



CONTRAT D'OBJECTIFS
EMPLOI FORMATION

PROPRETÉ ET SERVICES
ASSOCIÉS

2022-2026



Entre :

- **L'État**

Représenté par :

- La Préfète de Région, Madame Fabienne BUCCIO , ou son représentant,
- Le Recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, Recteur de l'académie de Lyon, Chancelier des universités, Monsieur Olivier DUGRIP, ou son représentant,

- **Le Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes**, ci-après désigné la Région

Représenté par son Président, Monsieur Laurent WAUQUIEZ, ou son représentant,

Et

- **Le SPENRA, le Syndicat Patronal des Entreprises de Nettoyage en Région Rhône-Alpes**

Représenté par son Président, Monsieur Vincent FISCHER, ou son représentant,

- **La FEP CSO, la Fédération des Entreprises de Propreté Centre et Sud-Ouest,**

Représentée par son Président, Monsieur Jean-Pierre SIRY, ou son représentant,

- **La Fédération Nationale des Ports et Docks C.G.T,**

Représentée par son Secrétaire Fédéral, Monsieur Jamil AÏT IDIR, ou son représentant,

- **La Fédération FO de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services,**

Représentée par sa Secrétaire Fédérale, Madame Nadia JACQUOT, ou son représentant,

- **AKTO, opérateur de compétences des services à forte intensité de main d'œuvre,**

Représenté par son Président, Monsieur Jean HEDOU, ou son représentant,

- **Pôle Emploi,**

Représenté par son Directeur régional, Monsieur Frédéric TOUBEAU, ou son représentant,

- **L'AMILAURA, l'association régionale des Missions Locales d'Auvergne-Rhône-Alpes,**

Représentée par sa Présidente, Madame Wendy LAFAYE, ou son représentant,

- **La Carsat Rhône-Alpes, la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail Rhône-Alpes**

Représentée par son Directeur général, Monsieur Yves CORVAISIER, ou son représentant,

Les **organisations syndicales** reconnues représentatives au niveau national pour les organisations professionnelles désignées ci-dessus mais non signataires du COEF sont invitées à contribuer aux réflexions et aux travaux du Contrat d'Objectifs Emploi Formation.

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code du travail, notamment sa sixième partie relative à la formation tout au long de la vie et ses articles L.5121-1, L.5121-2, D.5121-1 et D.521-3 relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences ;

Vu le code de l'éducation nationale et notamment son article L. 214-13 relatif au contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles ;

Vu la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale relative à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;

Vu la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

Vu la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu la circulaire DGEFP n°2011/12 du 1^{er} avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, et notamment son article 10 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la délibération du Conseil régional N°AP-2018-10/09-8-2155 des 11 et 12 octobre 2018 relative au Plan stratégique Emploi-Formation en Auvergne-Rhône-Alpes ;

Vu la délibération du Conseil régional n° AP-2021-10/17-11-5907 des 14 et 15 octobre 2021 relative au Plan régional pour le retour au travail ;

Vu la délibération du Conseil Régional, en date du 30 juin 2022 autorisant la signature du présent contrat ;

Vu l'étude menée par AKTO en collaboration avec le cabinet Kyu en 2021, relative aux impacts de la crise sanitaire sur les besoins en emplois et compétences pour la branche Propreté.

PRÉAMBULE

Contexte et enjeux du secteur

Le secteur de la propreté et des services associés représente 550 000 emplois pour près de 14 000 entreprises employant au moins un salarié. Les entreprises de propreté interviennent dans tous les lieux de vie et de travail et cela se traduit par plus de 105 000 emplois supplémentaires créés en 10 ans. Ce secteur fait partie des plus grands pourvoyeurs d'emplois en France et représente à lui seul un emploi sur 35 du secteur marchand.

Cette dynamique se traduit en région Auvergne Rhône-Alpes par plus de 2500 établissements de propreté qui emploient plus de 11% des salariés du secteur.

La propreté a été fortement sollicitée et impactée par la crise sanitaire et a révélé l'utilité pour tous de ce service. D'après une récente enquête BVA, 89% des français reconnaissent que les agents et entreprises de propreté ont permis de lutter efficacement contre la propagation du virus.

L'activité soutenue de ce secteur, associée à l'importance portée à la propreté et l'hygiène par les français, engendre de forts besoins en matière de recrutement et une montée en compétences des salariés.

Parallèlement, les entreprises de propreté connaissent de réelles difficultés de recrutement renforcées par le contexte sanitaire qui constitue, pour certaines d'entre elles, un véritable frein au développement de leur activité.

La méconnaissance des différents métiers, de l'offre de formation existante au sein de cette filière et des évolutions professionnelles possibles sont autant d'éléments qui engendrent un manque d'attractivité pour le secteur.

Les évolutions en matière de responsabilité sociétale et environnementale, associées à la digitalisation du secteur, sont également porteuses d'attractivité dans les métiers de la propreté, notamment pour les jeunes générations.

Historique de contractualisation

De longue date, de nombreux partenaires se sont engagés autour de la question du développement de la valorisation des emplois du secteur de la propreté et des services associés.

En avril 2008, une rencontre régionale entre l'État (DRTEFP), le Conseil régional et la Branche Propreté confirme l'intérêt d'un engagement conjoint dans un Contrat d'Objectifs Emploi Formation (COEF) en région Rhône-Alpes.

Les orientations de ce premier COEF sont en partie étayées par les constats et préconisations du contrat d'études prospectives conduit en 1999 entre la Profession et l'État (DGEFP) et les premières orientations définies par la branche professionnelle.

De manière concomitante à la définition de ce premier contrat d'objectifs, il apparaît indispensable aux signataires d'apporter un éclairage sur les orientations proposées par un diagnostic approfondissant les perspectives d'émergence et/ou de développement de nouvelles activités et leur impact éventuel sur le travail et l'emploi. En mai 2010, un diagnostic prospectif sectoriel est donc mené, avec l'ensemble des parties prenantes du COEF, afin de proposer un outil d'aide à la décision permettant d'expérimenter dans la région Rhône Alpes certaines préconisations mais également de déployer les actions prioritaires de la branche.

Le premier Contrat d'Objectifs Emploi Formation Propreté et services associés en région Rhône-Alpes est finalement signé en 2010, puis renouvelé jusqu'en 2016. Son bilan est présenté en décembre 2019.

L'ensemble des parties ayant manifesté la volonté de poursuivre ce travail partenarial, un comité de pilotage a validé le lancement d'un nouveau COEF en décembre 2019.

