

LES CHIFFRES CLÉS

ÉDITION 2013

ÉCONOMIE



SOMMAIRE

LES PRINCIPAUX REPÈRES DE LA BRANCHE PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS 05

LA BRANCHE PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS EN CHIFFRES 07

I. ÉCONOMIE 07

1. La structure des entreprises de la Branche
2. Le chiffre d'affaires des entreprises de propreté et services associés

II. SOCIAL 14

1. Les effectifs
2. Les conditions d'emploi des salariés : contrats de travail, temps partiel et le phénomène multi-employeur dans la Branche
3. La répartition des effectifs selon la classification de la Convention collective
4. Les rémunérations
5. Les mouvements des effectifs
6. Les accidents du travail

III. FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS 23

1. La formation initiale
2. La formation continue des salariés de la Propreté

LES ACTIONS PRIORITAIRES DE LA BRANCHE PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS 27

I. ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DE PROPRETÉ DANS LA MISE EN PLACE D'UNE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 28

II. INFORMER ET ORIENTER POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN CANDIDATS DES ENTREPRISES DE PROPRETÉ 30

III. DÉVELOPPER LA QUALIFICATION ET LA CERTIFICATION DES SALARIÉS PAR LES CQP DE LA BRANCHE PROPRETÉ 32

IV. RENFORCER LA MAÎTRISE DES COMPÉTENCES CLÉS DES SALARIÉS 34

V. AIDER LES ENTREPRISES À RECRUTER ET FORMER DE NOUVEAUX SALARIÉS AVEC LES GEIQ 36

VI. DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE DANS LES ENTREPRISES DE PROPRETÉ 38

VII. SÉCURISER LES CONTRATS EN ALTERNANCE POUR LES JEUNES VIA UN FONDS D'AIDE 40

VIII. DÉVELOPPER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES ENTREPRISES DE PROPRETÉ 42

IX. SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT D'UNE CULTURE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 44

ANNEXES 47

LES PRINCIPAUX REPÈRES DE LA BRANCHE PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS

LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ

La propreté est une activité de services aux entreprises et aux collectivités.

Les entreprises de propreté interviennent dans des environnements très diversifiés :

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

Attention, 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.

Depuis plusieurs années, les entreprises de propreté élargissent leur offre commerciale en proposant des services associés. Elles se positionnent principalement sur :

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

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

LA PROPRETÉ EN QUELQUES CHIFFRES

- 29 333 entreprises (avec les auto-entrepreneurs, au 01/01/2012)
- 11,83 milliards d'euros de chiffre d'affaires (2011)
- 469 026 salariés (2012)
- 34 % des effectifs en Ile-de-France, 10 % en Rhône-Alpes, 8 % en PACA
- 67 % de femmes
- 80 % de CDI
- 45 % de salariés de plus de 45 ans
- 10 % de moins de 26 ans
- 29 % des salariés de nationalité étrangère
- 75 % de temps partiels
- Près de 60 % de salariés sans diplôme de formation initiale
- +1,9 % au dessus du Smic pour le salaire minimum conventionnel en 2013

L'ORGANISATION DE LA PROFESSION

La Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP) est la seule organisation patronale représentative du secteur. Au service des entreprises de toute taille, la FEP est présente sur l'ensemble du territoire via ses 8 Chambres syndicales qui constituent la force de son réseau de proximité. Réparties sur tout le territoire, elles accompagnent les entreprises au quotidien en leur offrant une large gamme de services. Ancrées dans la réalité économique et sociale régionale, elles sont les ambassadrices de la profession auprès des pouvoirs publics locaux et déploient la politique de la branche.

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

Dynamique, organisée et structurée, la branche professionnelle de la propreté et des services associés a aussi développé des structures spécialisées : OPCALIA Propreté, le Fare, l'INHNI (organisme de formation), le CTIP (Centre Technique International de la Propreté) et QUALIPROPRE (office de qualification).

LA BRANCHE PROPRIÉTÉ ET SERVICES ASSOCIÉS EN CHIFFRES

I. ÉCONOMIE

1. LA STRUCTURE DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

→ Depuis le 1^{er} janvier 2012, la Branche compte plus de 29 000 entreprises, en raison de l'intégration des auto-entrepreneurs dans les statistiques.

	Nombre d'entreprises
1995	10 597
2000	13 900
2005	16 744
2006	17 742
2007	18 924
2008	19 767
2009	20 697
2010	24 833
2011	27 586
2012	29 333

→ 1^{ère} comptabilisation des auto-entrepreneurs

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

Les chiffres des années précédentes ont été actualisés par l'INSEE.

A noter que suite au changement de nomenclature d'activités française de l'INSEE, les entreprises de 3D ne sont pas comptabilisées dans les données postérieures à 2008. Elles représentent 538 entreprises en 2009 et 1030 entreprises en 2012.

L'augmentation importante du nombre d'entreprises depuis 2010 est liée à la comptabilisation des auto-entrepreneurs. En France, depuis 2009, la moitié des créations d'entreprises tous secteurs confondus se font sous ce statut. Néanmoins, l'INSEE indique qu'au bout de trois ans, 90% des auto-entrepreneurs dégagent un revenu inférieur au Smic au titre de leur activité non salariée. De nombreux auto-entrepreneurs n'ont aucune activité économique réelle, mais il n'est pas possible de savoir, dans le stock des entreprises au 1^{er} janvier 2012, combien sont des auto-entrepreneurs.

Toutefois, un processus de radiation automatique des auto-entrepreneurs qui ne déclarent pas de chiffre d'affaires pendant 8 trimestres consécutifs a été mis en place. Sont également exclus ceux qui déclarent une cessation d'activité, qui dépassent deux années de suite le plafond de chiffre d'affaires, ou qui changent de statut.

Si les chiffres sont difficiles à analyser finement, il n'en reste pas moins qu'avec près de 8 500 créations totales en 2011, et un stock n'ayant augmenté que de 1 747 entreprises, beaucoup ont disparu sur l'année 2011.

→ L'évolution du nombre d'entreprises ayant au moins un salarié est un meilleur indicateur du dynamisme réel du secteur

Attention : les données issues de la DADS de l'Insee ont toujours 2 années de retard. Nous présentons donc ici les chiffres du 31/12/2011.

	2008	2009	2010	2011
Nombre d'entreprises ayant au moins 1 salarié	11 278	11 802	11 824	11 766

Source : INSEE DADS, statistiques au 31 décembre

Le nombre d'entreprises ayant au moins un salarié semble se stabiliser aux alentours des 11 800 entreprises, avec une légère baisse en 2011.

LA CRÉATION D'ENTREPRISE

→ La création d'entreprise reste assez dynamique dans le secteur

	2009	2010	2011	2012
Création d'entreprises (hors auto-entrepreneurs)	2 736	2 624	2 643	2 387

Source : INSEE REE Fichier SIRENE

Les chiffres présentés ici excluent les auto-entrepreneurs. Le nombre de créations est en légère baisse depuis 2009 en raison du choix de certains créateurs d'opter pour le statut d'auto-entrepreneur. En 2012, la création d'entreprises hors auto-entrepreneurs subit une légère baisse de près de 10% par rapport à la moyenne du nombre de création des trois dernières années.

LES AUTO-ENTREPRENEURS

→ La propreté continue d'attirer les auto-entrepreneurs

	2009	2010	2011	2012
Création d'entreprises sous statut auto-entrepreneur	5 512	6 557	5 905	6 495

Source : INSEE REE Fichier SIRENE

Le nombre de créations sous statut auto-entrepreneur dans la propreté continue de croître en 2012.

Ce dynamisme de la création sous statut auto-entrepreneur dans le secteur est tiré par :

- les faibles barrières à l'entrée de la profession
- la contraction générale de l'emploi en France qui pousse à l'entrepreneuriat de ce type en cas de perte d'emploi notamment.

→ Mais rappelons que les auto-entrepreneurs du secteur réalisent un chiffre d'affaires qui reste limité (CA moyen d'environ 7 000€)

Secteur Propreté et services associés	2009	2010
Auto-entrepreneurs ayant réalisé un CA	2 272	5 523
Chiffre d'affaires réalisé	11 076 768	38 600 769

Source : URSSAF

À NOTER qu'en 2009, moins de la moitié des auto-entrepreneurs inscrits ont réalisé un chiffre d'affaires.

Avec 38,6 millions d'euros, le chiffre d'affaires des auto-entrepreneurs a significativement augmenté entre 2009 et 2010. Cela s'explique par un double phénomène :

- mécaniquement, du fait de l'augmentation du nombre d'auto-entrepreneurs,

- et par la montée en puissance des entreprises qui ne fonctionnent pas à plein régime dès les premiers mois de leur existence.

De plus, les auto-entrepreneurs ne peuvent pas réaliser un chiffre d'affaires annuel supérieur à 32 600 euros.

→ Comme en 2011, la Région PACA est la plus fortement créatrice d'entités sous le statut d'auto-entrepreneur

Création d'entreprises sous statut auto-entrepreneur	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 265
Rhône-Alpes	911
Ile-de-France	872
Languedoc-Roussillon	467
Aquitaine	463
Midi-Pyrénées	408
Nord-Pas de Calais	230
Lorraine	193
Pays de la Loire	180
Bretagne	180
Poitou-Charentes	166
Alsace	148
Centre	125
Bourgogne	112
Outre-mer	109
Picardie	94
Corse	93
Haute-Normandie	92
Franche-Comté	89
Basse Normandie	75
Champagne-Ardenne	72
Limousin	72
Auvergne	68

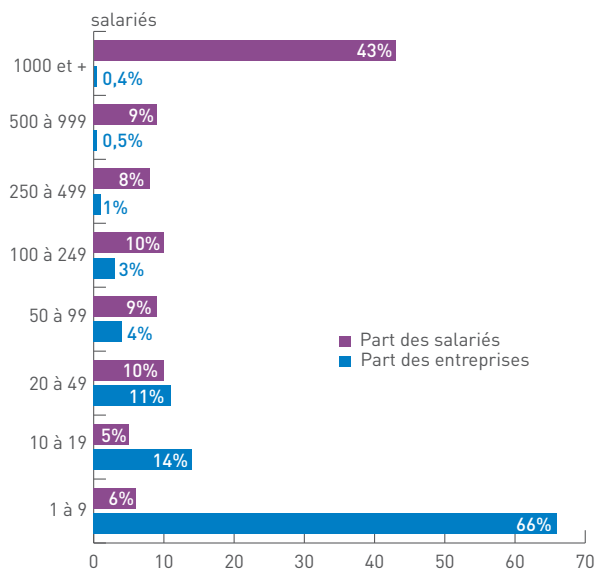
Source : INSEE REE Fichier SIRENE 2012

NOTA : 11 entreprises non classées car sous secret statistique

REPARTITION DES SALARIÉS ET DES ENTREPRISES SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

→ Les 1% d'entreprises ayant plus de 500 salariés
emploient à elles seules plus de la moitié des
salariés du secteur

A l'inverse, les TPE de moins de 20 salariés représentent
80% des entreprises d'au moins un salarié et seulement
11% de l'emploi du secteur.



Source : INSEE DADS 2011 et REE fichier SIRENE

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

À titre d'illustration de la concentration du secteur, les 50
premières entreprises, représentent 48% du chiffre d'affaires
de la profession et emploient plus de 60% des salariés.

	50 premières entreprises
CA (en millions d'euros)	5 693
Part du CA global de la Branche	48%
Effectifs Propreté	290 000
Part des effectifs de la Branche	61%

Source : Classement des 50 premières entreprises 2012 de la FEP

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

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES

→ Des chiffres corrigés qui montrent une vraie récession en 2009 et une reprise depuis 2010, qui pourrait être tempérée par les prochains résultats

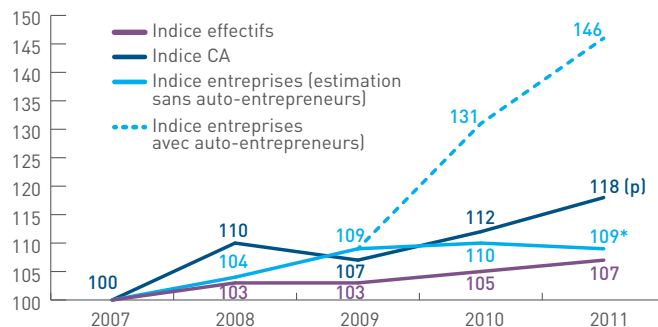
	CA HT (millions d'€)	% évolution
2005	8584	+3,50%
2006	9537	+11,10%
2007	10062	+5,50%
2008	11021	+9,53%
2009	10742	-2,53%
2010	11251	+4,74%
2011(p)	11828	+5,13%

Source : INSEE (SUSE et ESANE)

Certaines données de chiffre d'affaires ont été actualisées par l'INSEE. Les données 2008 sont impactées par le changement de nomenclature de l'Insee et donc de contours des secteurs (p) : données provisoires susceptibles d'être revues à la marge.

Les données de l'Insee ont malheureusement beaucoup de retard par rapport à la réalité, mais il semblerait que les années 2012 et 2013 aient été difficiles pour les entreprises de Propreté. En effet, elles subissent les contrecoups des difficultés économiques générales.

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

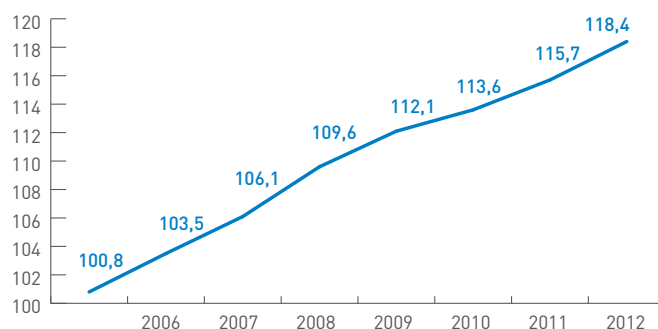


Source : INSEE ESANE (CA), INSEE REE fichier SIRENE (nb entreprises), ACOSS (effectif salarié)
*Estimation sans auto-entrepreneurs construite par projections des tendances d'évolution du nombre d'entreprises avec au moins un salarié, cf. chapitre 1 tableau 2.
(p) : données provisoires

Apparaissent nettement ici la baisse du chiffre d'affaires du secteur en 2009, ainsi que la stagnation de l'effectif salarié. Les années suivantes, le chiffre d'affaires du secteur et l'effectif salarié repartent légèrement à la hausse, tandis que le nombre d'entreprises croît significativement en raison de l'instauration du statut d'auto-entrepreneur. En revanche, l'évolution du nombre d'entreprises hors auto-entrepreneurs montre une absence de croissance du nombre d'entreprises de propreté et une certaine concentration capitalistique du secteur.

ÉVOLUTION DES PRIX

→ L'indice des prix augmente de 2 points par an en moyenne sur les années 2009 à 2012



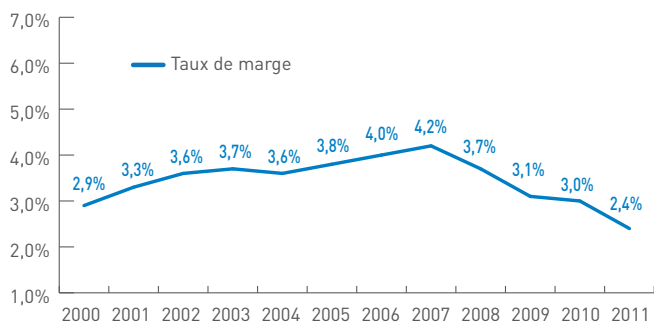
Source : INSEE Indice des prix

→ Mais ces évolutions ne couvrent pas les niveaux d'augmentation annuels des salaires et des charges sur la même période

En effet, selon les estimations du service économique de la FEP, les augmentations de salaires et de charges cumulées seraient comprises entre 2,5% et 4,5% par an depuis 5 ans.

ÉVOLUTION DU TAUX DE MARGE DES ENTREPRISES

→ Le taux de marge des entreprises de propreté croît progressivement entre 2000 et 2007, mais diminue rapidement les années suivantes jusqu'à atteindre 2,4% en 2011



Source : INSEE (SUSE et ESANE), entreprises de propreté

Le taux de marge nette est le rapport du résultat net sur le chiffre d'affaires, il représente la rentabilité finale de l'entreprise.

