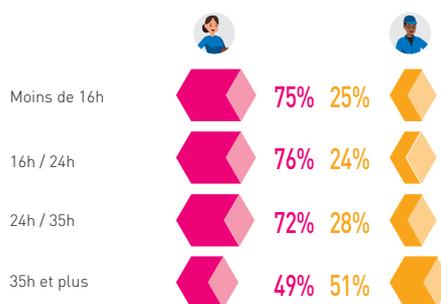
Source : INSEE DADS 2015, non actualisée par l'INSEE

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-employeurs 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.



Source : INSEE DADS 2015, non actualisée par l'INSEE - Les temps de travail présentés ici sont ceux des personnes et non des postes.

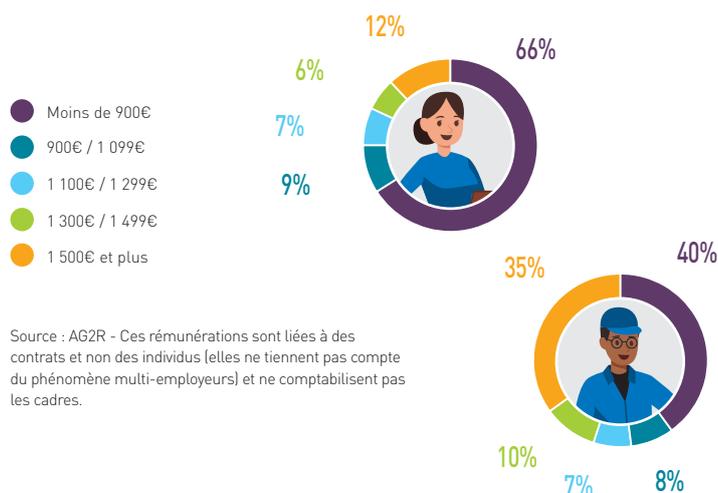
## Les rémunérations dépendent des situations d'emplois

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 2019, le minimum conventionnel AS1 est 2,5% plus élevé que le SMIC.

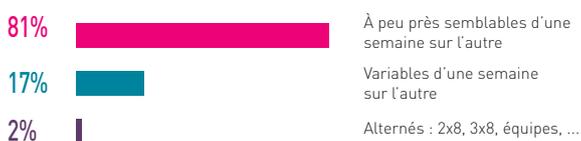
Les femmes sont plus nombreuses dans la tranche basse des salaires avec 66% contre 40% pour les hommes. Quant à la tranche la plus haute des salaires, les hommes sont plus nombreux que les femmes avec 35% contre 12%.



Source : AG2R - Ces rémunérations sont liées à des contrats et non des individus (elles ne tiennent pas compte du phénomène multi-employeurs) et ne comptabilisent pas les cadres.

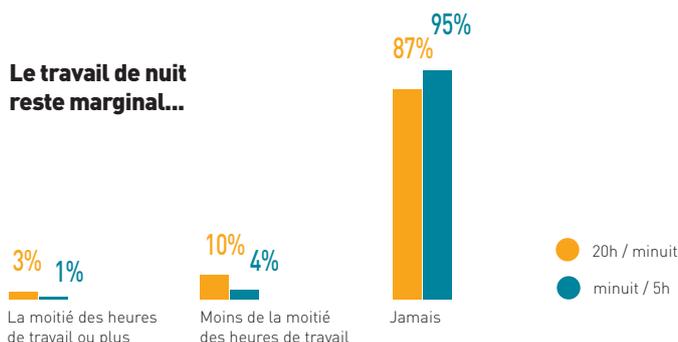
## L'enjeu de l'articulation vie professionnelle/vie personnelle

### Plus de 80% des salariés ont des horaires fixes.



Source : INSEE - Enquête Emploi 2017

### Le travail de nuit reste marginal...



Source : INSEE - Enquête Emploi 2017

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

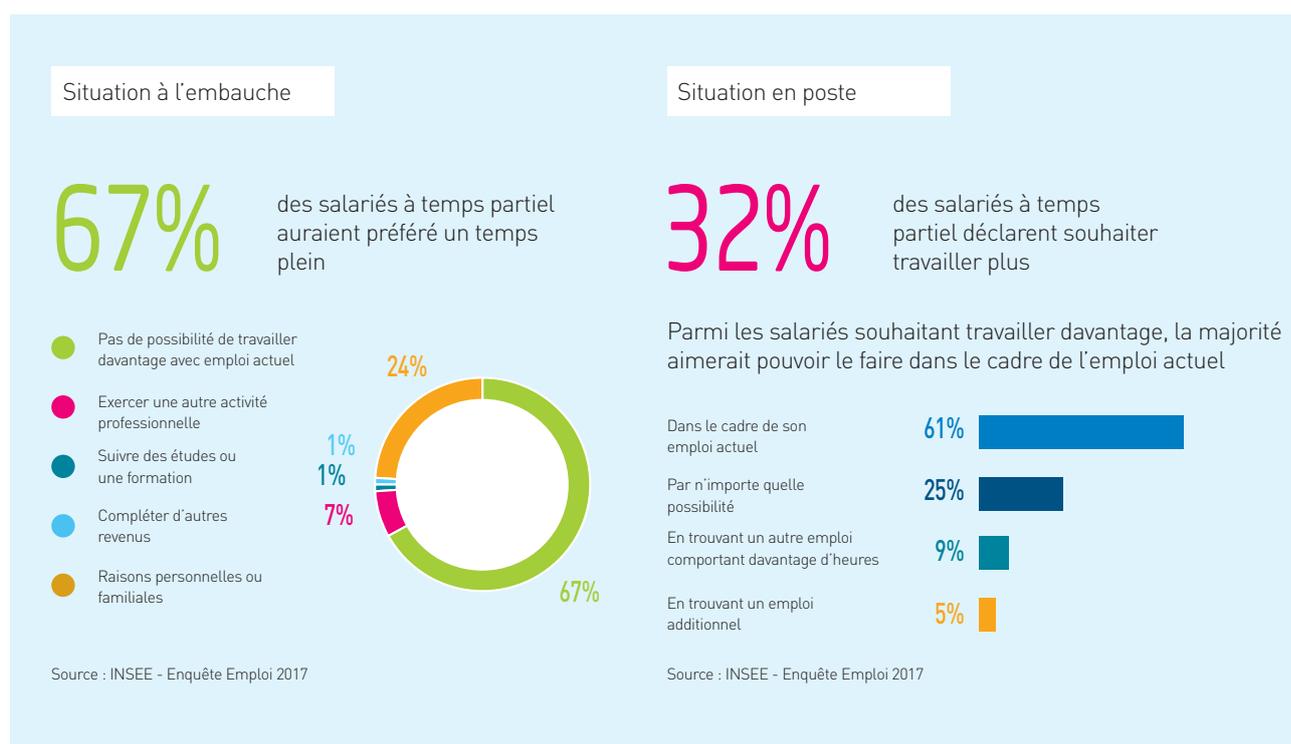
Les horaires de travail dépendent en grande partie des contraintes et exigences des clients de chaque type de site. Depuis les débuts de l'externalisation, les interventions dans les sites tertiaires, qui représentent 40% du chiffre d'affaires des entreprises, se réalisent majoritairement en horaires 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 les process de production.



