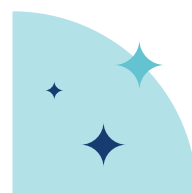




Propreté Hygiène et Services Associés



2023

Chiffres clés & actions prioritaires

Les années de crise sanitaire que nous avons traversées ont plus que jamais mis en lumière l'importance des métiers de la propreté et de l'hygiène pour le bon fonctionnement de notre société.

D'après un sondage réalisé par BVA en janvier 2023, les Français accordent aujourd'hui plus d'attention à la propreté et à l'hygiène dans leurs environnements quotidiens et sont aussi plus exigeants en la matière. 84% d'entre eux estiment que la propreté contribue fortement à la sécurité sanitaire, leur qualité de vie et à leur bien-être. Plus que des prestations techniques, la propreté s'affirme comme un service utile à tous pour garantir santé, bien-être, confort et contribuer à la performance globale des environnements de vie et de travail.

Pour la FEP, faire reconnaître et valoriser un secteur économique et social stratégique constitue un enjeu central, dans le cadre d'une activité qui, se déployant sur les sites des clients, ne peut évoluer qu'en partenariat étroit avec ceux-ci. C'est dans cette perspective que la FEP œuvre pour encourager des pratiques d'achat de services de propreté plus efficaces et responsables de la part des acteurs publics comme privés, de surcroît dans une période inflationniste dans laquelle 7 entreprises sur 10 reportent moins de 10% de la hausse des coûts (salaires, matériels, produits...) dans leurs prix.

Cette nouvelle édition des chiffres clés de la Propreté est l'occasion de rendre compte de la place de nos métiers de service et de mieux appréhender les caractéristiques des 16 000 entreprises de propreté et des 600 000 emplois du secteur, de présenter toutes les actions, dispositifs sectoriels et résultats en termes de formation, de RSE, d'innovation, etc., en réponse aux enjeux majeurs auxquels le secteur fait face.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce document, en espérant qu'elle vous permettra de mieux vous familiariser avec les enjeux et les acteurs de ce secteur d'activité essentiel.

Philippe Jouanny

Président de la FEP - Fédération des entreprises de propreté,
d'hygiène et des services associés

SOMMAIRE



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

p.05

1 LES ENTREPRISES

p.08

- 1. Les caractéristiques des entreprises p.09
- 2. L'activité et le chiffre d'affaires p.12
- 3. L'engagement en matière de RSE et de transition écologique p.17

2 LES EFFECTIFS

p.21

- 1. Les caractéristiques sociales des salariés p.22
- 2. Les conditions d'emploi des salariés p.27
- 3. La formation initiale, la formation en alternance et la formation continue p.37

Annexe méthodologique

p.42



NOUVEAUTÉ

La FEP et les acteurs du Monde de la Propreté ont pris, depuis de nombreuses années, des initiatives pour répondre aux enjeux qui se posent au secteur et pour accompagner le développement économique, social et environnemental des entreprises. Pour cette nouvelle édition des chiffres clés, des mises en avant de certains de ces dispositifs/politiques/actions sont présentées au regard des données chiffrées du secteur. Chacune de ces exergues rentre dans l'un des six principaux enjeux du secteur :



1 Donner de la valeur aux prestations de propreté et agir auprès des clients



3 Professionnaliser les dirigeants et encadrants



4 Engager les entreprises dans la RSE et la transition écologique



2 Recruter, former, qualifier les salariés



5 Faire évoluer l'organisation du travail, améliorer les conditions de travail



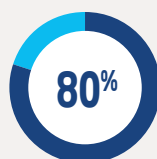
6 Développer l'innovation servicielle

LA PROPRETÉ

EN CHIFFRES



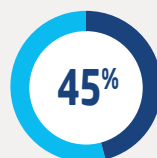
Près de
600 000 emplois
+ de 115 000 emplois nets
créés en 10 ans



des entreprises
ont moins de 20 salariés



18 mds d'€
de chiffre d'affaires



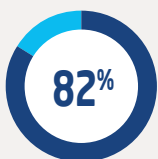
des salariés
travaillent dans
plusieurs entreprises



Près de
16 000 entreprises
qui emploient au moins
1 salarié



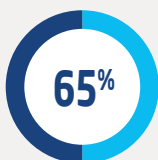
Plus de
50% des salariés
travaillent 24H/semaine
ou plus



de CDI



Près de
5 500
personnes
en formation initiale



de femmes



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

LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ, DE L'HYGIÈNE ET DES SERVICES ASSOCIÉS

Les entreprises de propreté interviennent dans tous les lieux de vie et de travail

Bureaux



Commerces
et centres
commerciaux



Établissements
de santé



Hôtels et
restaurants



Industries : auto,
agro-alimentaire...



Loisirs et
événementiel



Crèches,
établissements
scolaires

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, services publics, copropriétés, commerces, hôpitaux, sites industriels, établissements scolaires, transports, hôtellerie-restauration, etc.

Elles développent avec leurs clients 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 et de désinsectisation.

LES PROFESSIONNELS DE L'HYGIÈNE ET DE LA PROPRETÉ, acteurs de bien-être

Plus de trois ans après le premier confinement de 2020 et le début de la crise sanitaire qui s'en est suivie, comment a évolué le rapport des Français à l'hygiène et la propreté ? Plus que jamais, les professionnels de la propreté sont perçus comme indispensables par les Français, et cela dans des niveaux supérieurs à l'avant covid : la crise a augmenté la prise de conscience des Français de l'importance du secteur dans la société. Elle a aussi engendré une exigence plus forte en matière de propreté et d'hygiène dans l'ensemble des lieux fréquentés au quotidien.

84% des Français estiment que la propreté contribue fortement à leur qualité de vie et bien-être

- > 96% des Français considèrent la propreté et l'hygiène comme indispensables dans les lieux accueillant du public.
- > Plus de deux tiers d'entre eux ont pris conscience du rôle joué par les entreprises de propreté durant la crise.
- > 4 Français sur 5 estiment que les entreprises ont permis de lutter efficacement contre la propagation des virus dans les lieux publics.
- > 87% affirment que les professionnels du secteur jouent un rôle essentiel pour garantir la santé et la sécurité sanitaire.
- > Pour un Français sur deux, le niveau d'exigence de propreté et d'hygiène a augmenté après la crise sanitaire.
- > Dans les lieux de travail, la propreté est le premier critère d'attention, devant l'odeur et le niveau sonore.

Source : BVA-Monde de la Propreté, enquête en ligne réalisée en janvier 2023 auprès de 1000 Français, âgés de 18 ans et plus

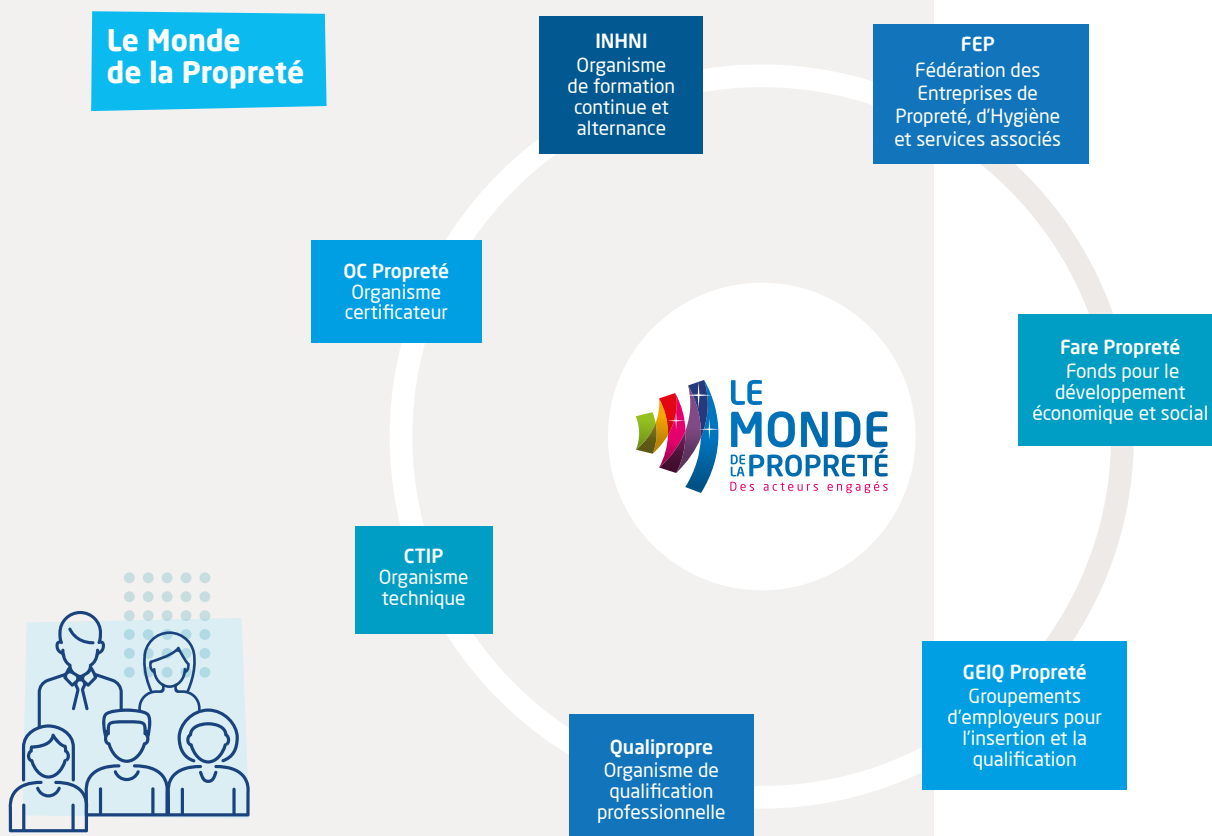
LE MONDE DE LA PROPRETÉ, l'organisation de la profession

La Fédération des Entreprises de Propreté, d'Hygiène et services associés (FEP) est l'organisation historique représentative des entreprises du secteur. Au service des entreprises de toute taille, la FEP est présente sur l'ensemble du territoire via ses 9 Chambres patronales qui constituent la force de son réseau de proximité et 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, d'Hygiène et services associés promeut le développement de l'ensemble des entreprises du secteur ; elle représente celles-ci auprès des parties prenantes, des pouvoirs publics et des instances interprofessionnelles. Elle informe, conseille, outille et oriente ses adhérents, notamment sur les questions juridiques, économiques et techniques auxquelles elles peuvent être confrontées, ainsi que 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.



LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ, DE L'HYGIÈNE ET DES SERVICES ASSOCIÉS

Les entreprises



1



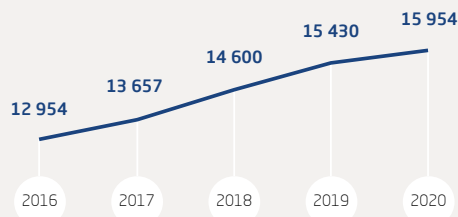
1

LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES DU SECTEUR

UN NOMBRE D'ENTREPRISES EN HAUSSE RÉGULIÈRE

Le secteur compte 15 954 entreprises employant au moins un salarié, soit une hausse de 3,4 % par rapport à 2019.

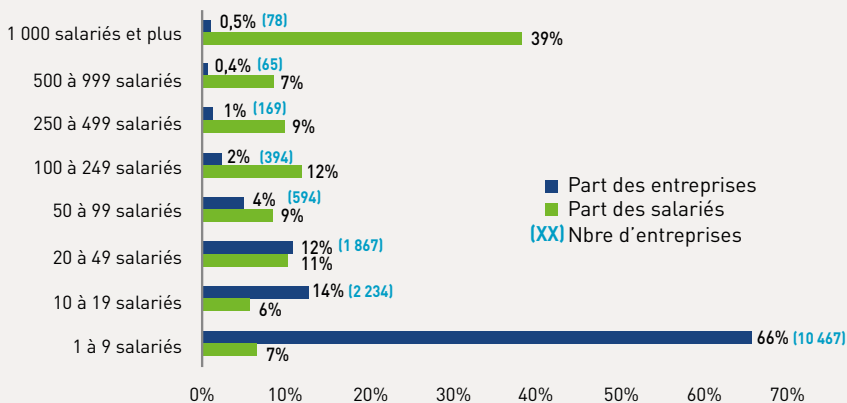
Les entreprises sont présentes sur l'ensemble du territoire national avec plus de 16 777 implantations, contribuant au quotidien au dynamisme des territoires et de l'emploi local.



Près de
16 000
entreprises

Source : INSEE DADS, entreprises employant au moins un salarié, hors micro-entreprises

DE NOMBREUSES PME ET QUELQUES GRANDES ENTREPRISES



Source : INSEE DADS et REE fichier SIRENE

Nota : ne sont représentées dans ce graphique que les entreprises employant au moins un salarié, hors micro-entreprises.

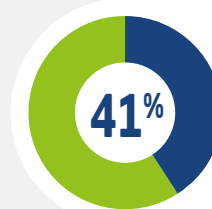
La répartition des entreprises et des emplois est globalement stable depuis plusieurs années et reste très polarisée. Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 92% des entreprises du secteur. Les entreprises de plus de 250 salariés concentrent une part plus importante de l'emploi avec 55% des salariés du secteur.