La propreté est un secteur aux faibles marges. Particulièrement depuis 2007, la baisse importante du taux de marge devient préoccupante pour la santé financière des entreprises.

→ Le taux de marge varie très fortement selon la taille des entreprises

	De 0 à 9 salariés	De 10 à 19 salariés	De 20 à 249 salariés	250 salariés et plus	Ensemble des tranches d'effectif
Taux de marge	8,8%	4,9%	1,4%	0,04%	2,4%

Source : INSEE - ESANE 2011, entreprises de propreté (3D inclus), nombre de salariés en ETP.

A noter que les marges des petites entreprises sont plus élevées car elles comprennent en partie la rémunération du dirigeant.

Cette très forte variation du taux de marge selon la taille de l'entreprise s'explique en partie par la nature et surtout la taille des clients. Les « petits » clients demandant des prestations concernant des surfaces et des interventions restreintes offrent généralement des taux de marge plus importants aux entreprises, mais sur de faibles volumes financiers.

En revanche, les grandes entreprises ayant pour clients de grands donneurs d'ordres privés ou publics remportent des marchés importants en termes de volumes financiers, mais à de très faibles taux de marges.

Le tableau ci-dessus est l'illustration de ce phénomène.

→ Comparaison avec d'autres secteurs

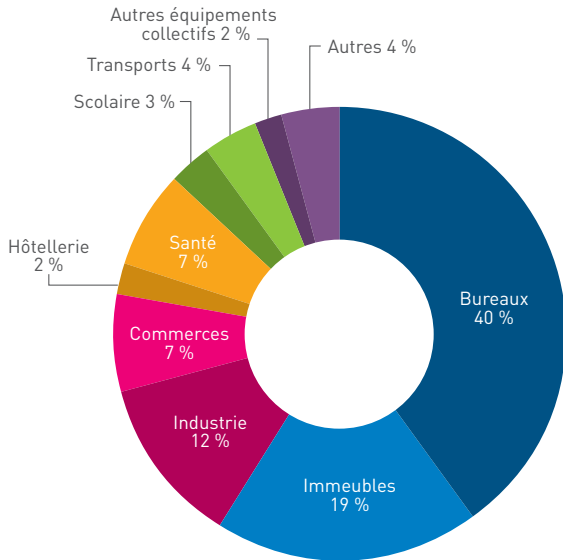
Secteur de la propreté	Taux de marge
Activités des agences de travail temporaire	-1,3%
Métallurgie	-0,6%
Activités de sécurité privée	-0,4%
Bâtiment Travaux Publics	5,1%
Restauration	5,1%

Source : INSEE - ESANE 2011

Comparé à des activités comme la restauration ou le BTP, le taux de marge de la propreté est relativement faible. Cependant, il reste plus élevé que celui d'autres secteurs à forte intensité de main d'œuvre, comme le secteur de la sécurité privée ou celui du travail temporaire qui ont été très fortement impactés par la crise.

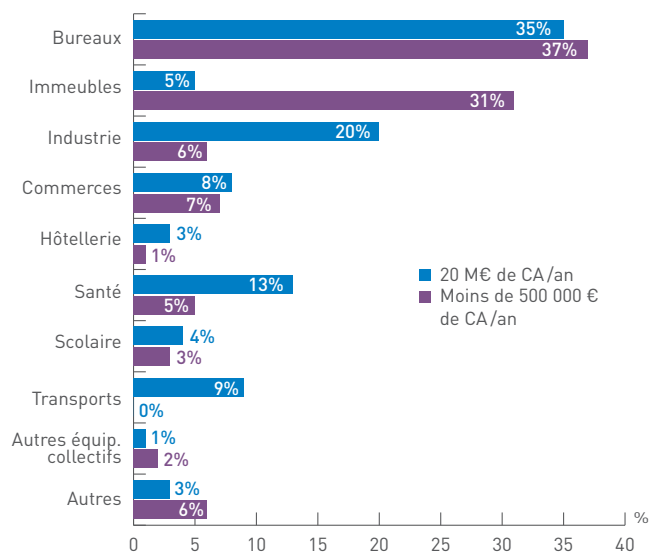
RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT D'ACTIVITÉS

→ Les bureaux représentent toujours 40% du chiffre d'affaires de la Branche



Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

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



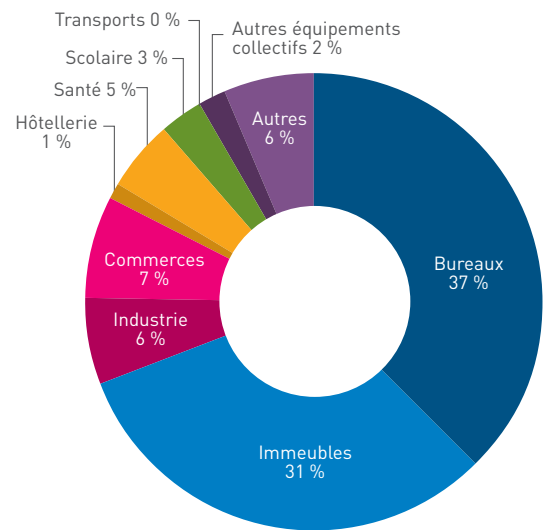
Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

• La part du chiffre d'affaires réalisé dans les bureaux est semblable dans les petites et grandes entreprises.

• Le nettoyage des parties communes d'immeubles représente en moyenne près d'un tiers du chiffre d'affaires des petites entreprises, contre seulement 5% du CA des grandes.

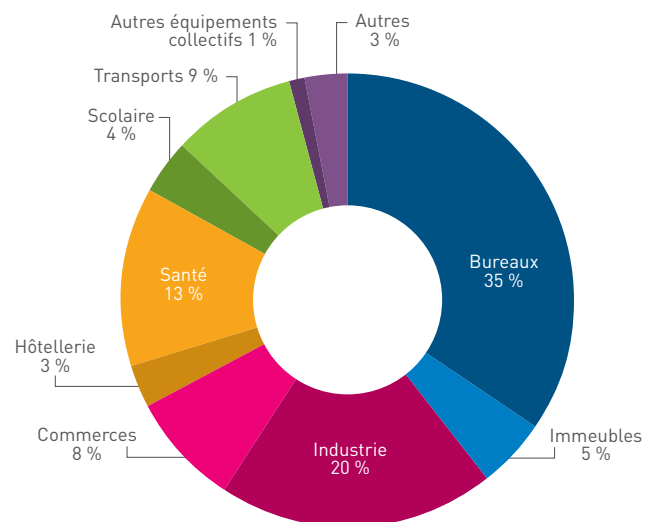
• En revanche, l'industrie, la santé et les transports sont plus fortement source de chiffre d'affaires dans les grandes entreprises que dans les petites.

Structure du CA des entreprises ayant un CA inférieur à 500 000 € par an



Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

Structure du CA des entreprises ayant un CA de 20 M€ ou plus par an



Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR TYPE D'ACTIVITÉ

→ Le cœur de métier de la propreté représente 95% du chiffre d'affaires des entreprises de propreté

CA Propreté	95%
CA Services associés	5%

Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

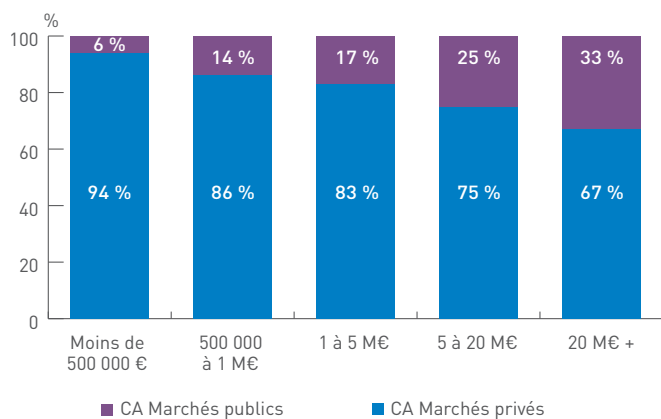
RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR TYPE DE MARCHÉS

→ Les 3/4 du chiffre d'affaires des entreprises de propreté proviennent de marchés privés

CA Marchés privés	77%
CA Marchés publics	23%

Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

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



Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

II. SOCIAL

1. LES EFFECTIFS

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS DANS LA BRANCHE

→ Après une légère stagnation en 2009, le nombre de salariés de la propreté continue de croître

Propreté	Nombre de salariés
2007	430 464
Evolution 2006/2007	-
2008	443 572
Evolution 2007/2008	+3,05%
2009	445 224
Evolution 2008/2009	+0,37%
2010	451 844
Evolution 2009/2010	+1,49%
2011	459 551
Evolution 2010/2011	+1,71%
2012	469 026
Evolution 2011/2012	+2,06%

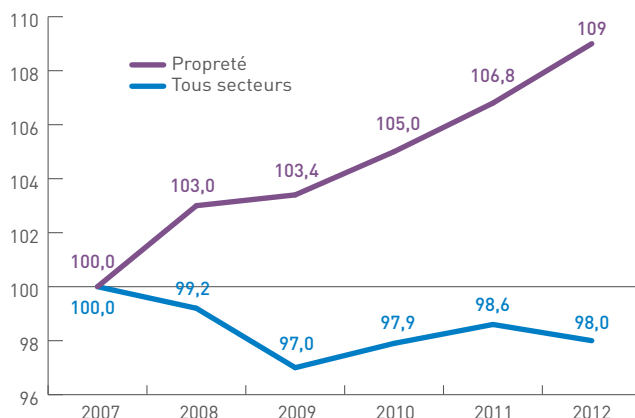
Source : ACOSS

Tous secteurs	Nombre de salariés
2007	18 118 689
Evolution 2006/2007	-
2008	17 968 484
Evolution 2007/2008	-0,83%
2009	17 572 605
Evolution 2008/2009	-2,20%
2010	17 734 771
Evolution 2009/2010	+0,92%
2011	17 856 858
Evolution 2010/2011	+0,69%
2012	17 761 519
Evolution 2011/2012	-0,53%

Source : ACOSS

La source Unistatis utilisée auparavant n'est plus produite par Pôle Emploi. Les données sur l'effectif salarié sont désormais produites par l'ACOSS (caisse nationale des URSSAF). La variation de certaines valeurs des années précédentes s'explique par ce changement de source.

→ Depuis 2009, l'effectif salarié de la propreté croît de près de 2% par an

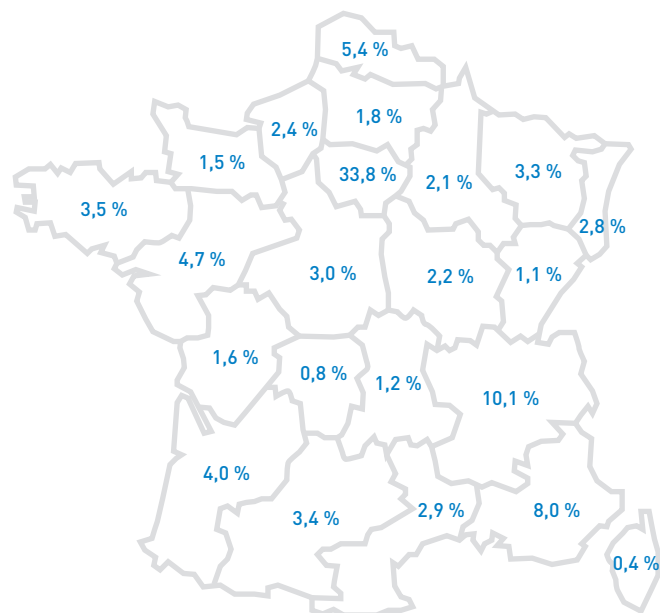


Source: ACOSS - traitement en base 100 en 2007

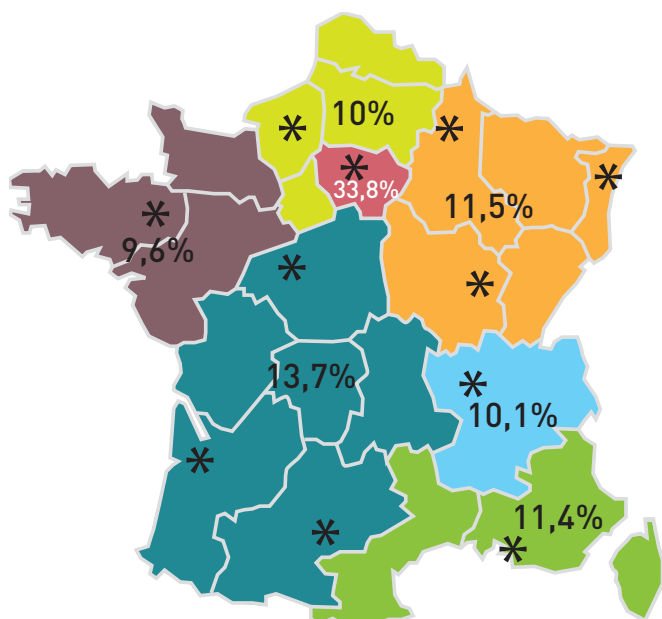
Dans un contexte marqué par la crise, le taux de croissance de l'effectif salarié de la propreté diminue en 2009. En revanche, la croissance reprend rapidement les années suivantes, contrairement à l'effectif salarié tous secteurs confondus qui peine à retrouver son niveau de 2007.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SALARIÉS PAR RÉGION ADMINISTRATIVE ET PAR RÉGION FEP

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



Source : ACOSS 2012



- * Implantations en régions
- FEP - Centre Sud-Ouest
- FEP - Grand Est
- FEP - Ile-de-France
- FEP - Nord Normandie Picardie
- FEP - Ouest
- FEP - Sud-Est
- SPENRA - Rhône-Alpes

Source : ACOSS 2012

Les grands équilibres de la répartition géographique des salariés restent inchangés. Les principales zones urbaines et les six premières régions (Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Pays-de-la-Loire, Aquitaine, Rhône-Alpes, PACA) représentent les 2/3 des salariés de la Branche.

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

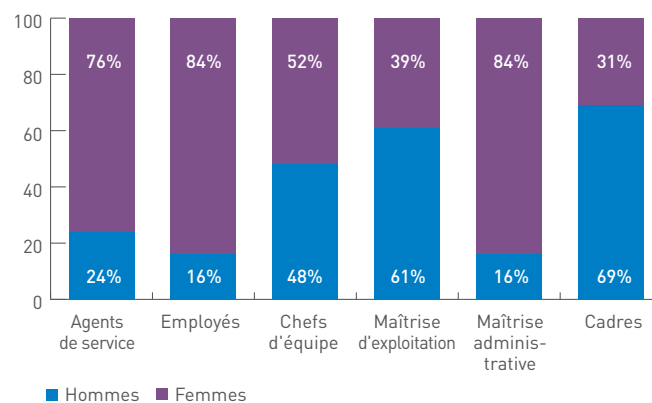
→ La part des femmes est globalement stable depuis 15 ans

	Hommes	Femmes
1995	36%	64%
2000	35%	65%
2005	34%	66%
2006	34%	66%
2007	33%	67%
2008	33%	67%
2009	33%	67%
2010	33%	67%
2011	33%	67%

Source : INSEE - DADS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE ET CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

→ La répartition hommes-femmes diffère selon le niveau de classification



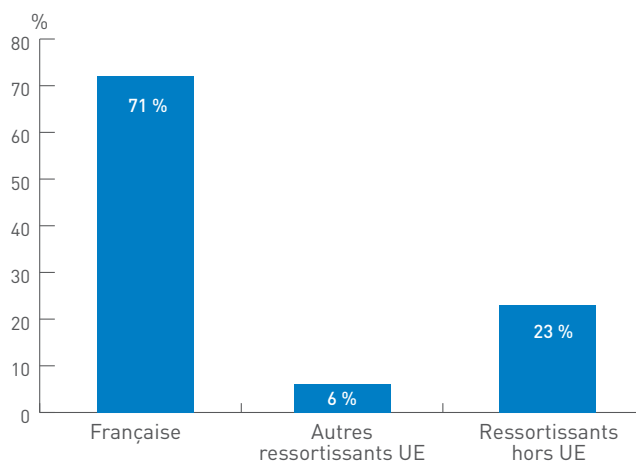
Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

- 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.

