

Propreté et Services Associés

Chiffres clés **2020**

& actions prioritaires



SOMMAIRE



Les principaux repères du secteur de la propreté et des services associés

p.3

Le secteur de la propreté et des services associés en chiffres

p.6

I. Économie

p.6

1. Les caractéristiques des entreprises du secteur

p.7

2. Le chiffre d'affaires des entreprises de propreté et services associés

p.9

II. Social

p.12

1. Les effectifs

p.13

2. Les conditions d'emploi des salariés

p.18

III. Formation

p.26

1. La formation initiale

p.27

2. La formation continue

p.29



Des actions pour répondre aux enjeux économiques et sociaux

p.31

Annexe méthodologique

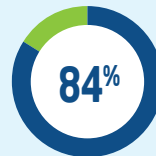
p.42

LA PROPRETÉ EN CHIFFRES



540 000 emplois

Près de 100 000 emplois
nets créés en 10 ans



de CDI



16 mds d'€

de chiffre d'affaires

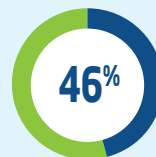


des entreprises

ont moins de 20 salariés



Près de
13 000 entreprises
qui emploient au moins
1 salarié



des salariés

travaillent dans
plusieurs entreprises



Plus de
50% des salariés
travaillent 24H/semaine
ou plus



Plus de
6 000
personnes en formation
initiale



La Branche investit
100 M d'€
dans la formation, la RSE,
la prévention des risques...



2/3
de femmes

LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ ET DES SERVICES ASSOCIÉS



Chaque jour,

les professionnels de la propreté travaillent pour tous, partout, pour rendre le quotidien de chacun sain et agréable, favoriser la qualité de vie au travail et la performance globale des activités.

Les entreprises de propreté interviennent en soutien de l'activité dans de nombreux environnements : bureaux tertiaires, locaux administratifs, copropriétés, commerces, hôpitaux, sites industriels, établissements scolaires, transports, hôtellerie-restauration, etc.

Elles développent avec leur client une large gamme de services associés (préparation des salles de réunion, gestion du courrier, manutention, gestion des déchets, entretien du bâtiment et des espaces verts, etc.).

Le secteur de la Propreté ne comprend pas : le service aux particuliers, le nettoyage de la voie publique, la gestion et le recyclage des déchets et les activités de dératisation, désinsectisation, désinfection.

LE

MONDE DE LA PROPRETÉ, l'organisation de la profession

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 du secteur.

La Fédération des Entreprises de Propreté et services associés **défend les intérêts de l'ensemble des entreprises du secteur** ; elle représente le secteur 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**.



Les acteurs du secteur de la propreté et des services associés se sont structurés et organisés autour d'une dynamique commune : le Monde de la Propreté, s'appuyant sur différents opérateurs

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



LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ ET DES SERVICES ASSOCIÉS EN CHIFFRES

1

ÉCONOMIE



1 LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES DU SECTEUR

UN NOMBRE STABLE D'ENTREPRISES

Le secteur compte près de 13 000 entreprises employant au moins 1 salarié. Le nombre total d'entreprises peut être plus important si l'on intègre la comptabilisation des auto-entrepreneurs.

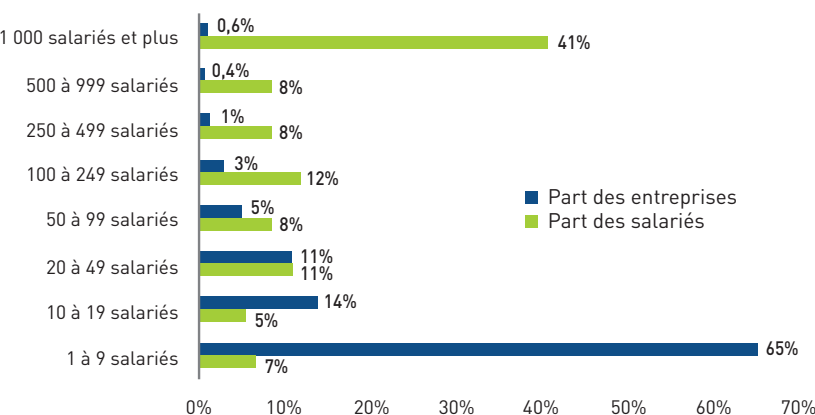
Présentes sur l'ensemble du territoire nationale avec plus de 15 200 implantations, les entreprises de propreté contribuent au quotidien au dynamisme de leur territoire et à l'emploi local.

Source : INSEE DADS – 31/12/2016

Près de
13 000
entreprises employant
au moins un salarié



DE TRÈS GRANDES ENTREPRISES ET UN FORT VIVIER DE PME



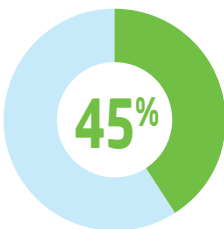
Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 90 % des entreprises du secteur. Les plus grandes entreprises, moins nombreuses, concentrent une part plus importante de l'emploi. Ainsi, les entreprises de plus de 250 salariés emploient 57 % des salariés du secteur. Cette répartition des entreprises et des emplois est globalement stable depuis plusieurs années.

Source : INSEE DADS 2016 et REE fichier SIRENE
Nota : sont représentées dans ce graphique les entreprises employant au moins un salarié uniquement

Les 50 premières entreprises représentent :



Activité propreté France
6,8 milliards d'€
du chiffre d'affaires



du chiffre
d'affaires
du secteur

Source : Classement des entreprises de la FEP 2019 (exercice 2018) - INSEE Esane

LA QUASI-TOTALITÉ DES ENTREPRISES DE LA PROPRETÉ SONT DES ENTREPRISES FAMILIALES

La quasi-totalité des entreprises de propreté sont des entreprises familiales et patrimoniales au sein desquelles le pouvoir de décision est principalement détenu par la famille fondatrice. Elles sont souvent transmises de génération en génération.

Cette situation est également vraie pour les très grandes entreprises du secteur, aujourd'hui présentes à l'échelle européenne et internationale, qui ont, pour la majorité d'entre elles, gardé dans leur développement une gouvernance familiale.

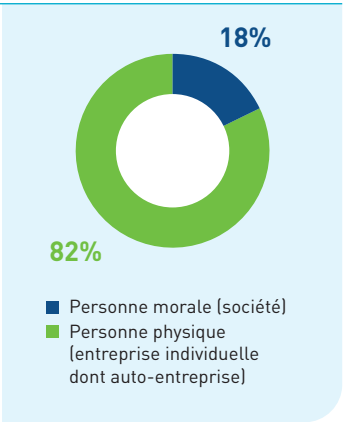


LA CRÉATION D'ENTREPRISES RESTE DYNAMIQUE

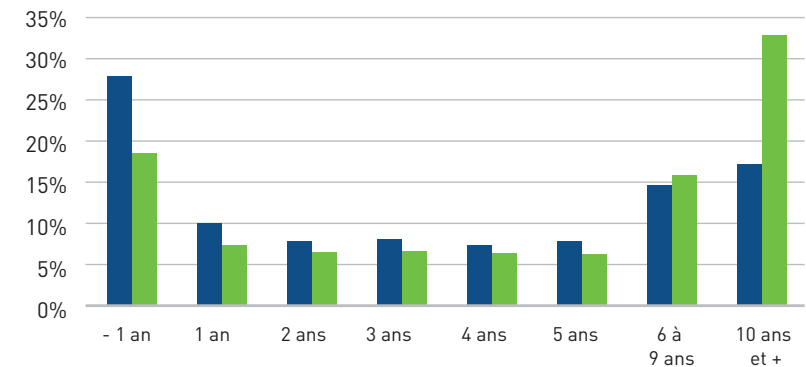
Avec un taux de création tous statuts confondus de plus de 20 % en 2018, la création d'entreprises reste très dynamique dans le secteur de la propreté. Ce taux est deux fois plus élevé que la moyenne de l'ensemble des secteurs d'activité. Ce dynamisme s'explique par l'absence de barrière à l'entrée et la croissance continue du secteur qui attirent de nombreux entrepreneurs.

Les créations d'entreprise se réalisent majoritairement sous le statut de personne physique, en raison notamment des facilités octroyées par le régime de l'auto-entrepreneuriat.

Source : INSEE - REE Fichier SIRENE



DES ENTREPRISES RELATIVEMENT JEUNES EN RAISON DU DYNAMISME DE CRÉATION



Source : INSEE - REE Fichier SIRENE

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 ainsi que par l'importance du nombre d'auto-entrepreneurs.

■ Propreté
■ Tous secteurs

La particularité des auto-entrepreneurs

38 000 auto-entrepreneurs dans la propreté



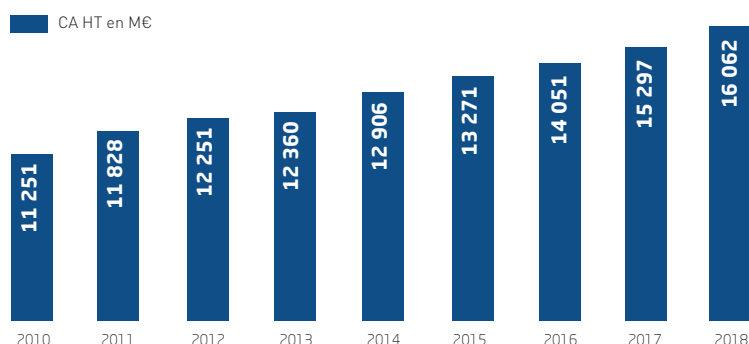
Le secteur de la propreté compte 37 716 auto-entrepreneurs en 2018, mais seuls 84 % d'entre eux réalisent un chiffre d'affaires. Le chiffre d'affaires total réalisé par les auto-entrepreneurs reste marginal (2 % du chiffre d'affaires du secteur, soit environ 320 M €).

Source : ACOSS



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

UN CHIFFRE D'AFFAIRES EN CONSTANTE PROGRESSION



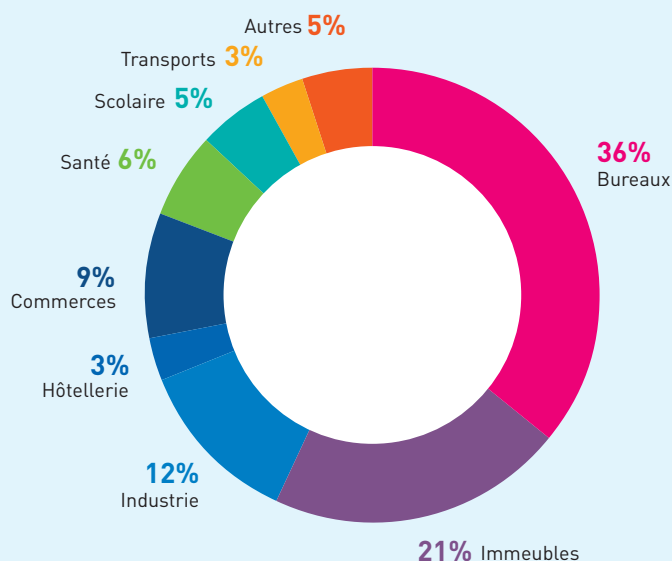
16 mds d'€
de chiffre d'affaires

Source : INSEE – ESANE (2018 : estimation FEP selon le taux de croissance moyen des 70 premières entreprises de propreté)

En écho à une conjoncture économique favorable, les années 2016 et 2017 ont affiché des taux de croissance particulièrement élevés, notamment en 2017 avec une croissance du chiffre d'affaires de 8,9 %. Pour 2018, le secteur retrouve un taux de croissance moyen de 5 %, qui reste nettement supérieur à celui de la moyenne nationale tous secteurs confondus.

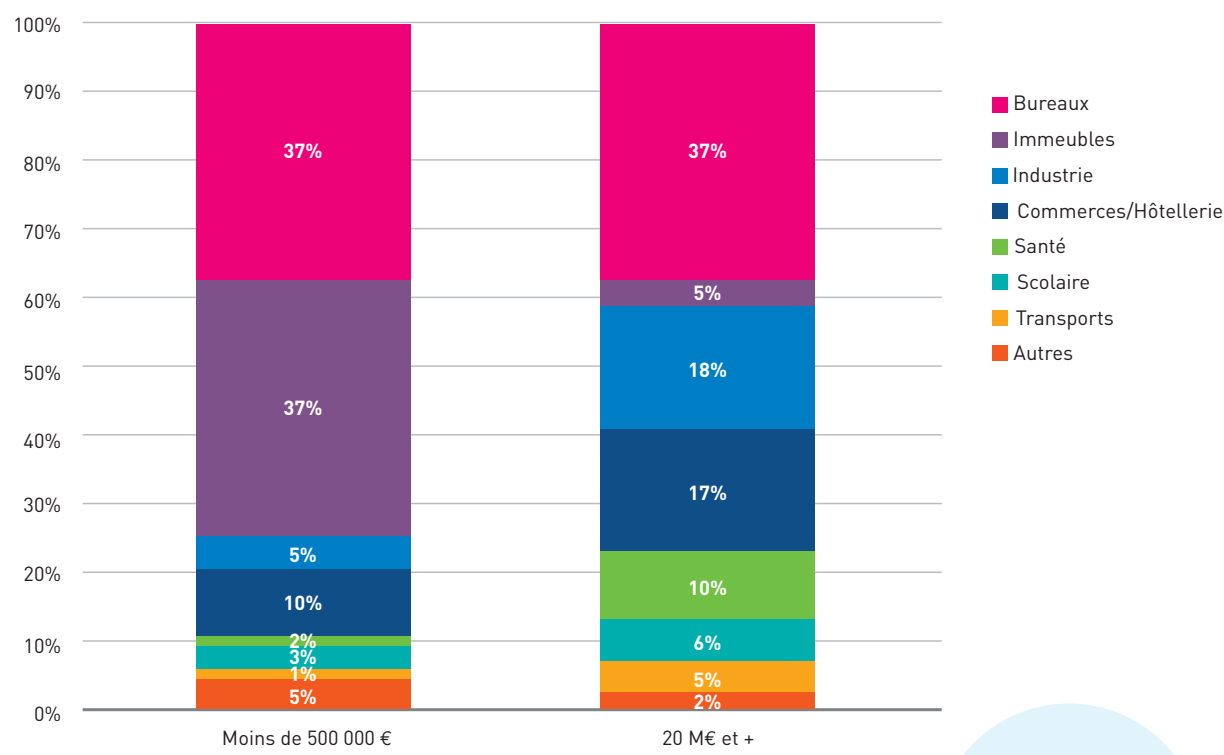
Avec un chiffre d'affaires qui a presque doublé en 15 ans, le secteur de la propreté fait partie des secteurs d'activité les plus dynamiques en France.