Pourquoi la mise en place de ce COEF

Pour impulser une dynamique partenariale et durable autour de l'emploi à l'échelle régionale

Conclus pour une durée de 3 à 5 ans, les COEF se basent sur un principe partenarial, permettant ainsi d'établir des priorités conjointes et d'articuler les outils de chacun.

Le but est d'aborder des problématiques dans leur globalité. Par exemple, la pénurie de personnel peut être liée à divers facteurs : formation initiale, connaissance des métiers, faible lisibilité des carrières professionnelles, conditions de travail, modes d'organisation... Un travail partenarial permet de mieux identifier les enjeux et les actions à mettre en œuvre.

Il permet un renforcement des collaborations entre partenaires en vue d'une information partagée.

Pour répondre à un besoin, tenir compte des spécificités des entreprises du territoire

Afin d'impulser une stratégie efficace, correspondant au territoire, la formalisation des COEF est précédée par une phase d'état des lieux et de prospective, qui intègre une analyse économique et sociale des secteurs.

Les COEF proposent une approche transversale Économie-Emploi-Formation, avec trois axes de travail possibles :

- ▶ **Le développement des entreprises et de l'emploi** : veille technologique, innovation, développement des marchés, stratégie/management, impacts des TIC, gestion / reprise / création d'entreprise...
- ▶ **La formation, l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle** : attractivité des métiers, diversification des profils de recrutement, formations initiales et continues, information-orientation, parcours professionnels...
- ▶ **L'organisation et les conditions de travail, les pratiques RH, la qualification des salariés et le développement des compétences** : mobilité choisie, gestion des âges, dialogue social, mixité, santé au travail, diversification des profils de recrutement, sécurisation des parcours...

TITRE I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES, DIAGNOSTIC PARTAGÉ

ARTICLE 1 LE CHAMP DU CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI FORMATION

Le périmètre retenu pour le COEF est constitué de 3 secteurs d'activités :

Codes NAF	Secteurs d'activité (sous-classes)
81.21Z	Nettoyage courant des bâtiments
81.22Z	Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel
81.29B	Autres activités de nettoyage non classées ailleurs.

Il est à noter que les activités de blanchisserie-teinturerie de gros (code NAF 96.01 A) concernées par la convention collective des entreprises de propreté et services associés, n'ont pas été retenues dans le champ du COEF.

ARTICLE 2 LE SECTEUR PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Les chiffres clés en Auvergne-Rhône-Alpes

- ▶ Plus de **9 000 établissements**, dont 75% sans salarié en 2017
- ▶ **2 326 établissements employeurs** en 2018, en progression depuis 2012 (+13%)
- ▶ Une majorité de **TPE** : 73% d'établissements employeurs comptent moins de 10 salariés
- ▶ Près de **60 000 salariés** en 2018, effectifs en augmentation depuis 2012 (+17%)
- ▶ **Des embauches en progression** entre 2013 et 2018, en contrats courts pour les deux tiers d'entre elles
- ▶ Des **emplois féminisés** : les femmes occupent 68% des emplois
- ▶ **Un poids important des 55 ans et plus** : 19% des salariés de la propreté (contre 13% des salariés tous secteurs d'activités confondus)
- ▶ Plus de 4 postes sur 5 sont des **CDI**
- ▶ Près de **la moitié des salariés du secteur cumulent plusieurs emplois** (2,7 emplois en moyenne par salarié) à temps partiel : 1/3 des salariés travaillent 35h ou plus
- ▶ Des **horaires décalés** et un **temps de travail fragmenté**
- ▶ Des **accidents du travail, des troubles musculosquelettiques (TMS) et des accidents de trajets** en nombre
- ▶ **14 384 projets de recrutement en 2020**, pour le métier d'agent d'entretien de locaux ; des projets souvent jugés difficiles par les employeurs
- ▶ **21 739 demandeurs d'emploi fin mars 2020**, pour le métier d'agent d'entretien de locaux
- ▶ 36% des agents d'entretien de locaux n'ont **aucun diplôme**
- ▶ Une offre de formation initiale du **CAP au Bac+5**
- ▶ **549 élèves ou apprentis** en formation dans le domaine de la propreté, en 2018
- ▶ **300 CQP et 97 titres professionnels** obtenus en 2019 en Auvergne-Rhône-Alpes
- ▶ Une **situation économique et financière détériorée** pour près de 80% des entreprises en juin 2020 à cause de la crise sanitaire ; crise sanitaire qui a toutefois révélé le **caractère essentiel de l'activité** des entreprises de propreté

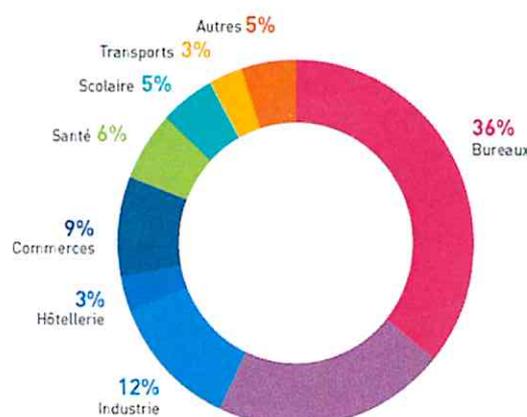
ARTICLE 3 LES ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Plus de 9 000 établissements dans le secteur propreté et services associés en région

En 2017, Auvergne-Rhône-Alpes compte plus de **9 000 établissements** dans le secteur de la propreté et des services associés, dont **75% sans salarié**. Source : INSEE (Sirene 2017)

Le tertiaire reste leur principal segment d'activité mais l'industrie et la santé progressent¹

Si le **secteur tertiaire** reste le segment de marché principal, on notera la progression ces dernières années des activités de propreté auprès des entreprises industrielles, du secteur de la santé et des établissements scolaires.



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

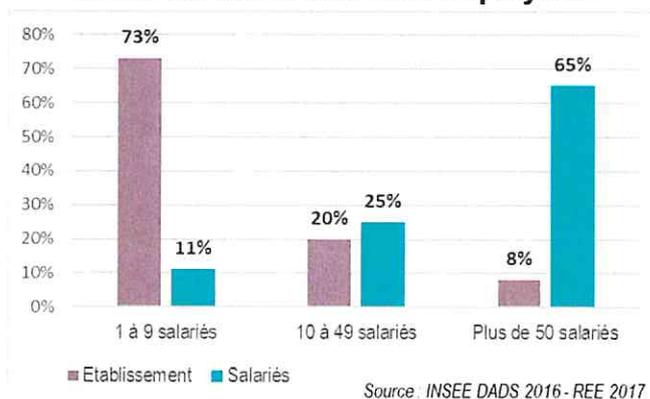
Avec 2 326 établissements employeurs en 2018, le secteur de la propreté et des services associés représente 1% du total des établissements en Auvergne-Rhône-Alpes.