NATIONALITÉ DES SALARIÉS DE LA BRANCHE

→ La part des salariés de nationalité française est très majoritaire (plus de 70%)

La présence de salariés de nationalité étrangère est plus importante dans la propreté que dans l'ensemble des autres secteurs économiques. En effet, près de 30% de salariés de la propreté est de nationalité étrangère, contre 6% tous secteurs confondus. Ceci confirme la vocation d'intégration de la Branche.



Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

LES NIVEAUX DE FORMATION INITIALE DES SALARIÉS

→ La majorité des salariés dans la profession n'a pas de diplôme de formation initiale, mais cette part tend à diminuer

	1994-1996	2010	2011
Niv V bis et VI (Sans diplôme)	68,9%	62,7%	58,9%
Niv V (CAP BEP)	21,6%	21,4%	23,0%
Niv IV (Bac)	5,8%	7,6%	10,9%
Niv III (BTS, Bac +2)	2,8%	5,3%	5,5%
Niv I et II (Bac +3 à 5)	0,9%	3,1%	1,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : INSEE - Enquête emploi

N.b. : attention aux faibles effectifs des niveaux I et II qui peuvent expliquer les variations annuelles

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR ÂGE

→ Plus de 13% des salariés ont 56 ans et plus, un taux nettement supérieur à la moyenne nationale

En revanche, la profession connaît d'importantes difficultés dans l'intégration des jeunes.

	Propreté	Tous secteurs
Moins de 26 ans	9,4%	13,7%
De 26 à 35 ans	17,2%	24,3%
De 36 à 45 ans	28,2%	26,2%
De 46 à 55 ans	31,8%	24,8%
56 ans et plus	13,5%	11,0%
Total	100%	100%

Source : INSEE DADS 2011

→ La répartition par âge varie selon la CSP

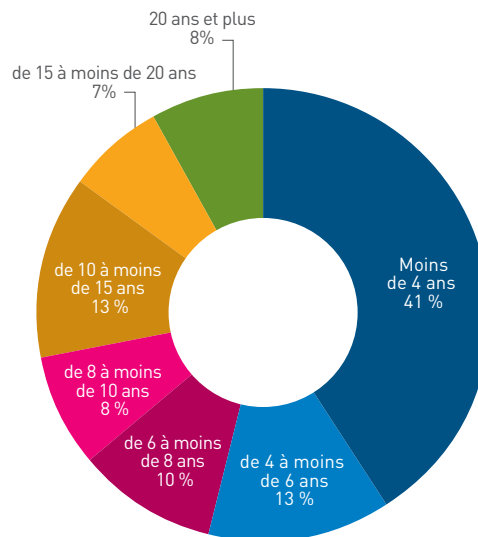
	Moins de 26 ans	De 26 à 35 ans	De 36 à 45 ans	De 46 à 55 ans	56 ans et +	Total
Chefs d'entreprises et cadres	1,6%	15,5%	35,0%	31,3%	16,6%	100%
Professions intermédiaires	4,7%	20,3%	32,9%	30,4%	11,7%	100%
Employés	13,8%	25,7%	29,5%	22,4%	8,6%	100%
Ouvriers qualifiés	8,3%	19,2%	29,8%	29,9%	12,9%	100%
Ouvriers non qualifiés	9,4%	16,8%	28,0%	32,2%	13,7%	100%

Source : INSEE DADS 2011

- Près de 14% des employés ont moins de 26 ans. Ce taux est plus élevé que pour les autres CSP.
- 46% des ouvriers non qualifiés ont plus de 45 ans.

L'EXPERIENCE DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE

→ 46% des salariés ont plus de 6 ans d'expérience dans le secteur

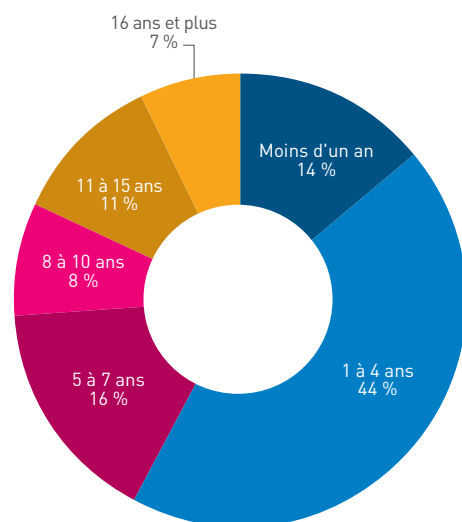


Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE

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

Mais globalement dans la Branche, l'ancienneté tend à s'accroître.



Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

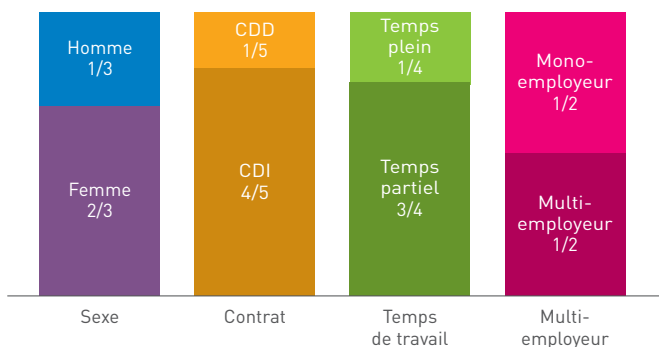
2. LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS : CONTRATS DE TRAVAIL, TEMPS PARTIEL ET LE PHÉNOMÈNE MULTI-EMPLOYEUR DANS LA BRANCHE

NATURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

CDI	80,3%
CDD	19,7%

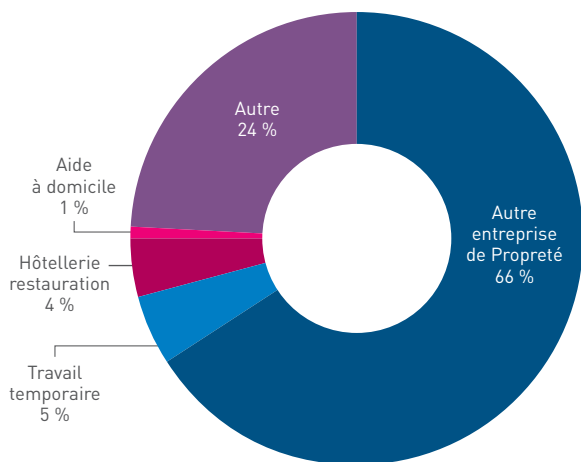
Source : INSEE DADS 2011

→ Les données clés sur le temps de travail et le multi-employeur



→ Le phénomène multi-employeur

- 53 % des salariés de la propreté sont multi-employeurs
- Les salariés multi-employeurs réalisent en moyenne 30,3 h de travail hebdomadaire
- Les 2/3 d'entre eux ont un deuxième emploi dans la Propreté, conséquence mécanique de l'Article 7.

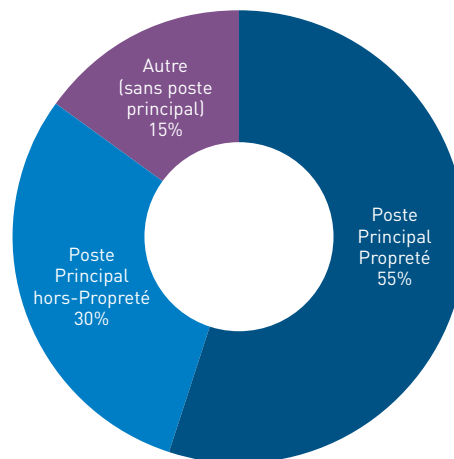


Source : INSEE - DADS 2010, Champ des salariés ayant un poste en CDI dans la Propreté

Il faut distinguer 2 types d'emplois complémentaires :

- l'auto-nettoyage (même métier dans d'autres structures)
- les autres métiers (supermarchés, hôtellerie, sécurité, etc.)

→ Plus de la moitié des salariés multi-employeurs ont leur poste principal dans la Propreté



Source : INSEE - DADS 2010, Champ des salariés ayant un poste en CDI dans la Propreté

- 30 % des salariés multi-employeurs ont un emploi principal ailleurs et trouvent des compléments d'heures dans la Propreté
- Les 15 % restants n'ont que des « petits boulots », dont un dans la propreté

LE TEMPS DE TRAVAIL

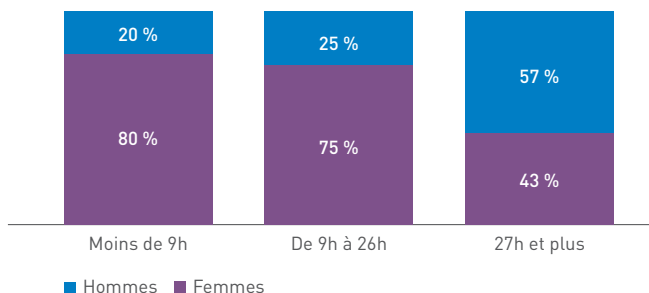
→ Comme les années précédentes, les ¾ des salariés travaillent à temps partiel

Nombre d'heures hebdomadaire	Part
Moins de 17,5 h	45%
17,5 h à moins de 35 h	30%
35 h et plus	25%

Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

Attention, ces données présentent les durées de travail pour un employeur et ne tiennent pas compte de la possibilité de cumuler plusieurs emplois pour augmenter son temps de travail et ses revenus (phénomène multi-employeur qui touche plus de la moitié des salariés du secteur).

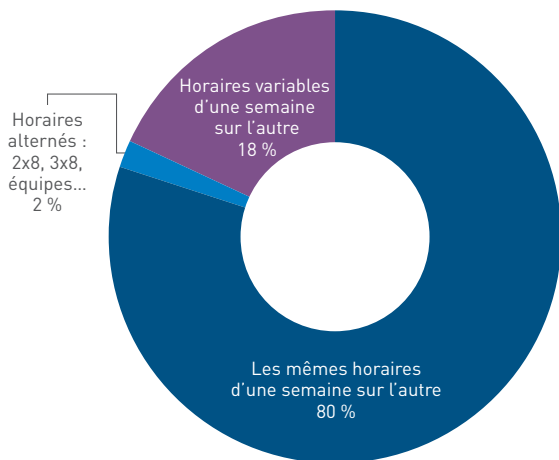
→ Des différences hommes-femmes sur le temps de travail



Source : INSEE - DADS 2010 - Champ des salariés ayant un poste en CDI dans la Propreté. Les temps de travail présentés ici sont ceux des contrats et non des individus. On sait par ailleurs que les salariés multi-employeurs ont un temps de travail hebdomadaire moyen de 30,3 heures

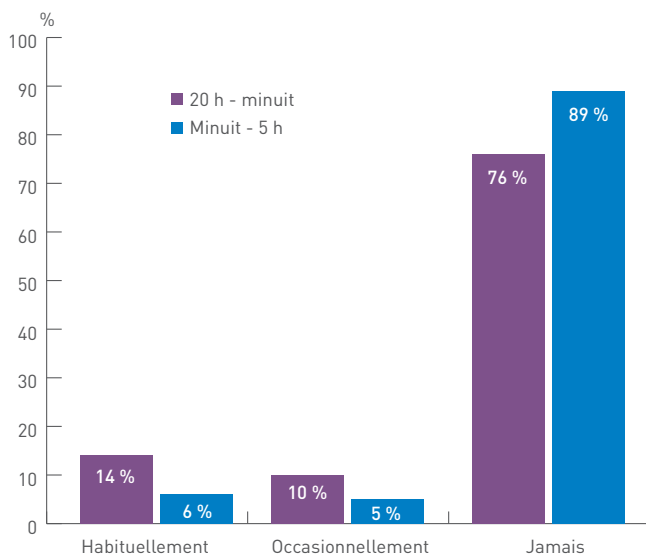
L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/ VIE PERSONNELLE

→ 80% des salariés ont des horaires fixes



Source : INSEE - Enquête Emploi 2011

→ Le travail de nuit reste marginal



Source : INSEE - Enquête Emploi 2011

→ Mais le travail en horaires décalés est une réalité dans la Branche

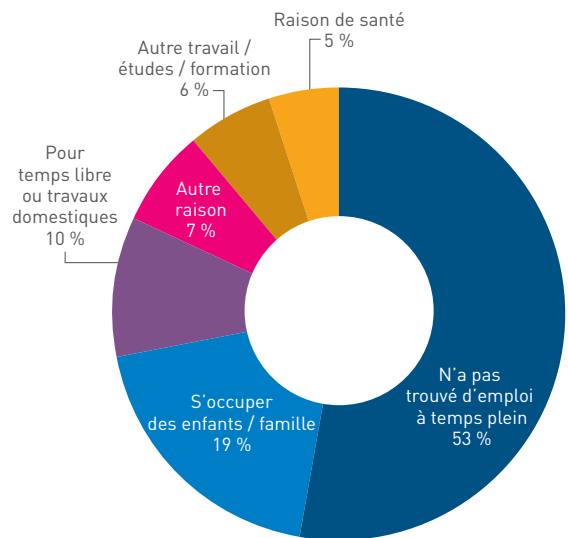
Les horaires de travail dépendent en grande partie des contraintes et exigences des clients de chaque type de site.

Type de site	Horaires majoritaires	Part de l'activité
Bureaux	Décalés	40%
Immeubles	En journée	19%
Industrie	Variable selon process	12%
Santé	En journée	7%
Scolaire	Décalés	3%

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

En effet, 53% des salariés déclarent qu'au moment de l'embauche ils ont accepté un temps partiel faute d'avoir trouvé un temps plein. En revanche, si l'on interroge les salariés en poste, 69% d'entre eux déclarent ne pas chercher à augmenter le nombre d'heures qu'ils réalisent pour leur employeur. Cela s'explique par le fait que beaucoup ont pris un deuxième emploi et organisé leur vie personnelle (et notamment la garde des enfants) en fonction de ce temps partiel.

• Situation à l'embauche : 53% des salariés auraient préféré un temps plein



Source : INSEE - Enquête Emploi 2011

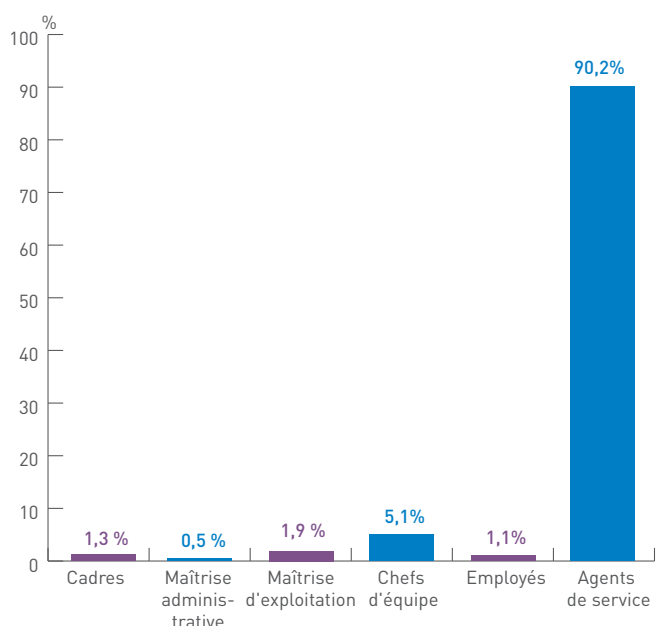
• Situation en poste : 69% des salariés déclarent ne pas souhaiter travailler plus

Souhaitez-vous travailler plus ?	
OUI	NON
31 %	69 %

Source : INSEE - Enquête Emploi 2011

3. LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA CLASSIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION EST TRÈS STABLE DANS LE TEMPS : LA GRANDE MAJORITÉ DES SALARIÉS RESTE CONSTITUÉE D'AGENTS DE SERVICE



Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

La propreté est une profession de main d'œuvre :

- l'encadrement d'exploitation représente 7 % des salariés,
- le personnel administratif représente moins de 2 % des salariés.

