

Le secteur de la propreté

Représenté tant par des grandes entreprises à dimensions internationales, nationales, régionales que par un réseau de proximité de TPE/PME et caractérisé par une forte intensité de main d'œuvre non-délocalisable, le secteur de la propreté est aujourd'hui un intégrateur économique territorial et social durable. Les professionnels de propreté interviennent dans tous les lieux accueillant le public (transports, bureaux, industries, hôpitaux, établissements scolaires etc..) et la propreté de ces lieux est perçue comme essentielle à l'efficacité de l'activité, à l'hygiène et au bien-être des usagers.

Chiffres clés (France)

- 16 000 entreprises
- 18 Mds d'€ de chiffre d'affaires
- 570 000 emplois (plus de 110 000 créés en 10 ans)
- 81% d'emplois en CDI

LES ENJEUX

Organisation patronale représentative du secteur depuis 1966, la **Fédération des Entreprises de Propreté, d'Hygiène et Services Associés (FEP)** milite et s'engage pour promouvoir et défendre le secteur, animer le dialogue social et apporter aux entreprises une expertise technique, juridique et sociale pour gagner en efficacité. Présente sur l'ensemble du territoire via ses 9 chambres patronales, la FEP déploie la politique du secteur et représente la profession auprès des pouvoirs publics locaux. Elle agit également au niveau européen en participant aux travaux de l'EFCI (European Federation of Cleaning Industry) pour défendre les grands principes de la politique sociale professionnelle.

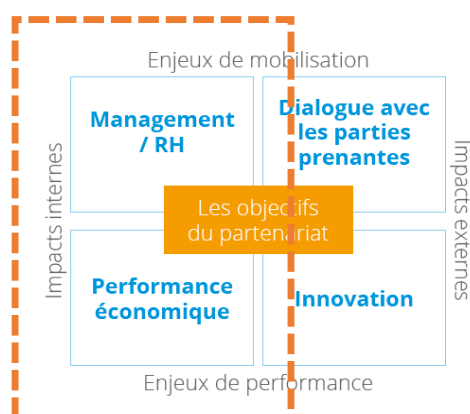
Investie sur les grands enjeux de la société, la FEP encourage ses adhérents à contribuer à l'atteinte des Objectifs du Développement Durable (ODD) au travers des 3 axes stratégiques :

- Agir pour améliorer les **conditions de travail** et la **qualité de vie** des femmes et des hommes du secteur ;
- Agir pour un **environnement préservé** ;
- Agir pour **satisfaire les clients**, améliorer le quotidien des usagers et faire connaître la contribution de la profession aux enjeux de la société.

Cette démarche de réunir les acteurs autour de la profession est rendue d'autant plus nécessaire par les spécificités des contrats de travail, comme la clause du *transfert conventionnel* (maintien du salarié sur site en cas de changement d'entreprise) ou des *contrats multi-employeurs*.

« Si on veut avoir une vraie politique de la préservation de la santé ou de l'environnement par la formation des salariés sur les écogestes, on est obligé d'aller dans le même sens et d'avoir cette approche collective au niveau des entreprises » - Véronique VANSTEENE, chef de projet RSE chez FARE Propreté.

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE PARTENARIALE



- **Management / RH** : renforcer l'attractivité du métier par l'amélioration des conditions de travail ; le recrutement, la formation et la qualification des personnes ; l'aide et le soutien des jeunes alternants
- **Performance économique** : développer la compétitivité des entreprises par la valorisation des prestations, l'amélioration de l'impact sur l'environnement et la réponse aux besoins de la société

Le dialogue avec les parties prenantes et l'innovation peuvent être qualifiés comme outils pour arriver à ces objectifs prioritaires (dialogue avec les Instituts Représentatives du Personnel et les structures de demandeurs d'emploi ; **innovation servicielle, technique, sociale et environnementale** pour donner plus de valeur ajoutée aux clients).

Depuis plus de 15 ans, la FEP accompagne les entreprises de propreté sur les grandes problématiques environnementales, sociales et sociétales.

En **2008**, le premier programme du développement durable est publié, comprenant une liste de 52 actions identifiées comme les axes de progrès pour les entreprises et reprenant les enjeux du Grenelle de l'environnement. Animées par une volonté commune d'avancer, les entreprises ont décidé de mettre des moyens en commun via le fond d'innovation pour le développement économique et social des entreprises de propreté, le **FARE Propreté** qui construit et pilote aujourd'hui des actions concrètes sur plusieurs thématiques : *RSE, santé et sécurité au travail, diversité, insertion par l'économie*.

Des organismes d'expertise technique, de formation et de qualification de la branche, sont aussi associés à cette démarche (*GEIQ Propreté, OC Propreté, QUALIPROPRE, CTIP Conseil, INHNI*). Tous ces acteurs, réunis depuis 2013 sous la bannière « **Le Monde de la Propreté** », travaillent en bonne coordination pour renforcer le développement et l'impact positif du secteur.