LE TERTIAIRE RESTE LE PRINCIPAL SEGMENT D'ACTIVITÉ MAIS L'INDUSTRIE ET LA SANTÉ PROGRESSENT



Source : Enquête sectorielle 2019 (exercice 2018) – Le Monde de la Propreté

La répartition du chiffre d'affaires par segment d'activités est stable dans l'ensemble. Si le secteur tertiaire reste le segment de marché principal des entreprises, on notera la progression ces dernières années des activités de propreté auprès des entreprises industrielles, du secteur de la santé et des établissements scolaires. Les activités de nettoyage des vitres représentent en moyenne 10 % du chiffre d'affaires des entreprises.



Source : Enquête sectorielle 2019 (exercice 2018) – Le Monde de la Propreté

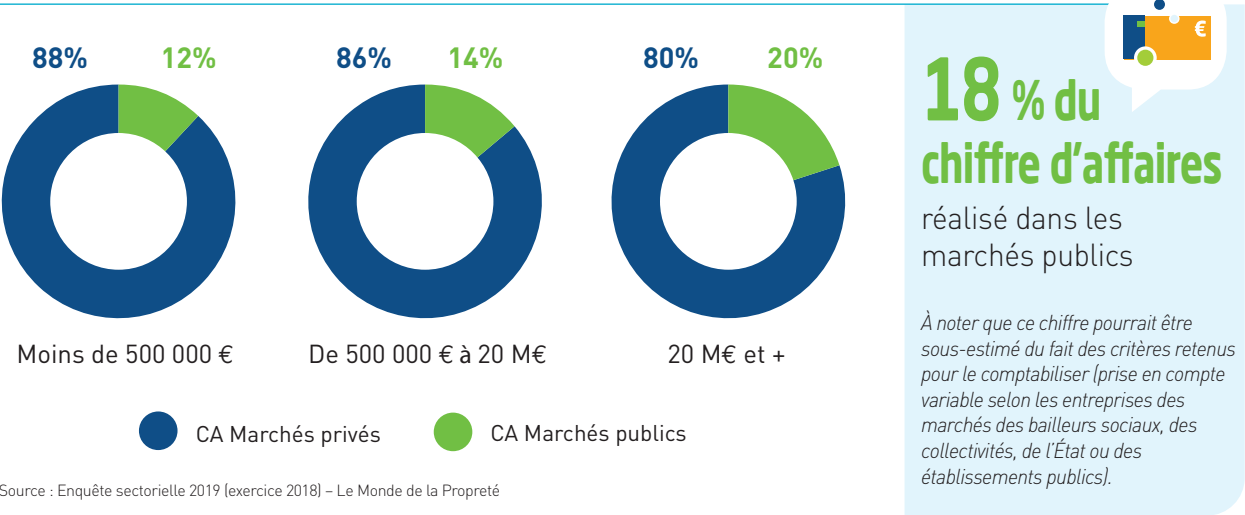
Les entreprises avec un chiffre d'affaires inférieur à 500 000 € tirent une part importante de leur activité dans les bureaux et les immeubles. Les grandes entreprises, réalisant 20 millions d'euros et plus, sont davantage présentes sur les marchés de l'industrie, du commerce, de l'hôtellerie, de la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

80%

c'est la part estimée d'externalisation des entreprises françaises qui ont confié leurs activités de propreté et de services associés à des entreprises spécialisées.

Source : FEP

LES MARCHÉS PUBLICS CONCERNENT DAVANTAGE LES GRANDES ENTREPRISES QUE LES PETITES



Source : Enquête sectorielle 2019 (exercice 2018) – Le Monde de la Propreté



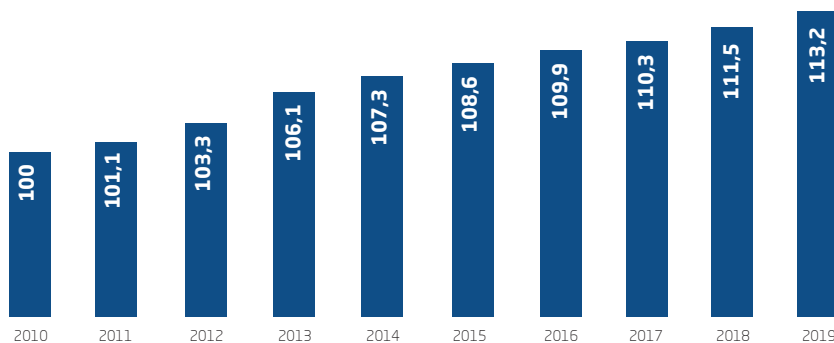
Source : Enquête sectorielle 2019 (exercice 2018) – Le Monde de la Propreté

Des partenariats de plus courtes durées dans le public

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

LES PRIX DE VENTE ET LES MARGES DES ENTREPRISES ÉVOLUENT PEU

L'évolution des prix de vente est très contenue depuis 2010. L'indice a augmenté de 13,2 points en 9 ans, tandis que sur la même période, à titre de comparaison, le SMIC augmentait de 15 %. La croissance du chiffre d'affaires correspond donc plus à une augmentation des volumes et à une diversification des activités en valeur qu'à une augmentation des prix.

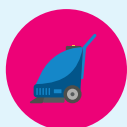


Les marges des entreprises quant à elles restent faibles. Elles oscillent entre 2 % et 3 % (marges nettes) et varient selon la taille de l'entreprise.

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

La propreté en Europe

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



277 000

entreprises de propreté



4 millions

de salariés



107 mds d'€

de chiffre d'affaires



9% de croissance

annuel du chiffre d'affaires au cours des 25 dernières années

Source : European Cleaning and Facility Services Industry (www.efci.eu)

LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ ET DES SERVICES ASSOCIÉS EN CHIFFRES

2

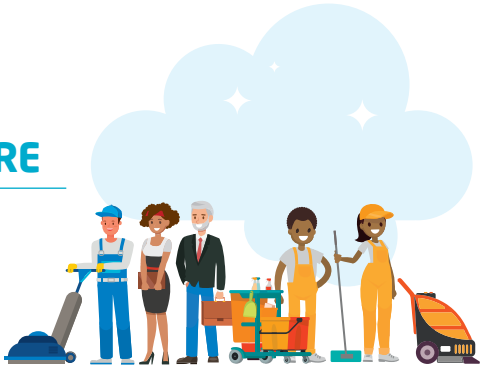
SOCIAL



LE NOMBRE DE SALARIÉS CONTINUE DE CROÎTRE

Années	Nombre d'emplois	Évolution
2018	541 136	+2,9 %
2017	525 747	+3,8 %
2016	506 343	+2,5 %
2015	493 855	+1,7 %
2014	485 731	+1,4 %

Source : ACOSS



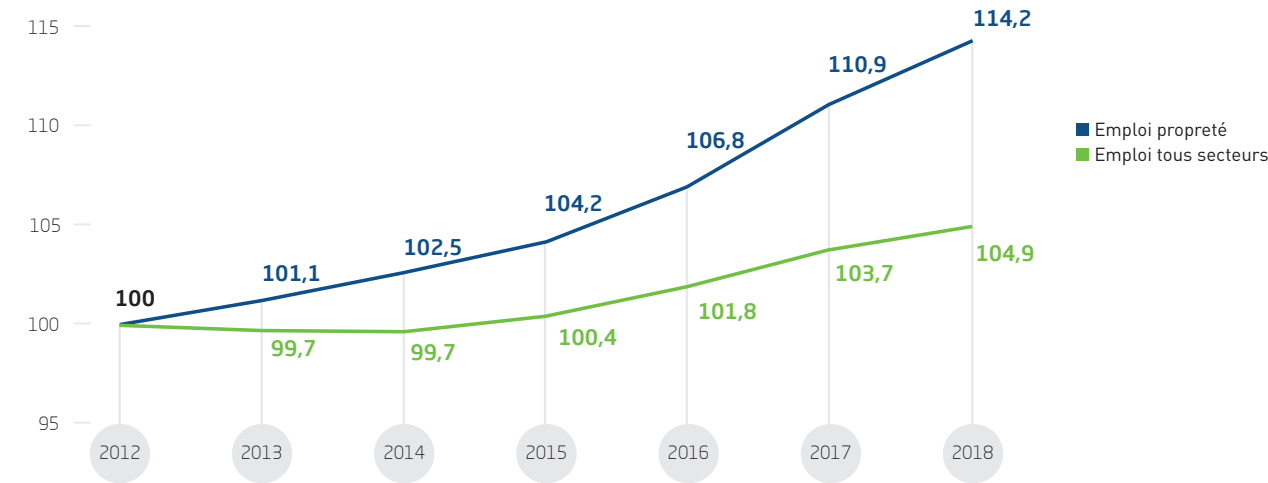
541 136 emplois
salariés dans le secteur

Plus de 15 000 emplois nets en 2018

La propreté représente à elle seule plus d’1 emploi sur 35 du secteur marchand en France, un chiffre en progression constante depuis 2008. Le taux de croissance de l’emploi s’élève à 2,5 % en moyenne sur ces cinq dernières années.

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.

L’effectif salarié de la propreté croît progressivement et de manière plus conséquente que l’effectif tous secteurs.



Source : ACOSS - traitement en base 100 en 2012



+ 100 000
emplois nets en 10 ans

L’emploi dans le secteur de la propreté a augmenté de plus de 20 % en 10 ans, représentant près de 100 000 emplois nets supplémentaires.

Les salariés se concentrent dans les principaux pôles économiques

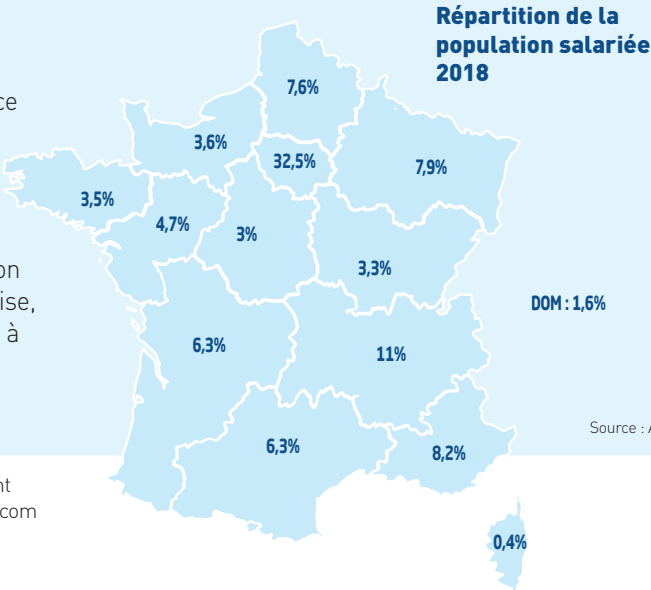


1/3 des salariés
se situe en Île-de-France

Ces répartitions sont représentatives de la localisation de l'activité économique française, elles évoluent peu d'une année à l'autre.

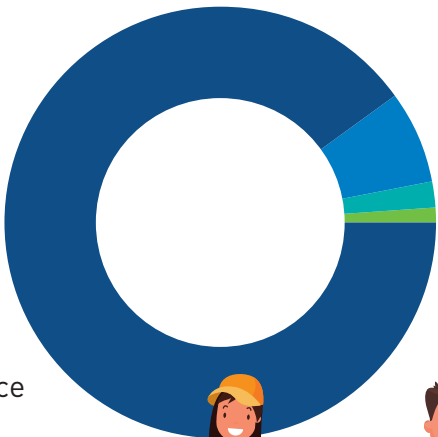


Les Chiffres Clés de chaque région sont disponibles sur www.monde-proprete.com



LES ENTREPRISES EMPLOIENT DE NOMBREUX AGENTS DE SERVICE

90%
Agents de service



7% Encadrement d'exploitation
2% Personnel administratif
1% Cadres



La propreté est une profession de main d'œuvre dans laquelle l'humain est au cœur du service.