RÉPARTITION DES AGENTS DE SERVICE PAR ÉCHELON DE LA CLASSIFICATION

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

ATQS	4 %
AQS	6 %
AS	90 %

Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

→ 36% des agents ont aujourd'hui dépassé le niveau de base d' « AS1 », obtenant plus de responsabilités et de qualifications

Echelons des agents	Part
ATQS3	0,6%
ATQS2	1,0%
ATQS1	2,0%
AQS3	1,1%
AQS2	1,5%
AQS1	3,4%
AS3	5,8%
AS2	20,7%
AS1	63,9%
Total	100%

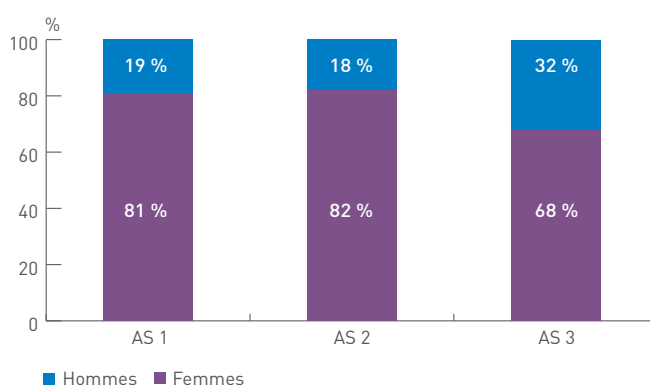
Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

→ Au sein du niveau de classification « AS », plus de 70% des agents sont des « AS1 »

Agents AS	Part
AS1	71%
AS2	23%
AS3	6%
Total	100%

Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

→ Les échelons AS1 et AS2 sont très fortement féminisés



Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

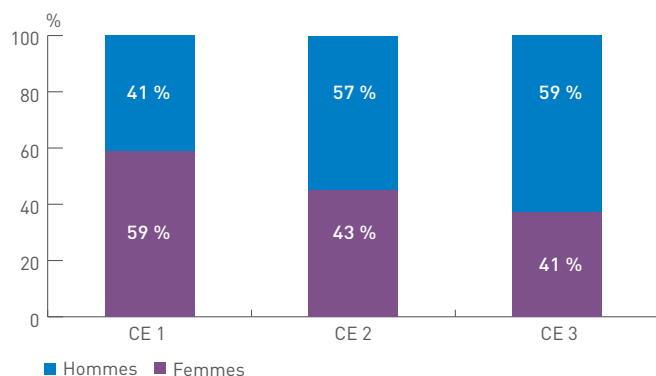
RÉPARTITION DES CHEFS D'ÉQUIPE PAR ÉCHELON DE LA CLASSIFICATION

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

Chefs d'équipe	Part
CE1	59%
CE2	22%
CE3	19%
Total	100%

Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

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



Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

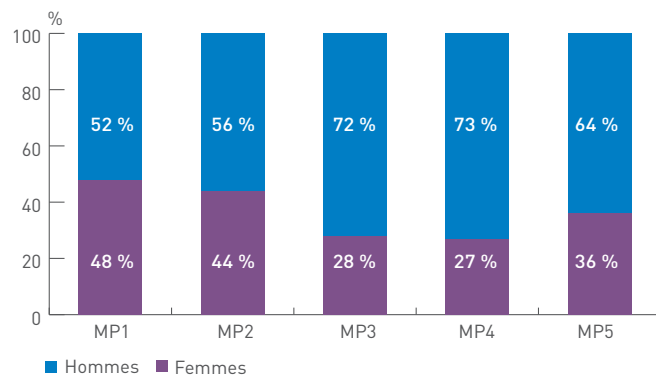
RÉPARTITION DE LA MAÎTRISE D'EXPLOITATION PAR ÉCHELON DE LA CLASSIFICATION

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

Maîtrise d'exploitation	Part
MP1	32%
MP2	25%
MP3	34%
MP4	6%
MP5	3%
total	100%

Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

→ Les échelons MP3, MP4 et MP5 sont moins féminisés



Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

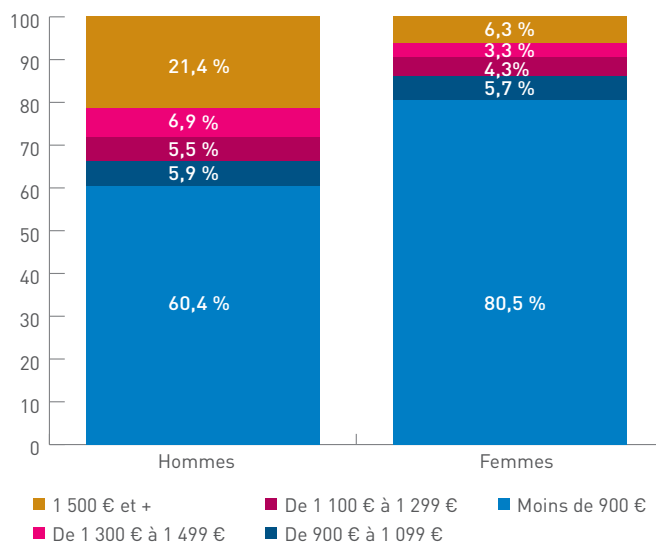
4. LES RÉMUNÉRATIONS

RÉPARTITION DU SALAIRE MENSUEL PAR SEXE ET TRANCHE DE SALAIRE

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

Ces différences sont largement liées à deux facteurs :

- l'accès plus fréquent des hommes aux postes plus élevés dans la classification, et notamment au statut cadre ;
- une part plus importante de femmes travaille à temps partiel.



Source : AG2R 2012

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

→ En 2013, le minimum conventionnel AS1 était 1,9% plus élevé que le Smic

5. LES MOUVEMENTS DES EFFECTIFS

RECRUTEMENT

→ Les entreprises de propreté ont recruté en moyenne 1,17 fois leur population salariée sur l'année 2012, soit environ 550 000 personnes, dont une majorité pour assurer les remplacements

→ Près de 70% des recrutements sont liés à des remplacements

Type de contrat	Embauches hors Article 7
CDI	9%
CDD de remplacement	69%
CDD pour surcroît de travail	22%

Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

Structurellement ces 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 manière plus conjoncturelle, la diminution du nombre d'avenants temporaires signés en 2012 impacte certainement à la hausse le nombre d'embauches en CDD.

→ On peut estimer les besoins en emploi « pérennes », c'est-à-dire en CDI et sur des temps hebdomadaires supérieurs à un mi-temps, à environ 20 000 personnes.

Nombre d'embauches	548082
Nombre d'embauches en CDI (9%)	49327
Nombre d'embauches sur des mi-temps ou plus (40%*)	19731

Source : Enquête annuelle sur l'année 2012 et Pôle Emploi
*40% c'est la part des embauches sur des contrats d'un mi-temps ou plus sur la base des données fournies par Pôle Emploi

DÉPARTS

→ 86% des départs sont liés à des fins de CDD

Motifs de départ	Départ hors Article 7
Fin de CDD	86,0%
Démission	5,6%
Licenciement	4,1%
Fin de période d'essai	1,4%
Rupture conventionnelle	0,9%
Retraite	0,8%
Autres départs	0,6%
Invalidité, décès	0,6%
Total	100%

Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

LE POIDS DE L'ARTICLE 7

→ Les transferts via l'article 7 représentent 5% des mouvements d'effectifs

	Hors Article 7	Via Article 7	Total
Total embauches	95%	5%	100%
Embauches en CDI uniquement	61%	39%	100%
Total départs	95%	5%	100%

Source : Enquête annuelle sur l'année 2012

En revanche, les embauches via l'article 7 représentent près de 40% des embauches en CDI dans le secteur.

6. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

ÉVOLUTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DANS LA BRANCHE

→ Le nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité et le nombre de journées perdues par incapacité temporaire continuent d'augmenter en 2012

- Après une tendance à la baisse de 1,9% entre 2008 et 2009, les accidents ayant entraîné une incapacité permanente ont augmenté de 3,6% entre 2010 et 2012.
- Le nombre de journées perdues par incapacité temporaire est également en hausse de 2,7% entre 2010 et 2012.

Evolution des accidents du travail	2010	2011	2012
Accidents avec arrêts	15 892	15 755	15 785
		-0,7%	
Accidents ayant entraîné une incapacité permanente	1 235	1 273	1 280
		+3,6%	
Journées perdues par incapacité temporaire	1 240 558	1 270 712	1 274 192
		+2,7%	
Décès	6	6	5
		-1	

Source : Assurance Maladie

Les accidents avec arrêts sont stables (+0,2%) par rapport à 2011.

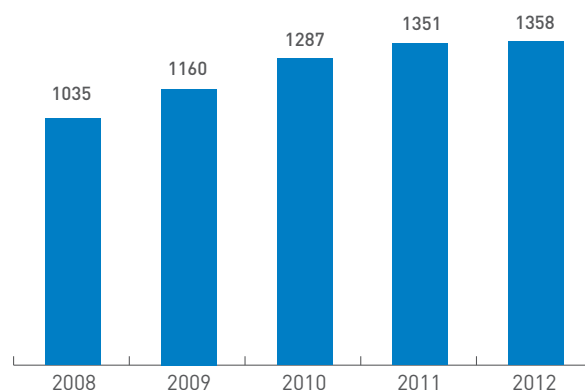
→ Le taux de fréquence baisse de 11 points en 10 ans

	2000	2005	2009	2010	2011	2012
Évolution du taux de fréquence	46,1	↘ 38,5	↘ 34,8	→ 35	→ 35	↗ 35,4
Évolution du taux de gravité	2,3	↗ 2,5	↗ 2,7	→ 2,7	↗ 2,8	↗ 2,9
Évolution de l'indice de fréquence	55,3	↘ 49,1	↗ 54	↗ 54,5	↘ 53,3	↗ 53,8

Source : Assurance Maladie

Entre 2009 et 2012 la situation est globalement stable. Toutefois, le taux de gravité évolue à la hausse.

→ Les troubles musculo-squelettiques (TMS) ont augmenté de 31% depuis 2008



Source : Assurance Maladie

Une légère augmentation des TMS de 0,5% entre 2011 et 2012. Au niveau national, sur la même période, les TMS affichent une baisse de 4%.

La propreté dénombre 1377 maladies professionnelles dont 1358 TMS, soit 98% de TMS.

Pour plus de détails sur la prévention des TMS dans la branche, voir la fiche correspondante dans le chapitre « Actions prioritaires de la Branche ».

DÉFINITIONS

Taux de fréquence : Nb d'arrêts de plus de 24h par million d'heures déclarées (nb accidents avec arrêt/h travaillées) x 1 000 000

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

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

III. FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS

1. LA FORMATION INITIALE

→ Le nombre de personnes préparant les diplômes de la Propreté a fortement augmenté depuis 10 ans

	Éducation Nationale (lycées professionnels)				Apprentissage CFA	Total
	CAP	BEP	Bac Pro	BTS		
2000/2001	624	1503	757	151	564	3599
2007/2008	1527	1717	907	252	944	5347
2008/2009	1492	1740	1133	275	1032	5672
2009/2010	1570	634	2008	249	1160	5621
2010/2011	1523	-	3006	326	1210	6065
2011/2012	1327	-	2538	310	1242	5417
2012/2013	1168	-	2042	295	1325	4830

Source : FEP et INHNI

La baisse du nombre de personnes préparant des diplômes de la Propreté lors de l'année scolaire 2012/2013 peut s'expliquer par :

- un retour à la normale à la rentrée 2012 après trois années qui ont présenté un nombre élevé de jeunes en Bac Pro en raison de l'absorption des effectifs BEP ;
- la réforme de la voie professionnelle (Bac Pro en 3 ans) qui a entraîné la fermeture de sections de CAP en raison d'un manque d'attractivité de ces derniers.

Pour plus de détails sur l'apprentissage, voir la fiche correspondante dans le chapitre « Actions prioritaires de la Branche ».

RÉPARTITION PAR SEXE SELON LE DIPLÔME PRÉPARÉ DANS LES LYCÉES PROFESSIONNELS

→ La part des hommes est plus importante dans le BTS HPE que sur les autres diplômes

	CAP MHL		Bac Pro HE		BTS HPE		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Hommes	90	18%	320	24%	86	53%	496	25%
Femmes	403	82%	1025	76%	75	47%	1503	75%
Total	493	100%	1345	100%	161	100%	1999	100%

Source : Observatoire des métiers - 7 CFA Propreté + Panel d'une quarantaine de lycées professionnels 2011-2012

CLASSE PRÉCÉDENTE SELON LE DIPLÔME PRÉPARÉ DANS LES LYCÉES PROFESSIONNELS : RENTRÉE 2011

→ Un quart des élèves en CAP viennent de SEGPA, alors que le BAC Pro est alimenté par les 3^{ème} générales

	CAP MHL	Bac Pro HE	BTS HPE
3e générale	37%	62%	
3e SEGPA/EREA/SES	25%	0,5%	
3e professionnelle	4%	5%	
3e insertion	6%	1%	
CAP MHL	6%	4%	
Autre CAP	4%	11%	
BEP	1%	2%	1%
Bac pro HE	3%	1%	24%
Bac général (L, ES, S)		1%	20%
Bac techno (STL, STI)			23%
Autres bac pro			4%
BTS HPE			4%
Autres BTS			1%
Autres	7%	2%	12%
Emploi		0,5%	3%
Non renseigné	7%	11%	9%
Total	100%	100%	100%

Source : Observatoire des métiers - 7 CFA Propreté + Panel d'une quarantaine de lycées professionnels 2011-2012

Dans les lycées professionnels :

- 45% des élèves proviennent de 3^{ème} générale,
- 9% de 3^{ème} SEGPA/EREA/SES,
- Et 11% de CAP (MHL et autres CAP).

RÉPARTITION PAR ÂGE SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

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

	CFA		Lycée professionnel		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Moins de 17 ans	20	2%	600	30%	620	19%
De 17 à 18 ans	139	12%	852	43%	991	31%
De 19 à 20 ans	222	19%	443	22%	665	21%
De 21 à 22 ans	322	27%	92	5%	414	13%
23 ans et plus	489	41%	17	1%	506	16%
Total	1 192	100%	2 004	100%	3 196	100%

Source : Observatoire des métiers - 7 CFA Propreté + Panel d'une quarantaine de lycées professionnels 2011-2012

Le relai semble bien se faire entre les structures : les plus jeunes (17-20 ans) sont accueillis dans les lycées professionnels et les 20 ans et plus dans les CFA. En effet, les moins de 19 ans représentent 73% des élèves en lycée professionnel, contre seulement 14% des apprentis.

RÉUSSITE AUX EXAMENS SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

→ Le taux de réussite aux examens des CFA est légèrement supérieur à celui des lycées professionnels

	CFA		Lycée professionnel		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Reçu	403	79%	585	75%	988	76%
Non reçu	107	21%	198	25%	305	24%
Total	510	100%	783	100%	1 293	100%

Source : Observatoire des métiers-7 CFA Propreté + Panel d'une quarantaine de lycées professionnels 2011-2012

Ces données montrent notamment la très bonne performance des CFA qui obtiennent d'excellents résultats alors qu'ils accueillent un public :

- plus éloignés du système scolaire,
- ou dont les pré-requis ne sont pas toujours bien maîtrisés (au niveau des BTS notamment)

Difficultés que ne connaissent pas autant les lycées professionnels.

2. LA FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS DE LA PROPRETÉ

RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DU DISPOSITIF

→ Un nombre de stagiaires en baisse en 2012

	Nombre de stagiaires			
	2009	2010	2011	2012
Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés	2344	2393	3039	1916
Plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus	47 625	54 242	67 955	57 325
Contrats de professionnalisation	2043	1829	2011	2318
Période de professionnalisation	9370	12870	14666	5784
Droit individuel à la formation	4903	3021	1579	749
Total	66 285	74 355	89 250	68 092

Source : OPCALIA Propreté ESF

- Les chiffres 2012 connaissent une nette diminution par rapport à 2011, mais retrouvent un niveau similaire aux années précédentes.
- L'année 2011 avait été marquée par une forte hausse (plan de formation et période de professionnalisation notamment) rendue possible par des ressources budgétaires conséquentes (mutualisation au niveau du plan de formation plus importante).
- Les contrats de professionnalisation ont augmenté de 15%, chiffre qui confirme la volonté de la Branche de développer les contrats en alternance.