Depuis 2012, le nombre d'établissements employeurs du secteur a progressé de **13%**. Cette augmentation est de 1% tous secteurs d'activités confondus. Source : ACOSS URSSAF (2012-2018)

Une grande majorité de TPE

73% des établissements employeurs comptent de 1 à 9 salariés en 2017. En revanche, ils représentent seulement 11% des effectifs salariés du secteur. Inversement, les établissements de plus de 50 salariés ne représentent que 8% du total des établissements mais 65% des effectifs salariés.

Taille des établissements employeurs



Une majorité d'établissements dans le Rhône et l'Isère

Les départements du **Rhône et de l'Isère concentrent plus de la moitié des établissements employeurs** du secteur de la propreté et des services associés dans la région, avec 748 et 437 établissements, respectivement.

Source : ACOSS 2018 ; traitement Monde de la Propreté – chiffres clés 2020

ARTICLE 4 LES SALARIÉS DU SECTEUR EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

En 2018, le secteur de la propreté compte près de 60 000 salariés dans la région

Avec **59 720 salariés en région**, le secteur de la propreté et des services associés représente **2,6% de l'emploi régional**. Depuis 2012, le nombre de salariés de la propreté a progressé de **17%** contre 7% tous secteurs confondus. Source : ACOSS URSSAF (2012-2018)

¹ Données nationales sur la répartition du chiffre d'affaires par segment d'activités comparables aux données régionales.

Une répartition contrastée des effectifs par département

Les départements du Rhône et de l'Isère sont les départements les plus pourvoyeurs d'emplois car ils accueillent respectivement 37% (soit 21 945 salariés) et 19% (soit 11 334 salariés) des salariés du secteur de la propreté dans la région.

Source : ACOSS 2018 ; traitement Monde de la Propreté – chiffres clés 2020

Ces deux départements se distinguent également avec une part élevée d'emplois salariés dans le secteur de la propreté relativement aux effectifs salariés tous secteurs sur leurs territoires. À l'inverse le poids des effectifs salariés du secteur est faible dans plusieurs départements : la Haute-Loire, le Cantal, l'Ardèche, l'Allier, l'Ain et la Loire.

Source : ACOSS URSSAF 2018

Des embauches en progression entre 2013 et 2018, souvent en contrats courts

Au cours de l'année 2018, les entreprises du secteur de la propreté² ont procédé à **117 627 embauches** en Auvergne-Rhône-Alpes (4,1% des 2,9 millions d'embauches réalisées sur la région). 72% de ces embauches concernent les entreprises du **nettoyage courant des bâtiments** (nettoyage non spécialisé de tous types de bâtiments – bureaux, maisons ou appartements, usines, magasins, bâtiments publics ou autres locaux à usage commercial et professionnel, etc.).

Depuis 2013, **le marché de l'emploi régional du secteur de la propreté a progressé de 3,4% par an**. Les embauches tous secteurs confondus ont elles augmenté de 3,8% par an en moyenne.

34% des embauches réalisées en 2018 sont des **contrats supérieurs à 1 mois** : 14% de CDI et 20% de CDD de plus d'un mois. 66% des embauches concernent des contrats inférieurs à 1 mois, principalement des CDD de remplacement.

Le nombre de contrats supérieurs à 1 mois (CDI et CDD de plus d'un mois) a augmenté de 4,2% par an (23% sur l'ensemble de la période) et la part des CDI a légèrement augmenté passant de 12% du total des embauches de la filière en 2013 à 14% en 2018.

Source : ACOSS – URSSAF, déclarations d'embauche 2013-2018

ARTICLE 5 CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS DU SECTEUR PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Sources : Le monde de la propreté - Chiffres clés régionaux et nationaux³ 2020 ; Fare Propreté

68% des salariés du secteur de la propreté et des services associés sont des femmes

Pour comparaison, ce taux est légèrement supérieur au taux national (65%).

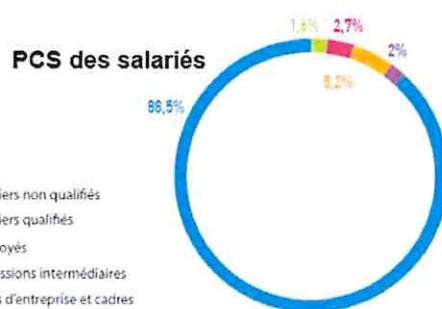
69% des **femmes** sont de Profession et catégorie socio-professionnelle (PCS) ouvriers non qualifiés. Les femmes sont aussi davantage représentées parmi les employés. En revanche, les **hommes** sont plus présents parmi les chefs d'entreprises et cadres, les professions intermédiaires et les ouvriers qualifiés.



Source : INSEE DADS 2016 ; Traitement Monde de la Propreté – chiffres clés régionaux 2020

² Attention : analyse selon le code NAF de l'entreprise et non selon le métier.

³ Les données nationales et régionales concernant les caractéristiques des emplois sont comparables.



Près de 91% des salariés du secteur sont des ouvriers

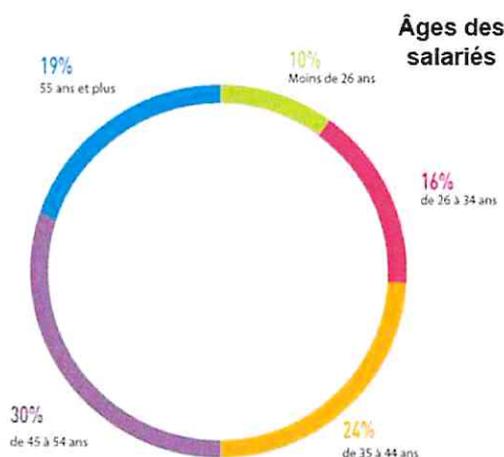
88,5% d'entre eux sont de PCS ouvriers non qualifiés.

Les professions intermédiaires et les employés représentent moins de 10% des salariés du secteur.

1,6% des salariés sont chefs d'entreprise ou cadres.