92%
des entreprises
ont moins de **50** salariés

• Les 50 premières entreprises représentent :



7,4 milliards d'€
du chiffre d'affaires



du chiffre
d'affaires
du secteur

Source : Classement des entreprises du Monde de la Propreté 2022 (exercice 2021) - INSEE Esane



DES ENTREPRISES FAMILIALES

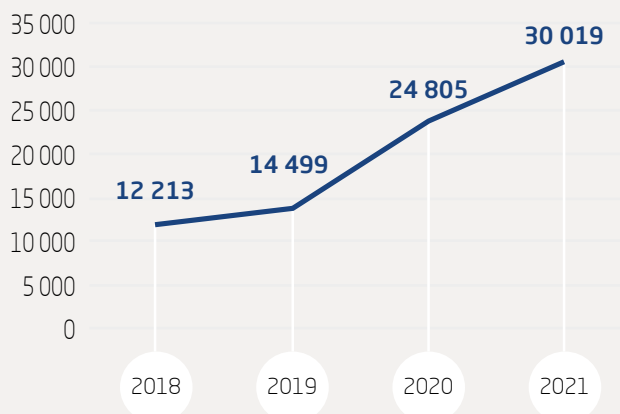
La plupart des entreprises de propreté sont des entreprises familiales et patrimoniales au sein desquelles le pouvoir de décision est principalement détenu par la famille fondatrice. Elles sont souvent transmises de génération en génération. Cette situation est également vraie pour les très grandes entreprises du secteur, aujourd'hui présentes à l'échelle européenne et internationale, qui ont, pour plusieurs d'entre elles, gardé dans leur développement une gouvernance familiale. Cela concourt à une relative stabilité dans la gouvernance et les stratégies d'entreprises qui sont de manière générale moins sujettes à la fluctuation d'investisseurs recherchant une rentabilité de court terme.



DE NOMBREUSES CRÉATIONS D'ENTREPRISES DEPUIS LA CRISE

En 2021, le nombre total de créations d'entreprises de propreté tous statuts juridiques confondus atteint 30 019 créations, soit 5 214 de plus qu'en 2020 et près du double de son niveau de 2019. Cette forte évolution des créations est également observable sur l'ensemble des secteurs d'activité. Ce sont ainsi près d'un million de créations qui ont été enregistrées en France, en intégrant les immatriculations d'entreprises individuelles et les micro-entrepreneurs. Dans le secteur, ce dynamisme s'explique structurellement par l'absence de barrière à l'entrée et une croissance continue, en partie tirée par le développement de l'externalisation, mais aussi de manière plus conjoncturelle par l'importance prise par les enjeux d'hygiène et de propreté depuis la crise sanitaire. Environ un tiers des nouvelles entreprises de propreté est créé par des femmes¹.

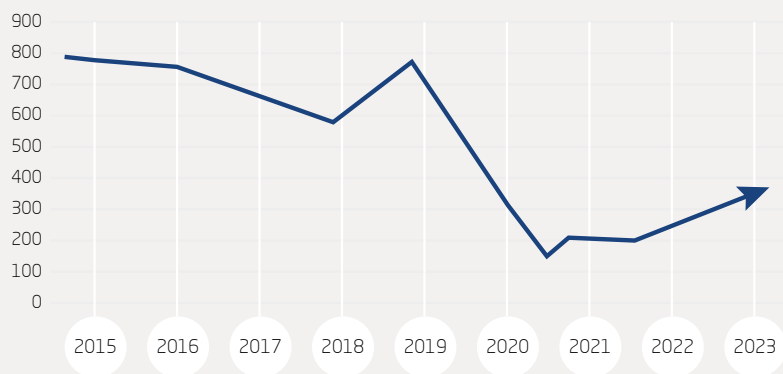
Création d'entreprises de propreté



Source : INSEE

1-INSEE – Enquête SINE 2020

LE NOMBRE DE DÉFAILLANCES D'ENTREPRISE EN VOIE DE RETROUVER SON NIVEAU D'AVANT CRISE

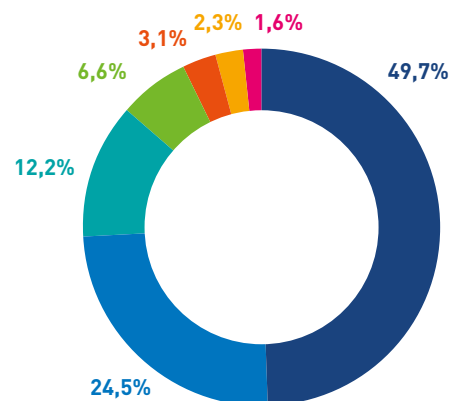


Source : INSEE, Défaillances d'entreprises par date de jugement, activités de services administratifs et de soutien

Les mesures de soutien accordées à l'ensemble des entreprises suite à la crise sanitaire ont eu pour conséquence d'éviter à un certain nombre d'entreprises en difficulté de se retrouver en situation de défaillances en 2020 et 2021. Sur l'ensemble des activités de service aux entreprises, la Banque de France a mesuré une baisse des défaillances de -35% sur cette période. Néanmoins, depuis la fin de l'année 2021, on observe une remontée progressive du nombre de défaillances en voie de retrouver son niveau d'avant crise. Pour le secteur, avec davantage de créations et des défaillances contenues, cela se traduit par une progression du taux de renouvellement (nombre de créations / défaillances) atteignant 9 créations d'entreprise pour 1 défaillance en 2021. Il était de 5,2 en 2019.

LA MOITIÉ DES ENTREPRISES ONT MOINS DE 5 ANS D'ANCIENNETÉ

Conséquence des nombreuses créations, près de la moitié des entreprises ont moins de 5 ans d'ancienneté. Mais, avec à la fois des jeunes entreprises et des entreprises ayant pour certaines plusieurs dizaines d'années d'existence, le secteur présente une répartition variée d'entreprises. Le taux de pérennité à cinq ans se situe dans la moyenne (environ 60% selon l'INSEE). En contraste, les entreprises du secteur de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale affichent une longévité plus forte (74% sont pérennes au moins cinq ans) tandis que les entreprises du commerce, de l'hébergement et de la restauration ont une pérennité plus faible (54%).



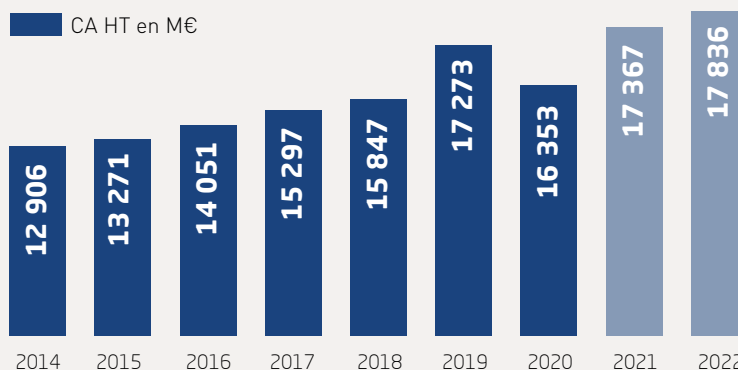
Source : AKTO

- Moins de 5 ans
- De 5 à moins de 10 ans
- De 10 à moins de 15 ans
- De 15 à moins de 20 ans
- De 20 à moins de 25 ans
- De 25 à moins de 30 ans
- 30 ans et plus

2

L'ACTIVITÉ ET LE CHIFFRE D'AFFAIRES

En 2022, une croissance modérée pour le secteur



Source : INSEE – ESANE (2014 - 2020) & Baromètre de conjoncture XERFI Specific - Monde de la Propreté (2021 - 2022)

L'activité des entreprises de propreté a été directement impactée par la crise sanitaire et économique causée par la propagation de l'épidémie de la covid-19. Après plus de dix ans de croissance ininterrompue et pour la première fois depuis la crise économique mondiale de 2009, le chiffre d'affaires du secteur a connu une baisse d'environ 4 % en 2020. L'année 2021 a été marquée par la reprise de l'activité économique générale permettant un rebond mécanique de l'activité (+6,2%). Pour 2022, le taux de croissance du secteur est plus modéré. Il s'établit à 2,7%, soit l'une des plus faibles évolutions des dix dernières années, inférieure au taux moyen des années pré-covid (4 à 5% par an).

18

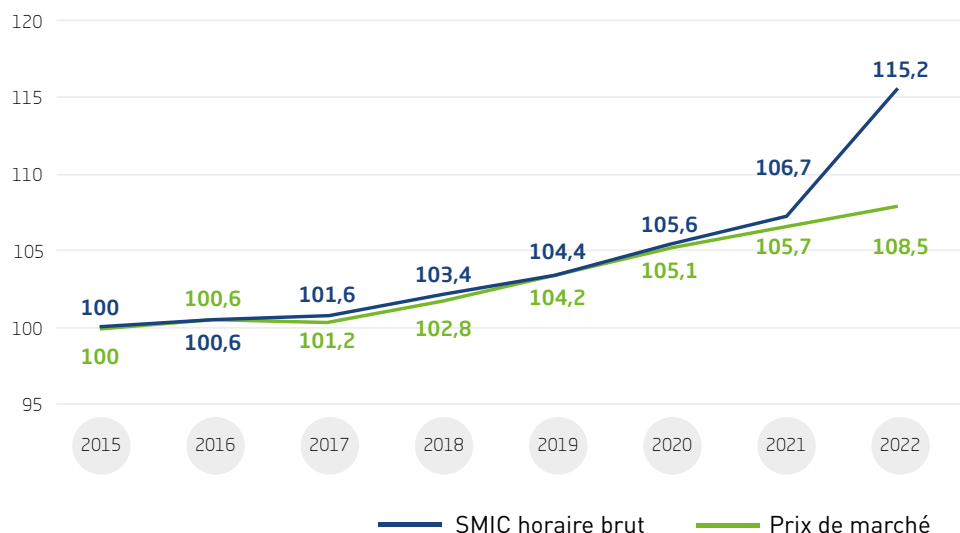
Milliards d'euros
de chiffre d'affaires

ANALYSE DE CONJONCTURE : LE FORT IMPACT DE L'INFLATION



Les entreprises de propreté n'échappent pas à l'inflation. Interrogées dans le cadre d'une enquête de conjoncture, les entreprises font état d'une **hausse de leur masse salariale de +7%** de moyenne (+9% chez les petites entreprises et de +6% pour les grandes), soit une progression nettement plus importante que celle des effectifs (+1,2%), en lien avec la revalorisation des minima de branche convenue par les partenaires sociaux. Il faut ajouter à cela une hausse moyenne de **+16% des coûts fournisseurs** (produits, équipements, énergie...). Les entreprises expriment des difficultés pour reporter ces hausses de coûts dans leurs prix. **7 entreprises sur 10 reportent moins de 10% de cette hausse des coûts** (en moyenne les entreprises reportent 14 % de la hausse des coûts dans leurs prix). Elles font également état d'une baisse du taux de marge depuis la crise covid (avec un effet plus marqué sur les PME) et un tiers des entreprises note une dégradation du niveau de trésorerie.

Source : XERFI Specific pour le Monde de la Propreté, mars 2023, enquête online et téléphonique réalisée du 25 janvier au 10 février 2023 auprès d'un échantillon de 303 entreprises



Source : INSEE Indice des prix, au quatrième trimestre, de vente des services français aux entreprises françaises (BtoB) - Prix de marché - Services de nettoyage - Base 100 en 2015.

Signe de l'ampleur de cette situation et de son caractère inhabituel, on observe désormais un net décrochage entre l'évolution du SMIC et celle de l'indice des prix dans le secteur. Un écart de 6,7 points qui ne s'était jamais produit dans de telles proportions ces dernières années, alors qu'historiquement ces courbes se suivaient de manière très étroite. Cette proximité s'explique par des frais de personnels qui représentent 89% de la valeur ajoutée des entreprises, un minimum conventionnel qui se situe à +2% au-dessus du SMIC (en date du 1^{er} juillet 2023) et des marges faibles pour les entreprises (autour de 3% selon la taille de l'entreprise). L'évolution récente des courbes met en exergue une évolution des prix de marché nettement inférieure à celle du SMIC. Cette proximité et cette inversion des courbes est préoccupante pour des activités de plus en plus reconnues comme essentielles et stratégiques mais dont la valorisation sociale et économique se voit contrainte par les exigences des prix de marché.

9



Français sur 10

considèrent que le travail des entreprises et des agents de propreté doit être davantage reconnu et valorisé

Source : BVA - Monde de la Propreté 2023

DONNER DE LA VALEUR AUX PRESTATIONS DE PROPRETÉ, AGIR AUPRÈS DES CLIENTS



La propreté des lieux de travail ou accueillant du public est une préoccupation majeure des Français. Plus que des prestations techniques, la propreté est un service utile à tous pour garantir l'hygiène et la sécurité sanitaire, favoriser le confort des lieux de vie et de travail, améliorer l'expérience client, la qualité de vie au travail et la performance globale des environnements. La FEP et le Monde de la propreté ont entrepris une grande démarche depuis plusieurs années pour accompagner les acheteurs, publics et privés, dans un achat de propreté efficace et plus responsable. Cette action vise à mieux faire connaître les spécificités et caractéristiques des activités de propreté (bénéfices des prestations, enjeux sociaux et environnementaux, spécificités conventionnelles, etc.) à prendre en compte durant le processus d'achat dans l'intérêt de l'ensemble des acteurs concernés, et notamment les utilisateurs finaux qui en sont les bénéficiaires. Cette démarche, accessible à partir du site www.achat-proprete.com, a été conçue pour être évolutive et participative. De nombreux conseils et recommandations sont disponibles pour chacune des grandes étapes de la vie d'un contrat, ainsi que des outils opérationnels (exemples de clauses et de rédaction pour les cahiers des charges...).

L'ACTIVITÉ DANS LE TERTIAIRE RESTE LE PRINCIPAL SEGMENT DE MARCHÉ



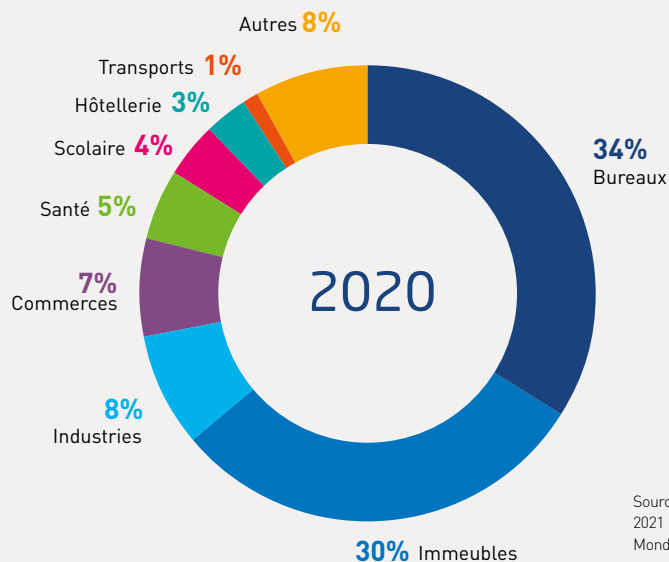
Dans les lieux de travail,
la propreté est le premier critère
d'attention.