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

→ Le taux d'accès à la formation oscille entre 15% et 20% selon les années

Taux d'accès à la formation des salariés de la Branche	
1994	8%
2000	15%
2005	18%
2008	20%
2009	15%
2010	16%
2011	19%
2012	15%

Source : OPCALIA Propreté ESF - Acoiss

Taux d'accès = nb de stagiaires/population salariée

Attention, cette série diffère légèrement des chiffres présentés l'an dernier en raison notamment d'un changement de source concernant la population de référence dans la Branche.

Le taux d'accès à la formation continue reste dans la fourchette de 15% à 20%, dans un secteur où l'organisation des départs en formation (horaires décalés, temps partiel...) est complexe à gérer.

ZOOM SUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION EN 2012

→ En 2012, 47% des contrats de professionnalisation ont concerné des « jeunes »

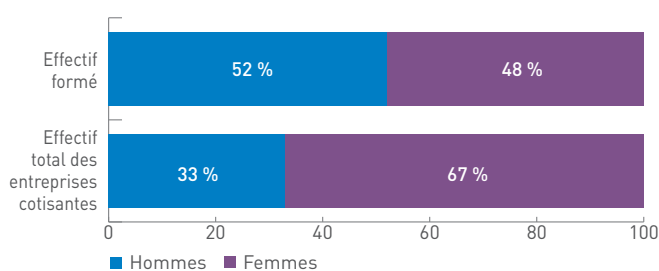
	Total
Contrats de professionnalisation jeunes	1 097
Contrats de professionnalisation adultes	1 221
Total	2 318

Source : OPCALIA Propreté ESF 2012

Le nombre de contrats de professionnalisation a augmenté de 15% par rapport à 2011. De plus, 11% des contrats de professionnalisation signés en 2012 ont concerné des contrats de travail en CDI. Un nombre élevé de 411 contrats de professionnalisation ont été signés par des personnes en situation de handicap.

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR SEXE EN 2012

→ La part des femmes dans l'effectif formé se stabilise en 2012 à 48%



OPCALIA Propreté ESF 2012

En effet les femmes représentaient :

- 44% des effectifs formés en 2008
- 46,5% des effectifs formés en 2010
- 48% des effectifs formés en 2011 et 2012

Ainsi, si le taux d'accès reste nettement favorable aux hommes (ils représentent 1/3 des salariés mais plus de la moitié des stagiaires), le déséquilibre tend à se résorber.

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

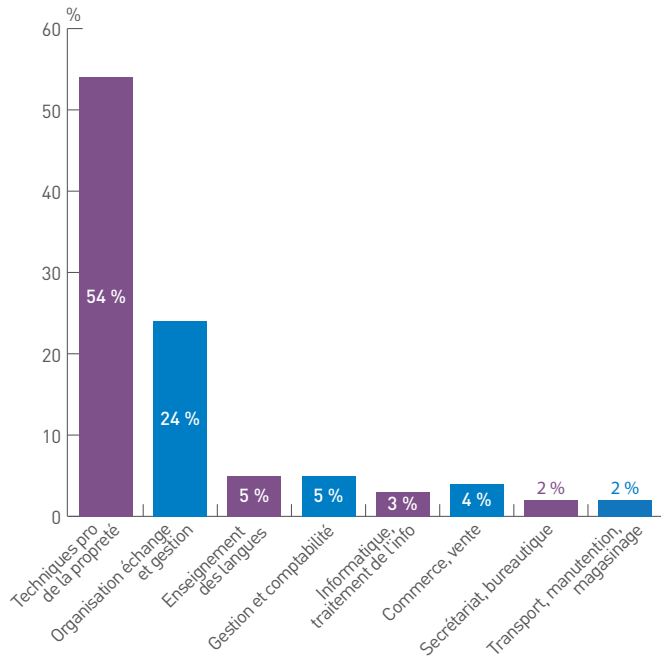
En 2012, c'est le dispositif de la période de professionnalisation qui était le plus féminisé. Le DIF, à l'inverse a été le moins mobilisé par les femmes du secteur.

Par ailleurs, le taux de féminisation du plan de formation croît avec la taille des entreprises.

	Part des femmes bénéficiaires
Plan de formation -10 sal.	42%
Plan de formation 10 à 49 sal.	46%
Plan de formation 50 sal. et +	48%
Contrat de professionnalisation	50%
Période de professionnalisation	55%
DIF	38%
Total	48%

RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FONCTION DU THÈME DE FORMATION

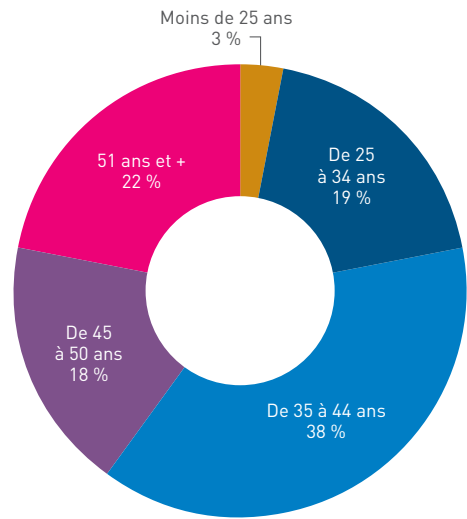
→ Les « techniques métiers » restent les plus recherchées par les entreprises



Source : OPCALIA Propreté ESF 2011

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR ÂGE

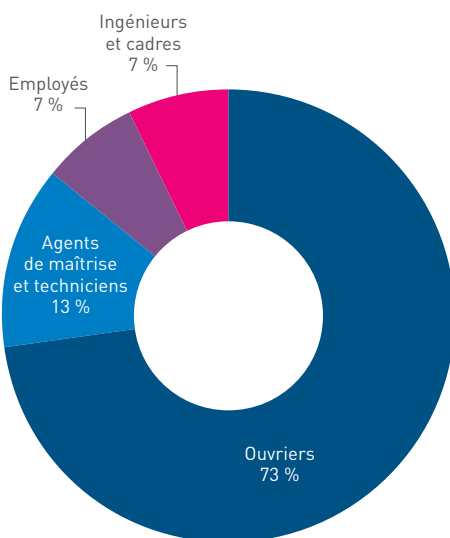
→ 22% des stagiaires ont plus de 50 ans, montrant un bon accès des seniors à la formation.



Source : OPCALIA Propreté ESF 2012

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

→ 73% des stagiaires sont des ouvriers



Source : OPCALIA Propreté ESF 2012

LES ACTIONS PRIORITAIRES DE LA BRANCHE PROPRIÉTÉ ET SERVICES ASSOCIÉS

I. ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DE PROPRETÉ DANS LA MISE EN PLACE D'UNE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

LES ENJEUX

L'activité des entreprises de propreté est transversale à tous les autres secteurs. Cette position donne à la profession un devoir d'exemplarité mais aussi d'incitation, aussi bien vers les clients donneurs d'ordres, les fabricants de produits et de matériels que vers les salariés et les usagers.

LE DISPOSITIF

Prenant la mesure de ces enjeux, la FEP déploie, depuis 2008, un ambitieux Programme de 51 actions et indicateurs spécifiques en faveur du développement durable visant à répondre à 5 grands objectifs de branche :

- renforcer l'engagement social
- préserver l'environnement
- établir et renforcer les partenariats
- améliorer la gouvernance des entreprises
- assurer un développement économique durable

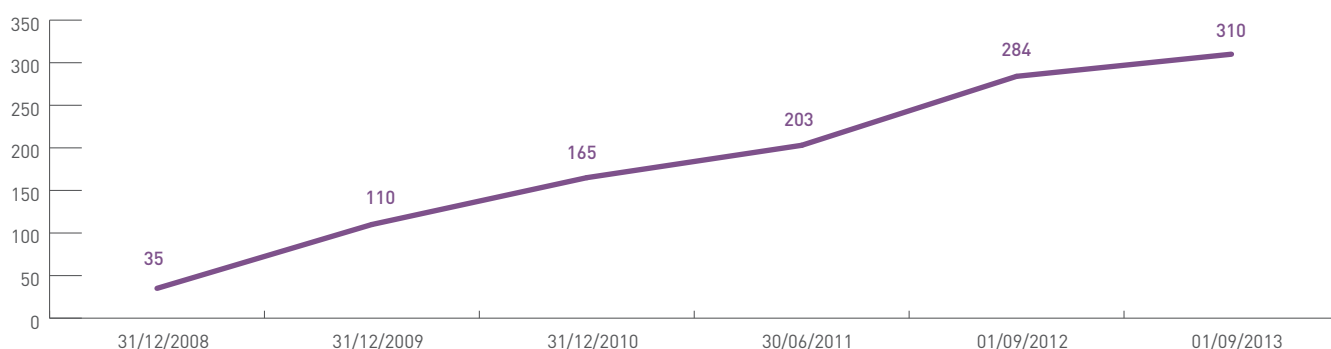
Pour soutenir les entreprises de propreté dans la mise en œuvre de leur responsabilité sociale et environnementale, la FEP a mis en place un vaste programme d'accompagnement de tous les acteurs de l'entreprise - du dirigeant à l'agent de propreté - ainsi que des outils performants d'aide et de suivi.

Depuis 2013, la FEP propose aux entreprises de propreté un outil spécifique de gestion des émissions de gaz à effet de serre (GES). Disponible sur Internet, la plateforme **CarbonArtik** est paramétrée pour répondre aux problématiques spécifiques du secteur. **En plus de pouvoir réaliser leur bilan des émissions de GES, les entreprises ont accès à une base d'actions concrètes pour réduire l'impact environnemental de leurs activités.** (Pour en savoir plus : www.ctip.fr)

Le 27 novembre 2012, la Fédération des Entreprises de Propreté a reçu le 1^{er} Prix Entreprises & Environnement dans la catégorie « Management et Initiatives pour le développement durable », décerné par le Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie (MEDDE) et l'ADEME.

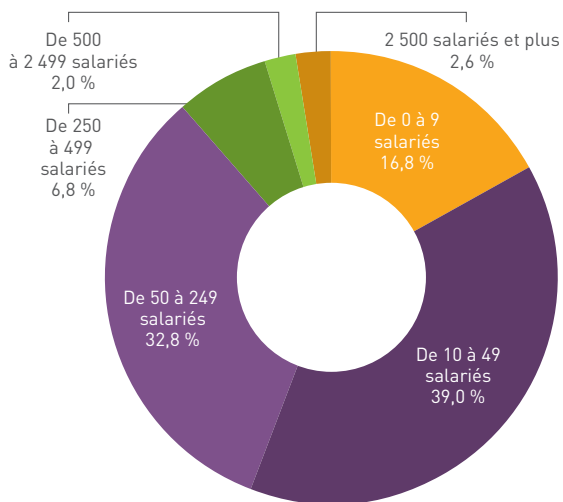
LES CHIFFRES CLÉS

- **304 entreprises (PME) engagées** en France au 1er septembre 2013
- **6 accompagnements de grandes entreprises** dans le cadre du dispositif spécifique pour les entreprises à implantations multiples.



Ces entreprises représentent plus de **260 000 salariés**, soit environ 55% des effectifs du secteur. Le déploiement de ce programme dans toutes les régions est rendu possible grâce à la mobilisation d'un réseau de 14 cabinets de conseil spécialisés et sélectionnés suite à un appel d'offres.

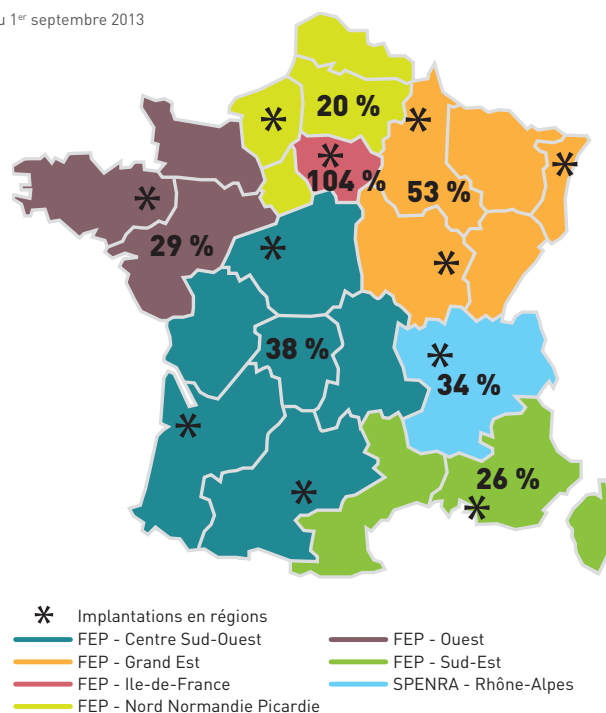
→ Des entreprises de toutes tailles ont participé au dispositif de formation-action



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

→ Les entreprises participantes sont réparties sur l'ensemble du territoire

Au 1^{er} septembre 2013



→ Depuis le lancement des dispositifs d'accompagnement en 2009, 819 jours de formation ont eu lieu

	Nombre de jours de formation
Formation collective	269
Accompagnement individuel en entreprise	550
Total	819 soit plus de 5700 heures de formation

→ 10 actions phares engagées par les entreprises

• Volet social

- Prévention des TMS et sécurité au travail
- Formation des salariés
- Formalisation d'outils pour la gestion des RH/GPEC
- Travail en journée/continu

• Volet environnemental

- Intégration de critères environnementaux dans l'achat de produits et matériels
- Formation des salariés aux éco-gestes
- Mise en place d'offres de prestation sur le tri des déchets
- Gestion des déplacements (véhicules, éco-conduite, rationalisation des tournées...)

• Volet gouvernance/économique

- « Culture du pilotage » avec la mise en place d'indicateurs
- Mise en place de partenariats territoriaux et mécénat avec les associations, les collectivités...

→ Les services : Formation-action collective, ateliers spécifiques d'une journée, Clubs développement durable régionaux, outils pédagogiques à destination des agents de propreté, plateforme internet d'autodiagnostic et de reporting, CarbonArtik,...

→ Pour en savoir plus : <http://www.proprete-services-associes.com/le-developpement-durable>

→ Contact : dd@federation-proprete.com

II. INFORMER ET ORIENTER POUR REpondre AUX BESOINS EN CANDIDATS DES ENTREPRISES DE PROPreté

LES ENJEUX

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

LE DISPOSITIF

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

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

De même, les acteurs territoriaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation sont mobilisés par les délégués régionaux du Fare pour décliner les conventions de partenariats nationales (notamment avec le Conseil National des missions locales, le Réseau des Carif Oref...) en plans d'actions régionaux. Des partenariats sont élaborés sur la découverte des métiers et des filières, la professionnalisation des acteurs et la mise à disposition d'outils pour mieux partager l'information sur le secteur et mettre en avant l'importance des métiers de la Propreté dans notre société.

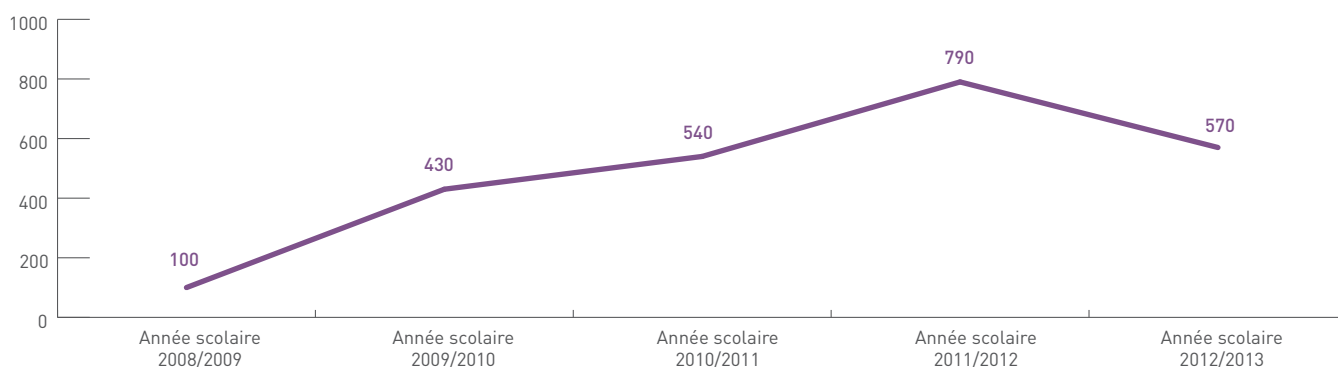
Les enjeux de ces plans d'actions sont :

- d'améliorer la visibilité sur les métiers et les formations,
- de renforcer l'attractivité du secteur,
- de sécuriser les parcours au sein de la filière Propreté,
- d'insérer les publics dans les entreprises de Propreté.