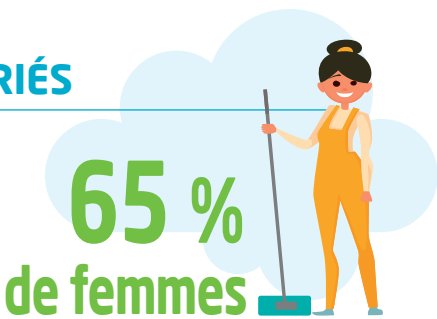
Structurellement, les fonctions opérationnelles représentent la grande majorité des salariés avec 90 % d'agents de service et un management intermédiaire comptant pour 7 % des salariés.

Source : Enquête sectorielle 2019 (exercice 2018) – Le Monde de la Propreté

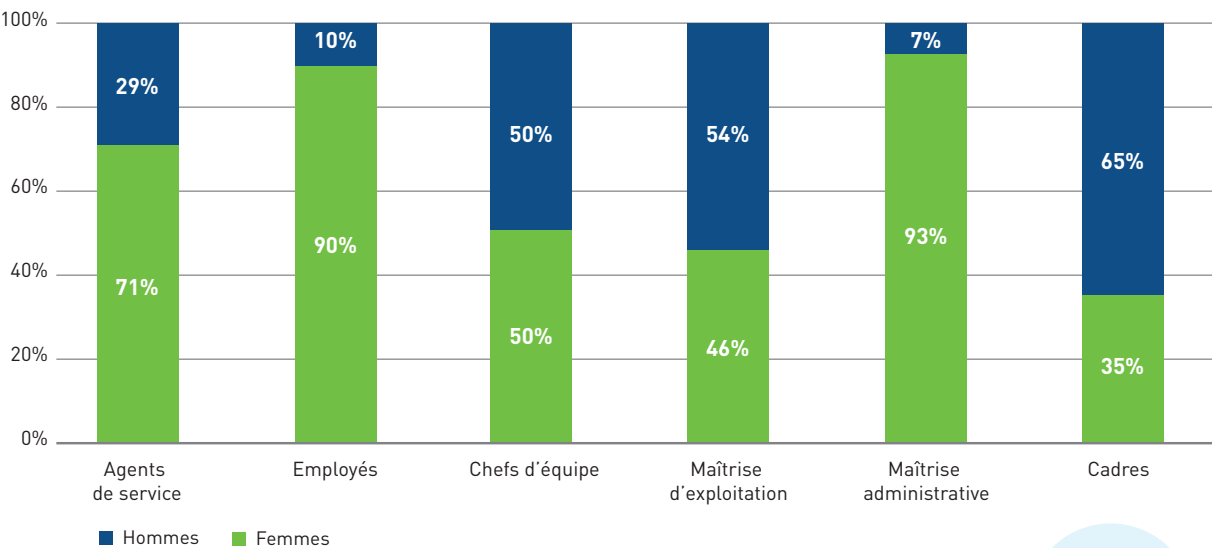
UNE MAJORITÉ DE FEMMES PARMI LES SALARIÉS

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 %.

Source : INSEE DADS 2016



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



Source : Enquête sectorielle 2019 (exercice 2018) – Le Monde de la Propreté

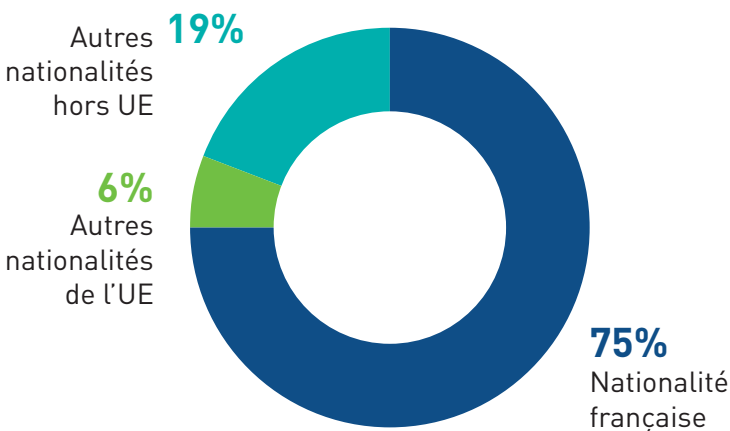
Les femmes sont très majoritaires sur les postes d'agents de service, d'employés et de maîtrise administrative. Les postes de chefs d'équipe et de maîtrise d'exploitation sont répartis à parts égales. Les hommes sont majoritaires sur les postes de cadres.

28 %

Source : FEP

des entreprises de propreté
sont dirigées par des femmes

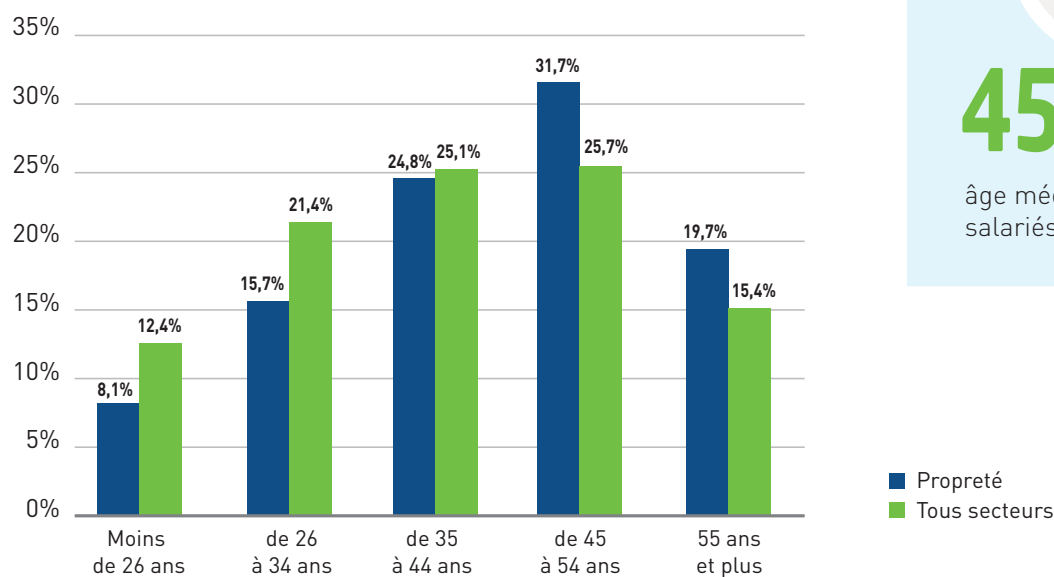
LA NATIONALITÉ DES SALARIÉS DANS LE SECTEUR



Dans le secteur de la propreté, l'emploi de salariés de nationalité étrangère est supérieur à la moyenne. En effet, 25 % des salariés de la propreté sont de nationalité étrangère, contre 6 % tous secteurs confondus. Ceci confirme la fonction d'intégration du secteur.

Source : INSEE – EEC 2018

L'ÂGE DES SALARIÉS



45 ans
âge médian des salariés

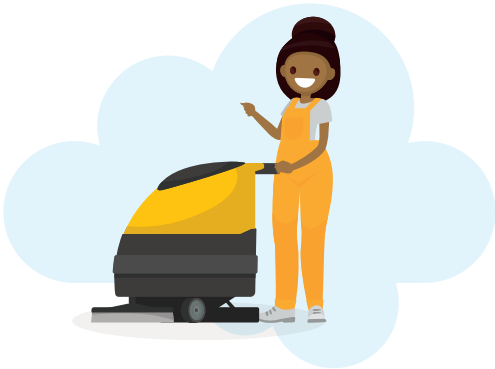
La population active dans le secteur est relativement plus âgée que celle de l'ensemble des secteurs. 8,1 % des salariés de la propreté ont moins de 26 ans, un chiffre qui continue de diminuer (9,7 % en 2013 et 9,1 % en 2014), et témoigne du défi de l'attractivité des métiers auprès des jeunes, mais qui est également à inscrire dans le phénomène plus large du vieillissement de la population française. Tous secteurs confondus, une baisse progressive de la part des jeunes est ainsi également observable, tandis que la part des salariés âgés de 55 ans et plus augmente progressivement, passant de 14,7 % en 2014 à 15,4 % en 2016.

• La répartition par âge varie selon les professions et catégories socioprofessionnelles

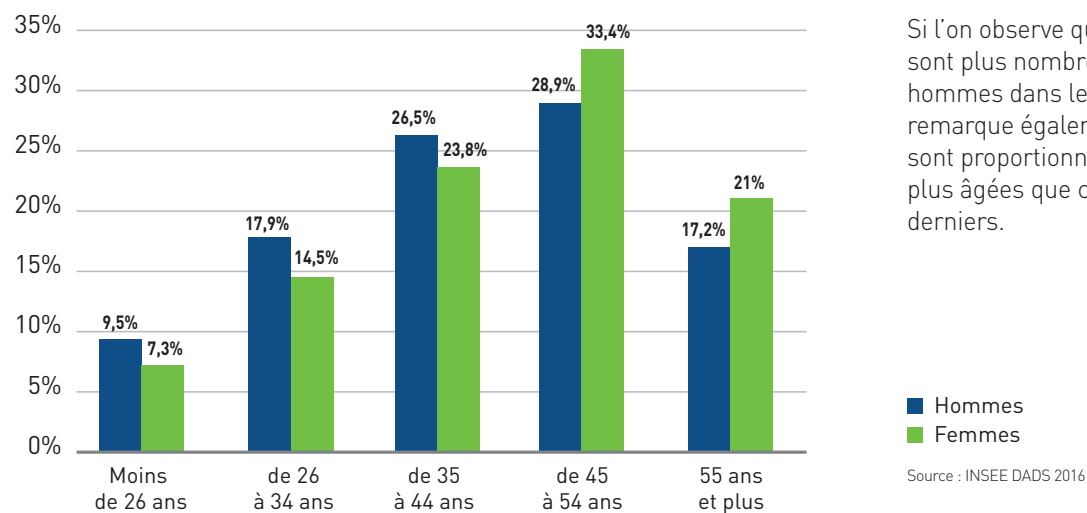
	Moins de 26 ans	De 26 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	55 ans et +
Chefs d'entreprises et cadres	1,4%	12,4%	30,9%	35,4%	19,9%
Professions intermédiaires	4,8%	17,3%	27,8%	32,6%	17,5%
Employés	13,1%	23,0%	26,1%	25,0%	12,8%
Ouvriers qualifiés	6,8%	17,6%	26,3%	31,8%	17,5%
Ouvriers non qualifiés	8,2%	15,5%	24,3%	31,9%	20,1%

Source : INSEE DADS 2016

Dans le secteur, selon les catégories de l'INSEE, les ouvriers non qualifiés et les chefs d'entreprises et cadres sont les populations les plus âgées, dans lesquelles plus de la moitié des salariés ont plus de 44 ans. Les employés, représentant les fonctions administratives, sont en moyenne les salariés les plus jeunes, 36 % d'entre eux ont moins de 35 ans.

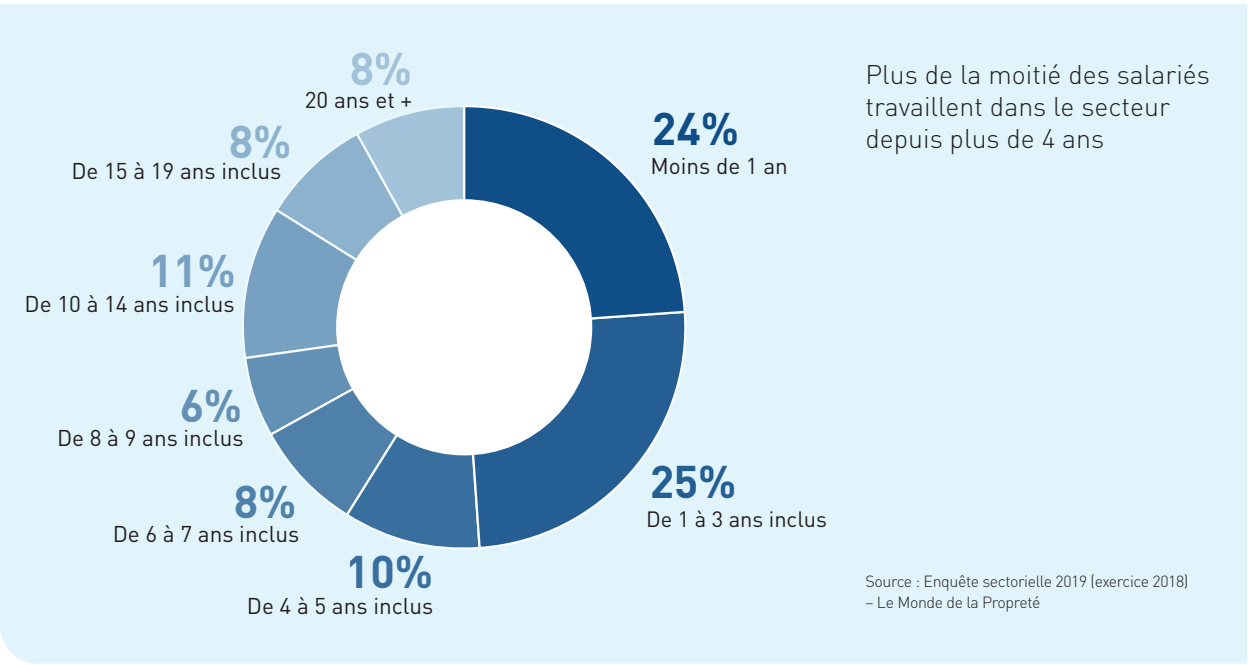


• Les femmes sont proportionnellement plus âgées que les hommes



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.