Source : INSEE DADS 2016 Professions et Catégories Socio-professionnelles ; Traitement Monde de la Propreté – chiffres clés régionaux 2020

Les 55 ans et plus représentent 19% des salariés de la propreté



La population active dans le secteur est relativement **plus âgée** que celle de l'ensemble des secteurs. En Auvergne-Rhône-Alpes, 10 % des salariés de la propreté ont moins de 26 ans, un chiffre qui témoigne du défi de l'attractivité des métiers auprès des jeunes, mais qui est également à inscrire dans le phénomène plus large du vieillissement de la population. La **part des salariés du secteur âgés de 55 ans et plus est de 19%** en 2016, contre 13% tous secteurs confondus.

Les ouvriers non qualifiés et les chefs d'entreprises et cadres sont les plus âgés : plus de la moitié des salariés ont plus de 44 ans. Les employés, dans les fonctions administratives, sont en moyenne plus jeunes.

Source : INSEE DADS 2016 ; Traitement Monde de la Propreté – chiffres clés régionaux 2020

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

En région, **80% des postes dans le secteur de la propreté sont des CDI**. Néanmoins, comme vu précédemment, la majorité des recrutements sont effectués en CDD courts.

Près de la moitié des salariés du secteur ont plusieurs emplois

De nombreux salariés du secteur complètent leur emploi dans une entreprise de propreté avec au moins un autre emploi, dans une autre entreprise de propreté ou dans un autre secteur d'activité, souvent dans le secteur de l'aide à domicile ou de l'hôtellerie-restauration. **Le nombre moyen d'emploi occupé par salarié du secteur est de 2,7.**

1/3 des salariés travaille 35h ou plus

Compte tenu de l'importance du phénomène multi-employeur, la mesure du temps de travail diffère selon 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. **L'addition des temps de travail des différents emplois permet à un certain nombre de salariés multi-employeurs d'atteindre un équivalent temps plein.**

Les hommes ont plus souvent accès aux postes les plus élevés, notamment au statut cadre et aux postes à temps plein

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

- ▶ **L'accès plus fréquent des hommes aux postes plus élevés** dans la classification, et notamment au statut cadre,
- ▶ La part plus importante de **femmes en contrat à temps partiel**.

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

Les horaires de travail dépendent en grande partie des contraintes et exigences des clients de chaque type de site. Les interventions dans les sites tertiaires se réalisent majoritairement en horaires décalés. En revanche, les interventions de propreté dans les immeubles et dans les établissements de santé se font habituellement sur des horaires de journée. Dans l'industrie, les horaires d'intervention varient selon les process de production. Par ailleurs, dans de nombreux marchés, les clients exigent que les interventions aient lieu durant l'absence de leurs collaborateurs et parfois de manière fractionnée.

Le **travail en continu et en journée** dans le secteur de la propreté est un sujet qui a émergé fortement à la fin des années 2000. Il est un enjeu social important tant il contribue à améliorer les conditions de vie des salariés du secteur. C'est aussi un enjeu économique, puisqu'il permet de valoriser le métier et les prestations rendues par les entreprises de propreté.

La sinistralité du secteur : des accidents du travail, des troubles musculosquelettiques et des accidents de trajets en nombre⁴

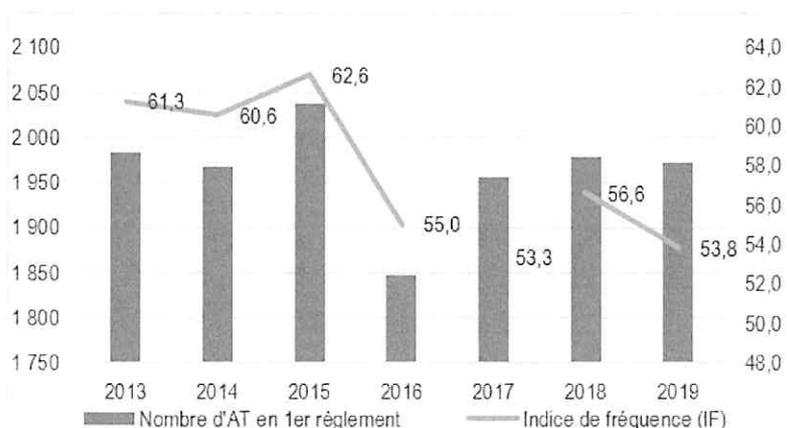
Sources : Carsat Auvergne et Carsat Rhône-Alpes (statistiques 2019)

- ▶ **Accidents du travail : une sinistralité supérieure à la sinistralité tous secteurs confondus en 2019**

En Auvergne-Rhône-Alpes, on compte **54 accidents du travail en moyenne pour 1000 salariés en 2019**.

Depuis 2016, la sinistralité varie entre 53,3 et 56,6 alors qu'entre 2013 et 2016, elle avait connu une forte baisse en passant d'un de 61,3 à 55.

La **manutention manuelle** reste la cause la plus importante d'accidents du travail (52%)

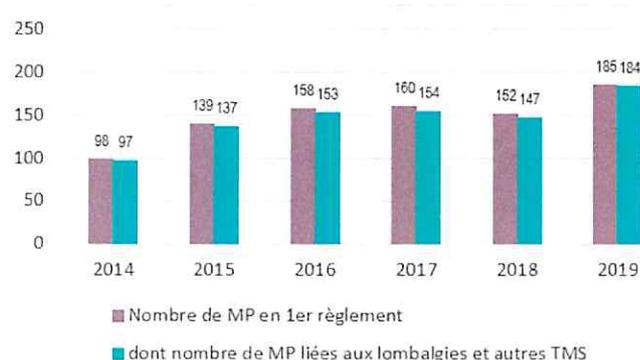


⁴ Les données sur la sinistralité du secteur prennent en compte les activités de désinfection, désinsectisation, dératisation (NAF 81.29.A). Sauf pour cette partie, les activités de désinfection, désinsectisation, dératisation ne font pas partie du périmètre car elles ne sont pas concernées par la convention collective des entreprises de propreté et services associés.

► Des troubles musculosquelettiques (TMS) en nombre

Le nombre de maladies professionnelles (MP) augmente depuis 2014.

Elles sont en très grande majorité liées aux troubles musculosquelettiques (TMS) avec, en 2019, 97% d'affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures (tableau N°57 des MP).