La branche propose un ensemble de ressources complémentaires pour promouvoir et faciliter l'organisation du travail en journée.  
Plus d'infos sur [www.monde-proprete.com](http://www.monde-proprete.com)

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

En effet, 67% 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 ne sont plus que 32% d'entre eux qui déclarent chercher à augmenter le nombre d'heures qu'ils réalisent pour leur employeur. Cela peut s'expliquer par le fait que certains ont un deuxième emploi ou ont organisé leur vie personnelle en fonction de ce temps partiel.

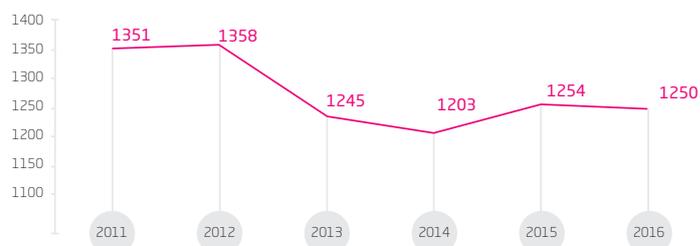


## Les accidents du travail, maladies professionnelles et accidents de trajet

### Les maladies professionnelles sont essentiellement des troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les TMS comptent pour 97% des maladies professionnelles du secteur. Après une hausse en 2015, succédant à deux années de repli, le nombre de TMS constatés se maintient à 1 250, alors même que l'activité salariée continue de croître.

Source : Assurance Maladie



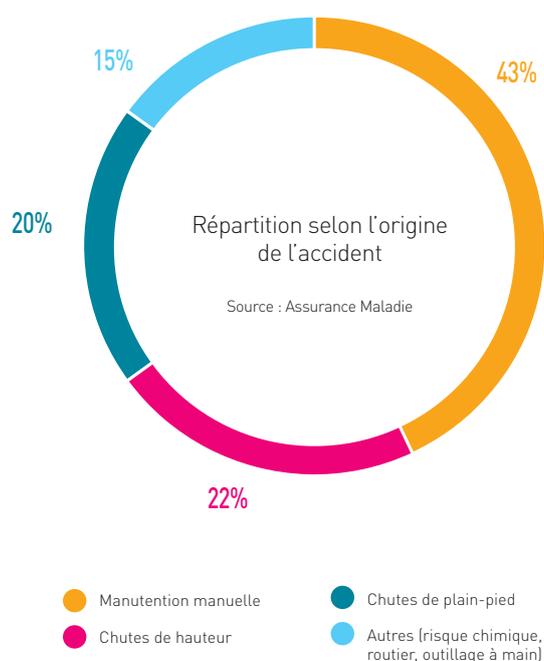
## Les accidents du travail évoluent avec l'augmentation du nombre de salariés

Le nombre d'accidents du travail dans la profession augmente de 0,5% en 2016 pour atteindre 14 735 accidents. Le nombre de nouvelles incapacités permanentes liées à un accident du travail, qui avait diminué ces dernières années, connaît une forte hausse (+30%). Le nombre de journées d'incapacité temporaire continue d'augmenter (+2%) atteignant 1 308 646 journées de travail perdues en 2016.

Ces chiffres doivent être rapportés à la croissance globale de l'activité et à l'augmentation du nombre de salariés.

Evolution des accidents du travail	2013	2014	2015	2016
Accidents avec arrêts	14 308	14 377	14 668	14 735
Accidents ayant entraîné une incapacité permanente	1 098	1 059	1 005	1 309
Journées perdues par incapacité temporaire	1 181 374	1 230 541	1 280 355	1 308 646
Décès	9	8	4	9

Source : Assurance Maladie



Source : Assurance Maladie

Les principales causes des accidents sont la manutention manuelle, les chutes de hauteur et les chutes de plain-pied.

La répartition des accidents de travail par âge est en corrélation avec la pyramide des âges du secteur : 57% des cas concernent des personnes qui ont entre 40 et 59 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 séniors.