84% des Français estiment
que la propreté contribue fortement
à leur qualité de vie et bien-être
au travail.

Source : BVA – Monde de la Propreté 2023

Le segment de marché du nettoyage des parties communes d'immeuble et des copropriétés a été l'un des moins durement touchés par la crise, à l'inverse des lieux ayant été contraints de fermer temporairement. Ceci explique la part plus importante (+ 9%) qu'il représente en 2020 parmi l'ensemble des segments de marché.

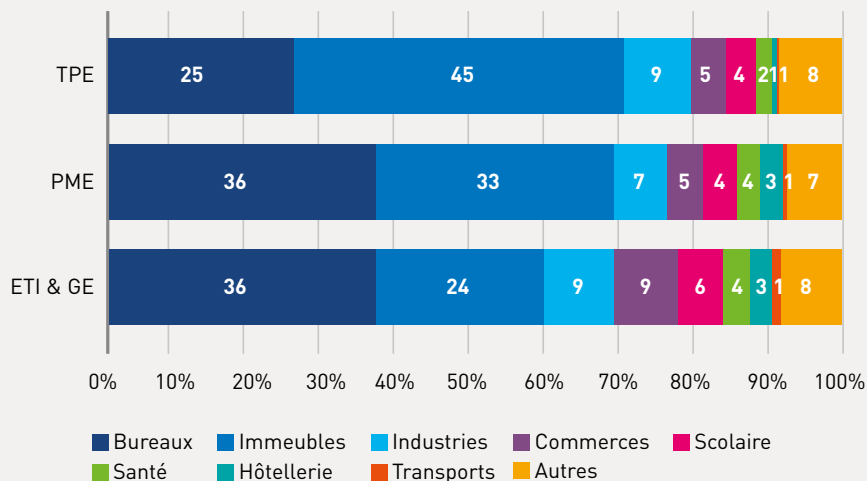
Le tertiaire reste le principal segment de marché. Mais sa part relative pourrait diminuer si les tendances, marginales aujourd'hui, de conversion de l'immobilier de bureaux en immobilier résidentiel se confirmaient avec l'essor du télétravail (3% des travailleurs étaient concernés par le télétravail en 2019 contre plus de 15 % début 2022 d'après la DARES).



Source : Enquête sectorielle
2021 (exercice 2020) –
Monde de la Propreté

LA PART DE CHAQUE SEGMENT DE MARCHÉ VARIE SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, les prestations dans les immeubles d'habitation et le tertiaire représentent l'essentiel de l'activité. Les entreprises de taille intermédiaire et les grandes entreprises sont, quant à elles, davantage présentes sur les marchés du tertiaire, des commerces, de l'hôtellerie, de la santé et des établissements scolaires.



Source : Enquête sectorielle 2021 (exercice 2020)
– Monde de la Propreté

ACCOMPAGNER L'ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MODÈLES SERVICIELS

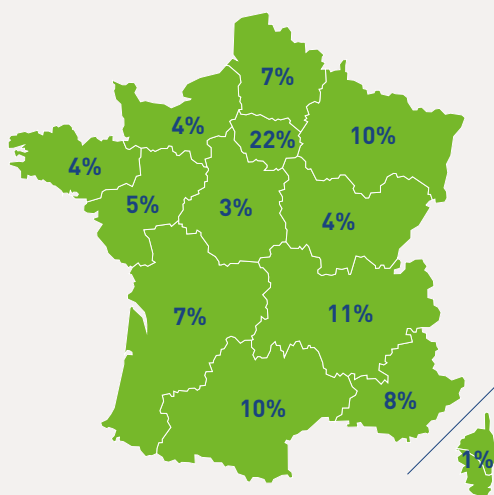


La crise sanitaire a accentué les transformations du monde du travail, en particulier dans le tertiaire : recours au télétravail, décentralisation du lieu de travail, mobilité croissante, nouvelles attentes de services des utilisateurs des locaux, forte variabilité de l'utilisation des lieux. Ces transformations interrogent l'évolution de l'offre des entreprises pour agir au plus près des besoins réels des utilisateurs finaux et de leurs enjeux en termes d'hygiène, de confort, de bien-être, de performance, de qualité de vie au travail. La Commission Etudes & Prospective de la FEP a pour mission de repérer et d'analyser ces nouvelles pratiques émergentes dans le secteur, comme cela a été le cas avec l'étude réalisée sur la « propreté à l'usage ». La propreté à l'usage est un modèle d'intervention innovant qui cherche à s'approcher au plus près des besoins réels des utilisateurs finaux afin d'être « au bon endroit, au bon moment », avec un service où la pertinence prime sur l'exhaustivité.



25% DU CHIFFRE D'AFFAIRES RÉALISÉ DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Le secteur public constitue une part importante du chiffre d'affaires des entreprises de propreté avec près de 1 500 marchés publics publiés chaque année sur l'ensemble du territoire.



**Répartition
du nombre
d'appels d'offres
publics sur le
territoire**

Source : Cellule des Appels
d'Offres Publics - Fare Propreté



AMÉLIORER LES COMPÉTENCES COMMERCIALES ET RÉPONDRE AUX MARCHÉS PUBLICS



Les marchés publics de Propreté s'adressent à toutes les entreprises, mais certaines TPE/PME hésitent à s'engager sur ce segment de marchés devant la complexité des appels d'offre. Pour renforcer l'accès à la commande publique pour toutes les entreprises du secteur, le Fare Propreté a créé, avec l'appui de l'INHNI, un parcours de formation adapté aux entreprises souhaitant franchir le pas en se formant sur le sujet. Cette offre a aussi été complétée par un dispositif de formation en classes virtuelles sur le «Marketing et Commercial».

4,1 ANS

Durée moyenne
du partenariat sur
les marchés privés

3,1 ANS

Durée moyenne
du partenariat sur
les marchés publics

Source : Enquête sectorielle (2018-2020) – Monde de la Propreté

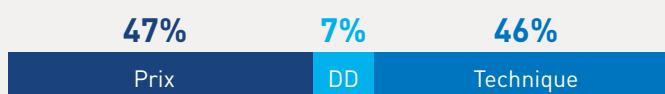
* La Cellule des Appels d'offres Publics (CAP), portée par le Fare Propreté, créée en 2018, examine la plupart des marchés publics de Propreté. L'analyse porte sur les aspects socio-économiques des rédactions et la nécessaire prise en compte des spécificités du secteur, comme la reprise du personnel. Complètement décorrélée des entreprises soumissionnaires, la CAP peut formuler des remarques dès la parution du marché pour permettre à l'acheteur public de modifier ou compléter la rédaction initiale ou encore le sensibiliser dans la perspective des futurs appels d'offres. En lien avec la FEP, la CAP est également l'observatoire des marchés publics et réalise analyses et prospectives sur les marchés publics pour contribuer à la connaissance des problématiques et à l'amélioration des rédactions des appels d'offres pour un achat responsable.

DES PARTENARIATS DE PLUS COURTE DURÉE 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.

En 2022, d'après la Cellule des Appels d'offres Publics*, la notation des marchés publics était composée en moyenne du prix pour 47%, de la technique pour 46% et de clauses dédiées au développement durable (social, sociétal & environnemental) pour 7%. Il est à noter que le développement durable est également régulièrement présent en condition d'exécution. Pour un achat responsable fondé sur le mieux-disant plutôt que le moins-disant, la FEP préconise une notation de prix à 40%.

Répartition de la notation des marchés publics



SENSIBILISER LES ACHETEURS DE PROPRETÉ À UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA RSE SECTORIELLE



La FEP recommande aux acheteurs de propreté :

- > une approche sectorielle de la RSE, centrée sur les enjeux prioritaires du secteur,
- > l'utilisation de critères de sélection ou une notation des marchés qui donne une priorité à la technique et met en cohérence l'exigence RSE et le prix (Technique > Prix + RSE),
- > d'adapter le budget du marché aux investissements mis en œuvre ou attendus en matière de RSE par le prestataire.





TRAVAILLER SUR LES CLAUSES D'INSERTION

Le secteur a créé le dispositif www.inserpropre.fr à destination des entreprises de propreté réunissant les ressources nécessaires pour travailler sur les clauses d'insertion des marchés publics. Les entreprises bénéficient de l'ensemble des informations et outils permettant de mieux connaître ces enjeux, de la réponse à l'appel d'offre à la mise en œuvre et le suivi des clauses d'insertion. En parallèle, le Fare Propreté noue des contacts avec des acteurs territoriaux et organise des matinales d'échanges et d'information pour les entreprises et les partenaires. De plus, les clients des entreprises de propreté peuvent disposer d'un modèle complet de rédaction de clauses d'insertion tenant pleinement compte des spécificités des métiers (reprise du personnel, professionnalisation, équité, etc.). Ce modèle est désormais reconnu et utilisé par de nombreux acheteurs publics.



CADRER L'UTILISATION DES DONNÉES NUMÉRIQUES ET ACCOMPAGNER LA TRANSITION NUMÉRIQUE DES ENTREPRISES

La mobilité connectée, le développement des progiciels, la cobotique, 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 du secteur dans ces mutations par la mise en place d'une commission nationale « Innovation et transition numérique », la création et l'animation 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 numérique dans le secteur. En 2023, dans la continuité de la publication du guide de bonnes pratiques sur l'emploi des données numériques dans le cadre des prestations de propreté, a été signée lors du salon Europropre, une annexe à la « Charte pour un achat de propreté efficace et responsable » relative aux engagements des entreprises de propreté et de leurs clients en faveur de la protection des données à caractère personnel.

L'ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE RSE ET DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE

3

Le secteur s'est doté d'une stratégie RSE ambitieuse pour encourager les entreprises de propreté à contribuer pleinement à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD). Les actions menées s'inscrivent dans trois axes stratégiques :

- > agir pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des femmes et des hommes de la propreté,
- > agir pour un environnement préservé,
- > agir pour satisfaire les clients, garantir et améliorer l'hygiène, la santé, la sécurité sanitaire et le bien-être des utilisateurs des sites (collaborateurs, clients, usagers...) et faire reconnaître la contribution de la profession aux enjeux de la société.

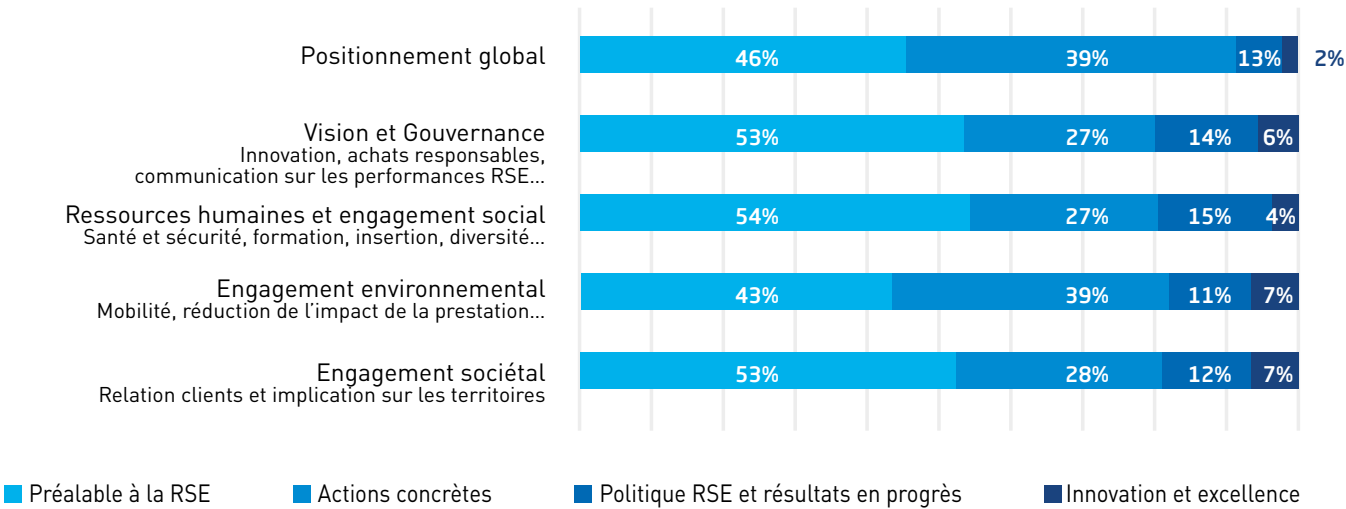




Les entreprises de propreté s'engagent

Selon une enquête sectorielle du Monde de la Propreté la majorité des entreprises déclarent être engagées sur la question de la RSE. 39% ont mis en place des actions, 13% développent une politique formalisée et 2% ont un engagement exemplaire et innovant. Si c'est sur l'axe environnemental qu'elles initient leurs démarches, les entreprises les plus avancées (15 à 20% du secteur) ont une approche équilibrée sur tous les sujets.

Maturité des entreprises de propreté selon le référentiel RSE



Source : Enquête sectorielle 2021 (exercice 2020) – Monde de la Propreté, méthodologie du référentiel RSE des entreprises de propreté

En moyenne à l'échelle du secteur, la maturité des entreprises, selon la méthodologie du référentiel RSE, est de 38/100 points. Cela témoigne de la mise en place d'actions concrètes en faveur de l'atteinte des objectifs de développement durable. Les entreprises engagées dans les dispositifs d'accompagnement proposés par le Monde de la Propreté ont une notation moyenne plus élevée de 50/100 points en 2022.