Sur les territoires, le Monde de la Propreté se décline dans **9 Maisons de la Propreté**, qui regroupent les opérateurs du secteur dans un lieu commun.

En **2018**, l'enquête sur les dynamiques RSE des entreprises de propreté a permis de faire le point sur la contribution du secteur à l'atteinte des objectifs durables et d'adapter une nouvelle stratégie RSE. A la suite de cette enquête, le [référentiel RSE des entreprises de propreté](#) est publié en **2020**.



CATEGORIES DE PARTENARIATS MISES EN ŒUVRE



**Pratiques
Responsables**



**Coopération
économique**



**Innovation
partenariale**



Mécénat

Pratiques responsables :

⇒ Améliorer les conditions de travail :

- Depuis **2010**, une démarche d'accompagnement sur la prévention du risque de troubles musculosquelettiques (TMS), menée en partenariat avec le CNAM et l'appui technique de l'INRS
- Depuis **2016**, le dispositif SS1T, outil en ligne pour accompagner les entreprises à concevoir, déployer et animer au quotidien leur politique Santé et Sécurité au travail
- Depuis **10 ans**, de multiples actions pour développer le travail en continu et/ou en journée (ateliers et formations pour les agents de propreté, sensibilisation des décideurs publics, clause type pour la mise en œuvre à intégrer dans les appels d'offres)

⇒ Favoriser la diversité et l'inclusion :

- Depuis **25 ans**, en partenariats avec l'Agefiph, le secteur de la propreté est engagé pour développer l'emploi des travailleurs handicapés
- Depuis **2019**, une offre de service est mise à disposition de l'ensemble des entreprises sur les démarches de non-discrimination et d'égalité professionnelle.

⇒ Limiter les impacts des prestations de propreté sur l'environnement :

- Promotion des **Ecogestes du quotidien**, un outil ludique pour sensibiliser les agents de propreté
- Apport d'expertise sur l'hygiène et la propreté (étude sur la désinfection raisonnée en sortie de crise sanitaire, étude sur la transmission manuportée de maladies communautaires avec l'Institut de Recherche Microbiologique de Mitry-Mory et l'INRS), parcours de formation Référent Prévention des Risques épidémiologiques
- Accompagnement des entreprises pour une **mobilité durable** (recherche de solutions, kits d'information sur les étapes-clefs du projet de mobilité, parcours de formation en distanciel, outil « *calcullette* » pour mesurer l'impact

⇒ **Promouvoir un achat de propreté efficace et responsable :**

- Outil en ligne [achat-propreté](#) comprenant des ressources pour accompagner les entreprises dans les démarches commerciales : un guide sur les phases de consultation et d'achat, des exemples de clauses et articles types pour les consultations/appels d'offres et une foire aux questions
- Certificats de qualification *Qualipropre* pour tisser un lien de confiance et une relation commerciale pérenne entre les entreprises de propreté et les clients. Cette qualification apporte un certain nombre de garanties et atteste de la capacité juridique, financière, technique et professionnelle à réaliser la prestation
- Une [Charte d'engagements](#) « pour un achat de propreté efficace et responsable » signée entre le Conseil National des Achats (CNA), l'ARSEG Associations des Directeurs de l'Environnement et du Travail) et la FEP

Innovation sociétale

⇒ Contribution à l'insertion via les **Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)**

- Collectifs créés et pilotés par les entreprises, les GEIQ Propreté parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi pour répondre à leurs besoins de recrutement en organisant des parcours d'insertion et de qualification
- Implantés sur 40 bassins d'activité, les GEIQ Propreté proposent aux demandeurs d'emploi des parcours rémunérés de minimum 6 mois et accompagnent une insertion durable de ces nouveaux salariés.

Mécénat

⇒ Soutien aux apprentis en CFA et aux jeunes de moins de 26 ans en parcours GEIQ via le **Fond d'Aide aux Jeunes en Alternance (FAJA)**

- Améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes en apportant des éléments de réponse à leurs difficultés sociales et financières
- Aides à l'hébergement pour favoriser la mobilité des jeunes de zones géographiques éloignées
- Financement des permis de conduire par le Fare Propreté pour sécuriser le parcours professionnel

ZOOM SUR UN PROGRAMME D' ACTIONS ENGAGEES

Illustration de la catégorie de partenariat Pratiques Responsables, l'élaboration du **Référentiel RSE** est perçue comme le programme le plus « fédérateur » de l'engagement des entreprises et de l'offre des organismes de développement proposé par les organismes partenaires.