• L'ancienneté des salariés dans le secteur



Plus de la moitié des salariés travaillent dans le secteur depuis plus de 4 ans



2 LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS

LA NATURE DES EMPLOIS

- Des emplois stables : plus de 4 postes sur 5 sont des CDI



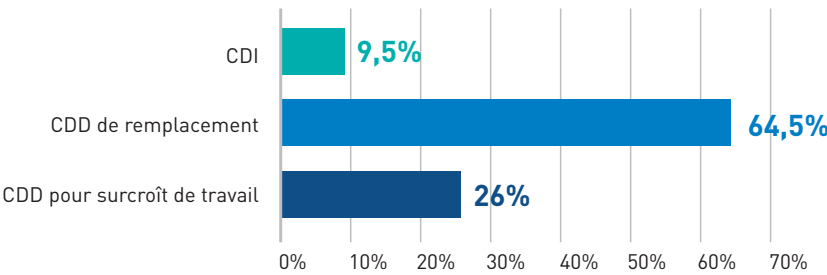
84 % de CDI

85 % des femmes et

82 % des hommes ont un CDI

Source : INSEE DADS 2016

- La propreté : un secteur qui recrute



Source : Enquête sectorielle 2019 (exercice 2018) – Le Monde de la Propreté

84 %

des entreprises envisageaient de recruter en 2020 (en CDD de plus de 3 mois ou CDI)

Source : Enquête FEP « Les tendances du recrutement dans les entreprises de propreté », février 2020

15 000 CDI

sont signés par des personnes âgées de moins de 26 ans



Source : UNEDIC - DPAE

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 afin de maintenir un niveau d'hygiène et de confort constant. Ainsi, les congés des salariés font l'objet de remplacements pour assurer cette continuité de service nécessaire. Une part importante de ces recrutements a lieu durant la période estivale.

Si dans le secteur de nombreux recrutements sont réalisés chaque année en CDI, la majorité des recrutements restent effectués en CDD à l'image des pratiques observées dans l'ensemble des secteurs.



• **Près de la moitié des salariés du secteur ont plusieurs emplois**

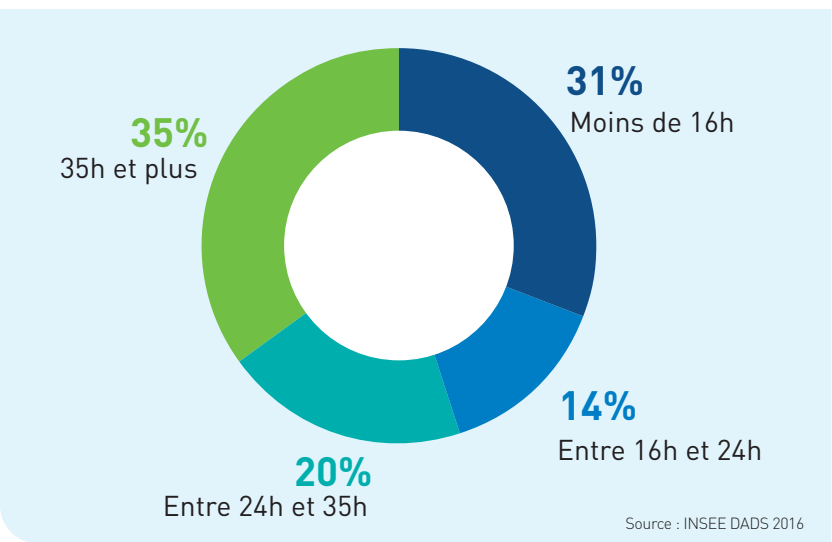
De nombreux salariés du secteur concilient leur emploi dans une entreprise de propreté avec au moins un autre emploi, que ce dernier soit dans une autre entreprise de propreté (pour 68 % des cas) ou dans un autre secteur d'activité (pour 32 % des cas), où l'aide à domicile et l'hôtellerie-restauration sont en tête.

2,7 : c'est le nombre d'emploi moyen occupé par salarié

La situation de multi-emplois concerne davantage les femmes que les hommes : 51 % des femmes ont plusieurs emplois contre 37 % des hommes.

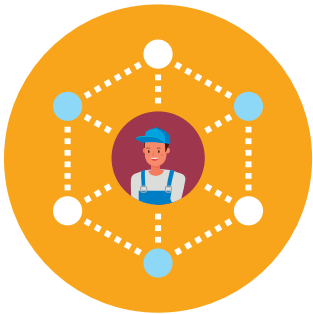
Le multi-emploi est notamment une conséquence mécanique de l'Article 7 de la Convention Collective Nationale qui prévoit le transfert de personnel lors de la passation de marché entre l'entreprise sortante et l'entreprise entrante. Ainsi, si un salarié intervient sur différents sites pour une entreprise, si cette dernière perd un des marchés, le salarié peut être transféré, sous certaines conditions, à l'entreprise attributaire dudit marché, et il devient donc multi-employeur.

• **Le temps de travail**



Compte tenu de l'importance du phénomène multi-employeur, 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. La proportion réelle de salariés à temps complet (35 % des salariés à 35 h hebdomadaires ou plus) est en effet plus importante que la proportion de contrats à temps complet (24 %).

L'addition des temps de travail des différents emplois permet à un certain nombre de multi-employeurs d'atteindre un équivalent temps plein.



46 %

des salariés sont multi-employeurs

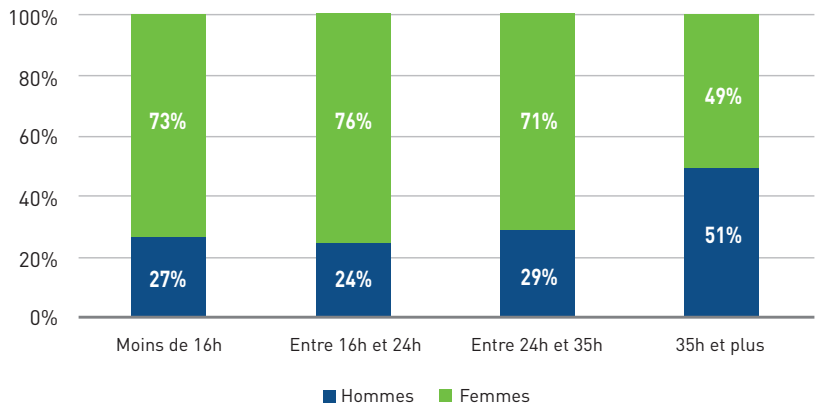
Source : INSEE DADS 2016



Plus de la moitié

des salariés ont un temps de travail hebdomadaire total de plus de 24 h

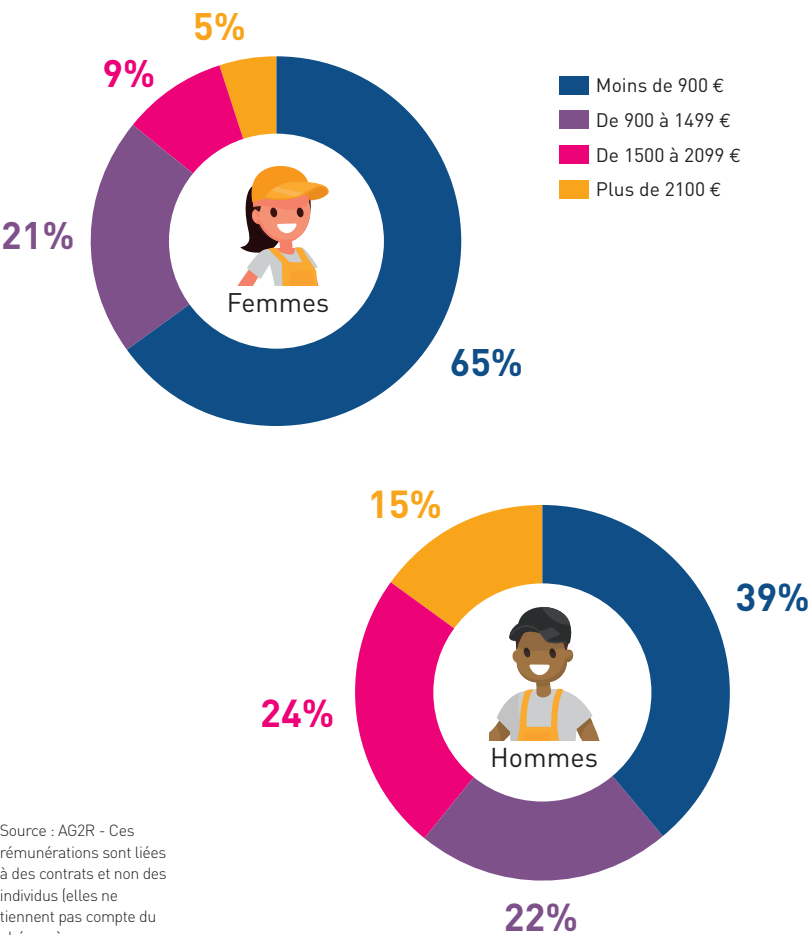
• Des différences hommes-femmes sur le temps de travail total (tous emplois confondus)



Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à être à temps partiel. Ces chiffres sont à rapprocher des différences de postes occupés par les femmes et les hommes dans les entreprises. 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 : Source : INSEE DADS 2016 - Temps de travail cumulé par personne

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 ont des contrats à temps partiel (les données présentées ici, par contrats, ne prennent pas en compte le phénomène du multi-emploi et la durée de travail réelle des salariés, elles peuvent donc être potentiellement sous-estimées).

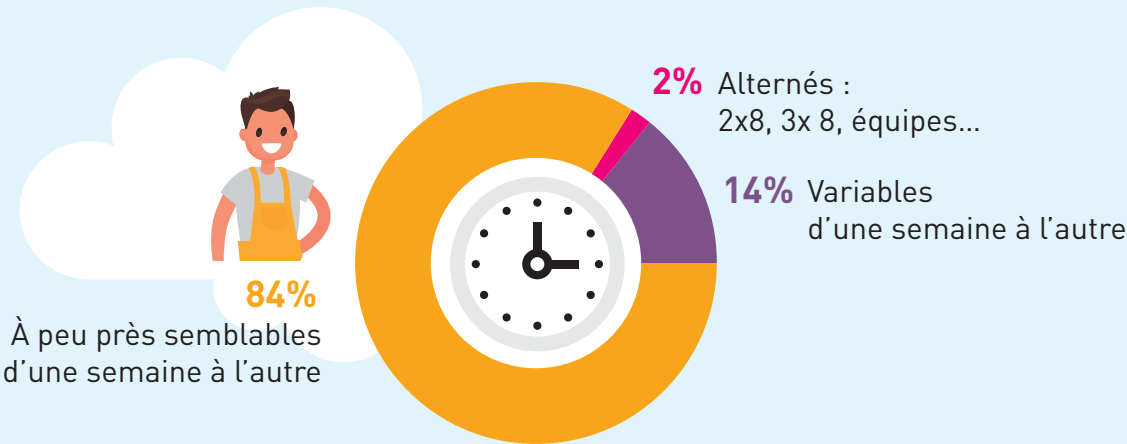
Les femmes sont plus nombreuses dans la tranche basse des salaires avec 65 % contre 39 % pour les hommes. Quant à la tranche la plus haute des salaires, les hommes sont plus nombreux que les femmes avec 15 % contre 5 %.

Source : AG2R - 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 2020, le minimum conventionnel du premier échelon de la classification (AS1) est 2,9 % plus élevé que le SMIC.

L'ENJEU DE LA CONCILIATION DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

• Plus de 80 % des salariés ont des horaires fixes



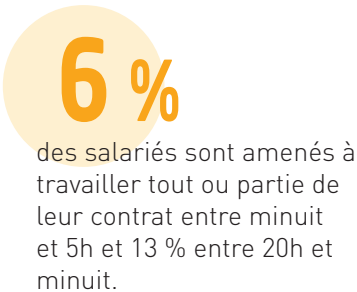
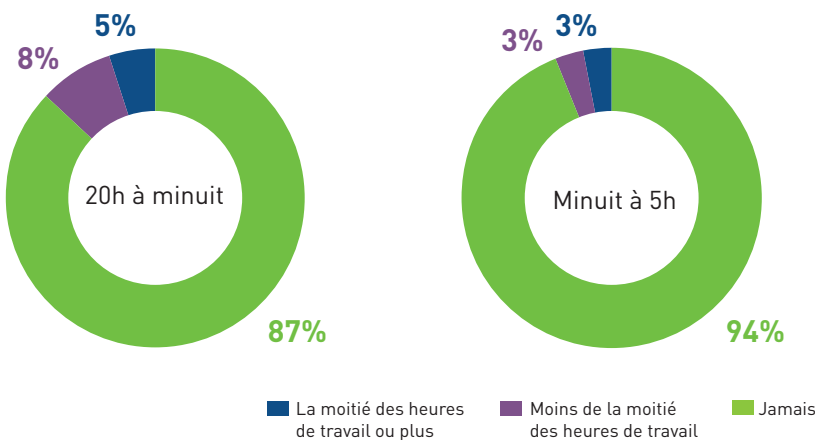
• Le travail en horaires décalés et fragmentés reste une réalité dans le secteur

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

Par ailleurs, dans de nombreux marchés, les clients exigent que les interventions aient lieu durant l'absence de leurs collaborateurs et parfois de manière fractionnée.