Un référentiel RSE sectoriel

Les entreprises de propreté se sont dotées d'un référentiel RSE spécifique au secteur. Rédigé par les entreprises, en concertation avec leurs parties prenantes (plus de 100 contributeurs) et attesté en cohérence avec les lignes directrices de l'ISO 26000 par AFNOR Certification, ce référentiel décrit ce qu'est une entreprise de propreté responsable.

Ce référentiel permet aux entreprises d'évaluer leur maturité selon différents niveaux :

- 1 Préalable à la RSE : les obligations réglementaires et les dispositions conventionnelles et contractuelles sont respectées (<30 points/100)
- 2 Mise en place d'actions concrètes : les bonnes pratiques du secteur sont mises en œuvre dans l'entreprise (30 à 59 points)

- 3 Politique RSE et résultats en progrès : une politique formalisée avec des objectifs, un plan d'action, des indicateurs et un pilotage de la démarche sont mis en œuvre (60 à 84 points)
- 4 Innovation et excellence : l'entreprise a généralisé une innovation qui la place à un niveau d'excellence au-delà des pratiques courantes du secteur (≥ 85 points).

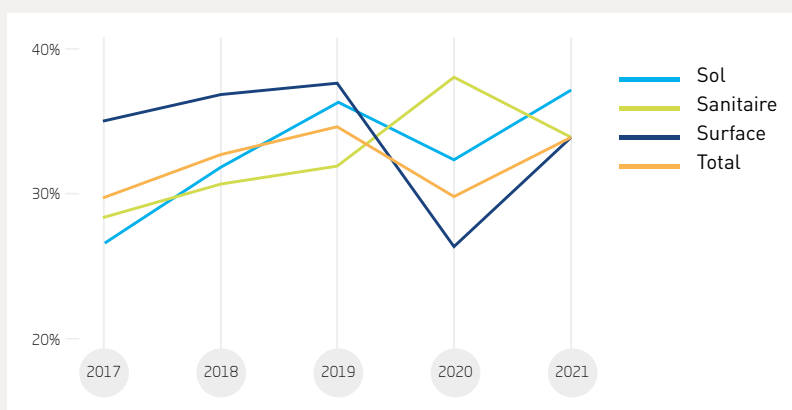


SOUTENIR LA MISE EN PLACE DE PLANS D'ACTION RSE

Le dispositif proposé par le Monde de la Propreté a une dimension thématique et transversale pour aider les entreprises à mettre en place un plan d'action RSE, progresser, mesurer leurs progrès et les valoriser.

- > La Formation RSE Propreté permet aux entreprises de mieux comprendre les enjeux RSE du secteur, d'évaluer leur niveau de maturité et de définir un plan d'actions pour franchir une nouvelle étape dans leur engagement RSE. En 2022, 33 entreprises ont suivi ce dispositif.
- > Le partenariat avec AFNOR Certification permet aux entreprises de réaliser leur autoévaluation sur la plateforme ACESIA et de disposer de pistes d'améliorations. En 2022, 138 entreprises ont réalisé leur évaluation.
- > Les Clubs RSE régionaux permettent d'échanger avec d'autres entreprises et d'approfondir des thèmes de la RSE. En 2022, les 11 clubs RSE se sont réunis régulièrement (195 entreprises impliquées).

ENVIRONNEMENT : L'UTILISATION DES PRODUITS ÉCOLABELLISÉS CONTINUE DE PROGRESSER



Source : L'indicateur de tendance relatif à l'évolution des ventes de produit de nettoyage sur la gamme professionnelle est élaboré avec 4 fournisseurs majeurs des entreprises de propreté : Action Pin, Diversey, Eyrein Industrie et Werner et Mertz. L'analyse des données de ces fournisseurs permet de dégager des tendances, mais ne peut prétendre proposer des données exhaustives du marché.

Le recours aux produits porteurs d'un label écologique officiel repart à la hausse après la crise sanitaire

L'utilisation des produits porteurs d'un écolabel repart à la hausse après les perturbations observées pendant la crise sanitaire :

- +4,4 % en moyenne sur 5 ans (2017- 2021) tous produits confondus
- dont +10,8% sur les sols
- et +7% sur les sanitaires

En effet, en 2020, du fait du recours très fort à la désinfection, la part des produits porteurs d'un label Ecologique avait régressé, le principal label utilisé en France, l'Ecolabel Européen excluant la désinfection.

Labels écologiques attribués par des tiers indépendants (EU Ecolabel, Ecocert, Cradle to Cradle...).

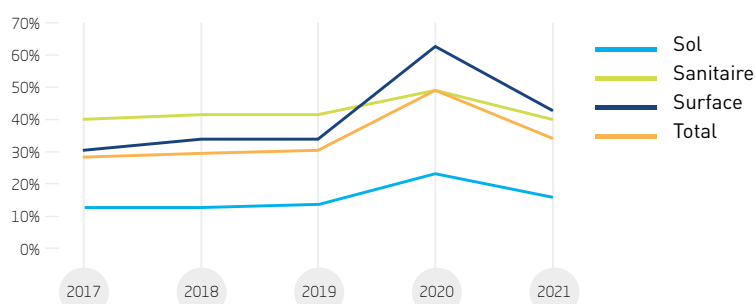


La désinfection est en repli en 2021 mais reste à des niveaux supérieurs à l'avant crise covid

-20% de produits désinfectants utilisés sur les surfaces en 2021 par rapport à 2020.

Plus globalement, sur l'ensemble des usages, la désinfection augmente de 17,5% en 2020 et connaît un repli de 14% en 2021. Sur la période 2017-2021, la tendance reste cependant à la hausse.

A moyen terme, il reste néanmoins nécessaire de limiter la dispersion des désinfectants dans l'environnement pour prévenir les déséquilibres des écosystèmes ainsi que l'apparition de résistances.



Source :



ACCÉLÉRER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS LE SECTEUR



Pour mettre en place des politiques de réduction d'impact environnemental, il faut aborder des notions basées sur des approches scientifiques (analyse de cycle de vie, enjeux climat, biodiversité, santé...). Les entreprises doivent se former et non uniquement être sensibilisées afin d'intégrer l'approche environnementale dans les modèles d'affaires. La formation pour les référents Transition Ecologique permet la montée en expertise des entreprises sur les questions environnementales. Ce référent sera lui-même chargé de former toutes les fonctions de management de l'entreprise sur les enjeux environnementaux grâce au jeu « Transitio, embarquez pour la transition écologique ». Ce jeu collaboratif et accessible à toutes les fonctions de l'entreprise a été développé pour les entreprises de propreté et décline les enjeux abordés lors de la formation.

METTRE EN PLACE UNE MOBILITÉ EFFICACE ET À MOINDRE IMPACT

Les déplacements sont la première source d'émission de gaz à effet de serre des entreprises de propreté. La nouvelle offre d'accompagnement sur la mobilité proposée par le Fare Propreté invite les entreprises du secteur à chercher des solutions pour réduire les déplacements, à trouver des alternatives à la voiture et lorsque l'usage de la voiture individuelle reste nécessaire, à optimiser les flottes de véhicules. Elle se décline en une série d'outils (fiches actions, calculatrice carbone, vidéos de sensibilisation) et un parcours de formation pour mettre en œuvre un projet de mobilité.

LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ ET DES SERVICES ASSOCIÉS



Chambre 103



2



Les effectifs

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIALES DES SALARIÉS DU SECTEUR

567 761

emplois dans le
secteur de la propreté

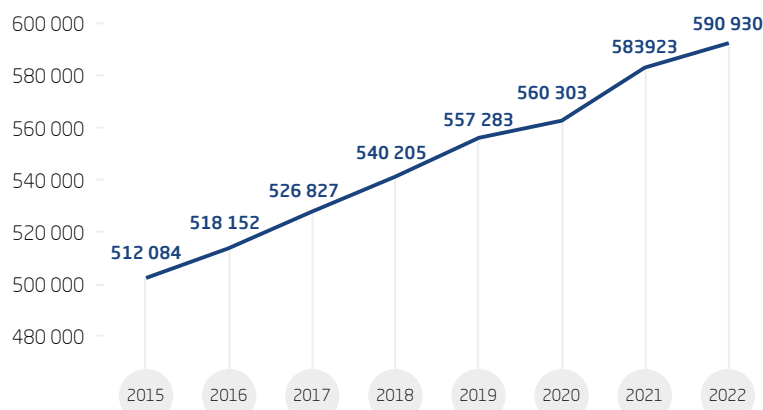


+ 115 000

emplois nets en 10 ans

L'emploi dans le secteur de la propreté a augmenté de près de 25% en 10 ans, représentant plus de 115 000 emplois nets supplémentaires.

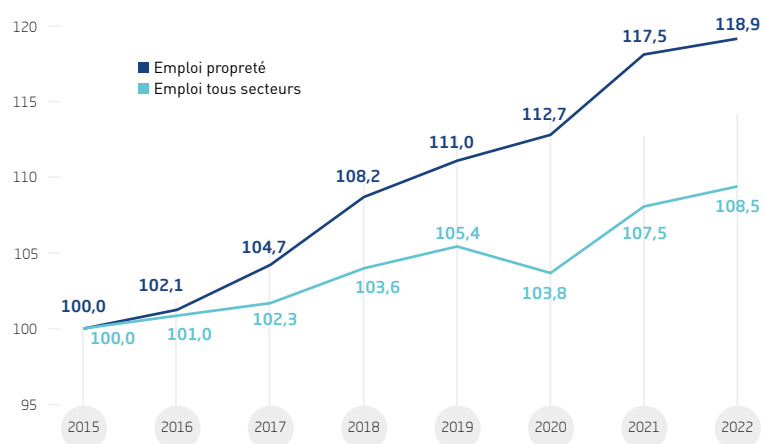
Faible croissance de l'emploi pour 2022 après le rebond post-covid



Source : INSEE DADS, ACOSS 2021 et baromètre de conjoncture XERFI 2022

Le nombre d'emplois salariés dans le secteur de la propreté s'approche des 600 000 en 2022, suite à une légère hausse des effectifs de +1,2% par rapport à 2021. En cohérence avec l'évolution modérée du chiffre d'affaires, cette croissance de l'emploi est relativement faible comparativement au rebond mécanique connu en 2021 (+4,2%) et à la dynamique des années pré-covid (environ +3%/an). Les emplois de la propreté sont des emplois de proximité, ancrés dans la dynamique des territoires et par nature non délocalisables. Le secteur fait partie des secteurs les plus créateurs d'emplois. Ainsi, la propreté représente à elle seule plus d'1 emploi sur 35 du secteur marchand.

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

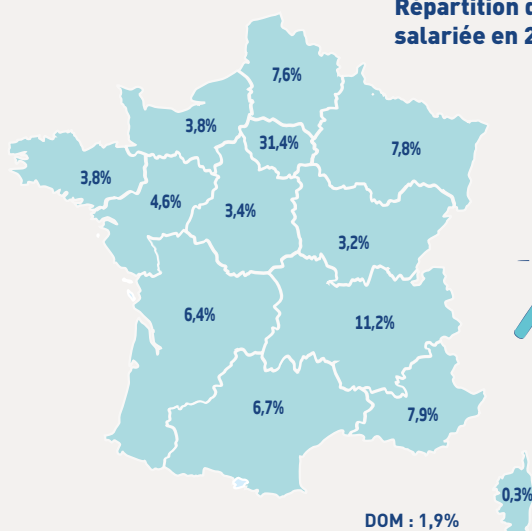


Source : ACOSS et INSEE 2022 - Effectifs salariés du secteur privé, traitement en base 100 en 2015

A l'image de la dynamique observable dans le secteur de la propreté, l'emploi en France tous secteurs confondus a connu un rebond en 2021 (+3,6%) suite à une baisse de 1,5% en 2020, avant de connaître une année 2022 plus calme (+0,9%). Pour rappel, le taux de chômage diminue pour la septième année consécutive et s'établit à 7,3% en moyenne en 2022, soit 3 points de moins qu'en 2015.

Les salariés se concentrent dans les principaux pôles économiques

Répartition de la population salariée en 2021



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

Cette répartition est représentative de la localisation de l'activité en France et évolue peu d'une année à l'autre.

Source : ACOSS 2021

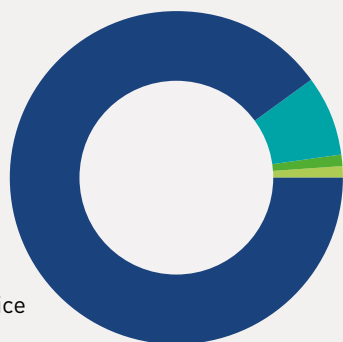
1/3

des salariés

sont en Île-de-France

LES AGENTS DE SERVICE REPRÉSENTENT LA PLUS GRANDE PART DES EFFECTIFS

90%
Agents
de service



8% Encadrement d'exploitation

1% Personnel administratif

1% Cadres

Source : Enquête sectorielle 2021 (exercice 2020) – Monde de la Propreté

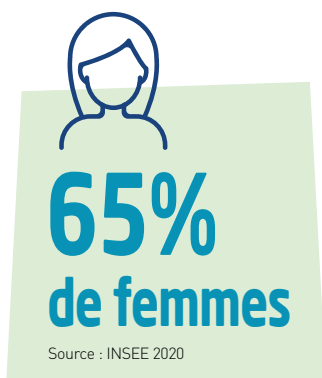
Parmi l'encadrement d'exploitation, 7 managers sur 10 ont connu une évolution professionnelle ascendante au sein du secteur alors qu'ils exerçaient auparavant en tant qu'agent de service ou chef d'équipe.