CONTENU DU PROGRAMME

- 18 engagements autour de 4 thèmes de la RSE : vision et gouvernance, ressources humaines et engagement social, engagement environnemental, engagement sociétal) ; une grille de maturité comprenant 4 niveaux de progression
- 1 offre d'accompagnement des entreprises (formation action RSE de 6 à 8 mois, 9 Clubs RSE Régionaux RSE pour progresser ensemble sur le territoire)
- 3 dispositifs d'évaluation en partenariat avec AFNOR Certification pour les entreprises qui souhaitent attester et valoriser leur engagement (auto-évaluation en ligne sur [acesia.afnor.org](#), évaluation contrôlée et l'attribution du label « Engagé RSE »)

MOYENS MIS EN ŒUVRE

- Une dizaine d'entreprises de toutes tailles mises autour de la table ;
- 180 parties prenantes consultées pour la relecture du Référentiel
- Attestation par AFNOR Certification, en cohérence avec les lignes directrices sur la norme ISO 26000

RESULTATS SUR LES ACTIONS ENGAGEES

- 54% des entreprises de propreté engagées en RSE
- Le score du secteur en matière de RSE : 51/100 pour les entreprises engagées dans les démarches de progrès proposées par les organismes du secteur (chiffre issu de la moyenne des 121 auto-déclarations sur la plateforme ACESIA) et 38/100 pour les entreprises (chiffre issu de la grande enquête sectorielle 2021 portant sur l'exercice 2020- 273 entreprises réponses)
- 11 sessions de formations organisées en 2021 avec participation de 110 entreprises
- 200 entreprises impliquées dans les Clubs RSE avec 40 réunions organisées dans les territoires

IMPACT DE LA POLITIQUE PARTENARIALE SUR L'ECOSYSTEME

Les impacts de la politique partenariale peuvent être évalués à travers les effets sur la performance, l'innovation et la confiance renforcée auprès de l'écosystème, dont voici quelques exemples.

LES EFFETS SUR ...

La performance :

- En termes de **diversité** et **d'inclusion** : 24% des salariés de la propreté sont de nationalités étrangères (contre 6% tous secteurs confondus), 56% de femmes dans les effectifs formés (+10% en 10 ans), 19 700 salariés reconnus travailleurs handicapés travaillent dans les entreprises de propreté
- En termes **d'impact sur l'environnement** : 8000 entreprises informées sur les Ecogestes au quotidien, évolution des produits porteurs d'un label écologique (+ 4,4% en 5 dernières années), baisse de l'utilisation des produits désinfectants

L'innovation :

- Innovation sociétale pour les **solutions de l'insertion durable** : 60% des personnes intègrent un emploi à la suite de leurs parcours en GEIQ Propreté, 88% des personnes éloignées de l'emploi ont obtenu une qualification à la suite de leur parcours dans un GEIQ Propreté

La confiance :

- Reconnaissance de l'utilité sociale du métier : selon les résultats du sondage du groupe BVA sur la perception de la propreté dans les lieux accueillant le public, le secteur est perçu comme engagé tant en termes d'insertion sociale que de protection de l'environnement, il est également reconnu comme un secteur recrutant et en croissance ; plus de 3 Français sur 4 ont une bonne image des agents de propreté dont ils perçoivent le sens du service et le savoir-faire, tout en reconnaissant les contraintes du métier (considéré comme difficile pour 8 Français sur 10)

RESULTATS POUR LA STRUCTURE

Amélioration des conditions de travail

- 900 entreprises formées depuis 2010 sur le risque TMS avec la CNAM et l'appui technique de l'INRS
- 300 personnes formées en 2 ans sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- 92% des entreprises déclarent s'engager dans le travail en journée ou en continu (+14% en 5 ans)

Parcours de formation pour l'évolution professionnelle des salariés du secteur

- Plus de la moitié des salariés ont désormais un diplôme, alors qu'ils n'étaient que 30% en 1995
- 5 500 jeunes en formation initiale dans la filière diplômante
- 6 500 contrats de professionnalisation et d'apprentissage en 2022

Reconnaissance par le Pacte mondial Réseau France :

- La FEP finaliste pour son action en faveur de l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (**Trophées des ODD 2022**, catégorie « Partenariat »)

RETOUR D'EXPERIENCES

propos de Véronique VANSTEENE, Chef de projet RSE, FARE Propreté

Points forts : « La politique partenariale du Monde de la Propreté est une approche partagée qui permet d'être efficace et de ne pas perdre le temps dans les positionnements d'acteurs (qui seraient différents voire contradictoires). C'est un secteur d'activité qui s'est donné les moyens d'agir, c'est une force très importante »

Axes de progrès : la valorisation du métier et de ses prestations, « changer de regard sur la prestation de la propreté, rendre le métier attractif et intégrer l'augmentation des coûts du marché dans le prix de la prestation ; ce qui permettrait à la branche de continuer à innover et à poursuivre l'amélioration sociale et environnementale de ses pratiques ».

Clefs de succès : « rechercher des actions concrètes et matérielles qui vont permettre d'embarquer tout le monde ; ne pas rester sur une notion abstraite du sujet, mais voir à toutes échelles ce qui va permettre le passage à l'engagement ».

Comment donner envie à d'autres structures de se lancer dans une démarche partenariale : « l'humain, le fait de savoir que l'on travaille pour améliorer les conditions de vie des salariés et pour servir les clients »

La collection des fiches pratiques Méthodes du « faire alliance » est réalisée en partenariat avec :