LES CHIFFRES CLÉS

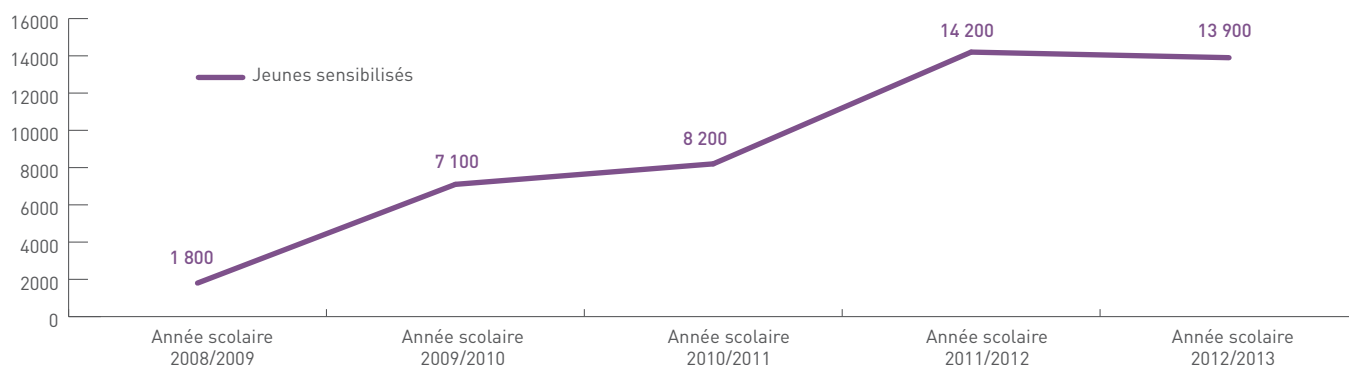
→ Un très important développement des actions d'information menées en milieu scolaire

- La conception d'un dispositif pédagogique dématérialisé et opérationnel dès la rentrée 2013 explique une baisse du nombre de conférences en présentiel.



Les séances de découverte professionnelle sont assurées en présentiel par des conférenciers pédagogues.

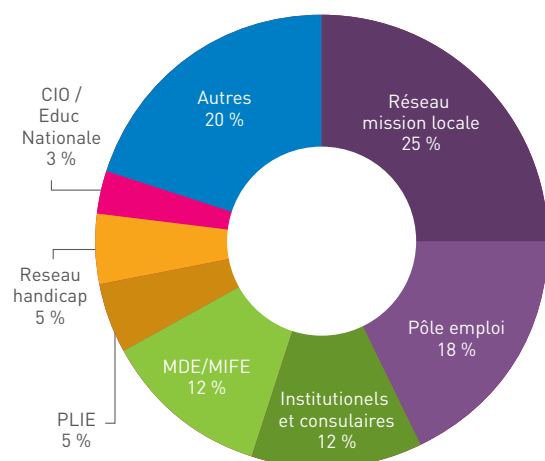
- Le nombre de conférences a diminué mais le nombre de jeunes sensibilisés est équivalent à celui de l'année précédente. Cela s'explique par la nécessité pour les collèges de présenter deux classes minimum afin de participer au dispositif.



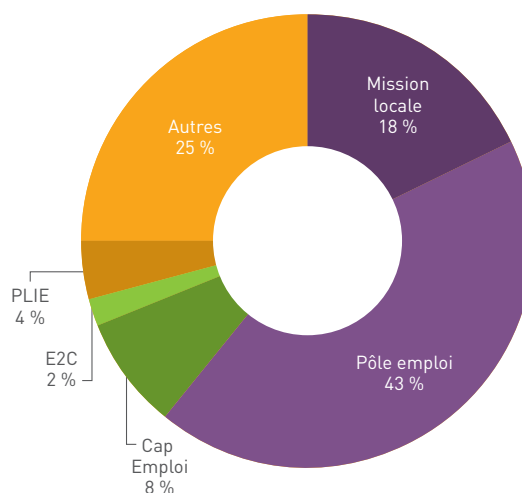
→ Créé en 2007, le dispositif de découverte des métiers sous le format Journées Prescripteurs et Ateliers Découvertes des Métiers voit 2012 comme sa dernière année de déploiement. Il a été rénové pour laisser place dès janvier 2013 au dispositif « Connaître et Choisir Le Monde de la Propreté ». Pour sa dernière année :

- 30 journées d'informations ont permis de sensibiliser 310 prescripteurs en 2012

Structure d'origine des participants



Origine des participants



- 273 Ateliers Découvertes des Métiers ont informé 2860 personnes sur le secteur de la Propreté
- Une centaine de professionnels de la Branche se sont investis auprès des jeunes scolaires. En effet, le secteur compte :
 - 47 conseillers d'enseignement technologique (CET),
 - 54 ambassadeurs de la Propreté formés et outillés par la Branche.
- Plus de 300 jeunes issues de la filière propreté sous statut scolaire (CAP MHL, Bac Pro HE et BTS HPE) ont participé aux rencontres organisées et échangé avec une centaine de représentants d'entreprises de propreté.

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

→ **Pour en savoir plus** : www.itineraire-proprete.com
www.fare.asso.fr/information-et-orientation.htm

→ **Contact** : formation@federation-proprete.com, s.leoni@fare.asso.fr

III. DÉVELOPPER LA QUALIFICATION ET LA CERTIFICATION DES SALARIÉS PAR LES CQP¹ DE LA BRANCHE PROPRETÉ

LES ENJEUX

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

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

LE DISPOSITIF

→ La filière actuelle est constituée de 6 CQP²

- CQP agent machiniste classique (AMC),
- CQP agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP),
- CQP chef d'équipe en propreté (CE),
- CQP laveur de vitres avec moyens spécifiques (LV),
- CQP agent en maintenance multi technique immobilière (AMI),
- CQP chef d'équipe en propreté et en maintenance multi technique immobilière (CEPMI).

→ Les caractéristiques des CQP de la propreté

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

→ Un organisme certificateur de la branche Propreté, sous le pilotage de la CPNEFP³ :

- instruit les dossiers en vue de la délivrance des CQP par la CPNEFP
- anime le réseau des organismes de formation habilités « centres d'évaluation » pour garantir la qualité des épreuves de certification
- mobilise, forme et organise des commissions d'évaluation

→ Les passerelles avec d'autres certifications

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

1. Certificat de qualification professionnelle

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

3. Commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle

LES CHIFFRES CLÉS

→ Le dispositif croît très fortement au fil des ans. Ce sont plus de 8 300 CQP qui ont été délivrés depuis son lancement.

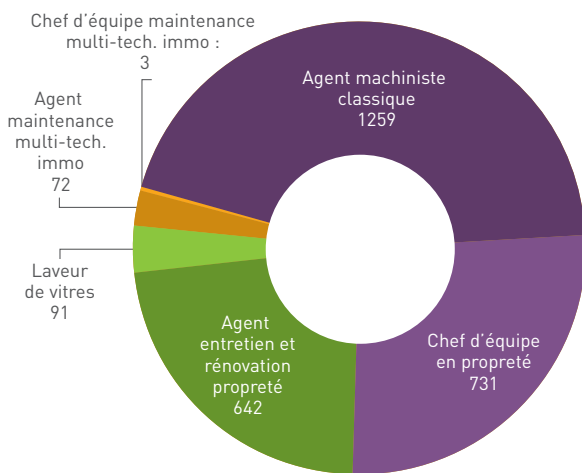
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de candidats évalués	303	903	1926	2338	2094	2798
Nombre de CQP délivrés	197	686	1546	1828	1766	2330
Taux de réussite	65%	76%	80%	78%	84%	83%

666 entreprises ont participé à la démarche CQP en 2012.

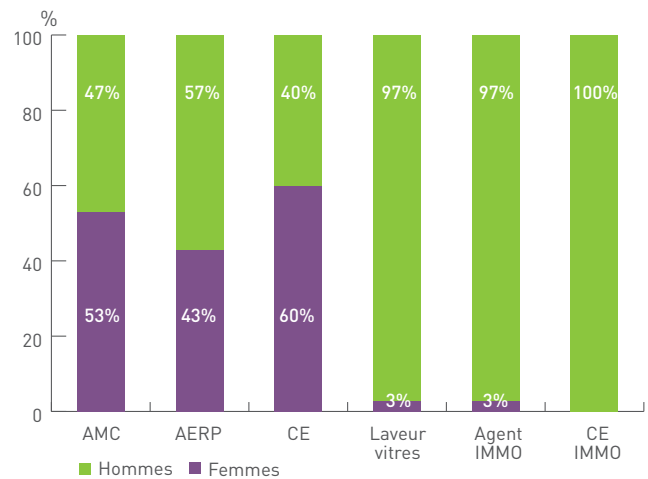
On note des améliorations plus qualitatives dans le fonctionnement du dispositif CQP :

- le taux d'absentéisme diminue fortement : de 31,5% en 2010, il est de 11% en 2011 et de 10% en 2012,
- le taux de réussite semble se stabiliser à plus de 80%.

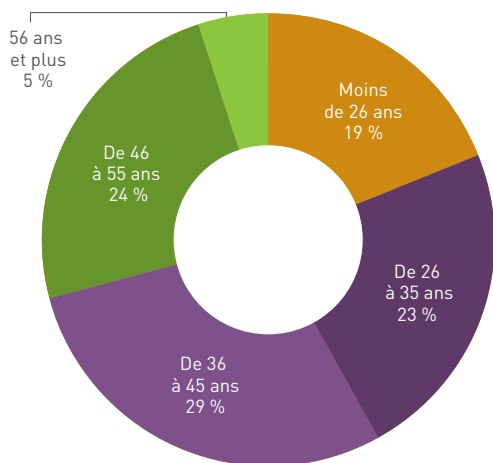
→ 3 CQP regroupent 94% des candidats évalués



→ La répartition hommes-femmes varie fortement selon le CQP présenté



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



→ L'évaluation se structure autour d'un réseau composé fin 2012 de :

- 64 organismes de formation habilités,
- 283 évaluateurs professionnels,
- 85 évaluateurs pédagogiques.

→ Le service : une formation certifiante, une prise en charge financière

→ Pour en savoir plus : www.opcalia.com

→ Contact : votre conseiller OPCALIA Propreté en région

IV. RENFORCER LA MAÎTRISE DES COMPÉTENCES CLÉS DES SALARIÉS

LES ENJEUX

Très tôt sensibilisés aux difficultés de maîtrise des savoirs de base de certains salariés du secteur, les partenaires sociaux de la branche Propreté se sont engagés dans la lutte contre l'illettrisme il y a déjà 14 ans.

LE DISPOSITIF « CLÉS EN MAIN » PROLONGE ET COMPLÈTE LA MAÎTRISE DES ÉCRITS PROFESSIONNELS

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

En 14 ans, les évolutions techniques et d'organisation ont entraîné de nouveaux besoins pour les entreprises, leurs clients et leurs salariés et ont fait évoluer cette formation.

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

→ Ils doivent permettre aux salariés de développer ou renforcer :

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

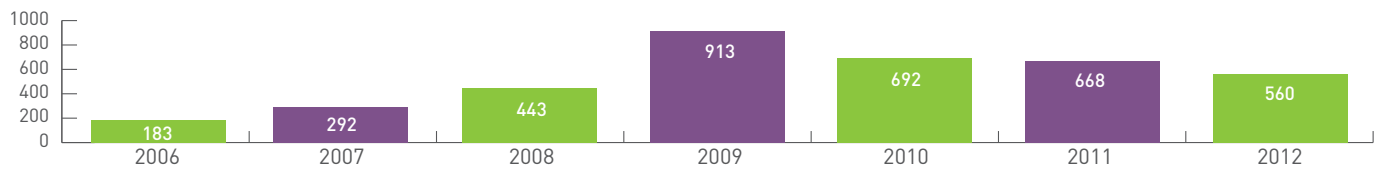
→ Pour garantir l'acquisition des compétences clés de la Propreté, la formation prévoit :

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



LES CHIFFRES CLÉS

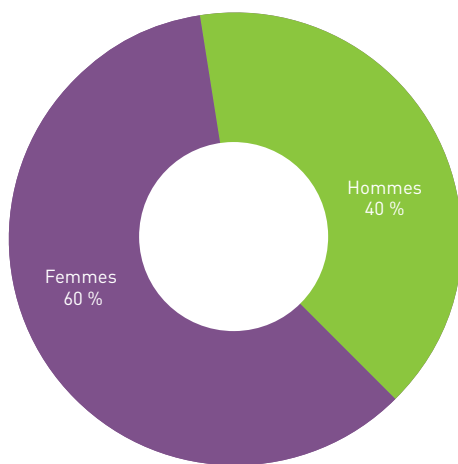
→ Plus de 3700 personnes inscrites en formation en 7 ans



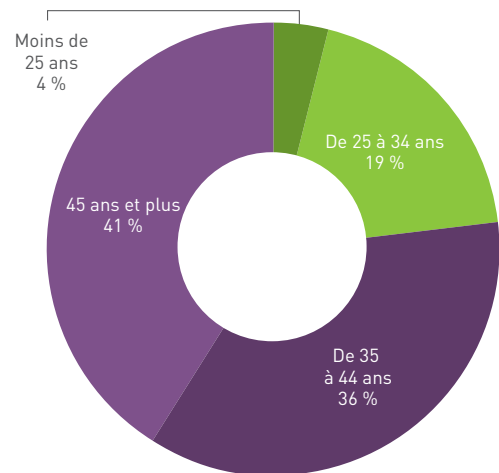
En 2009, les entreprises touchées par la crise ont davantage fait partir leurs salariés en formation.

→ Caractéristiques des salariés en formation en 2012

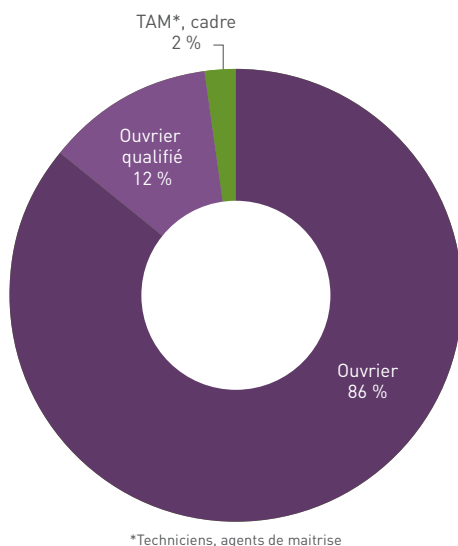
- Une majorité de femmes, à l'image du secteur



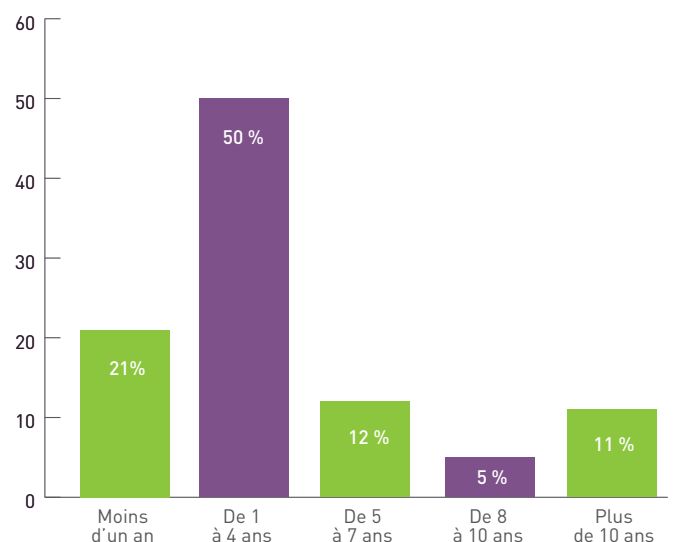
- Une part importante de bénéficiaires à plus de 45 ans



- Les ouvriers sont très largement majoritaires dans les bénéficiaires



- Les 2/3 des bénéficiaires sont dans l'entreprise depuis moins de 4 ans



Depuis le lancement du dispositif « Clés en main » en 2011, 297 personnes ont obtenu leur certification.