Source : Enquête Monde de la Propreté (2021)

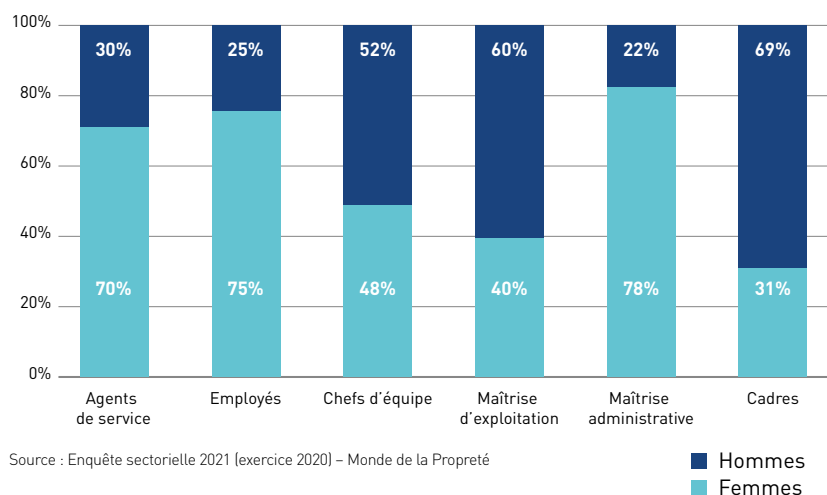
La propreté est une profession de main-d'œuvre dans laquelle l'humain est au cœur du service. Structurellement, les fonctions opérationnelles représentent la grande majorité des salariés avec 90% d'agents de service et un management intermédiaire (chefs d'équipe, responsables d'exploitation) comptant pour 8% des salariés.

UNE MAJORITÉ DE FEMMES PARMİ 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%.



La répartition hommes-femmes diffère selon le niveau de classification



Les femmes sont très majoritaires sur les postes d'agents de service, d'employés et de maîtrise administrative. Les postes de chefs d'équipe sont répartis à parts égales. Les hommes sont majoritaires sur les postes de maîtrise d'exploitation et de cadres. L'accès des femmes aux postes techniques et aux postes de cadres fait partie des actions prioritaires du secteur.

26,4%

des chefs d'entreprise ou exerçant des fonctions de direction sont des femmes

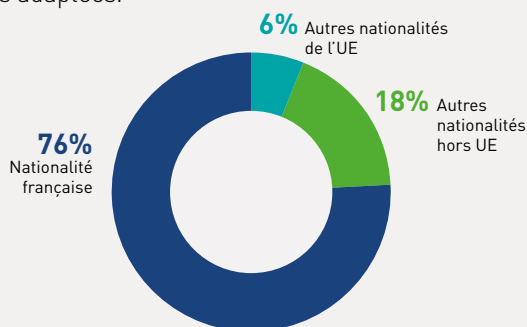
Source : Enquête sectorielle 2021 (exercice 2020) – Monde de la Propreté

A titre de comparaison, en France, dans l'industrie, les transports et le bâtiment, on compte seulement entre 13 et 20% de femmes au sein de l'encadrement supérieur.

LA NATIONALITÉ DES SALARIÉS

Dans le secteur de la propreté, l'emploi de salariés de nationalité étrangère est supérieur à la moyenne : 24% des salariés de la propreté sont de nationalité étrangère, contre 6% tous secteurs confondus. Ceci confirme la fonction d'intégration du secteur avec de nombreuses opportunités d'emplois pour s'insérer durablement dans la profession en bénéficiant si nécessaire de formations adaptées.

76%
des salariés sont
de nationalité
française



Source : INSEE - EEC 2020

L'ÂGE DES SALARIÉS

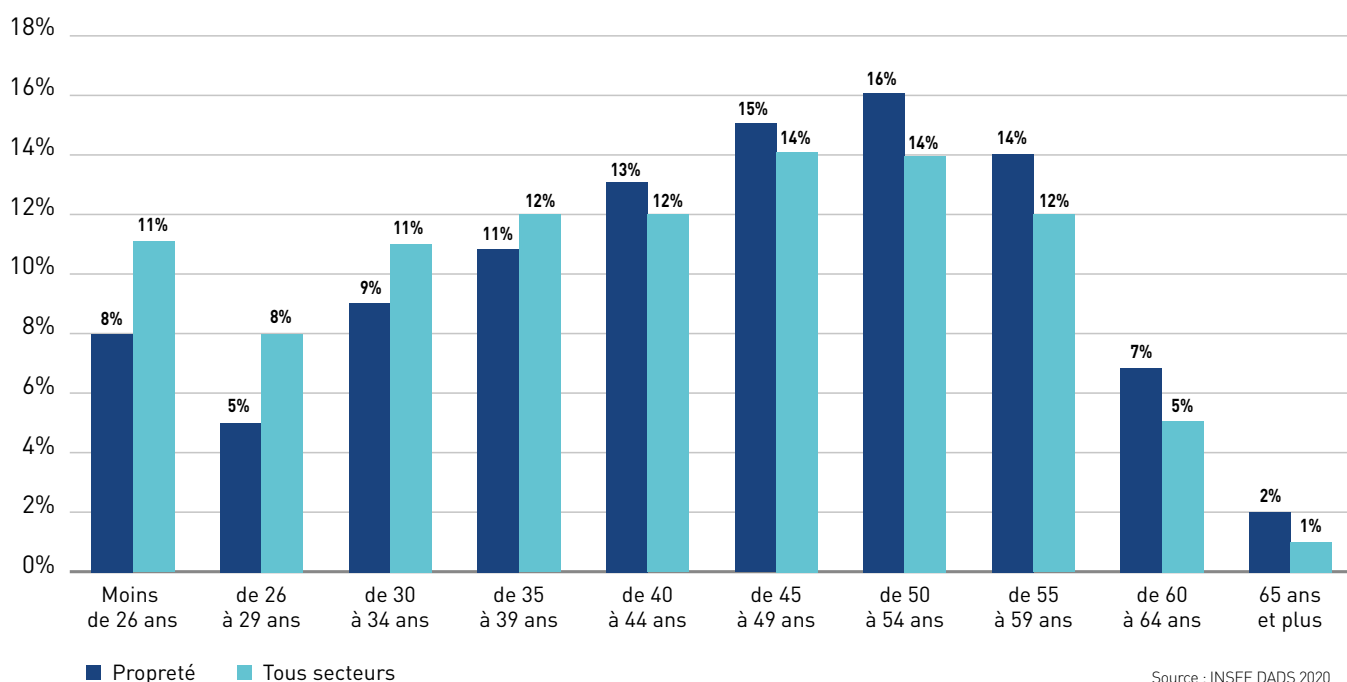
Des salariés plus âgés que dans l'ensemble des secteurs

43 ans

âge moyen propreté

39 ans

âge moyen tous secteurs



Source : INSEE DADS 2020

La population active dans le secteur est relativement plus âgée que celle de l'ensemble des secteurs. 23% des salariés de la propreté ont 55 ans ou plus ; un chiffre en augmentation de 3 points par rapport à 2017. Cette situation reflète le phénomène de vieillissement de la population française. Tous secteurs confondus, une baisse progressive de la part des jeunes est ainsi observable, tandis que la part des salariés âgés de 55 ans et plus augmente progressivement, passant de 14% en 2013 à 18% en 2020.

La répartition par âge varie selon les professions et catégories socioprofessionnelles

	Moins de 26 ans	De 26 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	55 ans et +	Total
Chefs d'entreprises et cadres	2%	12%	26%	37%	23%	100%
Professions intermédiaires	5%	17%	26%	32%	20%	100%
Employés	10%	18%	24%	28%	20%	100%
Ouvriers qualifiés	6%	17%	25%	31%	21%	100%
Ouvriers non qualifiés	7%	12%	22%	33%	26%	100%

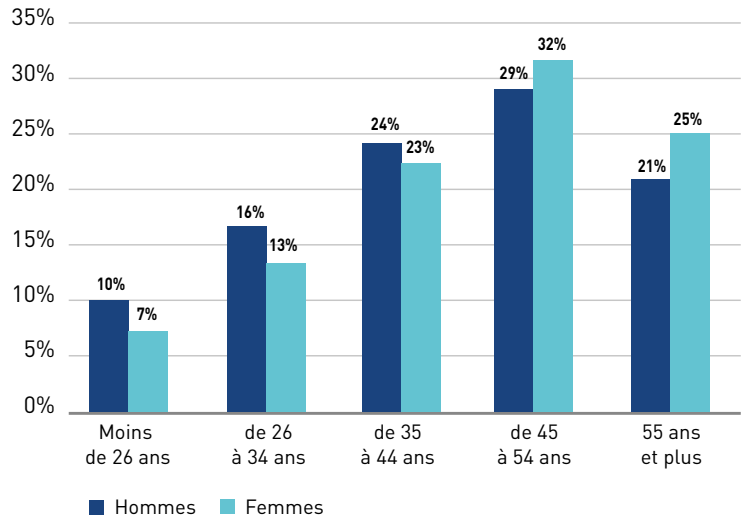
Source : INSEE DADS 2020

Dans le secteur, selon les catégories de l'INSEE, les employés, représentant les fonctions administratives, sont en moyenne les salariés les plus jeunes, 31% d'entre eux ont moins de 35 ans. A l'inverse, les ouvriers non qualifiés font partie des personnes les plus âgées avec les chefs d'entreprises et cadres.

44 ans
âge moyen des femmes

42 ans
âge moyen des hommes

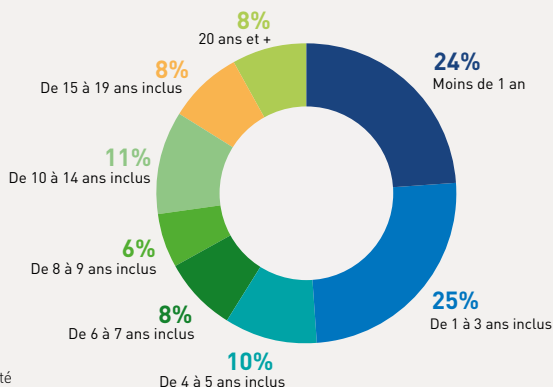
Les femmes sont proportionnellement plus âgées que les hommes



Source : INSEE DADS 2020

L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DANS LE SECTEUR

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



Source : Enquête sectorielle 2021
(exercice 2020) – Monde de la Propreté

LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS

2

LA NATURE DES EMPLOIS

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

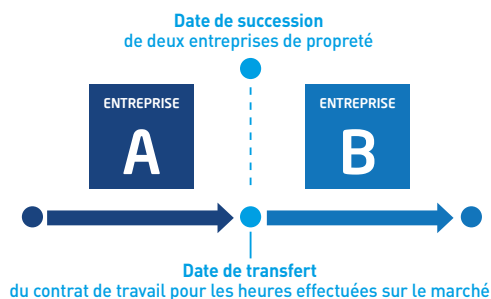
Avec 82% de CDI, les salariés dans le secteur sont en grande majorité en contrat à durée indéterminée.

Le transfert conventionnel : une garantie de l'emploi dans la branche propreté

L'Article 7 de la Convention Collective Nationale prévoit le transfert de personnel lors de la passation de marché entre l'entreprise sortante (A) et l'entreprise entrante (B). Le contrat de travail du salarié de l'entreprise A est transféré à l'entreprise B (sous conditions). Ce dispositif :

- garantit la stabilité de l'emploi des salariés et de leur rémunération globale,
- préserve l'équilibre économique de l'entreprise sortante,
- assure une main-d'œuvre déjà formée à l'entreprise entrante.

Marché
de Propreté



82%

de CDI

82,6% chez les femmes

80,1% chez les hommes

Source : INSEE DADS 2020

LA PROPRETÉ : UN SECTEUR QUI RECRUTE

62%

des dirigeants
d'entreprises
de propreté
envisagent de
recruter en 2023

La propreté fait partie des secteurs les plus dynamiques en termes d'emplois. Selon une enquête réalisée par Xerfi Specific pour le Monde de la Propreté au premier trimestre 2023, plus de 6 dirigeants d'entreprises sur 10 envisagent de recruter en 2023. La majorité des recrutements concerne des postes d'agents de service. Les entreprises recrutent en CDI, CDD, ainsi qu'en contrat d'apprentissage. Les recrutements en CDD concernent pour les 3/4 des CDD de remplacement et 1/4 sont liés à des surcroits d'activité. Cela s'explique par l'organisation structurelle du secteur et les besoins de personnel pour remplacement (congé, maladie...) afin de répondre aux exigences d'hygiène et de propreté de manière continue dans l'ensemble des environnements de vie et de travail.



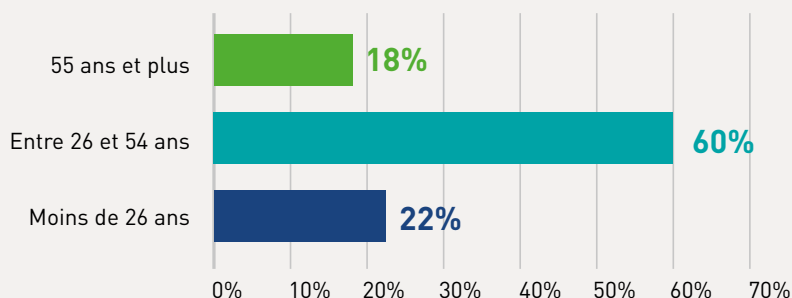
INSCRIRE LA DIVERSITÉ DANS LA CULTURE DES ENTREPRISES



Depuis plus de 25 ans, la profession s'est engagée pour développer l'emploi des travailleurs handicapés avec le soutien de l'Agefiph. Cela se traduit par une stratégie articulant professionnalisation et accompagnement des entreprises, maillage territorial des réseaux et formations des candidats en situation de handicap. Les résultats sont probants, puisque dans le secteur, le taux d'emploi des travailleurs reconnus handicapés se maintient à un niveau proche de 6% alors que la moyenne tous secteurs confondus se situe à 3,5%. Par ailleurs, la diversité étant une valeur forte pour les entreprises de propreté, les acteurs du Monde de la Propreté les accompagnent pour soutenir leur démarche et les aider à répondre aux obligations qui se renforcent : lutte contre les discriminations, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Cette offre spécifique, entièrement adaptée à l'environnement des entreprises de propreté comprend :

- > des e-learning et formations en distanciel, comme par exemple : « L'égalité professionnelle dans mon entreprise, comprendre et agir », « Comment mettre en place une politique de prévention et de traitement du harcèlement sexuel », « Les bons réflexes pour un recrutement efficace et non-discriminant »...,
- > une veille et des mises à jour régulières sur ces sujets avec la tenue de webinars,
- > des outils opérationnels sur l'index d'égalité professionnelle, un autodiagnostic et un guide de bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle, un kit de sensibilisation pour la prévention du harcèlement sexuel, des capsules handicap, des cartes interactives pour sourcer et recruter des travailleurs handicapés, un signaïre de la propreté...