A noter que l'indice de fréquence<sup>1</sup> continue de diminuer. Il est de 50,5 en 2016 contre 54,5 en 2010.

Le taux de gravité<sup>2</sup> des accidents baisse en 2016 à 2,7 mais reste néanmoins élevé au regard du niveau national qui s'établit à 1,5.

Les accidents de trajets constituent également un risque important pour les salariés du secteur. En 2016, 2 513 accidents de trajet avec arrêt ont été recensés.

1. Indice de fréquence : Nombre d'arrêts de plus de 24h pour 1000 salariés (Nb accidents avec arrêt/effectif salarié) x 1 000

2. Taux de gravité : Nombre de journées perdues pour incapacité temporaire par millier d'heures travaillées (Nb journées IT/h travaillées) x 1 000

# LES MOUVEMENTS DES EFFECTIFS

## La Propreté : un secteur qui recrute

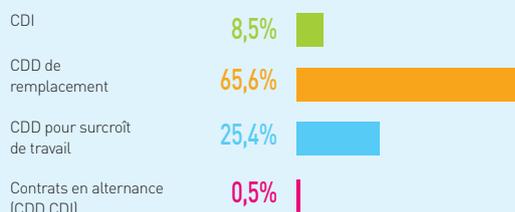
45 000

embauches en CDI



83%

de CDI



Source : Enquête de branche 2017 (embauches hors article 7)

### A l'image de l'ensemble des secteurs, la majorité des recrutements se fait en CDD.

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.

9 800

CDI signés par des personnes âgées de moins de 26 ans

11 600

CDI signés par des personnes âgées de 55 ans et plus

### 83% des départs sont liés à des fins de CDD

Fin de CDD	83,2%
Licenciements	6,1%
Démissions	5,5%
Pendant ou à l'issue d'une période d'essai	2,1%
Ruptures conventionnelles	1,1%
Départs en retraite ou pré-retraite	1,1%
Autres	0,7%
Invalidité, décès	0,2%

### Les transferts via l'article 7 représentent 9% des embauches

A noter qu'un salarié repris via l'Article 7 n'est pas compté stricto sensu comme une nouvelle embauche, mais comme une nouvelle entrée dans l'entreprise (assimilable à une mutation). La date d'embauche reste celle du contrat initial.

# DES ACTIONS DE BRANCHE POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

Face à un ensemble d'enjeux économiques et sociaux identifiés, les différents opérateurs qui constituent la Branche Propreté se sont organisés afin d'accompagner l'ensemble des acteurs du secteur. Les actions entreprises sur ces thématiques s'inscrivent dans une stratégie globale et transverse d'amélioration des performances RSE des entreprises (1). Ces actions se déclinent en faveur du développement économique des entreprises (2), en faveur de l'insertion des salariés (3), de la santé et sécurité au travail (4) et du handicap (5).

## 1. AMÉLIORER LES PERFORMANCES RSE DES ENTREPRISES

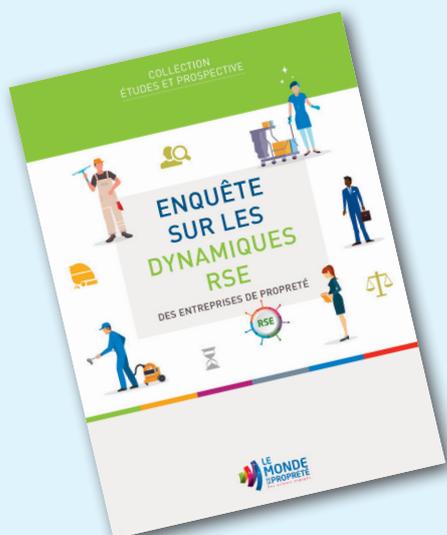
La propreté des lieux de travail ou accueillant du public est une préoccupation majeure des Français (98% des Français estiment la propreté importante ou indispensable dans un espace accueillant du public. Source : BVA-Le Monde de la Propreté décembre 2016). Plus que des prestations, la propreté est un service utile à tous, élaboré avec les clients, pour garantir l'hygiène et favoriser le confort des lieux de vie et de travail.

La Branche accompagne les entreprises dans l'amélioration de leurs performances RSE en déployant un programme ambitieux :

- 1 agir pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des femmes et des hommes de la propreté,
- 2 agir pour un environnement préservé,
- 3 agir pour satisfaire les clients, améliorer le quotidien des usagers et faire reconnaître la contribution de la profession aux enjeux de la société.

L'offre de Branche a une dimension thématique et transversale pour aider les entreprises à mettre en place un plan d'action RSE, progresser, mesurer ses progrès et les valoriser. Cette offre se décline selon la maturité de l'entreprise :

- se positionner : **outil d'Autoévaluation** Greendiag,
- définir sa stratégie RSE : dispositif de **Formation-action** déployé sur l'ensemble du territoire. Le dispositif alterne formation collective et accompagnement individuel des entreprises. A ce jour, plus de 400 entreprises ont suivi le dispositif RSE,
- déployer sa stratégie RSE : **accompagnement des grands comptes** et offre d'**Ateliers-conseil** en entreprise : faire de la RSE un atout de sa politique de fidélisation et de recrutement et faire de la RSE un élément fort de sa proposition commerciale (nouveau 2019),
- faire vivre sa stratégie RSE : les **Clubs RSE** régionaux – 8 clubs RSE actifs sur le territoire national – environ 150 entreprises impliquées.



### Zoom sur les Clubs RSE

Animés par les Chambres Régionales, les Clubs RSE réunissent 4 à 5 fois par an les chefs d'entreprises autour des sujets RSE en Nord Normandie Picardie, Grand Est (à Strasbourg, Metz et Dijon), Rhône-Alpes / Auvergne, Ile-de-France, Centre Sud-Ouest (Tours, Toulouse), à l'Ouest (Nantes) et Sud-est (Marseille).