Le travail de nuit est marginal



Source : INSEE - Enquête Emploi 2018

• De nombreuses entreprises et clients font le choix du travail en continu et/ou en journée

On appelle travail en continu et/ou en journée les interventions des agents de propreté se faisant principalement durant la journée, plutôt qu'en horaires décalés. Elles permettent ainsi d'assurer la continuité de leur temps de travail, plutôt que son fractionnement, sur des plages horaires compatibles avec une vie familiale et sociale. Cette organisation conduit en général les agents à travailler en même temps que les usagers des locaux, bénéficiaires de la prestation. Engagement concret de responsabilité sociale, les retours d'expériences ont montré que cette organisation apportait de nombreux bénéfices à l'ensemble des parties prenantes, dès lors que sont respectés les principes clés de mise en œuvre (étude de faisabilité, concertation, logique partenariale...).

75 %

c'est la part des Français qui sont favorables à ce que l'on intervienne en journée sur leur lieu de travail

95 %

c'est le taux de satisfaction des clients qui ont opté pour une intervention en continu et/ou en journée



Le Monde de la Propreté propose un ensemble de ressources complémentaires pour promouvoir et faciliter l'organisation du travail en continu et/ou en journée.
Plus d'infos sur <https://www.monde-proprete.com/travail-en-journee>

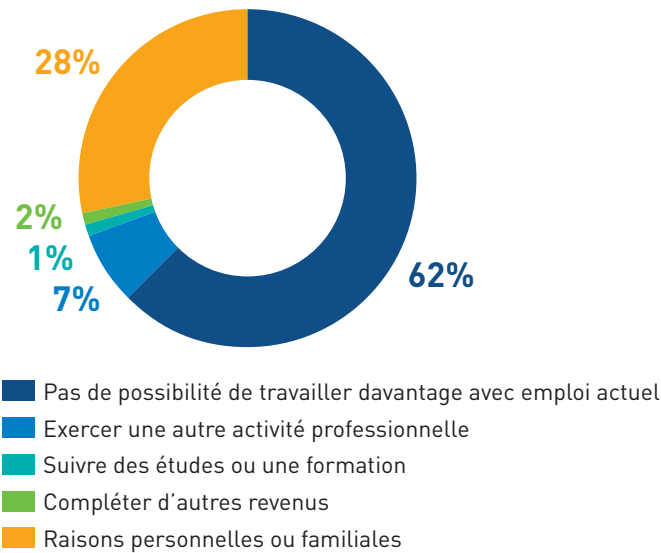
• Les salariés organisent leur vie professionnelle et personnelle en intégrant la donnée du temps partiel

En effet, 62 % 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 36 % 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.



Situation à l'embauche

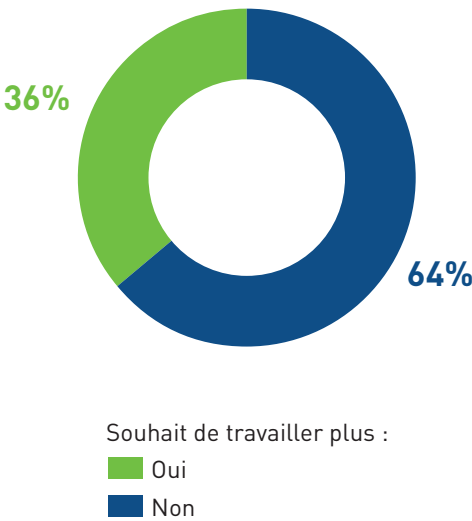
Si 62 % des salariés à temps partiel auraient préféré un temps plein, plus d'un quart déclarent travailler à temps partiel pour des raisons personnelles et familiales.



Source : INSEE - Enquête Emploi 2018

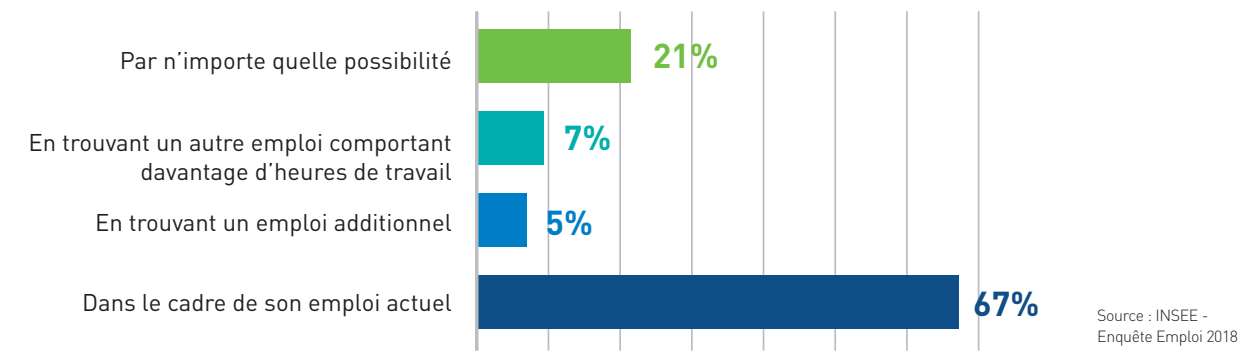
Situation en poste

64 % des salariés à temps partiel déclarent ne pas souhaiter travailler plus.



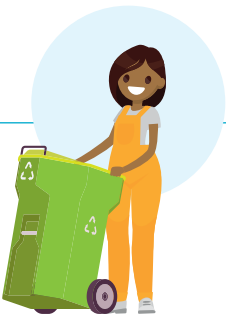
Source : INSEE - Enquête Emploi 2018

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

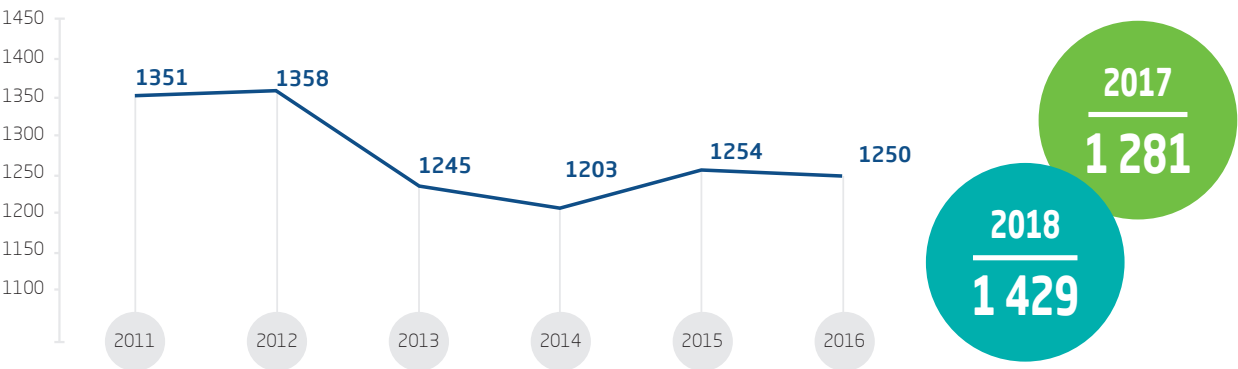


LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DE TRAJET

Le taux collectif de cotisation pour le secteur de la propreté, calculé en fonction de la sinistralité du secteur, est en diminution depuis plusieurs années. Il est de 3,80 % pour les entreprises de moins de 20 salariés relevant du régime général à compter du 1^{er} janvier 2020, alors qu'il était de 4,30 % en 2015.



• Les maladies professionnelles sont essentiellement des troubles musculosquelettiques (TMS)



Source : Assurance Maladie (rupture statistique à partir de 2016)

Les TMS comptent pour 96 % des maladies professionnelles du secteur. Le nombre de maladies professionnelles reconnues reste stable. Pour l'essentiel constitué de TMS, il repartirait à la hausse après deux années de stabilisation qui succédaient elles-mêmes à deux années de décroissance. Cependant, il n'est pas possible de dire à ce stade s'il s'agit d'une tendance de fond ou d'une fluctuation conjoncturelle, ou simplement d'une conséquence d'un changement dans la méthodologie d'enquête. En effet, l'Assurance Maladie explique dans son rapport que les années 2017 et 2018 sont touchées par des changements de règles pour le calcul des effectifs et des heures travaillées induits par la mise en œuvre de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), ce qui crée une rupture dans les séries statistiques et ne permet malheureusement pas la comparaison avec les données antérieures.

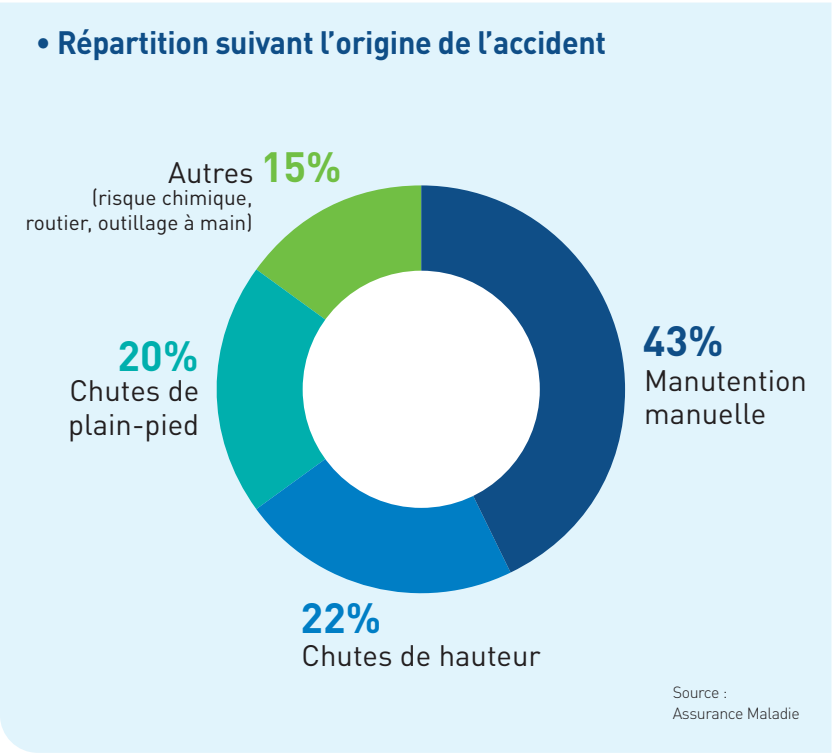
• Les accidents du travail évoluent moins vite que l’augmentation du nombre de salariés

Entre 2017 et 2018, l’évolution des accidents du travail (+1,2 %) est nettement inférieure à l’évolution de l’emploi qui a augmenté de 2,9 %. Le nombre d’accidents du travail évolue donc moins vite que l’augmentation du nombre de salariés.

Toutefois, ces deux dernières années marquent un accroissement du nombre d’accidents du travail. Mais là encore, le changement des règles de comptage des salariés lié à la montée en charge de la DSN qui se poursuit en 2018, ne permet pas de faire facilement la part des choses entre les différents facteurs en cause. Il appelle certaines précautions dans l’interprétation de l’évolution des différents indices. Cette évolution s’observe ainsi également dans les autres secteurs d’activité.



• Répartition suivant l’origine de l’accident

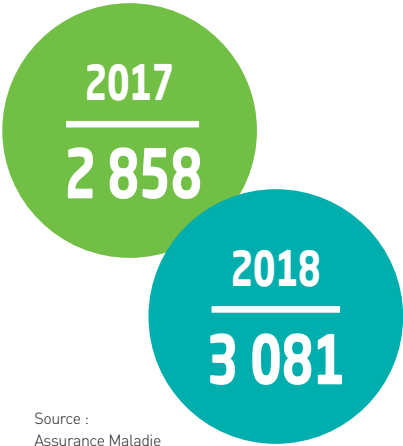


Les principales causes des accidents sont la manutention manuelle, les chutes de hauteur et les chutes de plain-pied.

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 seniors.

• Les accidents de trajets constituent également un risque

Le nombre d’accidents de trajet augmente sensiblement en 2018 (+7,8 %). Cette accélération s’explique par un facteur météorologique conjoncturel souvent en cause dans les variations des accidents de trajet : les accidents en surnombre par rapport à 2017 se concentrent sur les mois d’hiver et certaines régions.



Le risque chimique dans le secteur de la propreté, qu'en est-il ?

Dans le secteur de la propreté, le nombre de maladies professionnelles reconnues et indemnisées concernant le risque chimique est inférieur à 2 %.

Afin de connaître objectivement le niveau d'exposition au risque chimique et de faire des préconisations aux entreprises, le Monde de la Propreté a initié trois études dans différents secteurs d'activités (tertiaire, agro-alimentaire, santé). Ces études réalisées avec un organisme indépendant accrédité par le Comité Français d'Accréditation (COFRAC) montrent une exposition peu importante à des produits dangereux ; en moyenne 80 % des produits chimiques utilisés sont en si infime quantité qu'il n'est pas possible de les quantifier.



- Un ensemble d'outils et de ressources est mis à disposition des entreprises pour les aider à évaluer le risque chimique des produits.
- Il s'observe par ailleurs une évolution des pratiques d'achat vers des produits éco-labellisés.

LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ ET DES SERVICES ASSOCIÉS EN CHIFFRES

3

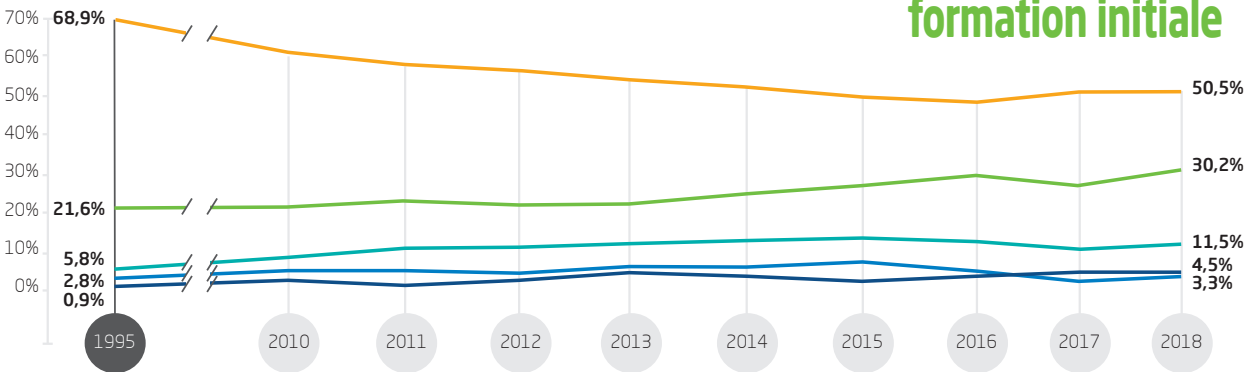
FORMATION



1 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



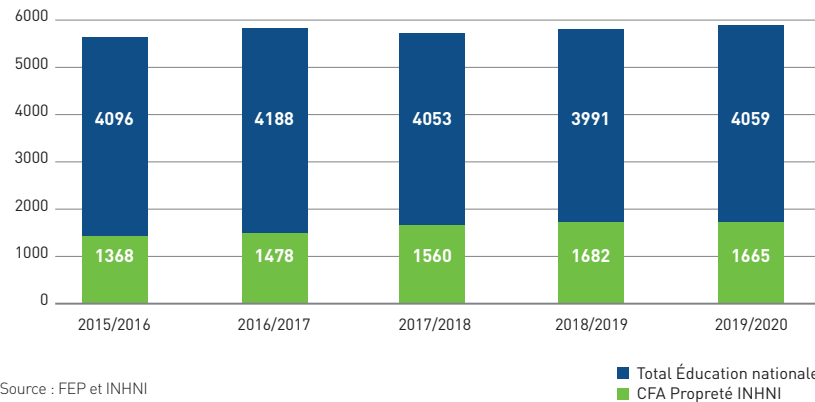
La part des salariés sans diplôme, qui représentait près de 70 % des salariés en 1995 a baissé significativement depuis 20 ans, elle est à présent d’environ 50 % des salariés. La proportion des salariés ayant obtenu le baccalauréat a doublé sur la période et le nombre de salariés diplômés d’un CAP ou d’un BEP croît progressivement.



Près de 6 000 jeunes en formation initiale

■ Sans diplôme
 ■ CAP - BEP
 ■ Bac
 ■ BTS, Bac +2
 ■ Bac +3 et plus
 Source : INSEE - Enquête emploi 2018

- La filière de formation initiale de la propreté compte plus de 5 700 jeunes en 2020



Source : FEP et INHNI

+22% d’effectifs en apprentissage depuis 2015

Les effectifs en apprentissage ont fortement augmenté ces dernières années.

1/3 des entreprises envisagent de recourir à l’alternance en 2020
 pour des postes d’agent de service, d’agent qualifié et des postes de maîtrise d’exploitation.

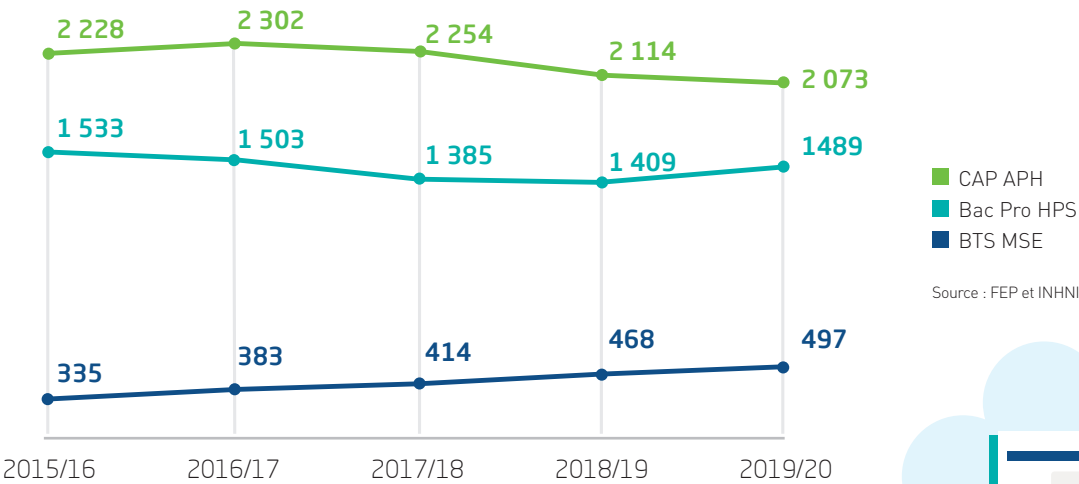
Source : Enquête FEP « Les tendances du recrutement dans les entreprises de propreté », février 2020.



8 CFA Propreté INHNI sont répartis sur l’ensemble du territoire.

• Les effectifs en CAP et BTS sont en augmentation

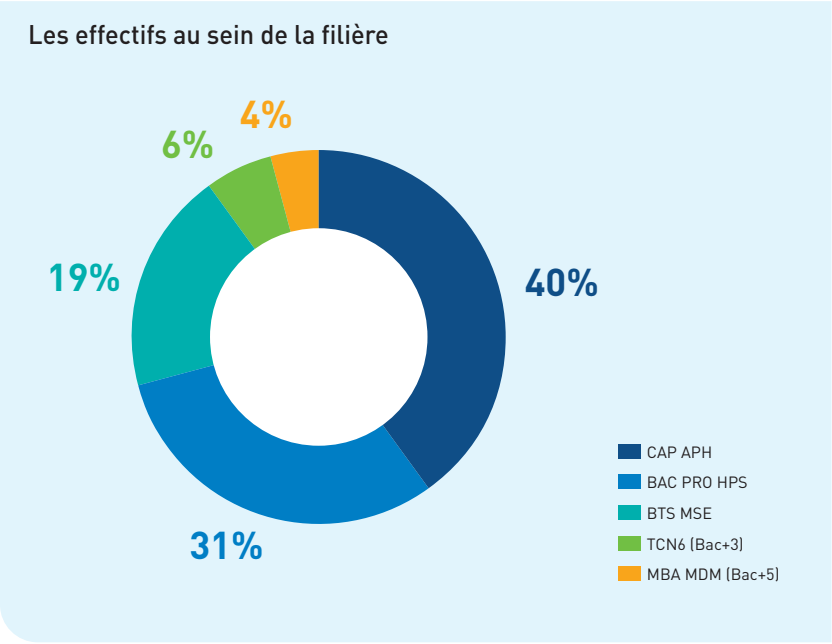
Les chiffres témoignent de l'intérêt pour les formations du CAP et du BTS tandis que les effectifs en BAC PRO baissent légèrement.



• Une filière diplômante : 5 diplômes – du CAP au Bac+5

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 8 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 près de 350 contrats d’alternance en 2019.



- 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 de niveau 6 (Bac +3) Responsable Développement Hygiène, Propreté et Services (TCN6)
- MBA Spécialisé (Bac +5) Manager de la Stratégie Commerciale et du Développement du Multiservice associé à la Propreté (TCN7)



2 LA FORMATION CONTINUE

- Le nombre de stagiaires reste stable par rapport à 2018 avec plus de 65 000 stagiaires en formation

	Nombre de stagiaires en 2019
Plan de formation des entreprises	54 421
Contrats de professionnalisation	3 414
Compte Personnel de Formation	7 523
Total	65 358

65 000
personnes en
formation continue



Source : AKTO, Opérateur de Compétences

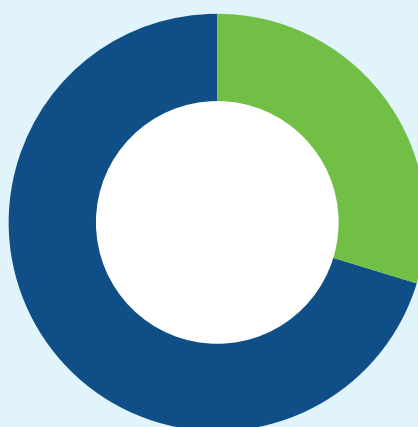
En 2019, le nombre de stagiaires formés est comparable à celui de 2018.

Le nombre de contrats de professionnalisation maintient son augmentation progressive depuis 2016, à la suite de deux années de légères baisses.

Le recours au Compte Personnel de Formation (CPF) continue de croître rapidement : en deux ans, le nombre de stagiaires formés dans ce cadre a augmenté de 56 %.

- Près d'un tiers des contrats de professionnalisation ont concerné des jeunes

2 391
Contrats de
professionnalisation
adultes

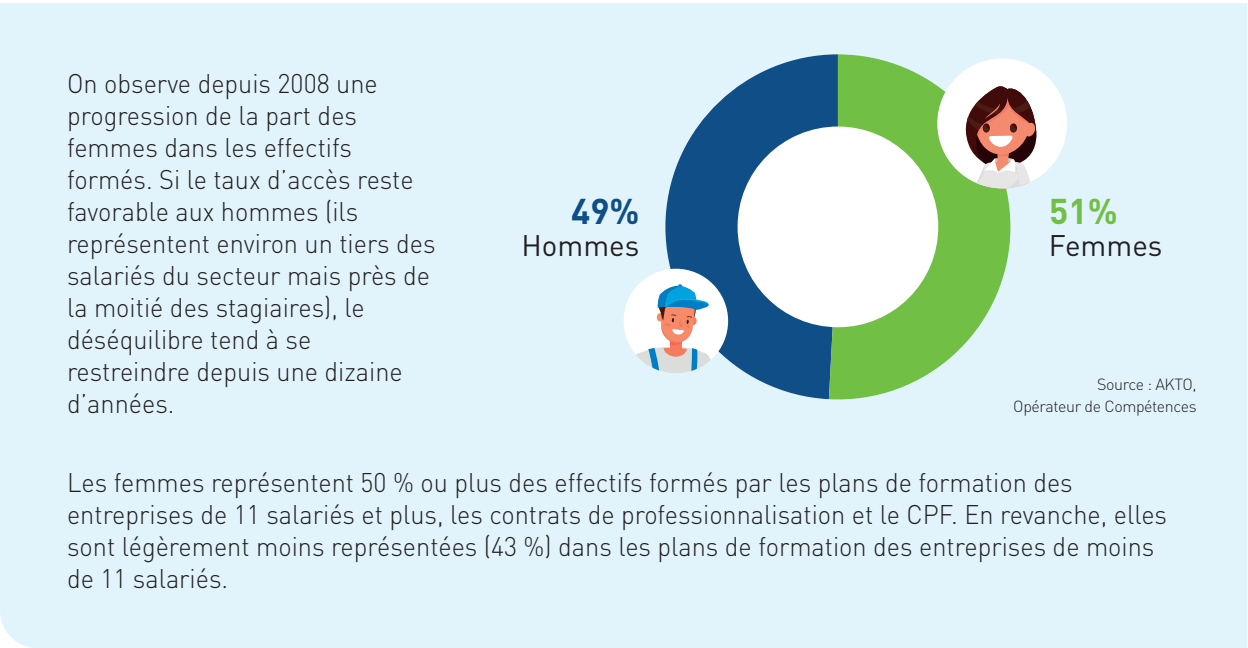


1 023
Contrats de
professionnalisation
jeunes

Le nombre de contrats de professionnalisation a augmenté de 13 % en deux ans.
De nombreux contrats de professionnalisation sont signés au sein des GEIQ Propreté.