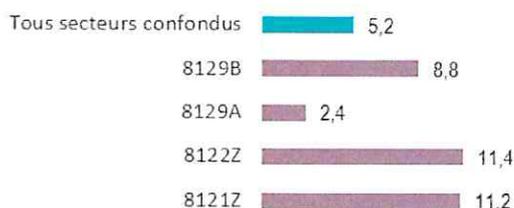
La démarche de prévention des TMS de la Branche entre dans sa 9^{ème} année de déploiement. Plus de 700 entreprises ont formé un animateur prévention TMS Propreté. 98% d'entre eux ont obtenu leur certification. Ce sont également plus de 8 900 salariés qui ont suivi la formation APS Propreté avec un taux de réussite à la certification de 94%.

► Accidents de trajets : une sinistralité supérieure à celle tous secteurs en 2019

Avec un indice de fréquence de 11,1 en 2019, la sinistralité est plus importante que celle tous secteurs confondus (IF = 5,2). Depuis 2013, elle reste relativement stable.

Dans les établissements de désinfection, désinsectisation, dératisation, les accidents de trajets sont moins nombreux (IF = 2,4).

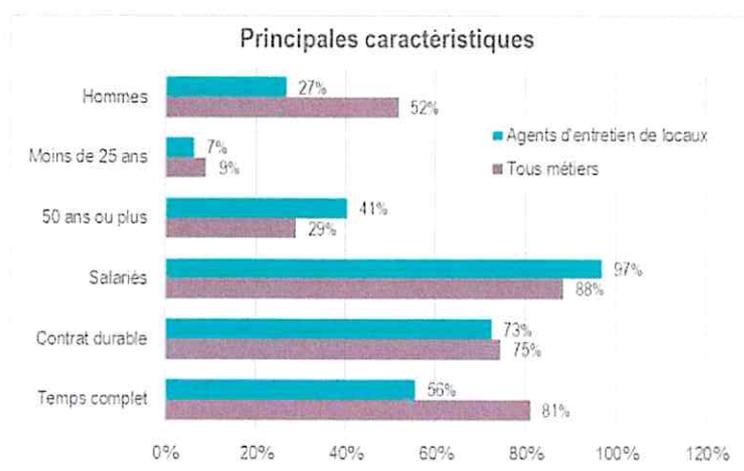
Indice de fréquence selon le code APE



ARTICLE 6 LE MÉTIER D'AGENT D'ENTRETIEN DE LOCAUX EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Les agents d'entretien de locaux représentent 69% des actifs du secteur en région

Les effectifs en emploi ont augmenté : + 1,5% entre 2006 et 2016 en région.



73% sont des femmes.

La part des moins de 25 ans est faible (7%), à l'inverse de celle des 50 ans et plus.

Le temps partiel est très présent : 44% contre 19% tous métiers.

Les agents d'entretien sont moins qualifiés : 36% n'ont aucun diplôme (14% tous métiers), 37% ont un diplôme de niveau CAP/BEP (24% tous métiers).

Sources : INSEE, RP 2006 et 2016⁵

⁵ Le millésime 2016 du recensement de la population est produit à partir de 5 années d'enquêtes, i.e. 2014 à 2018. Ce sont les données les plus récentes disponibles au printemps 2020.

21 739 demandeurs d'emploi pour le métier d'agent d'entretien de locaux, fin mars 2020

Les codes Rome (Répertoire Opérationnel des Métiers et de l'Emploi) utilisés par Pôle Emploi et correspondant à la famille professionnelle T4Z60 Agents d'entretien de locaux :

- Intervention en grande hauteur (I1501)
- Lavage de vitres (K2202)
- Management et inspection en propreté de locaux (K2203)
- Nettoyage de locaux (K2204)

Fin mars 2020, en Auvergne-Rhône-Alpes, **21 739 demandeurs d'emploi** recherchent un emploi dans le secteur de la propreté soit **3,4% des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi**. Sur un an, ce nombre a **diminué de 3,2%** alors que le nombre de demandeurs d'emploi tous secteurs confondus a augmenté de 5,5%.

L'effectif de demandeurs d'emploi le plus élevé concerne le **Nettoyage des locaux avec 20 783 demandeurs d'emploi**.

Pour les 4 métiers, **plus de la moitié des demandeurs d'emploi en fin de mois (51%) sont des demandeurs d'emploi de longue durée** (au chômage depuis plus d'un an). Cette part est supérieure à celle observée pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (44%).

71% des demandeurs d'emploi recherchant un emploi dans le secteur de la propreté sont des femmes (52% pour l'ensemble des secteurs d'activités). Les femmes représentent 74% des demandeurs d'emploi inscrits dans le nettoyage des locaux. En revanche, elles sont très peu présentes dans les métiers Intervention en grande hauteur et Lavage de vitres.

81% des demandeurs d'emploi ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP. La part des demandeurs d'emploi de niveau Bac ou plus est plus importante en Intervention en grande hauteur (65%) et en Management et inspection en propreté de locaux (49%).

À l'instar de la pyramide des âges des salariés, **la part des moins de 25 ans est peu élevée (4%)**, à l'inverse de celle des demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus (38% contre 25% des demandeurs d'emploi tous métiers).

Source : Demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) de catégories A, B ou C à fin mars 2020, Pôle emploi

9 590 offres d'emploi pour le métier d'agent d'entretien de locaux, entre avril 2019 et mars 2020

Parallèlement, Pôle emploi a enregistré sur ces codes Rome **9 590 offres d'emplois⁶ entre avril 2019 et mars 2020** en Auvergne-Rhône-Alpes. Cela représente 2,2% des offres d'emploi collectées sur la période. Par rapport aux douze mois précédents, ce volume d'offres collectées a diminué de 5,4%. Cette baisse est moins prononcée que celle du nombre d'offres collectées tous secteurs confondus (-6,3%). Le nombre d'offres collectées le plus important concerne le Nettoyage de locaux avec 8 871 offres collectées. Toutefois, ces données sont à interpréter avec précaution car Pôle emploi ne capte qu'une faible part des offres d'emploi du secteur. Cela s'explique, en partie, par le fait que les besoins en main-d'œuvre des entreprises sont des besoins immédiats. L'intérim et les viviers de candidats sont davantage mobilisés.

Parmi ces 9 590 offres collectées, la **part d'offres pour des emplois durables** (contrats de plus de six mois) s'élève à 47%. Pour comparaison, tous secteurs confondus, la part d'offres sur des emplois durables s'élève à 59%. Plus en détails, ce taux est de 47% pour le nettoyage des locaux, de 56% pour le lavage de vitres, de 81% pour le management et inspection en propreté de locaux et de 28% pour l'Intervention en grande hauteur.