Ces clubs permettent aux entreprises de :

- progresser ensemble,
- s'inspirer pour innover,
- échanger les expériences et bonnes pratiques,
- développer les relations avec les parties prenantes territoriales.



Pour en savoir plus :

[www.monde-proprete.com/thematiques/rse](http://www.monde-proprete.com/thematiques/rse)

Contact : [rse@monde-proprete.com](mailto:rse@monde-proprete.com)

## 2. ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES

Les entreprises de propreté sont confrontées à des défis qui interrogent leurs modèles économiques et les relations qu'elles entretiennent avec leurs clients. 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 formations pour dirigeants

« Réinventer son entreprise » avec HEC et « entrepreneur de la Propreté » avec l'IDRAC et l'INHNI dans les territoires consistent en des formations et des conférences dans le domaine de l'économie, des finances, du marketing, du commercial, mais aussi de la sociologie et de la communication. Les participants sont invités à repenser leur modèle d'affaires et à élaborer un projet d'entreprise renouvelé.

Près de 150 chefs d'entreprise et cadres de groupe ont participé aux 7 promotions du parcours HEC, et 5 programmes « Entrepreneurs de la Propreté » sont en cours ou programmés en 2019, concernant 70 dirigeants et cadres de PME.

### Le dispositif des « Ateliers de la Relation Clients-Prestataires »

réunit des entreprises de propreté et des clients pour identifier les facteurs et les relations clés qui favorisent la satisfaction client, et pour construire les bases d'un dialogue contractuel renouvelé, au plus près des besoins réels des clients.

Plus de 100 entreprises clientes et entreprises de propreté ont participé aux Ateliers de la Relation Clients-Prestataires dans chaque région au cours de l'année 2018.



Pour en savoir plus :  
[www.monde-proprete.com/thematiques/economie-et-marche](http://www.monde-proprete.com/thematiques/economie-et-marche)  
 Contact : [eco-marche@monde-proprete.com](mailto:eco-marche@monde-proprete.com)

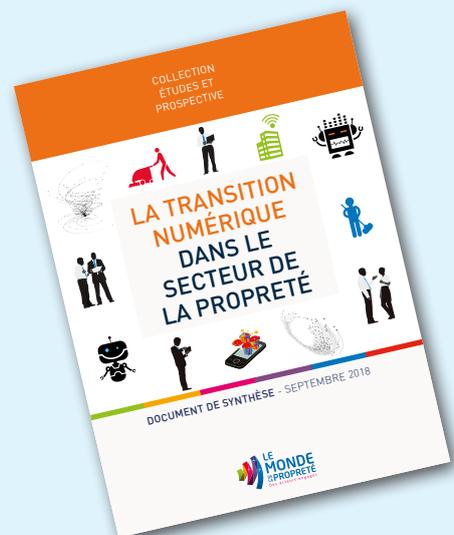
### L'accompagnement vers le travail en continu/ en journée

visé à la mise en œuvre d'une organisation du travail plus favorable à l'ensemble des parties prenantes. Elle 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. **Réseau d'ambassadeurs, dispositif d'accompagnement, chartes, ateliers, boîtes à outil** : 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.

75% des personnes actives sont favorables à l'intervention en journée sur leur lieu de travail, dès lors que les enjeux leur ont été exposés (sondage BVA et le Monde de la Propreté, décembre 2016).

### Le suivi des effets de la transition numérique

visé à apprécier les changements produits par le développement des technologies et des outils numériques, qui modifient les attentes des clients des entreprises de propreté et leur environnement. La mobilité connectée, le développement des progiciels, la robotisation, l'internet des objets et les bâtiments connectés ont des répercussions importantes sur l'organisation du travail, la contractualisation, ou bien encore sur les modèles économiques des entreprises. La Branche accompagne les entreprises dans ces mutations par la mise en place d'une commission nationale innovation et transition numérique, par la création de clubs territoriaux et d'un réseau des directeurs innovation des grands comptes nationaux qui visent à assurer un travail de veille, d'information et d'accompagnement de la transition digitale dans le secteur de la Propreté.



### 3. ŒUVRER POUR UNE ÉCONOMIE INCLUSIVE

#### Les GEIQ Propreté

Pour répondre aux difficultés de recrutement et faciliter l'insertion durable, plus de 400 entreprises de propreté de toutes tailles pilotent ensemble les 10 Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) qui interviennent sur 30 bassins d'activité. Les GEIQ Propreté permettent aux entreprises de propreté de disposer d'un outil RH efficace pour :

- bénéficier de personnel formé 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

- Agence GEIQ
- Implantations

#### Les clauses sociales et partenariats avec les structures d'insertion

La Branche a créé le dispositif [www.inserpropre.fr](http://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 Charte nationale pour l'insertion durable dans les métiers de la Propreté préalable au référencement des structures d'insertion. Près de 80% des structures d'insertion affiliées au secteur de la Propreté sont signataires. En parallèle, la Branche noue des contacts en direction des acteurs territoriaux et organise des matinales d'échanges et d'information pour les entreprises et les partenaires.