Les recrutements en CDI selon l'âge

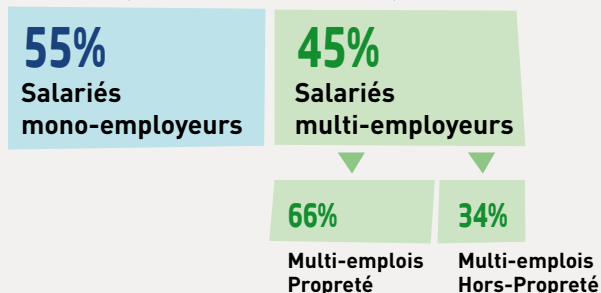


Source : Enquête sectorielle 2021 (exercice 2020) – Monde de la Propreté

PRÈS DE LA MOITIÉ DES SALARIÉS DU SECTEUR ONT PLUSIEURS EMPLOIS

De nombreux salariés du secteur cumulent leur emploi dans une entreprise de propreté avec au moins un autre emploi, que ce dernier soit dans une autre entreprise de propreté (pour 66% des cas) ou dans un autre secteur d'activité (pour 34% des cas), où l'aide à domicile et l'hôtellerie-restauration sont en tête.

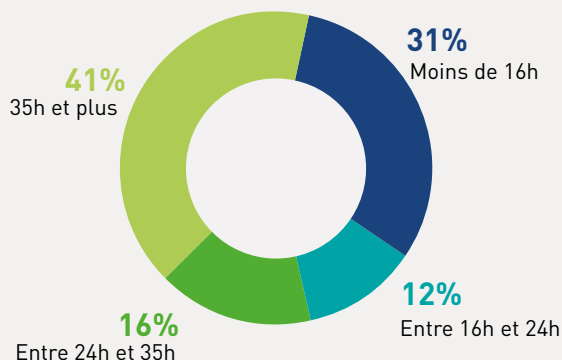
Les salariés de la propreté



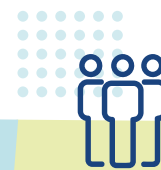
La situation de multi-emplois concerne essentiellement les agents de service et davantage les femmes que les hommes. Ceci tend à croître avec l'âge : plus l'âge des salariés augmente, plus les situations de multi-emplois sont fréquentes. Le multi-emplois est notamment une conséquence mécanique de l'Article 7 de la convention collective de la branche. 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-employeurs.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Plus de la moitié des salariés a un temps de travail hebdomadaire total de plus de 24 heures



Source : INSEE DADS - Temps de travail cumulé par personne 2020



45%

des salariés sont multi-employeurs

2,2

c'est le nombre d'emplois occupés en moyenne par salarié

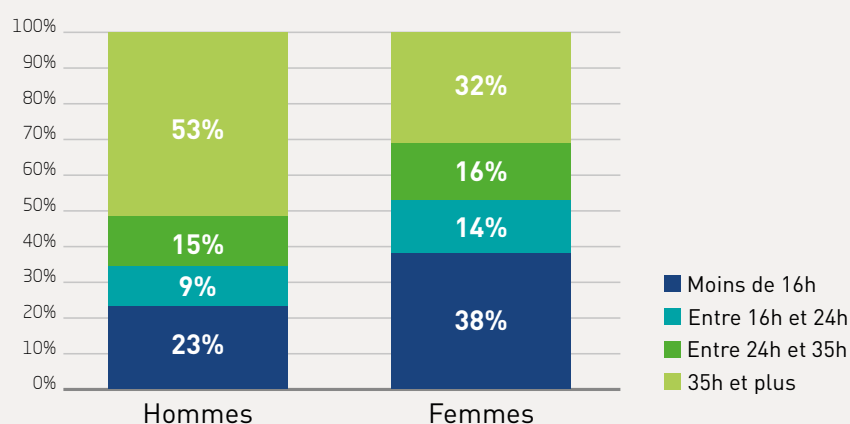
Source : INSEE DADS 2020



Le temps de travail cumulé par personne dans le secteur a été marqué par une hausse sensible sur l'année 2020. La proportion des personnes à temps plein a augmenté de 6 points, passant de 35% en 2019 à 41% en 2020. Il convient néanmoins de prendre avec précaution ces données qui concernent une année marquée par des mesures exceptionnelles prises face au covid-19. La fermeture totale ou partielle des sites d'interventions, la mise en place du dispositif d'activité partielle, ainsi que le développement de nouvelles prestations d'hygiène pourraient expliquer cette hausse du temps de travail par personne. Il faudra attendre la disponibilité des données 2021 et 2022 de l'INSEE pour confirmer cette tendance.

A noter que, compte tenu de l'importance du phénomène multi-employeurs, la mesure du temps de travail diffère suivant que l'on parle des contrats ou que l'on parle du temps de travail cumulé, tous emplois confondus. La proportion réelle de salariés à temps complet est en effet plus importante que la proportion de contrats à temps complet car l'addition des temps de travail des différents emplois permet à un certain nombre de salariés en situation de multi-emplois d'atteindre un équivalent temps plein.

Des différences hommes-femmes sur le temps de travail



Source : INSEE DADS 2020 - Temps de travail cumulé par personne

En 2020, la part des femmes à temps plein progresse de 5 points par rapport à 2019 contre 2 points pour les hommes. Mais les femmes restent proportionnellement plus nombreuses à être à temps partiel dans le secteur. 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. L'accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé par les partenaires sociaux, fixe notamment des objectifs en faveur de la mixité professionnelle. Les acteurs du Monde de la Propreté ont d'ailleurs entrepris un nombre important d'actions en ce sens.



LES RÉMUNÉRATIONS DÉPENDENT DES SITUATIONS D'EMPLOIS

Les salaires ont été revalorisés de près de 11% en deux ans dans la branche (+5,4% en 2023 et +5,5% en 2022). Le minimum conventionnel du premier échelon de la classification (ASP) est 2% plus élevé que le SMIC en date du 1^{er} juillet 2023.

Tous secteurs confondus, la hausse moyenne des minima de branche est de 4,9% entre le premier trimestre 2022 et le premier trimestre 2023

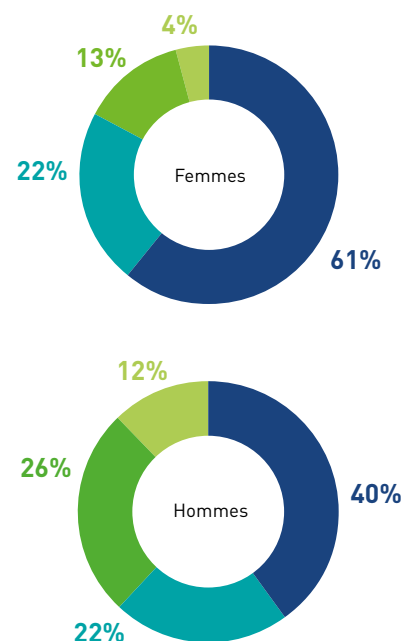
Source : Banque de France

Les différences de rémunération entre les hommes et les femmes sont liées à deux facteurs :

- > l'accès plus fréquent des hommes aux postes plus élevés dans la classification (maîtrise d'exploitation, cadres),
- > la part plus importante de femmes ayant des contrats à temps partiel (à noter que les données présentées ici, par contrat, ne prennent pas en compte le phénomène du multi-emplois et la durée de travail réelle des salariés, elles peuvent donc être potentiellement sous-estimées).

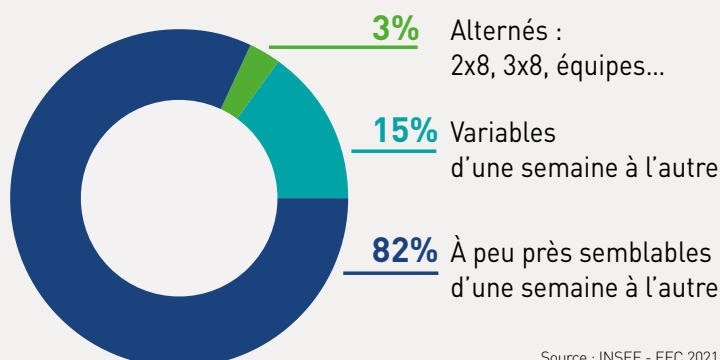
90/100

note moyenne de l'index égalité professionnelle femmes-hommes pour les entreprises de plus de 250 salariés en 2022. L'index des entreprises de propreté progresse : il a augmenté de 5 points depuis la mise en place du dispositif il y a 3 ans. Il est supérieur à la note moyenne tous secteurs confondus qui est de 86/100.



Source : AG2R DADS 2022 - 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.

L'ENJEU DE LA CONCILIATION DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS



Source : INSEE - EEC 2021

Plus de 80%
des salariés ont
des horaires fixes

LE TRAVAIL SUR DES HORAIRES ATYPIQUES RESTE UNE RÉALITÉ DANS LE SECTEUR

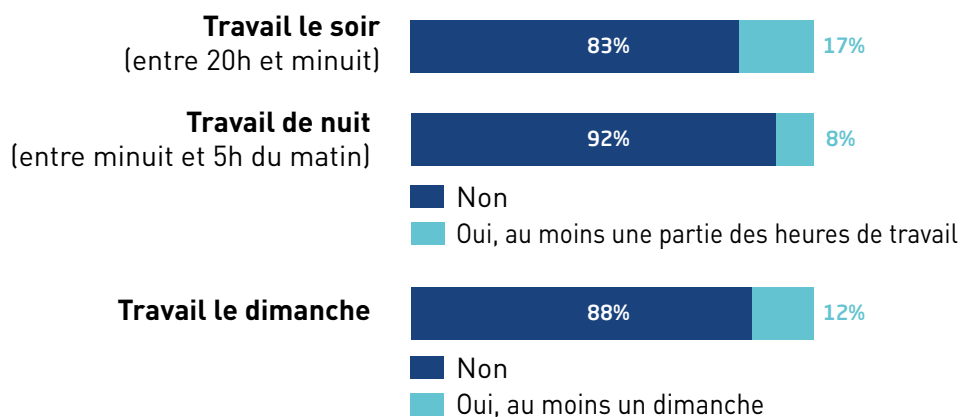


Les horaires de travail dépendent en grande partie des contraintes et exigences des clients de chaque type de site. Dans de nombreux marchés, les clients exigent que les interventions aient lieu en l'absence de leurs collaborateurs (avant 9h et/ou après 17h) et parfois de manière fractionnée (avec une coupure entre deux vacations). Les interventions dans les sites tertiaires, qui représentent plus d'un tiers 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.

Sur l'année 2022, on compte seulement 7% des marchés publics publiés ayant mentionné le travail en continu et/ou en journée dans leur appel d'offres (toutes procédures confondues).

Source Cellule des Appels d'Offres Publics - Fare Propreté

Le travail de nuit est faible



Source : INSEE - EEC 2020

En 2021, 8% des salariés ont été amenés à travailler tout ou partie de leur contrat entre minuit et 5h et 17% entre 20h et minuit. Le travail de nuit concerne une minorité de clients chez qui des interventions de propreté en continu sont nécessaires du fait de la nature de leur activité, par exemple dans l'industrie agro-alimentaire ou dans les usines avec des rythmes de production en 3/8.

11% des salariés peuvent être amenés à travailler le dimanche pour assurer la propreté dans les environnements de vie et de travail ouverts ce jour-là (hôtellerie, commerces, événementiel, divertissements, loisirs...).

70%

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

89%

des clients dont les sites sont en continu et/ou en journée ne souhaitent plus revenir à l'organisation du travail antérieure

Source : Monde de la Propreté

Des entreprises et des clients font le choix du travail en continu et/ou en journée

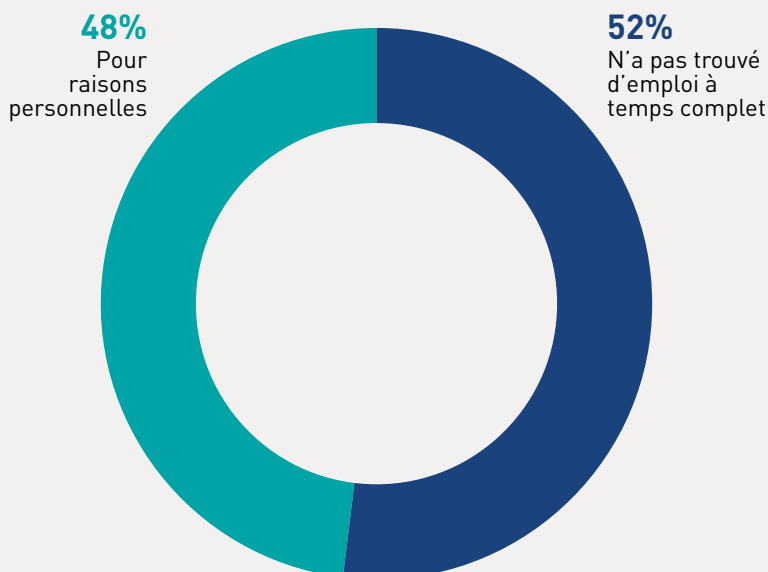
On appelle travail en continu et/ou en journée les interventions des agents de service se faisant principalement durant la journée, plutôt qu'en horaires décalés. Cette organisation permet ainsi d'assurer la continuité des temps de travail, plutôt que leur fractionnement. Cela conduit, généralement, les agents à réaliser leurs prestations de propreté en présence des usagers des locaux (collaborateurs, clients) qui bénéficient de la prestation.

ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DU TRAVAIL EN CONTINU ET/OU EN JOURNÉE



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...). Un des principaux freins au développement du travail en continu et/ou en journée est la méconnaissance des activités de propreté et la persistance d'idées reçues relatives à l'intervention des agents en présence des bénéficiaires du service. Des entreprises de propreté, des clients, des collectivités territoriales, la FEP, avec le soutien du Fare Propreté, ont décidé de travailler ensemble pour sensibiliser le plus grand nombre d'acteurs aux bienfaits de cette organisation et développer le travail en continu et/ou en journée sur leur territoire. Au programme : charte d'engagement, bonnes pratiques, expérimentations, remise de trophées... Des démarches ont été engagées dans de nombreuses métropoles : Strasbourg, Dijon, Paris, Nantes, Orléans, Toulouse, Lyon. La FEP soutient dans son livre bleu la démarche visant à inclure dans le Code de la commande publique, la systématisation d'études de faisabilité pour la mise en place du travail en continu et/ou en journée.

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



Source : INSEE - EEC 2021

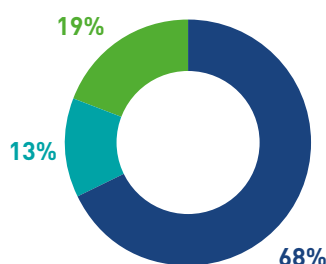
La moitié des salariés

déclare travailler à temps partiel pour des raisons personnelles

59%

des salariés à temps partiel ne souhaitent pas travailler plus

Les salariés souhaitant travailler davantage aimeraient majoritairement pouvoir le faire dans le cadre de leur emploi actuel



- Faire plus d'heures dans le cadre de son travail actuel
- Trouver un autre emploi
- N'importe quelle possibilité

Source : INSEE - EEC 2021

Si, au moment de l'embauche, la moitié des salariés à temps partiel aurait préféré trouver un emploi à temps plein, l'autre moitié déclare travailler à temps partiel pour des raisons personnelles. S'occuper de ses enfants, exercer une autre activité professionnelle, avoir du temps libre, bénéficier d'un complément de revenu... les raisons sont nombreuses et illustrent la fonction singulière et parfois complémentaire de l'emploi au sein des organisations personnelles.

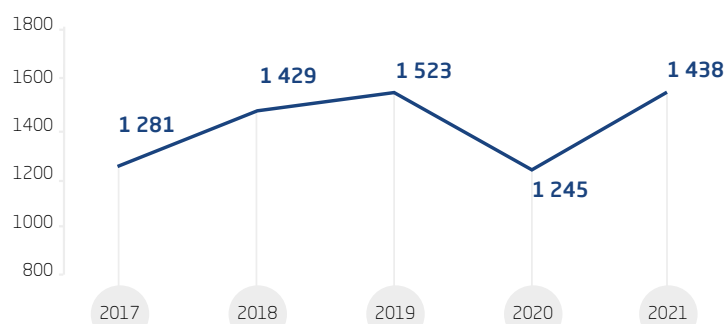
Près de 6 salariés sur 10 à temps partiel déclarent ne pas souhaiter travailler plus. Cela peut s'expliquer par le souhait de se consacrer à d'autres activités, de conserver un équilibre personnel mais cela peut aussi traduire la difficulté à trouver des solutions pour envisager de travailler davantage (garde d'enfants, temps pour la famille, loisirs, raisons de santé...).

En revanche, 41% des salariés souhaitent travailler plus avec une hausse de revenu correspondante. En moyenne, ces personnes souhaitant travailler davantage réalisent 24 h de travail par semaine et souhaiteraient atteindre l'équivalent d'un temps plein.

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DE TRAJET

Le taux collectif de cotisation dans le secteur de la propreté, calculé en fonction de la sinistralité du secteur, est en très légère hausse en 2023, à 3,98 % pour les entreprises de moins de 20 salariés relevant du régime général à compter du 1^{er} janvier alors qu'il était de 3,85% en 2022, mais il est en baisse tendancielle puisqu'il était de 4,3% en 2020.

Les maladies professionnelles sont essentiellement des troubles musculosquelettiques (TMS)



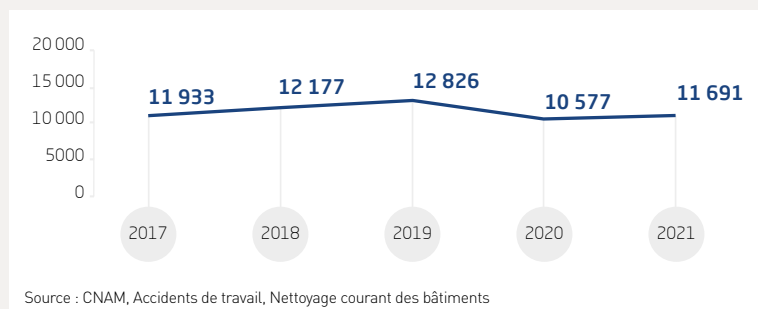
Source : CNAM

Les causes des maladies professionnelles du secteur n'ont pas changé sur la période (97% des maladies professionnelles reconnues ont pour origine des TMS), mais leur nombre a baissé de manière significative par rapport à 2019 (-5,5%). Plus largement, on observe une hausse du nombre de maladies professionnelles reconnues par la CNAM par rapport à 2020. Cependant les chiffres restent inférieurs à ceux de 2019.

A noter que les taux de fréquence ont diminué nettement par rapport à 2019. Le taux de gravité quant à lui reste relativement stable. Ceci montrant que les arrêts de travail consécutifs à des accidents ont été plus longs qu'en 2019. Le nombre de décès est de 12 dont 9 identifiés par la CNAM comme étant des malaises.

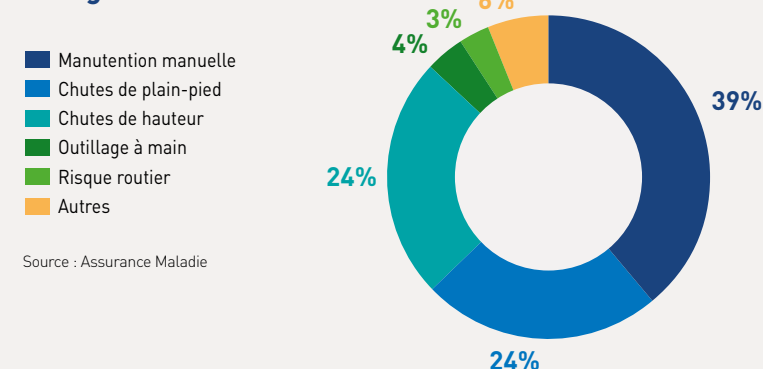
A noter qu'il n'est pas pertinent de comparer les données de sinistralité de 2021 par rapport à celles de 2020 qui ont été très modifiées par la période de chômage partiel du à la crise covid. Il est préférable de les rapporter à celles de 2019.

Les accidents de travail sont inférieurs à leurs niveaux d'avant crise



Avec la reprise de l'activité, le nombre d'accidents de travail augmente en 2021 mais reste inférieur à son niveau d'avant crise sanitaire. Entre 2019 et 2020, les accidents du travail avaient enregistré une baisse importante de -18%.

Répartition des accidents du travail suivant le risque à l'origine de l'accident

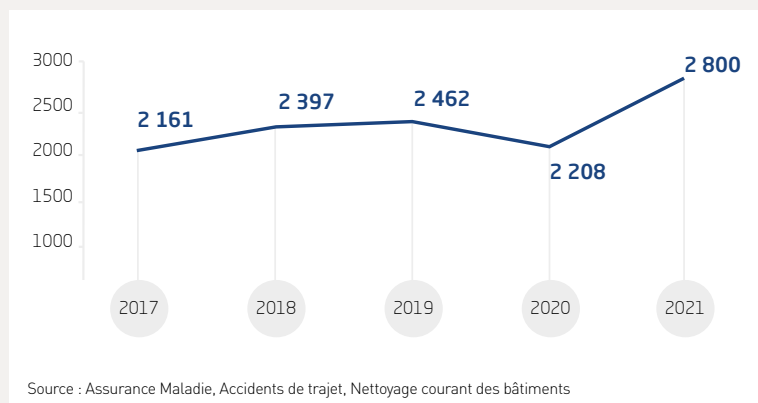


Les principales causes des accidents sont la manutention manuelle

(-2 points par rapport à 2020), les chutes de hauteur (-1 point) et les chutes de plain-pied (+3 points). La répartition des accidents de travail par âge est en corrélation avec la pyramide des âges du secteur : près de 6 cas sur 10 concernant des personnes qui ont entre 40 et 59 ans.

Les accidents de trajet constituent également un risque

Le nombre d'accidents de trajet augmente sensiblement en 2021. 6 cas sur 10 sont dus à des pertes de contrôle de véhicule et à des glissades. Il est à noter cependant que le nombre de décès liés à des accidents de travail ont baissé en 2021 par rapport à 2020 et redevient comparable à 2019 (5 décès).





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

Au-delà des textes réglementaires, la maîtrise des risques professionnels est à la fois un enjeu humain, social et économique. La fréquence des accidents de travail dans le secteur est supérieure à la moyenne nationale et les troubles musculosquelettiques (TMS) représentent 96% des maladies professionnelles. Pour répondre à ces enjeux, le Monde de la Propreté a mis en place un programme national de prévention des TMS qui a pour grands objectifs de développer la performance globale de l'entreprise, acquérir une compétence de prévention et agir auprès des donneurs d'ordres et concepteurs de bâtiment, notamment à travers un guide dédié à la conception de bâtiments adaptés à l'exercice du métier d'agent de propreté. Depuis son lancement en 2010, plus de 700 entreprises se sont engagées dans la démarche de prévention des risques professionnels (plus de 1000 animateurs prévention TMS formés et certifiés). En consolidant l'ensemble des plans d'actions issus de ces formations, la profession a mis à disposition de toutes les entreprises du secteur, une synthèse de ces actions de prévention par typologie de chantier (tertiaire, immeuble d'habitation, école, hôtellerie...), un outil pour le choix du matériel et deux supports à destination des personnes en charge du démarrage des chantiers ou de leur cotation afin de mieux prendre en compte les éléments qui pourraient devenir des causes d'apparition des TMS. Ce bilan des plans d'action montre une implication quasi-systématique des clients dans la démarche de prévention des TMS et une diversité d'actions au-delà du champ « technique » (organisation, management, formation). Par ailleurs, ce sont près de 8 700 salariés (agents, chefs d'équipe) qui ont suivi et ont obtenu une certification Acteur Prévention Secours (APS) Propreté.

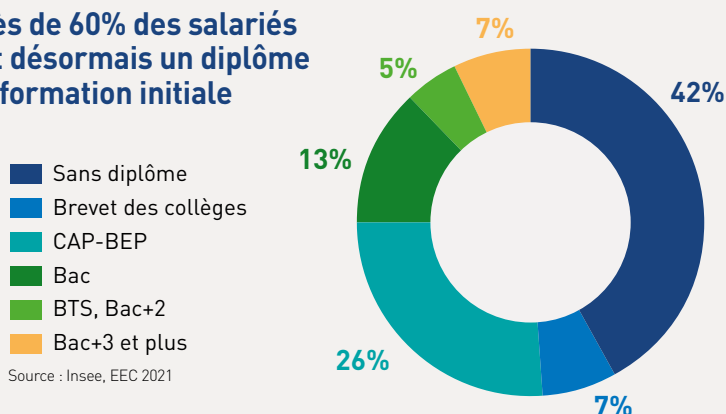
Le Monde de la Propreté met aussi à disposition des entreprises divers outils en ligne, destinés à aider, notamment les TPE/PME, à concevoir, déployer et animer au quotidien leur politique Santé & et Sécurité au Travail :

- > un ensemble d'outils pour l'analyse et la prévention des risques professionnels (fiches d'évaluation des principaux risques dans le secteur, DUERP, PAP, PDP),
- > un diagnostic des bonnes pratiques de management de la S&ST, facilitant la conception et le pilotage au quotidien d'une politique S&ST en lien avec toutes les fonctions (commercial, achats, RH...),
- > une offre de formation en ligne spécifique S&ST Propreté en parfaite adéquation avec ces outils se composant de 4 modules thématiques, en distanciel, comportant chacun un atelier collectif avec des apports, des échanges entre pairs et une mise en pratique immédiate ainsi qu'un entretien individuel de conseil personnalisé pour soutenir la mise en pratique.

En février 2022, la recommandation CNAM R 514 nettoyage des dalles vinyles amiantées a été publiée. Dès la fin de l'année 2021 le Monde de la Propreté a mis en place un partenariat avec l'APAVE afin de proposer aux entreprises de propreté de former leurs salariés à l'amiante. Ainsi les formations amiante sous-section 4 encadrants et opérateurs sont proposées dans 10 centres de formation répartis sur le territoire et financées par le Fare Propreté.

LA FORMATION INITIALE, LA FORMATION EN ALTERNANCE ET LA FORMATION CONTINUE

**Près de 60% des salariés
ont désormais un diplôme
de formation initiale**



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 de 42% 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.

Une filière initiale diplômante et certifiante : diplômes, titre professionnel, Titres à Finalité Professionnelle (TFP) et Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

La filière diplômante, qui s'articule autour de diplômes, titres professionnels, TFP et CQP, est accessible en formation initiale pour les jeunes via les lycées professionnels, en alternance et en formation continue via le réseau des centres INHNI et les organismes de formation habilités.