Source : Offres d'emploi collectées, Pôle emploi, avril-mars 2020

⁶ Il faut noter que Pôle emploi ne capte qu'une part des offres d'emploi estimée entre 30 et 40% du marché du travail selon les métiers.

14 384 projets de recrutement en 2020, en Auvergne-Rhône-Alpes

Les besoins en main d'œuvre^{7,8} liés à une famille professionnelle sont exprimés par les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité.

	Famille professionnelle	Nb Projets de recrutement	Évolution 2019-2020	% Projets difficiles	% projets non saisonniers
T4Z60	Agents d'entretien de locaux	14 384	+15%	58%	71%

Source : Enquête Besoins en main d'œuvre 2020, Pôle emploi

En 2020, le métier d'agent d'entretien de locaux est le **troisième métier le plus recherché** par les entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes. Ces dernières déclarent **14 384 projets de recrutements**. C'est 15% de plus qu'en 2019. Ces intentions d'embauche sont très majoritairement des emplois non saisonniers.

Ces projets de recrutement sont majoritairement situés dans les départements du Rhône (3 856 projets de recrutement), **de l'Isère** (2 904 projets de recrutement) et de la **Haute-Savoie** (1 809 projets de recrutement).

Cependant, les entreprises de la région anticipent des difficultés de recrutement pour 58% de ces projets. Cette proportion de cas jugés difficiles est supérieure à la moyenne de la région. En région, **le métier d'agent d'entretien de locaux fait partie des 10 métiers à fortes difficultés de recrutement**. La part des projets de recrutement jugés difficiles est passée de 50% à 58% entre 2019 et 2020.

ARTICLE 7 UNE OFFRE DE FORMATION INITIALE DU CAP AU BAC+5

Sources : Via Compétences (OFELI 2020) ; Rectorats de Clermont-Ferrand, Grenoble et Lyon (2018, 2019) ; Le monde de la propreté (Chiffres nationaux et régionaux 2020)

En Auvergne-Rhône-Alpes, **6 diplômes du CAP au Bac+5, accessibles en formation initiale, mènent aux métiers de la propreté :**

- Le CAP **Agent de propreté et d'hygiène** (APH),
- Le Bac pro **Hygiène Propreté et Stérilisation** (HPS),
- Le BTS **Métiers des Services à l'Environnement** (MSE),
- Le Titre certifié de niveau 6 (Bac+3) **Responsable Développement Hygiène, Propreté et Services** (TCN6),
- Le MBA Spécialisé (Bac +5) **Manager de la Stratégie Commerciale et du Développement du Multiservice associé à la Propreté** (TCN7),
- Le Titre professionnel **Agent de propreté et d'hygiène**.

Ils sont proposés dans **10 établissements** par la voie scolaire ou l'apprentissage.

Les formations sont présentes dans 6 départements de la région. Seul le Rhône propose le BTS Métiers des services à l'environnement, le Titre Responsable Développement Hygiène, Propreté et Services et le MBA Spécialisé Manager de la Stratégie Commerciale et du Développement du Multiservice associé à la Propreté.

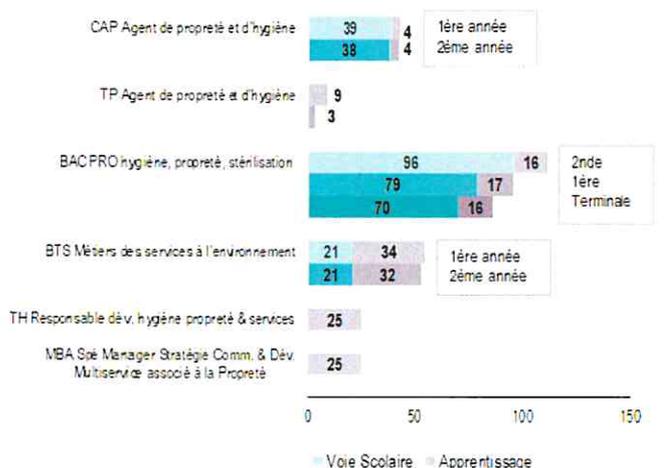
549 élèves ou apprentis préparent une formation dans le domaine de la propreté

En 2018, en région, **549 élèves ou apprentis** préparent une formation dans le domaine de la propreté. Plus de la moitié sont formés dans un établissement du Rhône (51%).

⁷ Indicateur produit par Pôle Emploi, qui ne couvre qu'une partie du marché du travail.

⁸ **Avertissement** : Les résultats de l'enquête BMO 2020 reposent sur les réponses des employeurs interrogés fin 2019 quant à leurs intentions d'embauche et leurs difficultés de recrutement anticipées pour 2020. Ces résultats ne prennent pas en compte les effets non anticipés de la crise du coronavirus. Les impacts de cette crise peuvent affecter à la fois le nombre de projets de recrutement et les difficultés rencontrées.

Effectifs en formation en 2018



Source : Académies de Clermont-Ferrand, Grenoble et Lyon - 2018

85 jeunes préparent un CAP Agent de propreté et d'hygiène, principalement par voie scolaire.

294 jeunes préparent un Bac pro Hygiène, propreté, stérilisation, dont 17% en apprentissage (soit 49 jeunes).

108 jeunes préparent un BTS Métiers des services à l'environnement, dont 61% en apprentissage (66 jeunes).

25 jeunes préparent le MBA Spécialisé Manager de la Stratégie Commerciale et du Développement du Multiservice associé à la Propreté, en apprentissage.

25 jeunes préparent le titre certifié de niveau 6 Responsable Développement Hygiène, Propreté et Services, exclusivement en apprentissage.

Enfin, **12 élèves préparent le titre professionnel Agent de propreté et d'hygiène**, en apprentissage.

Des formations avec différents degrés d'attractivité

Pression à l'entrée, attractivité et remplissage du CAP Agent de propreté et d'hygiène et de la 2nde pro hygiène propreté et stérilisation (voie scolaire – Établissements publics)⁹

	Capacité d'accueil	Nb candidats vœu 1	Nb candidats tous vœux	Nb affectations	Taux de pression	Taux d'attractivité	Taux de remplissage
CAP APH	35	37	152	35	1,06	4,34	1,00
2 nd pro HPS	102	28	149	86	0,27	1,46	0,84
TOTAL	146	70	321	130	0,48	2,20	0,89

Source : Affelnet – Lycée – Académies de Clermont-Ferrand, Grenoble et Lyon – juin 2019 – Hors apprentissage

En 2019, le CAP Agent de propreté et d'hygiène a un taux de pression supérieur à 1, ce qui signifie qu'il y a plus de candidats vœu 1 que de places disponibles. Néanmoins, on observe des écarts selon les établissements et départements. **Son taux d'attractivité est supérieur à 1 pour tous les établissements**, c'est-à-dire que le nombre de candidats tous vœux est supérieur au nombre de places disponibles et **son taux de remplissage est égal à 1** dans tous les établissements, ce qui signifie que toutes les places sont attribuées.