#### INSERPROPRE

A destination des clients des entreprises de propreté, le dispositif Inserpropre inclut un modèle complet de rédaction de clauses sociales dit « PACT Propreté » tenant pleinement compte des spécificités des métiers (reprise du personnel, professionnalisation, équité, etc.). Ce modèle créé par la Branche à l'issue de travaux reposant sur une étude réalisée à l'échelle nationale est reconnu par l'Etat et utilisé par certains clients publics (Guide des aspects sociaux de la commande publique Août 2018). Le PACT Propreté est téléchargeable sur [www.inserpropre.fr](http://www.inserpropre.fr)

10

GEIQ  
Propreté



1 300

contrats de  
professionnalisation



+10%

d'activité en 2018



Pour en savoir plus :

[www.inserpropre.fr](http://www.inserpropre.fr) et [www.geiq-proprete.fr](http://www.geiq-proprete.fr)

Contact : [g.couderc@fare.asso.fr](mailto:g.couderc@fare.asso.fr)

## 4. DÉVELOPPER UNE CULTURE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

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**.

Pour accompagner les entreprises de Propreté à mettre en œuvre une politique durable de santé et sécurité au travail, la Branche professionnelle met en place des dispositifs d'accompagnement adaptés à tous les acteurs de l'entreprise.

### Lancement en 2010 du « Programme de prévention des TMS »

(pour les entreprises de propreté, les clients et les concepteurs de bâtiments) qui a pour grands objectifs de :

- développer la performance globale de l'entreprise,
- accompagner les entreprises dans l'acquisition d'une compétence de prévention,
- mieux connaître les partenaires Prévention Santé au Travail,
- agir auprès des donneurs d'ordres et concepteurs.

Près de 660 entreprises ont déjà engagé cette démarche depuis son lancement.

Des certifications reconnues par l'INRS : 650 animateurs de Préventions des TMS sont certifiés.

### 8 400 agents de propreté et chefs d'équipe formés au « Certificat Prévention Secours Propreté »

Ce certificat vise à rendre les salariés acteurs de la prévention et il contribue ainsi à la réduction des risques auxquels ils sont exposés.

### Le dispositif en ligne S&ST

est destiné à aider les entreprises du secteur à concevoir, déployer et animer au quotidien leur politique Santé & Sécurité au Travail.

Ce dispositif comporte plusieurs « portes d'entrée » possibles afin d'être souple et adaptable à chaque situation d'entreprise.

- Un ensemble d'outils pour l'analyse et la prévention des risques professionnels (fiches d'évaluation des principaux risques du secteur, 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 pour l'ensemble des fonctions de l'entreprise et en adéquation avec ces outils.

### Un dispositif apprécié par ses utilisateurs

Plus de 9 utilisateurs sur 10 en tirent un bilan global positif, et considèrent les contenus comme étant adaptés à leurs besoins et préoccupations sur la S&ST. Le dispositif permet de répondre aux obligations légales et de progresser concrètement sur les questions de S&ST pour une grande majorité d'entre eux, et 8 utilisateurs sur 10 souhaitent continuer à utiliser ce dispositif à l'avenir.

Source : FARE Propreté



Pour en savoir plus :

<http://www.monde-proprete.com/thematiques/sante-et-securite>

Contact : [ssst@monde-proprete.com](mailto:ssst@monde-proprete.com)

## 5. SOUTENIR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Avec un taux quasi constant proche du taux légal de 6%, les entreprises de propreté confirment leur engagement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés depuis de nombreuses années. L'année 2018 marque une évolution dans la gestion administrative conséquente aux modifications réglementaires : intégration de la DOETH<sup>3</sup> dans la DSN<sup>4</sup> dès l'année prochaine, pérennisation de certaines RQTH<sup>5</sup>, modification des décomptes des prestations avec le secteur adapté et protégé...

Dans le même temps, de nouvelles obligations s'imposent aux entreprises en matière de diversité, de non-discrimination ou d'égalité professionnelle en lien avec les politiques RSE.

La Branche œuvre en faveur de la diversité (handicap, égalité hommes femmes,...). Avec le soutien de l'Agefiph, elle vise à :

- proposer une offre en fonction des niveaux de maturité des entreprises, débutants, intermédiaires, avancés avec pour chacun un socle commun,
- assurer une sensibilisation des enjeux de la diversité sur l'ensemble du territoire.

En 2018 :

- **201 entreprises ont été accompagnées,**
- **401 contrats en alternance ont été engagés,**
- des partenaires et des réseaux ont été mobilisés pour informer, accompagner et initier un parcours spécialisé pour les publics concernés notamment auprès des jeunes,
- des actions de sensibilisation ont été mises en place sur l'ensemble du territoire.

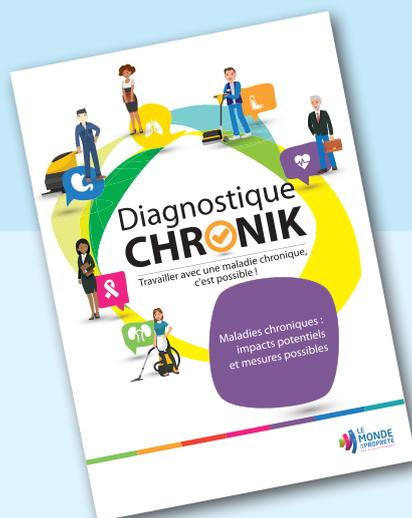
3. Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

4. Déclaration sociale nominative

5. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

### Diagnostic Chronik

est un outil composé de 9 fiches pour informer sur les maladies chroniques et savoir les gérer. Ces pathologies sont de plus en plus présentes dans le secteur de la propreté et impactent la vie des salariés. Mieux connaître les aspects de ces maladies est essentiel pour pallier les désagréments du quotidien tant pour le salarié que l'entreprise. Son lancement lors du premier semestre 2018 s'est déroulé en présence d'associations de malades et de médecins du travail qui ont répondu aux questions des entreprises.