- Les services : un dispositif d'accompagnement « clés en main », une formation certifiée, une prise en charge financière.
- En savoir plus : www.opcalia.com
- Contact : votre conseiller OPCALIA Propreté en région

V. AIDER LES ENTREPRISES A RECRUTER ET FORMER DE NOUVEAUX SALARIÉS AVEC LES GEIQ*

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

LES ENJEUX

Les entreprises de propreté sont régulièrement confrontées à des difficultés de recrutement, de formation et de fidélisation de personnel. Pour répondre à ces difficultés, les entreprises de propreté ont créé 13 GEIQ Propreté avec le soutien de la branche.

LE DISPOSITIF

Créés et pilotés par les entreprises pour répondre à leurs besoins de recrutement, les GEIQ organisent des parcours d'insertion et de qualification à destination des personnes éloignées de l'emploi.

Le GEIQ Propreté permet aux entreprises adhérentes d'employer collectivement des salariés et de les former en alternance aux métiers de la Propreté. Les personnes recrutées bénéficient d'un contrat d'alternance, d'une formation qualifiante et d'un accompagnement pour réussir leur parcours.

Le GEIQ permet aux entreprises de propreté :

- De **sécuriser l'intégration de nouveaux salariés**, par la mutualisation d'un outil de recrutement, d'accompagnement et d'organisation des parcours,
- De **répondre rapidement et efficacement aux besoins des entreprises tout en préparant l'avenir**, par la mise à disposition de personnel visant une intégration directement dans les entreprises à l'issue du parcours qualifiant,
- De **valoriser l'entreprise dans sa dimension sociale** et de faciliter la réponse aux clauses sociales des marchés et aux obligations d'emplois (quota d'alternance, recrutement des personnes en situation de handicap).

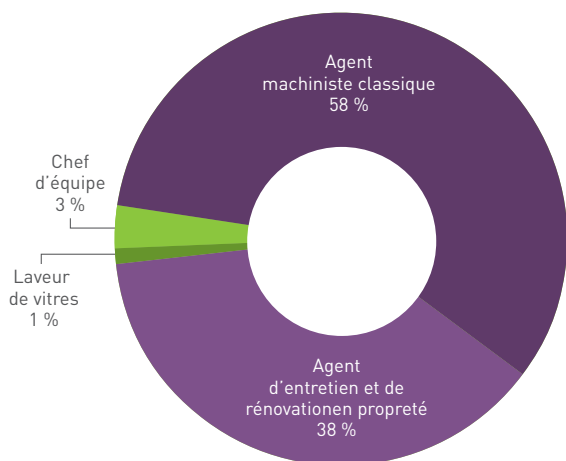
Implantations des GEIQ Propreté



A ce jour, les GEIQ comptent 20 lieux d'implantations (GEIQ & antennes) sur l'ensemble du territoire

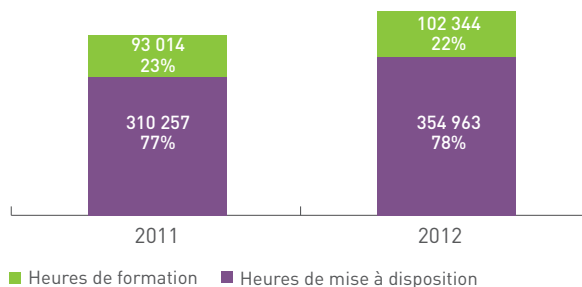
LES CHIFFRES CLÉS

→ Plus de la moitié des personnes intégrées dans les parcours GEIQ préparent un CQP « Agent Machiniste Classique »



Source : Organisme Certificateur Propreté

→ Le nombre d'heures de mise à disposition a augmenté de 14% en 2012

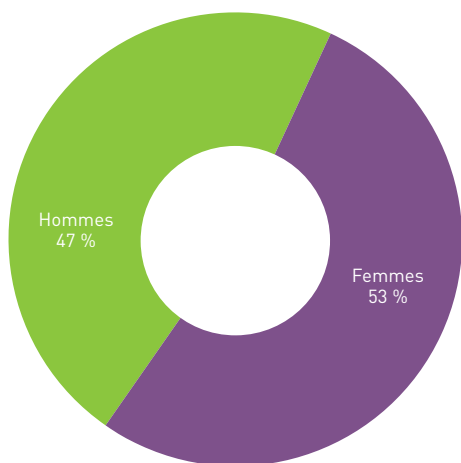


Source : CNCE-GEIQ

De plus, la part des heures de formation reste stable à 22%.

600 contrats de professionnalisation ont été signés par les GEIQ Propreté en 2012.

→ Un équilibre hommes/femmes dans la population des GEIQ

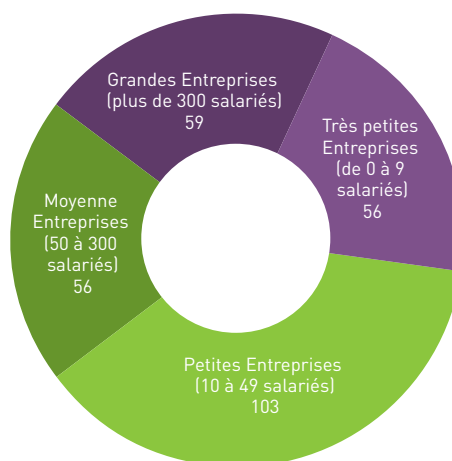


→ Les 2/3 des personnes ont un emploi à la sortie de leur parcours en GEIQ

	2010	2011	2012
Obtention de la qualification	85 %	87 %	91 %
Sorties en emploi	66 %	66 %	62 %

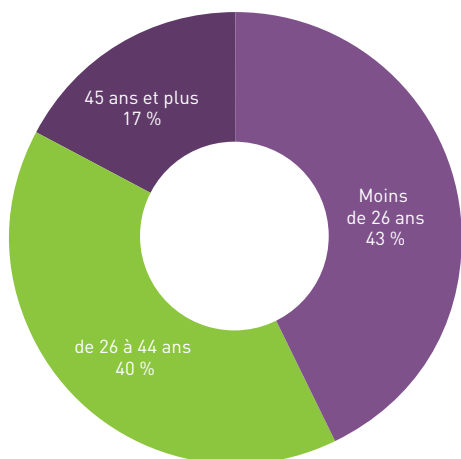
Source : CNCE-GEIQ et Organisme Certificateur Propreté
 NOTA : le % d'obtention de la qualification est calculé sur la base des personnes qui se sont présentées à l'examen

→ Le nombre d'adhérents à augmenté de 15% entre 2011 et 2012



Source : CNCE-GEIQ

→ Répartition par âges des personnes embauchées



Source : CNCE-GEIQ

Le nombre d'embauches de personnes en situation de handicap est de 8% en 2012.

→ Les services : mise à disposition de personnel, accompagnement social et professionnel, organisateur de parcours de formation, valorisation dans le cadre des clauses sociales.

→ En savoir plus : www.fare.asso.fr

→ Contact : votre GEIQ en région

VI. DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE DANS LES ENTREPRISES DE PROPRETÉ

LES ENJEUX

Les entreprises de propreté font face à des enjeux économiques, sociaux, organisationnels et sociétaux, à relever à court et moyen terme. Par ailleurs, elles ont des besoins importants en embauches liés à leur pyramide des âges vieillissante (10% de moins de 25 ans). Enfin, les entreprises de plus de 250 salariés sont soumises à une nouvelle obligation d'insertion des jeunes.

Ainsi, les entreprises de propreté ont besoin d'intégrer à la fois des nouvelles compétences et des jeunes. L'apprentissage, constitue une voie privilégiée pour répondre à ce double enjeu.

LE DISPOSITIF

→ La filière

- CAP Maintenance et Hygiène des Locaux
- Bac Pro Hygiène et Environnement
- BTS Hygiène Propreté Environnement
- Titre certifié (bac +3) Responsable de Service Hygiène et Propreté (TCNII)
- Master Manager du Développement du Multiservices

→ Les CFA

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

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

1/ **l'information et le conseil** : définition des profils de poste et de candidat

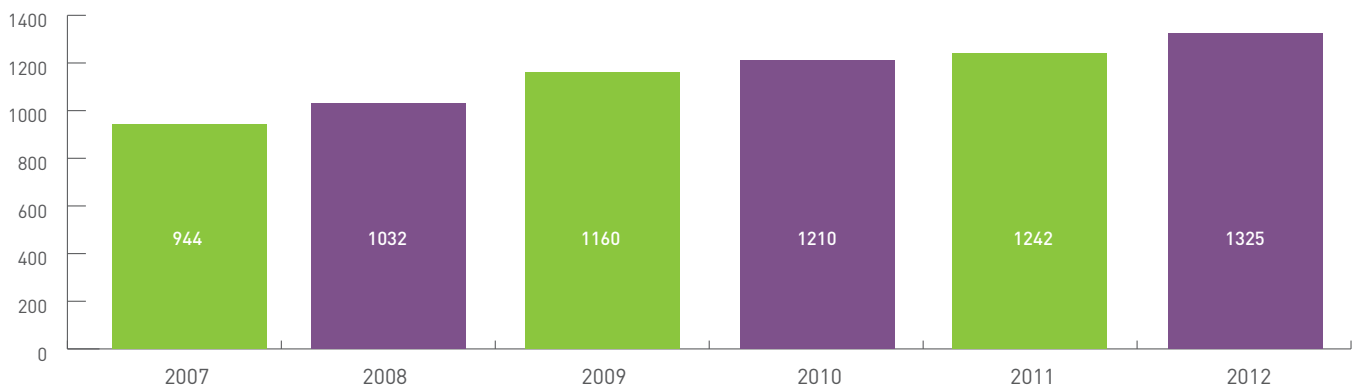
2/ **le recrutement** : sélection des candidats, mises en relation par entretien ou session de job-dating

3/ **la contractualisation** : prise en charge de la gestion administrative du contrat

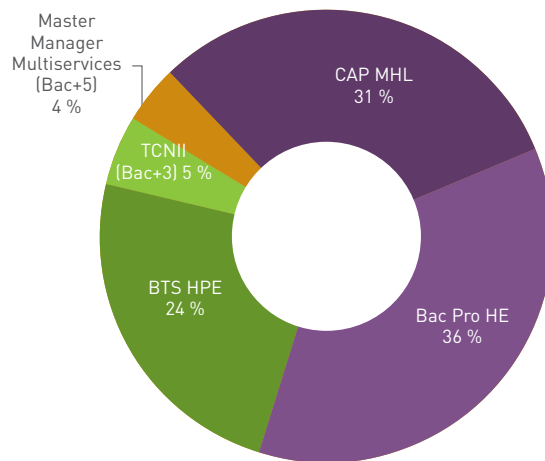
4/ **la formation et le suivi** : formation du Maître d'Apprentissage, formation de l'apprenti salarié et accompagnement individualisé

LES CHIFFRES CLÉS

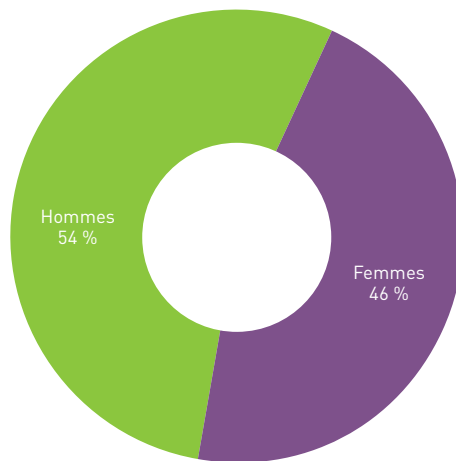
→ Plus de 1300 apprentis dans le secteur de la Propreté en 2012, soit 40% de plus qu'en 2007



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



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



→ Des taux de réussite élevés, légèrement inférieurs pour le Bac HE cette année

	Taux de réussite aux examens
CAP Maintenance et Hygiène des Locaux	90%
Bac Pro Hygiène et Environnement	62%
BTS Hygiène Propreté Environnement	68%
TCNII Responsable de Service Hygiène et Propreté (Bac +3)	96%
Master Manager du Développement du Multiservices (Bac +5)	n.c (2012 : 88%)

- Les services : information, conseil, aide au recrutement, à la contractualisation, formation.
- En savoir plus : www.inhni.com
- Contact : votre CFA en région

VII. SÉCURISER LES CONTRATS EN ALTERNANCE POUR LES JEUNES VIA UN FONDS D'AIDE

LES ENJEUX

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

LE DISPOSITIF

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

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

Il a pour objectifs de :

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

LES CHIFFRES CLÉS

→ Chaque année, de nombreuses aides sont versées aux entreprises

	2008	2009	2010	2011	2012
Recrutement : sur demande, à la signature de tout contrat > 1 an dans une entreprise de propreté	333	305	443	371	303
Pérennisation : sur demande, à la présentation à l'examen, pour contrats d'1 an au moins	179	286	261	244	214

Source : Fare

→ Plus de 1000 aides distribuées aux jeunes de moins de 26 ans en alternance dans la Branche

	2010	2011	2012
Aide individuelle systématique			
Equipements et fournitures remis aux apprentis	900	855	942
Aides individuelles sur dossier			
Permis de conduire	75	68	66
Aide au logement (avance 1 ^{ers} mois de loyer, frais d'agence, etc.)	34	39	31
Aide à la mobilité (prise en charge frais train/essence pour se rendre en entreprise ou au CFA)	51	11	22
Secours d'urgences divers	27	26	27
Aide à la santé (avances des frais médicaux urgents en attendant les remboursements SS ou mutuelle)	3	0	0
Garde d'enfants (prise en charge ponctuelle de frais de garde)	1	1	0
Nb total d'aides attribuées	1091	1000	1088

Source : Fare

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

	Nb de bénéficiaires			
	2009	2010	2011	2012
Hébergements collectifs	151	232	327	353

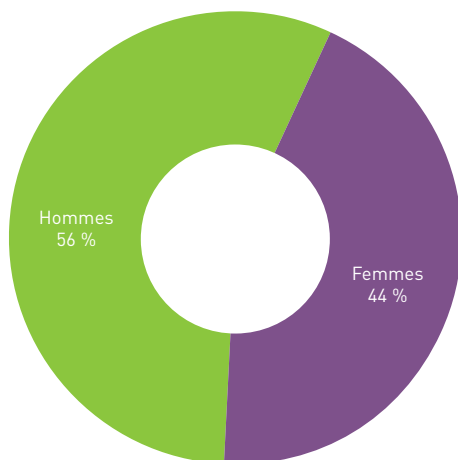
Source : Fare

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



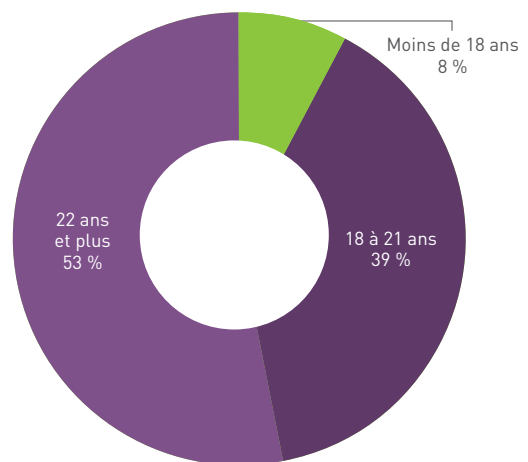
Source : Fare

→ 44% des aides sont apportées à des apprentis femmes



Source : Fare

→ La moitié des aides sont versées à des apprentis de 22 ans et plus



Source : Fare

→ Les services : aide financière aux entreprises, aides financières individuelles et collectives aux jeunes en alternance

→ En savoir plus : www.fare.asso.fr

→ Contact :

pour les apprentis : Votre CFA en région ou organisme de formation

pour les entreprises et partenaires : Fare

VIII. DÉVELOPPER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES ENTREPRISES DE PROPRETÉ

LES ENJEUX

Les entreprises de propreté ont depuis près de deux décennies fortement œuvré pour développer l'emploi des personnes handicapées dans leurs équipes. Au-delà d'une réponse à une contrainte des acteurs institutionnels, la thématique du handicap est devenue un enjeu stratégique, humain et économique.