Pour la 2nde professionnelle Hygiène propreté stérilisation, il y a seulement 28 candidats vœu 1 pour 102 places dans la région. Ce faible nombre de candidats vœu 1 par rapport au nombre de places disponibles est observé dans tous les départements et établissements. Néanmoins, le nombre de candidats tous vœux est supérieur au nombre de places disponibles pour tous les établissements et départements. Toutefois, **le taux de remplissage est inférieur à 1**. Trois départements ne font pas le plein : l'Isère et la Loire et le Rhône.

⁹ Il convient de prendre des précautions dans l'interprétation des taux de pression, d'attractivité et de remplissage. En effet, ces derniers ne sont calculés que pour les établissements publics.

ARTICLE 8 UNE OFFRE DE FORMATION CONTINUE DÉVELOPPÉE

Sources : Le monde de la propreté (Chiffres nationaux et régionaux 2020) ; DREETS AURA (2019) ; AKTO (2019)

Les personnes déjà engagées dans la vie active, si elles souhaitent acquérir de nouvelles compétences, sécuriser ou optimiser leur parcours de formation dans le secteur de la propreté et des services associés, peuvent avoir recours à la formation continue. Les formations accessibles par la voie de la formation continue peuvent être certifiantes ou qualifiantes.

300 CQP et 97 titres professionnels obtenus en 2019 en Auvergne-Rhône-Alpes

En Auvergne-Rhône-Alpes, en 2019, **97 titres professionnels Agent de propreté et d'hygiène** ont été délivrés par le Ministère du travail.

Toutefois, les CQP sont davantage mobilisés en région. En effet, en 2019, près de **300 CQP ont été obtenus**. Il existe **8 CQP** dans le secteur de la propreté :

- CQP **Agent machiniste classique**
- CQP **Agent d'entretien et de rénovation en propreté**
- CQP **Agent en maintenance multi-technique immobilière**
- CQP **Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur**
- CQP **Chef d'équipe propreté**
- CQP **Chef d'équipe en propreté et en maintenance multi-technique immobilière**
- CQP **Chefs de site(s)**
- CQP **Responsable de secteur**

Pour obtenir une formation diplômante ou certifiante, il est aussi possible d'avoir recours à la **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**. Toutefois, de manière générale, la VAE est peu utilisée, car difficile d'accès pour les salariés du secteur.

De nombreuses formations à visée professionnelle plus immédiate

Au-delà des CQP et des titres professionnels, d'autres types de formations à visée professionnelle plus immédiate, permettent d'apprendre, de se perfectionner, d'accroître ses capacités et donc d'évoluer (formation CACES habilitation SST, techniques métiers, Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté (MCCP), bureautique, permis B...)

ARTICLE 9 CONSÉQUENCES DE LA CRISE DE LA COVID-19 SUR LE SECTEUR PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS

► **Conséquences sur l'image du secteur**

Selon l'enquête BVA de juin 2020, l'épidémie de Covid-19 a donné du **poids et de la valeur au secteur de la propreté et des services associés**. Ainsi :

- 99% des français considèrent la propreté comme nécessaire et indispensable dans les lieux accueillant du public
- 89% pensent que la propreté permet de fréquenter les lieux publics en toute sécurité
- 4 français sur 5 ont confiance en le niveau de propreté dans les hôpitaux et lieux de travail
- 7 français sur 10 reconnaissent qu'ils ont pris, grâce à la crise, davantage conscience du rôle important joué par les agents et entreprises de propreté

► Conséquences économiques et financières

Une enquête¹⁰ réalisée par la Branche du 29 mai au 30 juin 2020, auprès d'entreprises de la propreté représentant plus de 33% de l'emploi du secteur, a identifié :

- Une **situation globale détériorée** pour près de 80% des entreprises
- **38% de baisse d'activité** dans le tertiaire, les **bureaux** et les **locaux administratifs**
- **34% de perte de chiffres d'affaires en moyenne**, causée par la fermeture des locaux et l'arrêt des activités pendant le confinement puis par la reprise très progressive
- **Des coûts supplémentaires pour 4 entreprises sur 5** : achats de matériels (masques, combinaisons de protection, produits, désinfectants...)
- **Une augmentation des délais de paiements** pour les clients privés (63%) comme pour les marchés publics (40%)
- Une **hausse des défauts de paiements** subie par plus de 43% des entreprises

► Conséquences sur l'emploi

Le recours à l'activité partielle¹¹

Au 10 septembre 2020, sur la base des demandes d'autorisation préalable (DAP) déposées par 1 846 entreprises du secteur depuis le 1^{er} mars, plus de 51 000 salariés étaient susceptibles d'être placés en activité partielle pendant cette période. Les demandes d'indemnisation (DI) déposées chaque mois par les entreprises permettent de déterminer le recours effectif à l'activité partielle.

Pour le mois de mai 2020, 81% des demandes d'autorisation préalable (DAP) ont donné lieu à une demande d'indemnisation (DI) dans le secteur. **1 475 demandes d'indemnisations ont été déposées par les entreprises du secteur concernant 22 473 salariés et 623 604 heures**. En juin, les DAP restent élevées et comparables à celles du mois de mai ; en revanche, le taux de transformation des DAP en DI est de 46%, portant à 10 903 l'effectif de salariés concernés par une indemnisation. *Source : DREETS AURA*

Une augmentation des demandeurs d'emploi moins prononcée pour le secteur

De manière générale, à la fin du mois de mai 2020, Pôle Emploi fait état d'une augmentation des demandeurs d'emploi de catégorie A, tous codes Rome confondus, en région. Une baisse de l'activité économique est parallèlement observée.

En revanche, par rapport aux autres secteurs, le secteur de la propreté semble avoir moins souffert. Pour le Rome Nettoyage de locaux en catégorie A, le nombre de demandeurs d'emplois supplémentaires en 2020 par rapport à 2019 est moins élevé que pour l'ensemble des Rome que ce soit en mars, en avril ou en mai 2020.