Pour en savoir plus :

<http://www.monde-proprete.com/diversite>

Contact : [diversite@monde-proprete.com](mailto:diversite@monde-proprete.com)



# 3.

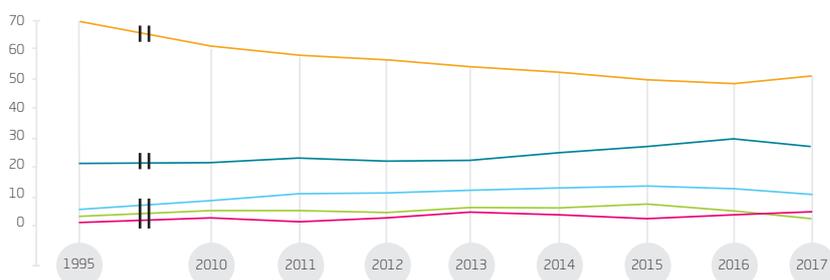
## FORMATION

# LA FORMATION INITIALE

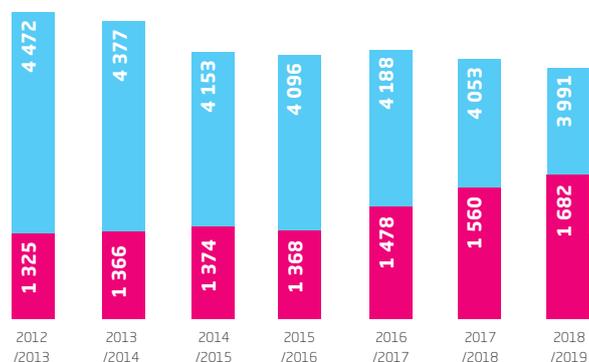
## Niveaux de formation initiale des salariés

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

La proportion des salariés ayant obtenu le baccalauréat a doublé en 20 ans et le nombre de salariés diplômés d'un CAP ou d'un BEP croît progressivement. La part des salariés sans diplôme a baissé significativement depuis 20 ans.



Source : INSEE - Enquête emploi 2017



**La filière de formation de la propreté compte plus de 5 600 jeunes en 2019.**

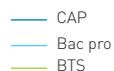
Le bon dynamisme de l'apprentissage se confirme à nouveau cette année par une hausse de 7% par rapport à l'année dernière.



Source : FEP et INHNI

**Les effectifs en BTS ont augmenté de 13% pour l'année 2018/2019.**

Les chiffres témoignent de l'intérêt pour les formations du BTS tandis que les effectifs en BAC PRO baissent de 6%.



Source : FEP et INHNI



# LA FORMATION CONTINUE

**66 000 stagiaires**

## Le nombre de stagiaires reste stable par rapport à 2016

En 2017, le nombre de stagiaires formés est comparable à celui de 2016.

Après deux années de légère baisse, le nombre de contrats de professionnalisation repart à la hausse (+6,5% par rapport à 2016).

Enfin, pour sa troisième année de mise en œuvre, le Compte Personnel de Formation poursuit son développement (+8% en 2017).

Source : OPCA-Transport et Services, délégation Propreté  
Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation.

	Nombre de stagiaires en 2017
Plan de formation des entreprises	52 167
Contrats de professionnalisation	3 020
Période de professionnalisation	5 391
CPF	4 830
Autres	567
<b>Total</b>	<b>65 975</b>

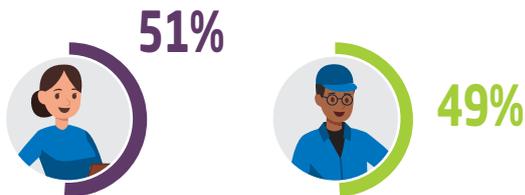
## Plus d'un tiers des contrats de professionnalisation ont concerné des « jeunes ».

Le nombre de contrats de professionnalisation a augmenté de 6% entre 2016 et 2017.

De nombreux contrats de professionnalisation sont signés au sein des GEIQ Propreté.

Source : OPCA-Transport et Services, délégation Propreté

Contrats de professionnalisation jeunes	1 056
Contrats de professionnalisation adultes	1 964
<b>Total</b>	<b>3 020</b>

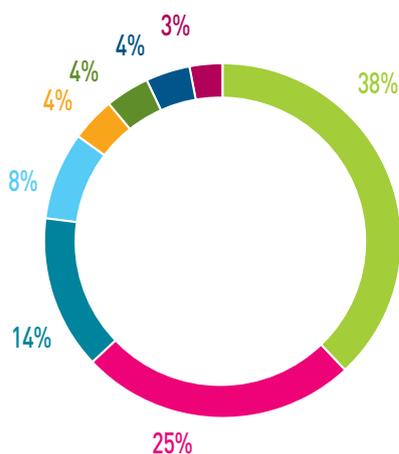


## En 2017, les femmes sont légèrement plus nombreuses en formation que les hommes.

On observe depuis 2008 une progression de la part des femmes dans les effectifs formés. Ainsi, si le taux d'accès reste favorable aux hommes (ils représentent environ un tiers des salariés du secteur mais près de la moitié des stagiaires), le déséquilibre tend à se restreindre depuis une dizaine d'années.

Source : OPCA-Transport et Services, délégation Propreté

## Les stagiaires en formation



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

Les formations liées à la sécurité des biens et des personnes (habilitation électrique, ergonomie, sauveteur secouriste du travail, hygiène et santé au travail...) continuent d'augmenter en 2017 (+ 13 points par rapport à 2015).

