

LA PROPLETE

Chiffres-clés

Précautions de lecture :

Le périmètre de ce diagnostic correspond à celui de la branche « Fédération Entreprises de Propreté » et de l'OPCA Transport et services qui s'appuie sur l'ensemble des activités de propreté dans tous les lieux (bureaux, grandes surfaces, collectivités, ...), à l'exception du nettoyage à domicile et du nettoyage urbain.

Ce périmètre ne correspond pas à celui utilisé par la DARES dont les travaux alimentent cependant la réflexion prospective sur le secteur. Les métiers sont classés par la DARES dans le domaine T : métiers de services aux particuliers et aux collectivités.

Au niveau national¹

43 530 entreprises (avec les auto-entrepreneurs) dont près de 12 000 ont au moins 1 salarié

80% des entreprises (hors auto-entrepreneurs) ont moins de 20 salariés

13 milliards d'€ de Chiffre d'Affaires

2/3 de femmes

Près de ½ million d'emplois (près de 90 000 emplois créés en 10 ans)

83% de CDI

Plus de 1/3 des salariés travaillent dans plusieurs entreprises

En région Occitanie

Nombre d'établissements en 2015² (soit les unités de production et non des entreprises - sièges sociaux-) : 1 198 vs 13 830 au niveau national, soit 8.7%. Une augmentation de 4% du nombre d'établissements de propreté depuis 2010 contre une diminution de 1% tous secteurs confondus.

Salariés du secteur de la propreté en 2015 : 30 936 vs 485 288 au niveau national, soit 6.4%. Une augmentation de 12% du nombre de salariés de la propreté depuis 2010 contre une augmentation de 2% tous secteurs confondus.

Activité en croissance modérée mais régulière.

¹ Principaux repères - Édition 2017 du Fare Propreté, www.monde-proprete.com

² Source : ACOSS 2015

Le volume d'activité augmente en moyenne de plus de 2 % par an, soit supérieur à la croissance économique globale ; néanmoins les marges des entreprises restent très limitées, marché très concurrentiel dominé par les prix.

La dynamique d'externalisation étant toujours d'actualité, le nombre d'acteurs sur le marché augmente également.

Beaucoup d'entreprises artisanales et de TPE (68 % des établissements ont moins de 10 salariés), mais 43% des salariés sont dans des établissements entre 100 et 500 salariés (contre 19% dans la moyenne nationale).

En revanche, seulement 11% des salariés sont dans des établissements de plus de 500 salariés, contre 50% en moyenne nationale : Beaucoup de PME donc, mais peu de grandes entreprises régionales de propreté.

Pas ou peu de variation d'activités selon les territoires, excepté pour les entreprises qui interviennent auprès d'activités saisonnières (hôtellerie, tourisme, montagne...), sinon difficilement identifiable.

Forte vocation d'insertion, faible niveau relatif de formation initiale par rapport à d'autres secteurs.

Forte propension dans le secteur à l'évolution interne : beaucoup de chefs de secteur étaient auparavant agents de propreté.

2 principaux enjeux

Des évolutions qui impactent les organisations du travail

Robotisation, numérique, diversification des besoins client, attentes nouvelles, développement durable, gestion du tri (décret du 10/03/2016 sur la prévention et la gestion du tri des déchets), développement de nouveaux services et services intégrés, développement du travail en journée et en continu etc.

Le numérique influence également la communication, les process d'évaluation et de reporting.

Le télétravail augmente le nombre d'interventions en présence des bénéficiaires

Engagement de la branche en faveur d'un développement plus durable (conditions d'emplois, mobilité pour les salariés multi-employeurs, produits d'entretien utilisés, économie d'énergie, gestion des déchets...).

Le développement de la Silver économie pourra potentiellement influencer le développement des activités, dans une perspective d'offre de services orientée vers l'attention et le soin de l'autre.

Difficultés de recrutement liées à l'attractivité des métiers

Image et représentation sociale négative liées au nettoyage, particulièrement auprès des jeunes, qui sont nettement sous-représentés (7,9% de moins de 26 ans vs 12,2% tous secteurs confondus).

A l'inverse : 19,2% de 55 ans et plus vs 14,9% tous secteurs confondus

Pour améliorer l'attractivité des métiers : assurer une meilleure qualité des prestations fournies, s'adapter aux évolutions technologiques et aux exigences croissantes en

matière d'hygiène, de sécurité ou de développement durable, élever les niveaux de qualification des agents.

Frein à l'investissement à long terme dans la formation

L'article 7 de la convention collective qui permet le transfert de personnel en cas de passation de marché et favorise le multi-emploi.

Les besoins en compétences

1 - Zoom sur les métiers porteurs en Occitanie en 2017³

Besoins en recrutement importants à moyen terme (3 à 5 ans) et difficultés de recrutement. Recherche croissante de profils avec capacités relationnelles, « sens du service » en plus des savoir-faire techniques, la discipline, la réactivité.

6015 projets de recrutement d'agent d'entretien des locaux, dont 33.2% jugés difficiles. Les saisonniers représentent 35.6% de ces projets.

1610 projets de recrutement d'agent des services hospitaliers, dont 21.7% jugés difficiles. Les saisonniers représentent 46.3% de ces projets.

5810 projets de recrutement d'aides à domicile et aides ménagères, dont 66.2% jugés difficiles. Les saisonniers représentent 30.7% de ces projets.

2629 projets de recrutement d'employés de maison et personnels de ménage, dont 50.5% jugés difficiles. Les saisonniers représentent 36.3% de ces projets.

2 - Les perspectives de recrutement au niveau à l'horizon 2022⁴

Les métiers d'employé de maison et d'agent d'entretien compteraient une proportion importante de postes à pourvoir pour pallier les cessations d'activité, ces deux métiers ayant une moyenne d'âge élevée (la moitié des employés de maison a plus de 51 ans).

Dans le scénario central, sur la période 2012-2022, 387 000 postes d'agents d'entretien seraient à pourvoir, dont 375 000 pour remplacer des départs en fin de carrière et 12 000 pour répondre à des créations nettes d'emplois.

A l'inverse le nombre d'agents de service pourrait notamment se réduire dans la fonction publique, au regard de la rationalisation des surfaces de bureaux ou, pour les agents des services hospitaliers, d'une concentration de l'offre hospitalière s'accompagnant d'une réduction du nombre de lits.

3 - Les compétences

Des savoir-faire techniques et savoir être (ex : endurance physique, organisation, méthodologie, autonomie, responsabilité (clés, codes et pass)

Capacité à utiliser les nouvelles technologies de communications et appareils

Polyvalence, approche services, relation clients

³ Source : Enquête BMO 2017 Occitanie – Pôle Emploi

⁴ France Stratégie/DARES 2015