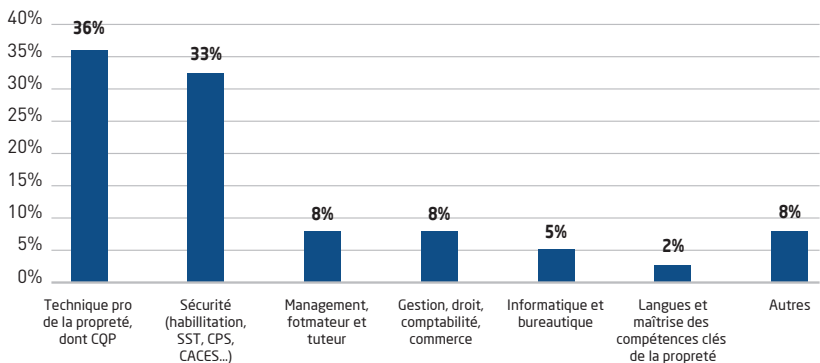
Source : AKTO, Opérateur de Compétences

• En 2019, les femmes sont légèrement plus nombreuses en formation que les hommes



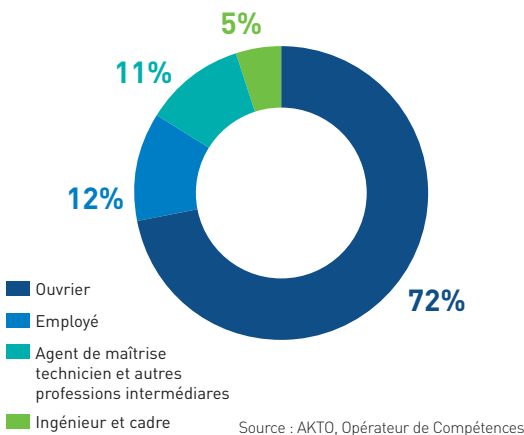
LES STAGIAIRES EN FORMATION

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

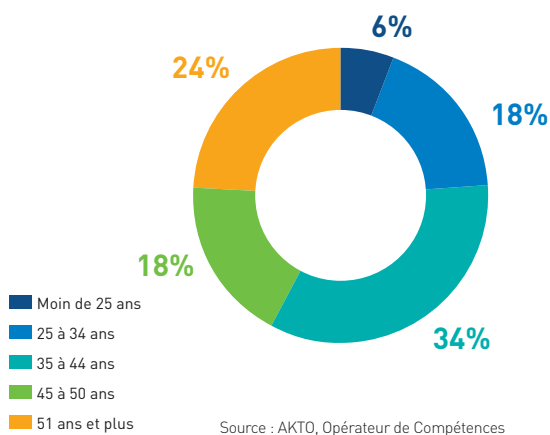


Les formations liées à la sécurité des biens et des personnes (habilitation électrique, ergonomie, sauveteur secouriste du travail, hygiène et santé au travail...) continuent d'augmenter en 2019.

• La grande majorité des stagiaires sont des agents de service



• 24% des stagiaires ont plus de 50 ans, montrant un bon accès des seniors à la formation

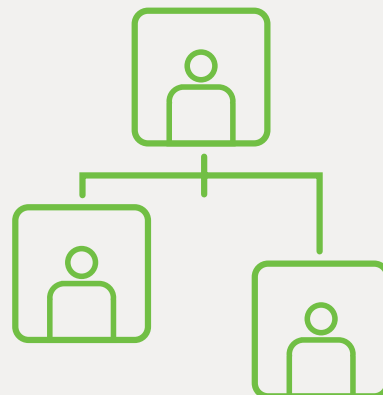


DES ACTIONS POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX



Face à un ensemble d'enjeux économiques et sociaux identifiés, les différents opérateurs qui constituent le Monde de la 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. Ces actions se déclinent en faveur :

- du développement économique des entreprises,
- de la valorisation des métiers,
- de la qualification,
- du développement des compétences,
- de l'insertion,
- de la santé et sécurité au travail,
- de la diversité.





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*). Plus que des prestations, la propreté est un service utile à tous, pour garantir l'hygiène, favoriser le confort des lieux de vie et de travail, améliorer l'expérience clients...

Le Monde de la Propreté s'est doté d'une stratégie RSE ambitieuse pour encourager le secteur à contribuer pleinement à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable. Les actions menées s'inscrivent dans trois axes stratégiques :

- agir pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des professionnels de la propreté,
- agir pour un environnement préservé,
- 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 proposée 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 :

- **définir sa stratégie RSE** : dispositif de Formation-Action déployé sur l'ensemble du territoire. Le dispositif alterne formation collective et accompagnement individuel des entreprises. À ce jour, près de 450 entreprises ont suivi le dispositif RSE.
- **déployer sa stratégie RSE** : accompagnement des grands comptes et offre d'Ateliers Conseil en entreprise pour 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. Nouveauté 2019, une vingtaine d'entreprises ont déjà participé à un Atelier Conseil.
- **faire vivre sa stratégie RSE** : les Clubs RSE régionaux – 8 clubs RSE actifs sur le territoire national – environ 150 entreprises impliquées.

Zoom sur le projet de Référentiel sectoriel RSE

En 2020, le Monde de la Propreté a formalisé un référentiel sectoriel RSE. Suivant les lignes directrices de l'ISO 26 000, centré sur les enjeux RSE du secteur et élaboré avec le concours d'Afnor Certification, ce référentiel est le fruit d'une concertation et d'un consensus large entre les entreprises de propreté et leurs parties prenantes.

Il constituera un outil de progrès pour les entreprises qui le mettront en œuvre et s'intégrera dans les dispositifs d'accompagnement des entreprises en matière de RSE. Il permettra également la promotion des enjeux réels et de l'engagement de la profession en matière de RSE.



Pour en savoir plus :
www.monde-proprete.com/thematiques/rse
Contact : rse@monde-proprete.com



*Source : BVA-Le Monde de la Propreté, 2016

2 - ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES

Les modèles économiques des entreprises de propreté évoluent, en développant leur offre et en mettant en œuvre des innovations servicielles. Le service de propreté, historiquement perçu comme un service technique ou opérationnel, devient de plus en plus un service stratégique pour la qualité de vie au travail et la performance des organisations. Plus qu’une intervention technique sur des sols, la propreté s’affirme comme un service à destination des personnes, utilisateurs des espaces.

Le Monde de la Propreté a mis en place plusieurs dispositifs pour accompagner les dirigeants dans le développement de leur entreprise ainsi que les clients de ces derniers dans l’évolution de leurs pratiques d’achat. Il s’agit également de soutenir l’évolution du secteur dans la transition numérique et de permettre de nouvelles formes d’organisation du travail comme celles induites par le travail en continu et/ou en journée.

• Les formations pour dirigeants

Des dispositifs de formation contribuent à accompagner les dirigeants d’entreprises dans leur transition de modèle économique :

- la formation « Réinventer son entreprise » avec HEC Paris,
- la formation « Entrepreneur de la Propreté » avec l’IDRAC et l’INHNI.

Les participants bénéficient de conférences et d’accompagnements dans le domaine de la stratégie, 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 économique et à élaborer un projet d’entreprise renouvelé. **Près de 180 chefs d’entreprise et cadres de groupe** ont participé aux 8 promotions du parcours HEC, et 8 programmes « Entrepreneurs de la Propreté » ont été déployés, sont en cours ou programmés en 2020, concernant plus de **100 dirigeants et cadres de PME**.

• Pour des achats de propreté plus efficaces et responsables

Depuis 2014, les Ateliers de la Relation Client-Prestataire ont réuni plus de 600 entreprises et clients sur les plus grands bassins régionaux afin d’identifier les facteurs et les relations clefs qui favorisent la satisfaction client, et pour construire les bases d’un dialogue contractuel renouvelé, au plus près des besoins réels des clients.

En s’appuyant sur les enseignements issus de ces ateliers, le Monde de la Propreté a lancé en 2019 une démarche visant à accompagner les acheteurs dans un achat de propreté efficace et responsable. Elle a pour objectif d’accompagner concrètement les acheteurs avec des recommandations et des propositions de clauses de marché types concernant les trois principales étapes du processus d’achat :

- la préparation de la consultation,
- le choix de la meilleure offre,
- le suivi et l’évaluation de la prestation.

Cette démarche accessible à partir du site **www.achat-proprete.com** a été conçue pour être évolutive et participative. Son contenu est enrichi au fur et à mesure. De nombreux conseils et recommandations sont d’ores et déjà disponibles, ainsi que des outils opérationnels directement appropriables.



• **Prendre les devants de la transition numérique**

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. Le Monde de la Propreté accompagne les entreprises dans ces mutations par la mise en place d'une commission nationale innovation et transition numérique, la création de clubs territoriaux, la création d'un réseau des directeurs innovation des grands groupes nationaux qui visent à assurer un travail de veille, d'information et d'accompagnement de la transition digitale dans le secteur de la Propreté.

• **L'accompagnement vers le travail en continu et/ou en journée**

Le travail en continu et/ou en journée contribue à la mise en œuvre d'une organisation du travail plus favorable à l'ensemble des parties prenantes. Il permet une meilleure valorisation des services de propreté, tout en répondant à un objectif d'amélioration des conditions de travail et de vie des agents de service. Depuis la première conférence de progrès en 2008, de nombreuses initiatives ont été mises en place par le secteur pour encourager le développement du travail en continu et/ou en journée : clause type à destination des clients, dispositif d'accompagnement, chartes, ateliers... En 2019, une nouvelle boîte à outils à destination des entreprises a été réalisée. Elle regroupe toutes les informations et méthodologie d'actions pour mettre en œuvre le travail en continu et/ou en journée.



Plus d'infos :
<https://www.monde-proprete.com/travail-en-journee>

3 - VALORISER LES MÉTIERS

Pour renforcer l'attractivité du secteur et améliorer la visibilité des formations et des métiers, la Branche multiplie les actions de valorisation et d'information auprès des jeunes et des partenaires de l'orientation. En 2019, une campagne TV et réseaux sociaux « Utiles à tous » a été lancée auprès du grand public afin de mettre en lumière les professionnels du secteur présents au quotidien dans tous les lieux de travail et de vie (www.utiles-a-tous.com)

• **Une mise en visibilité portée par les apprenants INHNI**

Salon Europropre - 16 au 18 avril 2019

59 apprentis issus des 7 CFA Propreté INHNI ont participé au Championnat de France des apprentis propreté lors du salon Europropre. Ce concours visait à promouvoir la formation en alternance et permettre aux apprentis d'avoir une meilleure connaissance des acteurs économiques du secteur et ses évolutions techniques.



Parmi les Meilleurs Apprentis de France (MAF)

3 apprentis INHNI propreté ont remporté une médaille d'Or lors du concours national MAF en octobre 2019. Tous les ans, les lauréats sont récompensés dans le cadre prestigieux de la Sorbonne en présence de personnalités du monde politique et économique. C'est l'occasion de rendre hommage aux lauréats et de valoriser les formations et métiers de la propreté.

• Favoriser l'orientation par une présence dans les établissements scolaires et les salons

Plus de 6 200 élèves dans les collèges et lycées issus de 12 académies ont découvert les métiers de la propreté grâce à la plate-forme pédagogique et pluridisciplinaire « Parcours Avenir Propreté » et un réseau de conférenciers formés par la FEP.

En plus des nombreux visiteurs, plus de 700 contacts de candidats intéressés par le secteur de la propreté ont été collectés lors de 39 salons et forums régionaux et 2 salons d'envergure nationale (Mondial des métiers à Lyon et le Salon de l'alternance à Paris). La profession a attiré les visiteurs (jeunes, parents et équipes éducatives) grâce à un parcours d'initiation composé d'une visite virtuelle des chantiers d'entreprises de propreté et la manipulation de matériels spécifiques.



Pour en savoir plus :

www.itineraire-proprete.com

www.monde-proprete.com/thematiques/emploi-et-formation

Contact : formation@federation-proprete.com

4 - DÉVELOPPER LA QUALIFICATION ET LA CERTIFICATION DES SALARIÉS

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.

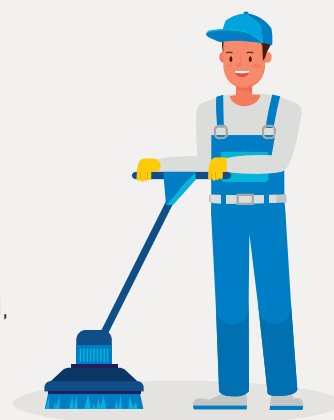
• Des certifications métier pour professionnaliser les collaborateurs

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 du secteur 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.

• 30 000 CQP délivrés

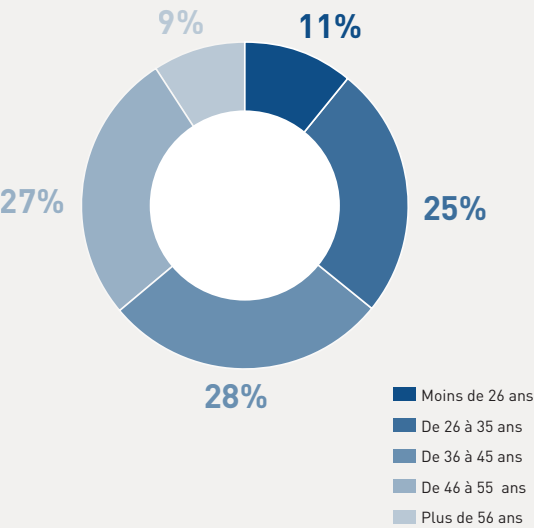
8 CQP sont proposés :

- 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.



La Branche compte aussi d'autres certifications – portées également 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.