Source : OPCA-Transport et Services, délégation Propreté

### 70% des stagiaires sont catégorisés comme ouvriers.



Source : OPCA-Transport et Services, délégation Propreté

### 23% des stagiaires ont plus de 50 ans, montrant un bon accès des seniors à la formation.



Source : OPCA-Transport et Services, délégation Propreté

# DES ACTIONS DE BRANCHE POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

**Depuis de nombreuses années, la Branche Propreté a mis en place une politique volontariste de formation et de certification des professionnels qui la composent. En plus des projets pour faire évoluer l'image et l'attractivité de ses métiers, la filière de formation diplômante et certifiante s'est enrichie afin de répondre aux besoins des entreprises, la maîtrise des savoirs de base est aussi un enjeu pour le secteur qui poursuit sa politique sur le sujet initiée il y a 20 ans.**

## 1. METTRE EN VALEUR LE DYNAMISME DU SECTEUR

Caractérisée par ses forts besoins en matière de recrutement, la profession multiplie les actions depuis de nombreuses années pour faire évoluer son image et attirer des jeunes et adultes. Ainsi, le secteur s'attache aussi à être plus visible et la profession est représentée lors d'événements à destination des jeunes et des personnes en recherche d'orientation.

### Une mise en visibilité accrue par deux actions phares

**Le lancement de la Journée Nationale des Métiers de la Propreté, point d'orgue de la campagne « La Propreté, des métiers à voir ».**

Cette campagne qui a rassemblé la profession avait pour but de mettre en lumière une filière d'activité mal connue et les individus qui la composent et de faire évoluer le regard du grand public, des jeunes à la recherche d'un avenir tout comme celui des clients et des pouvoirs publics. Pour ce faire, plusieurs actions ont été menées :

- une campagne sur les réseaux sociaux avec la diffusion d'informations et d'un webdocumentaire présentant divers métiers du secteur ainsi qu'une campagne TV a été mise en place.
- le 18 octobre 2018, lors de la Journée Nationale des Métiers de la Propreté :
  - une exposition photos - dans 7 gares - de jeunes professionnels préparant un diplôme de la filière, ces photos ont aussi fait l'objet d'un catalogue,
  - un million de dépliants d'information ont été déposés par les agents dans les bureaux et locaux dont ils assuraient l'entretien,
  - plus d'une vingtaine de villes ont accueilli un évènement local permettant aux professionnels du secteur de rencontrer le grand public.

### La participation aux Olympiades des Métiers

Pour la première fois, les métiers de la Propreté ont participé à cette compétition présente au niveau national, européen et mondial. Pour cette édition nationale, plus de 50 métiers étaient représentés lors des 3 jours de compétition. Neuf jeunes issus des épreuves régionales se sont donc affrontés et ont démontré leur technicité et professionnalisme. Cet événement, largement médiatisé, a aussi été l'occasion pour eux de faire des démonstrations, d'échanger avec le public venu à leur rencontre (visitorat : 70 000 jeunes et familles).

### Une présence sur des salons et forums

Pour compléter son action récurrente de sensibilisation aux métiers de la propreté auprès des collégiens et lycéens, la profession est présente lors de nombreux salons et forums tant au niveau national que local. Par exemple, en novembre 2018, la Propreté a participé à « l'Aventure des Métiers » organisé dans le cadre du Salon Européen de l'Education. 1 100 visiteurs, jeunes et parents, venus s'informer sur les formations et métiers ont pu échanger avec des apprentis et s'initier aux métiers de la propreté en suivant un parcours permettant de visiter les chantiers d'une entreprise de propreté grâce à un casque de réalité virtuelle, se confronter à un laveur de vitres professionnel et piloter une monobrosse.



**Pour en savoir plus :**

[www.itineraire-proprete.com](http://www.itineraire-proprete.com)

[www.monde-proprete.com/thematiques/emploi-et-formation](http://www.monde-proprete.com/thematiques/emploi-et-formation)

**Contact :** [formation@federation-proprete.com](mailto:formation@federation-proprete.com)

## 2. DÉVELOPPER LA QUALIFICATION ET LA CERTIFICATION DES SALARIÉS ET DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS

Pour répondre aux besoins de personnels formés, les entreprises peuvent s'appuyer sur une filière diplômante et certifiante accessible aux nouveaux entrants ou aux salariés du secteur.

### Une filière diplômante : 5 diplômes - du CAP au Master

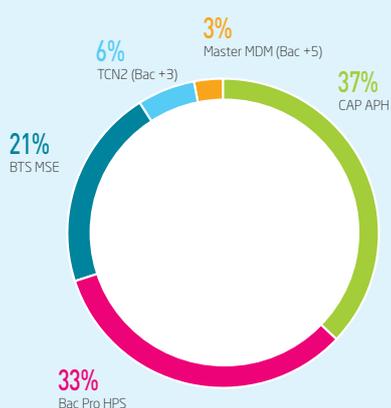
La filière diplômante, qui s'articule autour de 5 diplômes et titres, est accessible en formation initiale pour les jeunes via les lycées professionnels et le réseau des 7 CFA Propreté INHNI.

Pour accompagner les alternants de moins de 26 ans, la profession a mis en place un fonds d'aide (FAJA). Celui-ci soutient les jeunes dans leur alternance afin de sécuriser leur parcours en leur proposant des aides au permis de conduire ou des solutions d'hébergement.

De plus, l'engagement en faveur des travailleurs en situation de handicap, a permis la signature de plus de 400 contrats d'alternance en 2018.