La branche propreté accompagne les entreprises dans ces démarches, avec le soutien de l'AGEFIPH. Cette année 2012 a marqué une étape avec le bilan de la convention des deux années précédentes.

Avec un taux d'emploi de 3% (2,7% tous secteurs confondus) la propreté se situe à mi chemin de l'obligation légale fixée à 6% pour les entreprises de plus de 20 salariés. Mais au-delà de ce chiffre, il convient de prendre en compte l'ensemble des entreprises, qui, quelle que soit leur taille, intègre des personnes en situation de handicap.

LE DISPOSITIF

Grâce au soutien de l'AGEFIPH et avec la collaboration des acteurs de la branche, le Fare aide les entreprises de propreté à répondre à leur obligation en les accompagnant dans toutes leurs démarches favorisant l'emploi des personnes reconnues handicapées.

- **Accompagner les entreprises** en élaborant une stratégie liée à leur projet et en proposant des démarches et des outils spécifiques.
- **Améliorer la perception du handicap dans les entreprises** en sensibilisant l'encadrement intermédiaire.
- **Aider les entreprises à recruter** en mobilisant les partenaires.
- **Renforcer les partenariats avec les réseaux spécifiques** : associations spécialisées, secteur protégé, médecins du travail, AGEFIPH.
- **Faciliter l'accès des nouveaux collaborateurs reconnus handicapés** en proposant des dispositifs adaptés pour sécuriser les parcours.
- **Développer l'emploi des personnes reconnues handicapées dans les GEIQ Propreté** en professionnalisant les équipes et sensibilisant les entreprises utilisatrices.
- **Valoriser les expériences exemplaires des entreprises et les projets novateurs.**

LES CHIFFRES CLÉS

→ 80 entreprises et 3 groupes ont été accompagnés en 2012

- À travers des ateliers thématiques : « Optimisez votre déclaration obligatoire d'emploi des personnes handicapées », « Maintien en emploi suite à inaptitude »
- Soit par une approche individuelle conjuguant un état des lieux et un programme personnalisé.

De plus :

- **5 rencontres du Handi Club** ont réuni les référents handicap des entreprises
- **8 forums régionaux** ont permis aux entreprises présentes de communiquer autour de leurs métiers et rencontrer de futurs collaborateurs en situation de handicap.
- Participation de la Mission handicap dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées
- **Handinews propreté**, une newsletter trimestrielle à destination des entreprises et des partenaires handicap, a été créée
- **Une étude qualitative** a été réalisée auprès de 15 entreprises de tailles et régions différentes sur les bonnes pratiques concernant l'emploi, le recrutement, l'accueil et le maintien en emploi des personnes handicapées.

→ Des liens ont été créés avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion

	Nombre de personnes sensibilisées
Journées d'informations prescripteurs	72
Sessions d'informations à destination de l'Education Nationale	78

→ Des parcours visant à l'intégration, via l'alternance, des travailleurs handicapés dans la Branche

	Nombre de bénéficiaires
Ateliers découverte de métiers	258
Entretiens d'orientation et de positionnement	110
Entretiens médicaux	80
Actions préparatoires à l'alternance	98

- **Bilans d'orientation propreté** : entretiens d'orientation et de positionnement
- **Actions préparatoires à l'alternance** : préparation à l'emploi (monde de l'entreprise, projet professionnel, technique de base, etc.)

→ Plus de 400 personnes en situation de handicap ont intégré un dispositif de formation en alternance en 2012 grâce aux actions de soutien

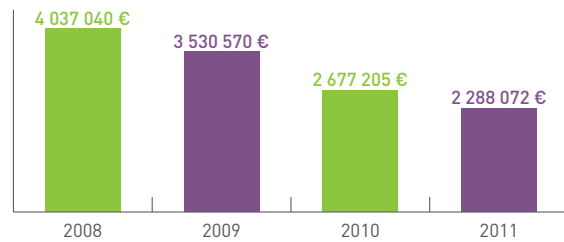
	2012
Nb apprentis TH	68
Nb contrats de professionnalisation TH	411

→ Des actions en faveur des jeunes :

- sensibilisation au handicap dans différents CFA propreté en partenariat avec Handisport : **95 apprentis** ont ainsi participé à des mini ateliers sportifs, dans des conditions de déficiences visuelles ou motrices. Un film témoignage a été réalisé.
- **3 forums** à destination des collégiens et lycéens ont permis de rencontrer des jeunes élèves en situation de handicap, leurs référents et leurs parents pour les informer des filières d'accès et des possibilités d'intégration dans les entreprises
- **2 rencontres** « mercredi du futur » au CFA de Toulouse ont été organisées pour **35 collégiens et lycéens**.

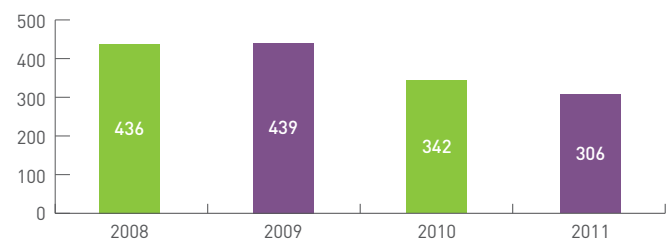
→ Grâce à ces actions :

- la contribution financière des entreprises de propreté sous forme de pénalités a diminué de 44% en 4 ans



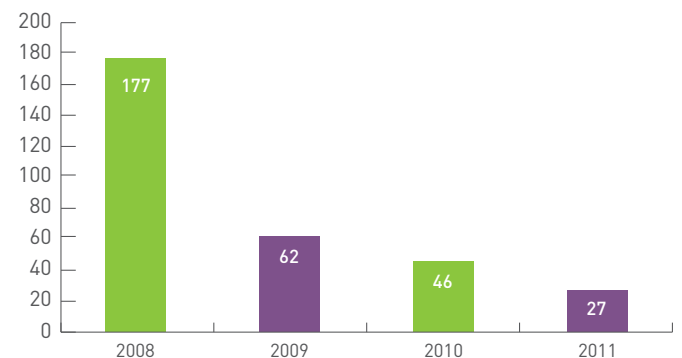
Source : AGEFIPH

- le nombre d'entreprises contributantes est également en baisse



Source : AGEFIPH

- très peu d'entreprises assujetties (+20 salariés) sont aujourd'hui à « quota zéro », c'est-à-dire n'employant aucun salarié en situation de handicap



Source : AGEFIPH

→ Les services : diagnostic, appui à la mise en œuvre des actions, aides personnalisées au recrutement, ateliers pratiques, Handi-Club, etc.

→ En savoir plus : www.fare.asso.fr/mission-handicap.htm

→ Contact : votre chargé de mission Handicap

IX. SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT D'UNE CULTURE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

LES ENJEUX

Le nombre de maladies professionnelles augmente dans le secteur de la Propreté : 96% d'entre elles sont liées à des troubles musculo-squelettiques (TMS). Avec plus de la moitié des salariés ayant dépassé 40 ans, ce risque professionnel est en constant accroissement.

Prévenir les TMS constitue donc un enjeu social et économique fort pour la profession au regard des conséquences humaines pour les salariés et des coûts pour les entreprises.

LE DISPOSITIF

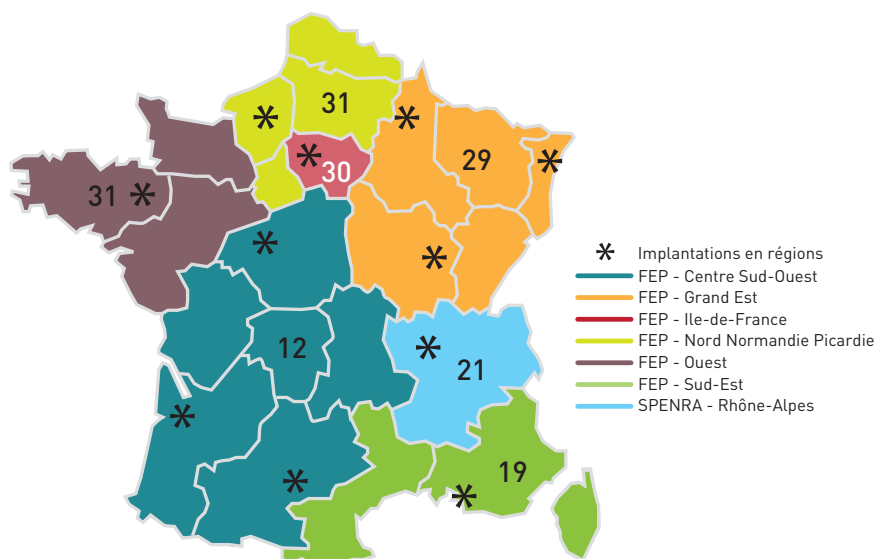
Prenant la mesure de ces enjeux, la FEP a lancé un ambitieux « Programme de prévention des TMS » mis en œuvre par le Fare et visant plusieurs cibles : les entreprises de propreté, les donneurs d'ordre et les concepteurs de bâtiments. Les objectifs sont :

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

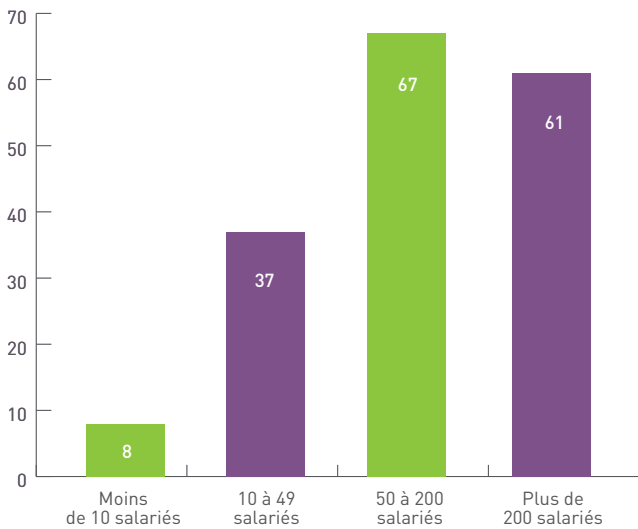
LES CHIFFRES CLÉS

→ Depuis son lancement, le programme de prévention des TMS a touché plus de 200 entreprises et plus de 64 000 salariés sur l'ensemble du territoire

- 173 entreprises ont terminé la démarche au 31 août 2013



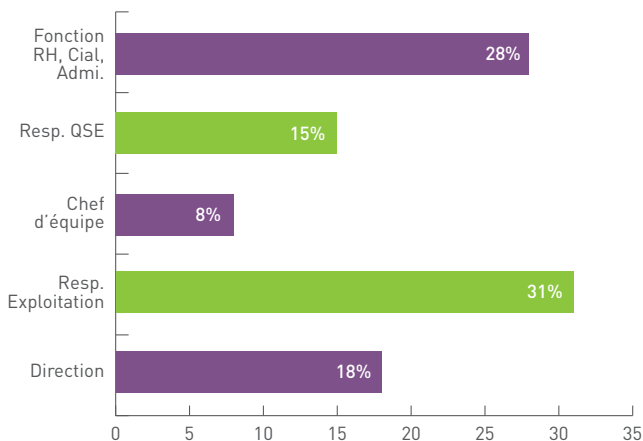
→ De nombreuses entreprises engagées dans la démarche sont des PME



→ Des certifications reconnues par l'INRS ont été délivrées

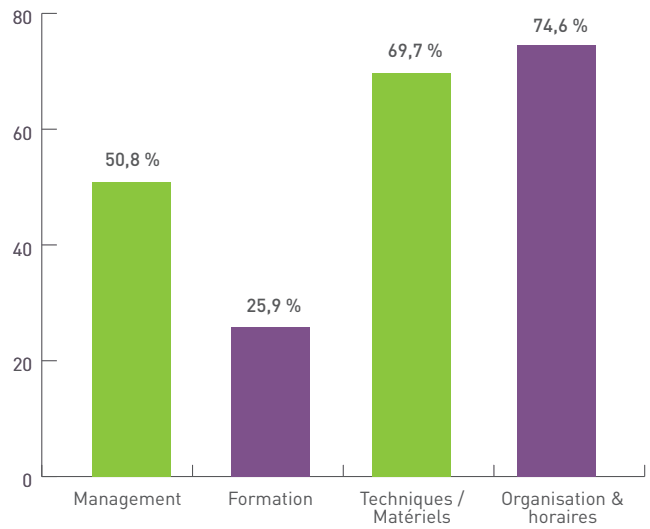
- 2226 salariés ont été formés au « Certificat de prévention secours Propreté »
- 167 animateurs de Prévention des TMS (APTMS) sont certifiés.

Les profils APTMS sont très hétérogènes. Le choix de l'APTMS relève plus du positionnement dans l'entreprise que d'une fonction déterminée.



97% des APTMS ont obtenu leur certification reconnue par l'INRS. De nombreux APTMS ne réussissent pas la première ou la deuxième épreuve du premier coup. L'exigence du processus de certification qui ne faiblit pas, explique en partie cette situation.

→ 122 plans d'actions ont lieu dans des domaines d'application différents



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

Ces résultats témoignent d'une évolution positive des entreprises quant à la compréhension et la prise en compte du risque TMS.

En effet, plus de la moitié des plans d'actions ont intégré une dimension de management, et les 2/3 ont impliqué un travail sur l'organisation.

→ Les services : formation des salariés et accompagnement des entreprises à la démarche de prévention, prise en charge financière et recherche de financements publics, mise en relation avec les acteurs des réseaux de prévention et de santé au travail

→ En savoir plus : www.fare.asso.fr

→ Contact : délégué régional Fare de votre région

ANNEXE NOTRE MÉTHODOLOGIE

LES ANNÉES DE RÉFÉRENCE

Ce document présente les données les plus à jour possible à la date de sa parution. Certaines données publiques (notamment INSEE) présentent l'année 2011, d'autres sources permettent de donner des résultats sur 2012.

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

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

LES SOURCES PRIVÉES ET DE BRANCHE

- AG2R : organisme de prévoyance de la Branche
- INHNI : organisme de formation du secteur
- OPCALIA Propreté : OPCA de la Branche
- Observatoire des métiers et des qualifications de la Branche

L'ENQUÊTE ANNUELLE DE BRANCHE, PORTANT SUR L'EXERCICE 2012

287 entreprises ont répondu à l'enquête. Elles sont de toutes tailles, de toutes localisations géographiques, et représentent 189 988 salariés, soit plus de 40% des salariés du secteur.

Afin de rendre les résultats plus proches de la réalité de la Branche, l'enquête a été redressée (système de pondération des réponses permettant de se rapprocher de la réalité).

Un double redressement a été effectué selon les clés suivantes :

Tranches retenues pour redressement	INSEE - REE	Enquête
Moins de 10 salariés	65,6%	15,7%
De 10 à 49 salariés	25,5%	41,1%
De 50 à 499 salariés	8,0%	38,7%
500 salariés et plus	0,9%	4,5%
Total	100,0%	100%

Tranches retenues pour redressement	INSEE - ESANE	Enquête
Moins de 500 K€	89,5%	35,7%
500 K€ à moins de 1 M€	5,1%	21,0%
1 M à moins de 5 M€	4,5%	33,9%
5 M à moins de 20 M€	0,6%	7,0%
20 M€ et plus	0,2%	2,4%
Total	100,0%	100,0%

www.proprete-services-associes.com
www.fare.asso.fr



Création_www.thalamus-ic.fr