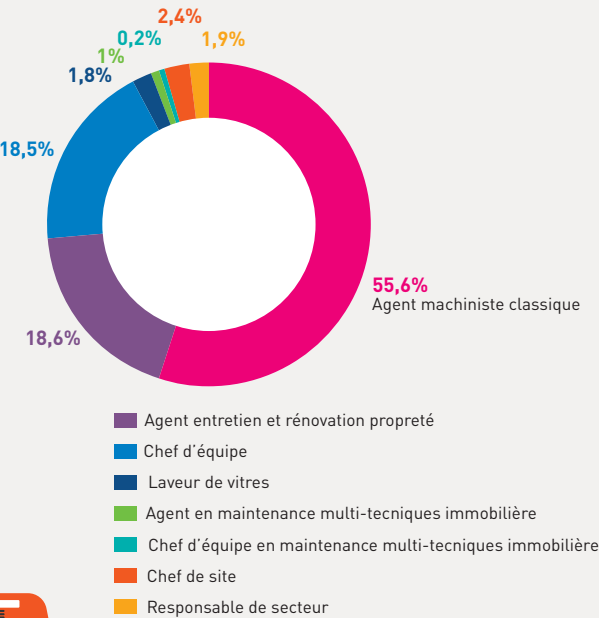
• Toutes les tranches d'âges sont bien représentées parmi les candidats



Source : OC Propreté, statistiques au 31/12/2019

 Pour en savoir plus : www.monde-proprete.com

• Le CQP agent machiniste classique est le plus demandé



5 - 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 :

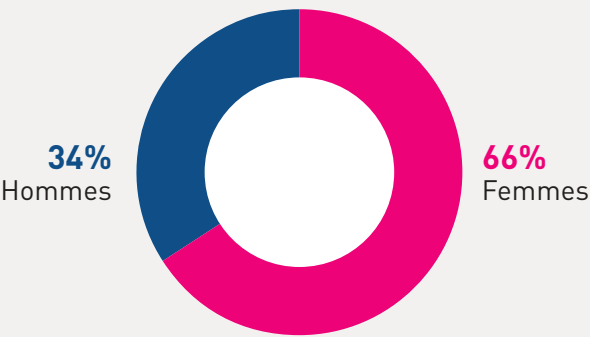
- la formation « Clés en main » avec un référentiel spécifique de la propreté,
- une validation continue des compétences acquises en formation,
- un certificat « Maîtrise des compétences clés de la Propreté »,
- le nouveau certificat professionnel CléA adapté aux métiers de la Propreté (155 candidats depuis son lancement).

Plus de 4 000 candidats ont préparé cette certification depuis 2012, année de lancement de ce dispositif.

Taux de réussite moyen :

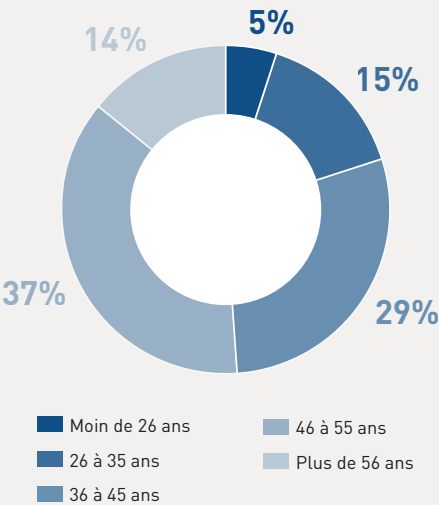
72 %

• 2/3 des candidats sont des femmes



Source : OC Propreté, statistiques au 31/12/2019

• Près de la moitié des candidats ont plus de 45 ans



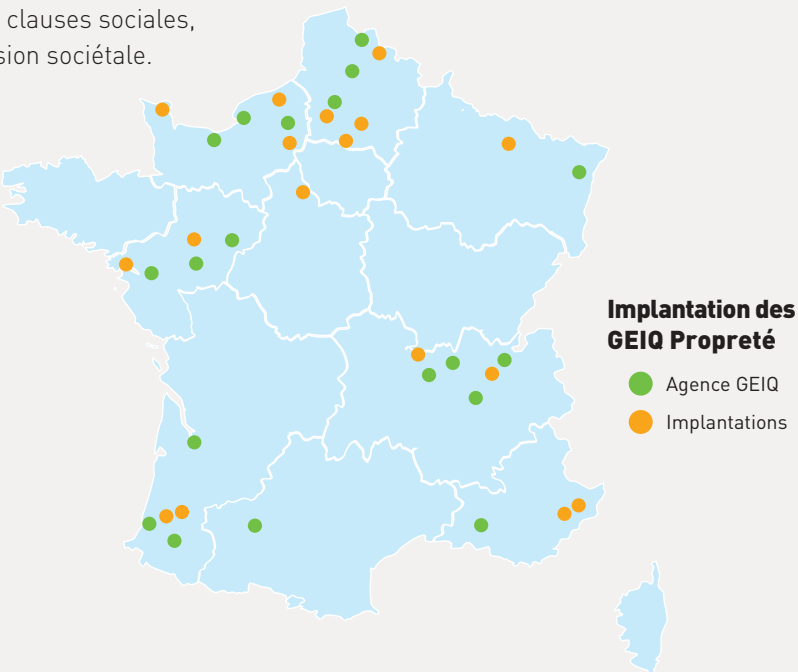
 Pour en savoir plus : www.monde-proprete.com

6 - ŒUVRER POUR UNE ÉCONOMIE INCLUSIVE

• Les GEIQ Propreté

Pour répondre aux difficultés de recrutement et faciliter l'insertion durable, 10 Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) se sont constitués. Ils interviennent sur 35 bassins d'activité et regroupent en tout plus de 400 entreprises de propreté. 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.



• Les clauses d’insertion et partenariats avec les structures d’insertion

La Branche a créé le dispositif www.inserpropre.fr à destination des entreprises de Propreté réunissant les ressources nécessaires pour développer le sourcing et travailler sur les clauses sociales des marchés publics. Le dispositif comprend également la 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

À 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 est reconnu par l’État 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

10 GEIQ
Propreté

1 300

contrats de
professionnalisation

400

entreprises adhérentes



Pour en savoir plus :
www.inserpropre.fr et
www.geiq-proprete.fr
Contact : economie.inclusive@fare.asso.fr

7 - DÉVELOPPER UNE CULTURE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

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

Au-delà des obligations 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 (Troubles Musculo-Squelettiques) représentent 97 % des maladies professionnelles.

Pour aider les entreprises de Propreté à mettre en œuvre une politique durable de santé et sécurité au travail, le Monde de la Propreté met en place des dispositifs d’accompagnement adaptés à tous les acteurs de l’entreprise.

Un programme national de prévention des TMS (pour les entreprises de propreté, les clients et les concepteurs de bâtiments) qui a pour grands objectifs de :

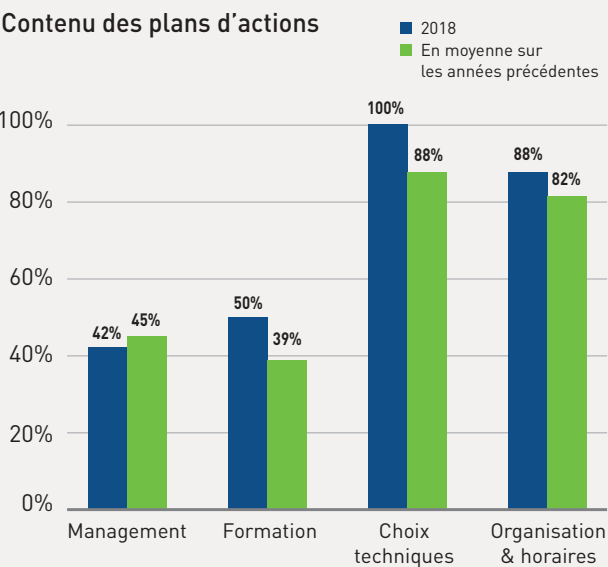
- développer la performance globale de l’entreprise,
- accompagner les entreprises dans l’acquisition d’une compétence de prévention,
- mieux connaître les partenaires Prévention Santé au Travail,
- agir auprès des donneurs d’ordres et concepteurs de bâtiment.

Depuis 2010, plus de **750 entreprises se sont engagées dans la démarche**, cela représente plus de 700 animateurs prévention TMS formés et certifiés. Par ailleurs, ce sont **près de 9 000 salariés** qui ont suivi et obtenu la certification également reconnue par la branche AT/MP, à l'issue de la formation Acteur Prévention Secours (APS) Propreté.

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

Le bilan du contenu des plans d'action de prévention au terme de l'année 2018 montre une implication quasi-systématique des clients dans la démarche de prévention des TMS, et une diversité d'actions au-delà du champ « technique ».

Contenu des plans d'actions



• **Suite de la formation APTMS : la formation APP (Animateur de Prévention Propreté)**

En complément de la démarche de prévention des TMS, il est proposé aux entreprises qui ont formé un APTMS (animateur de prévention TMS), une formation complémentaire d'animateur de prévention propreté (APP) également reconnue par l'Assurance Maladie.

Cette formation vise à maintenir et élargir les compétences des APTMS sur l'ensemble des risques professionnels de la branche, à l'aide des outils en ligne développés par la branche, et de relancer la dynamique de prévention dans les entreprises.

• **Le dispositif en ligne Santé & Sécurité au Travail**

Le Monde de la Propreté met à disposition des entreprises divers outils en ligne, destinés à aider les entreprises du secteur à concevoir, déployer et animer au quotidien leur politique Santé & et Sécurité au Travail.

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

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



UN DISPOSITIF APPRÉCIÉ PAR SES UTILISATEURS !

+ de 400

entreprises utilisatrices

95 %

des entreprises interrogées font un bilan positif voire très positif de leur utilisation de l'outil

89 %

des entreprises interrogées apprécient l'adaption des contenus aux métiers de la propreté

pour 2/3

des répondants l'utilisation du dispositif a permis la progression des pratiques S&ST



En 2020, une offre d'accompagnement S&ST spéciale TPE-PME est proposée, comprenant :

- un **autodiagnostic** en ligne pour aider le dirigeant à identifier les bonnes pratiques à mettre en place ou à améliorer prioritairement dans son entreprise
- un **parcours de formation-action en distanciel** en 6 modules thématiques comportant chacun :
 - un web-atelier collectif avec des apports, des échanges entre pairs et une mise en pratique immédiate,
 - un entretien individuel de conseil personnalisé pour soutenir la mise en pratique.



Pour en savoir plus :
<http://www.monde-proprete.com/thematiques/sante-et-securite>
Contact : ssst@monde-proprete.com

8 - INSCRIRE LA DIVERSITÉ DANS LA CULTURE DES ENTREPRISES

Depuis plus de 25 ans, le Monde de la Propreté, en partenariat avec l'Agefiph, s'est engagée pour développer l'emploi des travailleurs handicapés. Cela se traduit par une stratégie articulant maillage territorial des réseaux, formations des candidats en situation de handicap et professionnalisation des entreprises sur cette thématique. Les résultats sont probants, puisque le taux d'emploi du secteur se maintient à un niveau proche de 6% depuis des années.

De nouvelles obligations pour les entreprises ont été mises en place en 2019 dans les domaines de la lutte contre les discriminations, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, la prévention du sexisme. Afin d'aider les entreprises à répondre à ces enjeux, le Monde de la Propreté a conçu une offre spécifique sur la thématique de la diversité qui soit entièrement adaptée à l'environnement des entreprises de propreté.

Cette offre d'accompagnement s'articule avec :

- une mise à jour régulière des informations sur ces sujets avec la tenue régulière de webinaires,
- des formations en présentiel ou en distanciel
« Non-discrimination et égalité professionnelle », « Harcèlement sexuel et agissements sexistes : prévenir et agir » et le e-learning « Les bons réflexes pour un recrutement efficace et non-discriminant »
- des outils opérationnels mis à disposition des entreprises : Quiz « Discriminer ? Moi, jamais » et « Égalité professionnelle, et vous, où en êtes-vous ? », un tableau récapitulatif des obligations par taille d'entreprise.

En 2019 :

- 115 personnes ont suivi le webinaire « Les nouvelles modalités de l'OETH »,
- 106 personnes ont assisté aux formations en présentiel programmées sur l'ensemble du territoire,
- 42 entreprises ont participé à un forum recrutement handicap.

E-LEARNING : LES BONS RÉFLEXES POUR UN RECRUTEMENT EFFICACE ET NON-DISCRIMINANT

Composé de 6 modules indépendants, ce e-learning forme les recruteurs à structurer un processus de recrutement non-discriminatoire. Il répond ainsi à l'obligation de formation des recruteurs des entreprises dès 300 salariés en délivrant en fin de chaque module une attestation nominative. Enfin, pour plus de facilité, ce e-learning est utilisable sur différents supports et accessible directement sur le site du Monde de la propreté.



• Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : former les référents

Définitions, signaux, obligations de l'employeur, stratégie du harceleur, impacts sur la personne victime, sanctions, sont autant de sujets traités lors de la journée de formation « Harcèlement sexuel et agissements sexistes : prévenir et agir ». Cette formation d'une journée permet de définir les rôles de chacun pour informer, prévenir et agir pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans l'entreprise.



Pour en savoir plus :
www.monde-proprete.com/diversite
Contact : diversite@monde-proprete.com



ANNEXE

MÉTHODOLOGIQUE

LES ANNÉES DE RÉFÉRENCE

Ce document présente les données les plus à jour possibles à la date de sa parution. Certaines sources permettent de donner des résultats sur 2019 ou 2018 tandis que d'autres sources publiques correspondent à l'année 2017.

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
- UNEDIC
- URSSAF - ACOSS

LES SOURCES PRIVÉES ET DE BRANCHE

- AG2R : organisme de prévoyance de la Branche
- AKTO, Opérateur de Compétences (OPCO)
- Fare Propreté
- Fédération des Entreprises de Propreté et des services associés (FEP)
- INHNI : organisme de formation métiers
- Observatoire des métiers et des qualifications
- OC Propreté
- Pôle Études R&D du GIE Monde de la Propreté

L'ENQUÊTE DE BRANCHE 2019, PORTANT SUR L'EXERCICE 2018

305 entreprises ont répondu à l'enquête. Elles sont de toutes tailles, de toutes localisations géographiques, et représentent 144 509 salariés, soit 28% 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.



www.monde-proprete.com