Pour accompagner les alternants de moins de 26 ans préparant l'un des diplômes de la filière, 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 notamment des aides au permis de conduire ou des solutions d'hébergement.

- > 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 marketing des Entreprises de Services (TCN7)

- > TFP/CQP Agent Machiniste
- > TFP/CQP Agent d'Entretien et de Rénovation
- > TFP/CQP Chef d'Équipe
- > CQP Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur (LV),
- > CQP Chef d'équipe en propreté (CE),
- > CQP Chef d'équipe en propreté et en maintenance multi-techniques immobilière (CEPMI),
- > CQP Chef de site(s),
- > CQP Responsable de secteur.

**Près de
5 000 jeunes**

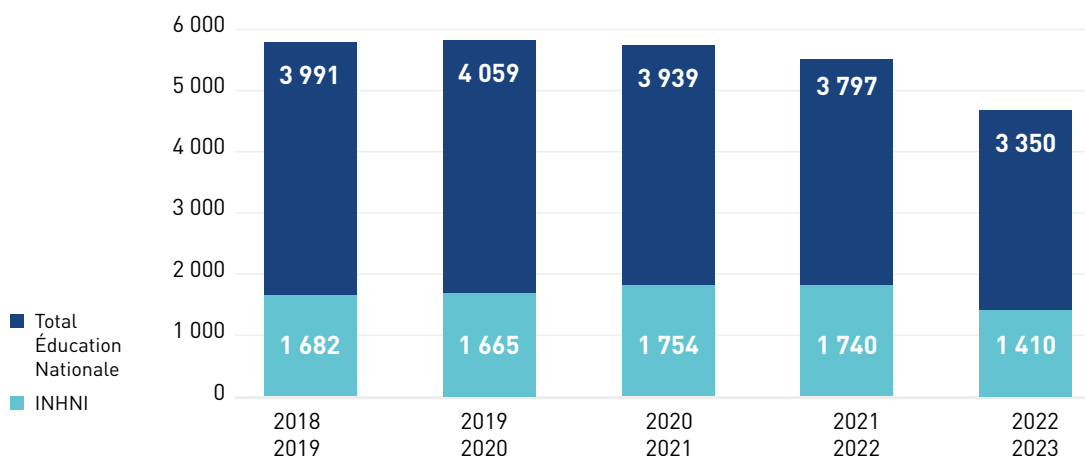
**en formation initiale
dans les métiers
de la propreté**



8 centres INHNI préparant ces diplômes et titres sont répartis sur l'ensemble du territoire.



La filière de formation initiale de la propreté via les établissements INHNI (apprentissage) et les lycées professionnels compte près de 5 000 jeunes pour la rentrée 2022/2023



Source : Monde de la Propreté

La profession constate une baisse de la rentrée des apprentis dans ses métiers, c'est pourquoi la fédération a mis en place un plan d'attractivité afin de valoriser les formations proposées et les métiers de la propreté et présenter l'ensemble des opportunités des évolutions au sein du secteur.



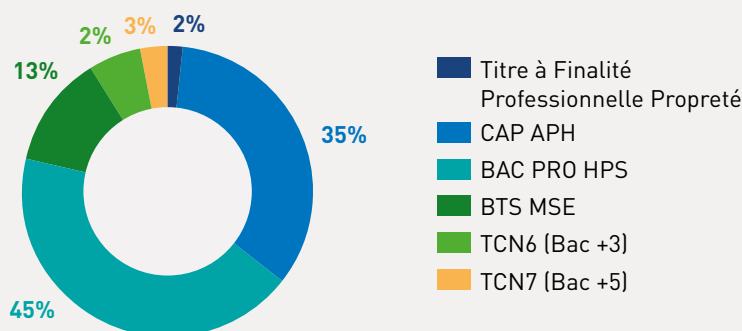
FAIRE CONNAÎTRE ET VALORISER LES EMPLOIS DU SECTEUR



Afin d'inciter les jeunes et adultes demandeurs d'emploi à intégrer le secteur, les acteurs du Monde de la Propreté réalisent différentes actions : participation à des salons d'information et d'orientation régionaux et nationaux, réalisation d'informations collectives auprès de publics en recherche d'emploi, démonstrations. Les jeunes en formation font aussi rayonner la profession lors de leur participation à des événements d'envergure comme les Worldskills et des concours tels que « le Meilleur apprenti de France ».

La communication digitale constitue un canal incontournable d'information des jeunes et des adultes. Cette présence digitale est renforcée par des publications régulières sur les sites internet et réseaux sociaux de partenaires.

La répartition des effectifs de la filière de formation initiale



Source : Monde de la Propreté

Les contrats en alternance dans le secteur

En 2022, 3 287 contrats d'apprentissage et 3 536 contrats de professionnalisation ont été signés dans les entreprises du secteur et dans les GEIQ Propreté*.

*Pour répondre aux difficultés de recrutement et faciliter l'insertion durable, plus de 500 entreprises de propreté de toutes tailles pilotent ensemble les 10 Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ Propreté) qui interviennent sur 40 bassins d'activité (plus de 1 400 contrats de professionnalisation conclus en 2022).

Plus de **6 800 contrats en alternance** au sein des entreprises de propreté

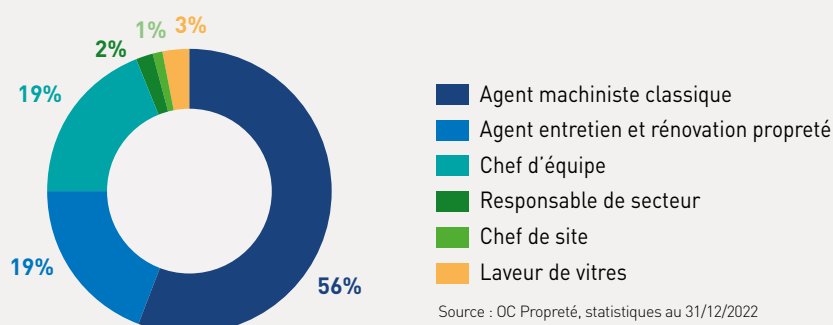
Source : Données AKTO 2022

Des certifications métier pour professionnaliser les salariés du secteur

En plus de la filière des CQP/TFP, la profession compte aussi d'autres certifications – portées par l'OC Propreté – telles que les Certificats Acteur Prévention Secours (Agent, Chef d'équipe) ou la certification animateur Prévention TMS qui permettent le développement des compétences des salariés sur les aspects de santé et sécurité au travail.

37 455 CQP délivrés depuis 2007

Le CQP agent machiniste classique est le plus demandé



Source : OC Propreté, statistiques au 31/12/2022

Les femmes représentent 54%

des candidats aux CQP

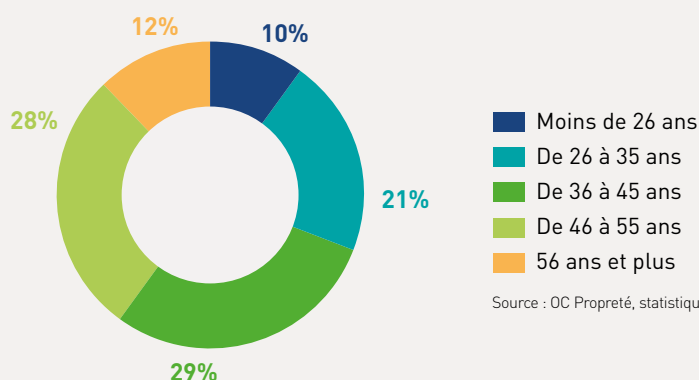
Les CQP d'agent machiniste et d'agent d'entretien attirent presque autant d'hommes que de femmes. Celui de chef d'équipe accueille une majorité de femmes tandis que celui de laveur de vitres compte 96% d'hommes dans ses effectifs.



Des CQP pour les encadrants opérationnels

Afin de permettre aux entreprises de disposer d'encadrants formés et opérationnels, le secteur a mis en place un CQP responsable de secteur, ainsi qu'un CQP à destination des chefs de site ou futurs chefs de site qui leur permet de développer leurs capacités à manager leurs collaborateurs, organiser les chantiers et entretenir la relation client au quotidien. Ce CQP pour les chefs de site fait l'objet d'une démarche d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La formation pour l'obtention de ce CQP est réalisée par l'INHNI.

Toutes les tranches d'âges sont bien représentées parmi les candidats aux CQP/TFP



Source : OC Propreté, statistiques au 31/12/2022



RENFORCER LA MAÎTRISE DES COMPÉTENCES CLÉS DES SALARIÉS



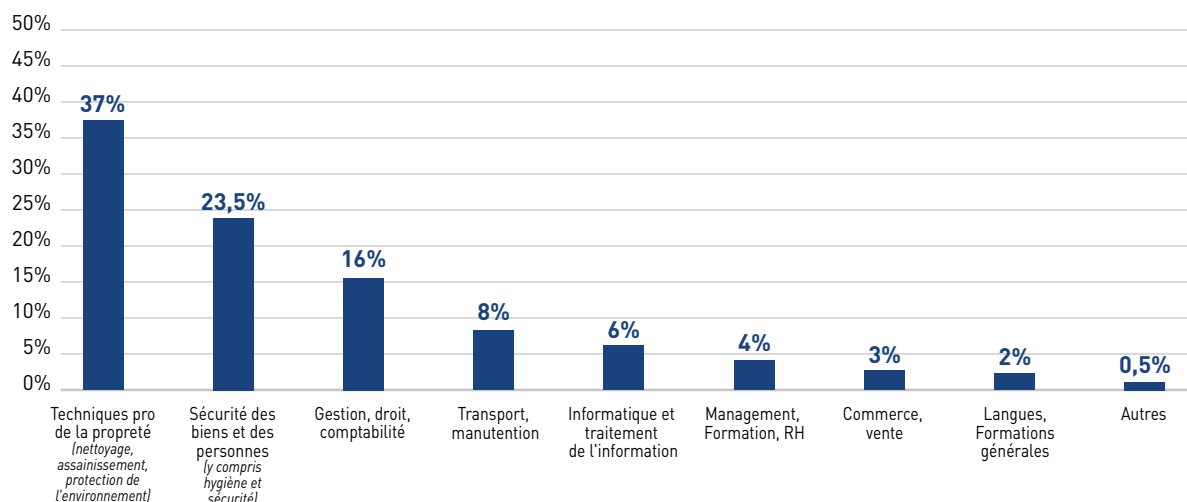
Depuis près de 20 ans, la branche s'est engagée pour la maîtrise des savoirs de base et dans la lutte contre l'illettrisme. Cette politique a pour objectif l'intégration de personnes peu qualifiées puis leur inscription dans un processus de professionnalisation. Elle permet également de développer les compétences des salariés en place et de 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. Afin de garantir l'acquisition des compétences clés de la Propreté, il 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 » (MCCP) qui garantit l'acquisition des compétences clés de la propreté
- > le nouveau certificat professionnel CléA adapté aux métiers de la Propreté.

Plus de 5 300 candidats ont préparé la certification MCCP depuis 2012, année de lancement de ce dispositif (taux de réussite moyen : 71%)

ENVIRON 55 000 STAGIAIRES EN FORMATION CONTINUE EN 2022

Les « techniques métiers » restent les formations les plus mises en œuvre par les entreprises

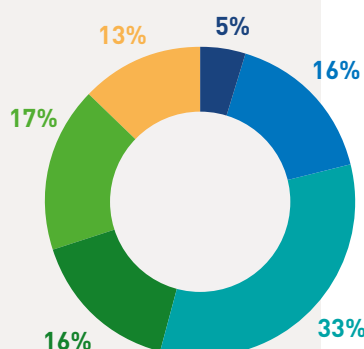
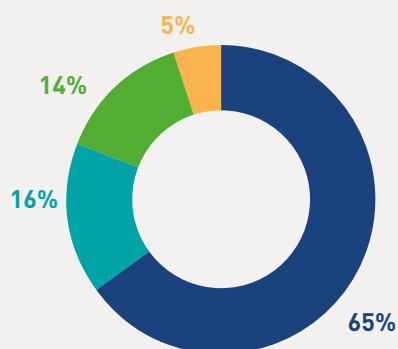


Source : AKTO 2022



2/3 des stagiaires sont des agents de service

46 % des stagiaires ont plus de 45 ans



■ Moins de 25 ans
 ■ de 25 à 34 ans
 ■ de 35 à 44 ans
 ■ de 45 à 50 ans
 ■ de 51 à 55 ans
 ■ 56 ans et plus

■ Agent de service
 ■ Employé
 ■ Agent de maîtrise et professions intermédiaires
 ■ Cadre

Source : AKTO

ANNEXE

MÉTHODOLOGIQUE

• LES ANNÉES DE RÉFÉRENCE

Ce document présente les données les plus à jour possible à la date de sa parution. Certaines sources permettent de donner des résultats pour 2022, tandis que d'autres sources publiques correspondent à l'année 2021 ou 2020. 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 : ESANE, DADS, REE-SIRENE, Indice des prix, EEC (Enquête Emploi en Continu)
- > Banque de France
- > UNEDIC
- > URSSAF – ACOSS
- > Assurance Maladie

• LES SOURCES DE BRANCHE

- > GIE Monde de la Propreté, FEP, Fare Propreté, INHNI (organisme de formation), OC Propreté
- > AKTO (Opérateur de Compétences, OPCO), Observatoire des métiers et des qualifications
- > AG2R : organisme de prévoyance de la Branche

• LA GRANDE ENQUÊTE SECTORIELLE BISANNUELLE

Cette édition présente les résultats de la dernière grande enquête sectorielle réalisée en 2021 sur l'exercice 2020. La prochaine enquête sera réalisée au cours de l'année 2023. 273 entreprises ont répondu à l'enquête. Elles sont de toutes tailles, de toutes localisations géographiques et représentent 133 643 salariés. Afin de tendre vers une représentativité des caractéristiques socio-économiques du secteur, les données de l'enquête ont été redressées selon le chiffre d'affaires et le nombre de salariés.