### 5 diplômes sont proposés :

- 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 Développement Hygiène, Propreté et Services (TCN2)
- Master (bac +5) Manager de la Stratégie Commerciale et du Développement du Multiservice associé à la Propreté



## Des certifications métier pour professionnaliser les collaborateurs

Les 8 Certificats de Qualification Professionnelle Propreté favorisent l'accès à des évolutions et des mobilités professionnelles. Ainsi ceux-ci sont accessibles via l'alternance (via l'INHNI, organisme de formation de la branche ou les GEIQ Propreté) pour les nouveaux embauchés et par la formation pour les salariés du secteur. Depuis 2018, de nouvelles modalités de VAE, permettent aux salariés répondant aux critères d'entrer dans une démarche VAE pour l'obtention d'un CQP (6 des 8 CQP sont ouverts à cette modalité). Depuis le lancement en 2007, le nombre de CQP délivrés n'a cessé de croître d'année en année, pour atteindre **plus de 26 000 en 2018**.

### 8 CQP sont proposés :

- agent machiniste classique (AMC)
- agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP)
- agent en maintenance multi-techniques immobilière (AMI)
- laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur (LV)
- chef d'équipe en propreté (CE)
- chef d'équipe en propreté et en maintenance multi-techniques immobilière (CEPMI)
- chef de site(s)
- responsable de secteur

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



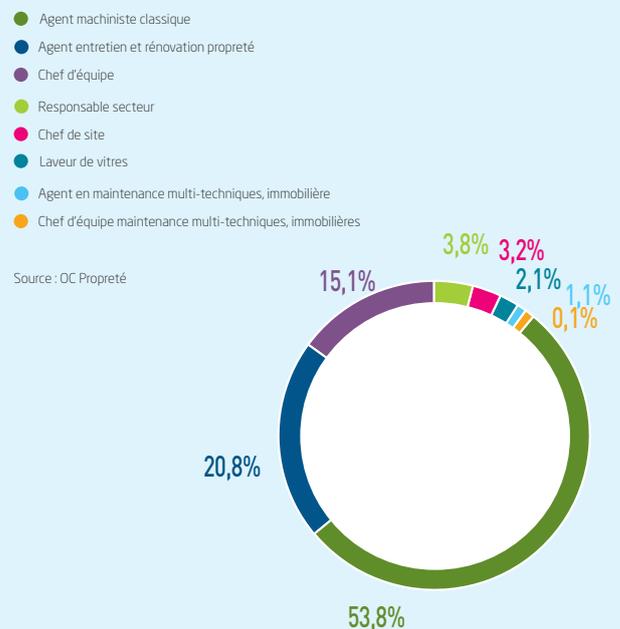
Source : OC Propreté

La Branche compte aussi d'autres certifications – aussi portées par l'OC Propreté – telles que les Certificats Prévention Secours Propreté (Agent, Chef d'équipe) ou la certification Animateur Prévention TMS qui permettent le développement des compétences des salariés.



Pour en savoir plus :  
[www.monde-proprete.com](http://www.monde-proprete.com)

### Le CQP Agent machiniste classique est le CQP le plus demandé.



Source : OC Propreté

### 3. RENFORCER LA MAÎTRISE DES COMPÉTENCES CLÉS DES SALARIÉS

Depuis près de 20 ans, la Branche et ses partenaires se sont engagés pour la maîtrise des savoirs de base et dans la lutte contre l'illettrisme. Cette politique a pour objectif de permettre l'intégration de personnes peu qualifiées puis les inscrire dans un processus de professionnalisation et de développer les compétences des salariés en place et favoriser leur accès aux certifications du secteur.

Pour répondre aux évolutions techniques et organisationnelles qui ont entraîné de nouveaux besoins pour les entreprises, les clients et les salariés, le dispositif ne cesse de s'enrichir d'année en année.

Pour garantir l'acquisition des compétences clés de la Propreté, le dispositif prévoit :

- la formation « Clés en main » avec un référentiel spécifique de la propreté,
- une validation continue des compétences acquises en formation,
- un certificat « Maîtrise des compétences clés de la Propreté » qui garantit l'acquisition des compétences clés de la propreté,
- le nouveau certificat professionnel CléA adapté aux métiers de la Propreté.

Plus de 3 000 candidats ont préparé cette certification depuis 2014, année de lancement de ce dispositif.



**77%** taux de réussite moyen

#### Près de la moitié des candidats ont plus de 45 ans :

Moins de 26 ans 26 à 35 ans 36 à 45 ans 46 à 55 ans 56 ans et plus



Pour en savoir plus :  
[www.monde-proprete.com](http://www.monde-proprete.com)

# 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 correspondent à l'année 2016, d'autres sources permettent de donner des résultats sur 2017 ou 2018.

Les données INSEE DADS présentées dans le document sont des données au 31/12/2015, des données plus récentes seront communiquées dès leur mise à disposition par l'INSEE.

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.

## Les sources publiques

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

## Les sources privées et de Branche

- AG2R : organisme de prévoyance de la Branche
- Fare Propreté
- Fédération des Entreprises de Propreté et des services associés (FEP)
- INHNI : organisme de formation de la branche
- Observatoire des métiers et des qualifications
- OC Propreté
- OPCA
- Pôle Etudes GIE Monde de la Propreté

## L'enquête de Branche 2017, portant sur l'exercice 2016

362 entreprises ont répondu à l'enquête. Elles sont de toutes tailles, de toutes localisations géographiques, et représentent 148 848 salariés, soit 30% des effectifs du secteur.

Afin de tendre vers une représentativité des caractéristiques socio-économiques du secteur, les données de l'enquête ont été redressées selon les variables de chiffre d'affaires et de nombre de salariés.



Retrouvez l'ensemble des statistiques de Branche sur la version enrichie en ligne sur [www.monde-proprete.com](http://www.monde-proprete.com)





[www.monde-proprete.com](http://www.monde-proprete.com)



Conception et réalisation : *Graphic*