Même constat au niveau des offres d'emploi : si la baisse des offres d'emploi enregistrées est importante sur le Rome Nettoyage de locaux, elle demeure à un niveau inférieur à la baisse des offres d'emploi enregistrées tous Rome confondus. Par ailleurs, les chiffres de juin 2020 témoignent d'une **nette reprise des recrutements**.

► Conséquences sur la formation

Concernant la **formation des salariés**, peu de formations à distance ont été mises en place en raison de problématiques d'illectronisme ou de maîtrise de la langue française. *Source : AKTO*

¹⁰ Cette enquête a été réalisée sur le territoire national. Cependant, les situations décrites sont semblables à celles observées en région.

¹¹ Ces données doivent être considérées avec prudence, les entreprises disposant d'un délai d'un an pour déposer les demandes d'indemnisation.

TITRE II. AXES DE TRAVAIL DU COEF

Les partenaires du Contrat d'Objectifs Emploi Formation ont orienté leur plan d'actions autour de 5 axes complémentaires. Ceux-ci visent à répondre de manière globale aux enjeux emploi formation du secteur de la propreté sur le territoire Auvergne Rhône-Alpes. En effet, les actions envisagées pour améliorer l'organisation du travail et les conditions d'exercice et de santé au travail, corrélées à la sécurisation des parcours des salariés de la profession et des nouveaux entrants, ont pour ambition d'adapter au mieux l'accès à l'emploi dans ce secteur tout en améliorant son attractivité.

Ils agiront donc ensemble pour envisager une stratégie partagée pour améliorer l'ensemble de ces champs d'intervention.

Lors du comité de pilotage du 17 décembre 2021, les partenaires ont retenu en priorité 5 axes d'intervention :

- ▶ **Axe 1 – Observation**
- ▶ **Axe 2 – Amélioration de l'organisation du travail et des conditions d'exercice et de santé au travail**
- ▶ **Axe 3 – Attractivité**
- ▶ **Axe 4 – Sécurisation des parcours de formation et d'insertion des nouveaux entrants**
- ▶ **Axe 5 – Sécurisation des parcours professionnels**

AXE I. OBSERVATION

Nonobstant les éléments existants et leur compilation, la mise en œuvre du plan d'actions du COEF doit s'accompagner d'un travail de co-production d'études et de données quantitatives et qualitatives entre les différents acteurs afin de :

- ▶ Mieux identifier les besoins en matière d'emploi, de compétences et de formation sur les territoires et d'en informer les acteurs concernés.
- ▶ Repérer les freins à l'orientation vers les métiers de la propreté et les leviers pour lever ces freins.

Cet axe est d'autant plus important que la Branche de la propreté et des services associés ne dispose pas, à ce jour, d'observatoire en région.

Objectif 1.1 - Observer l'emploi et la formation dans la propreté et les services associés

Réalisation d'un portrait sectoriel emploi-formation présentant des données régionales sur l'emploi dans le secteur de la propreté et des services associés, sur le marché du travail, et sur la formation initiale et continue.

Réalisation d'études emploi-formation au niveau des zones d'emploi (ZE) permettant d'identifier les besoins en emploi et en formation au niveau des territoires.

Objectif 1.2 - Repérer les freins à l'orientation vers les métiers de la propreté

Enquête qualitative auprès des prescripteurs/orienteurs sur leurs potentiels freins (ou le cas échéant sur leurs motivations) à l'orientation vers les métiers de la propreté et sur les leviers pour lever les freins.

Enquête qualitative auprès du grand public pour recueillir son avis sur le secteur/les métiers de la propreté ainsi que des propositions d'amélioration de l'offre de services

AXE II. AMÉLIORATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

En regardant les accidents du travail et toutes entreprises confondues, la profession est confrontée à une sinistralité plus forte que la moyenne nationale.

Différents risques concernent la profession, parmi lesquels :

- ▶ Les troubles musculosquelettiques : ils s'expliquent par la combinaison de facteurs comme la charge de travail, les manutentions et postures, la répétition de gestes, la qualité des matériels.
- ▶ Le risque chimique : les produits utilisés peuvent contenir des substances chimiques nocives.
- ▶ Le risque de chute : le travail en hauteur comme les déplacements à pied peuvent occasionner des chutes.
- ▶ Le risque infectieux : dans certains milieux, la manipulation de déchets peut occasionner des piqûres ou des coupures.
- ▶ Le risque routier : les déplacements pour se rendre chez les clients exposent les professionnels aux risques d'accidents.

On retrouve, parmi ces risques, des risques prioritaires ciblés dans le Plan Santé au travail (tels que TMS, risque chimique, chute, RPS) dont la déclinaison régionale est actuellement en cours de construction. Le Plan national de Santé au Travail insiste également, dans la continuité du plan précédent, sur l'importance donnée au renforcement de la culture de prévention, au développement des démarches de qualité de vie et conditions de travail comme levier de performance de l'entreprise et de bien-être des salariés, rappelant ainsi la nécessité de travailler en prévention plutôt qu'en réparation.

Ainsi et afin d'apporter de meilleures conditions d'emplois dans le secteur de la propreté, les partenaires réunis au sein de ce COEF souhaitent, notamment, renforcer la culture de prévention en santé sécurité au travail dans les entreprises. Pour cela, certaines mesures sont à privilégier : les prestations en journée en continu dès que cela est possible, l'intégration de démarches de prévention facilitant l'intégration et le maintien dans l'emploi (par exemple, des processus d'intégration et de formation renforcée prenant en compte les risques professionnels tels que les troubles musculosquelettiques).

Lorsque la maladie se déclare ou lorsque l'accident arrive, c'est toute l'entreprise qui doit faire face et qui en souffre. Agir chaque jour de manière préventive et engager des actions permet d'éviter les risques et de préserver la santé des intervenants.

Le travail se fait alors plus efficacement en limitant les dysfonctionnements.

Objectif 2.1 - Améliorer la qualité de vie au travail

Développer la culture de prévention en santé sécurité au travail dans les entreprises de propreté

- Déployer une large utilisation des accompagnements, outils développés par le Fare Propreté en ciblant notamment les TPE-PME avec la nouvelle offre développée en distanciel
- Accompagner la mise en œuvre de démarches de prévention incluant les phases : d'états des lieux, formation-action APTMS, transformation des situations de travail et évaluation (expérimentation sectorielle régionale Prévention des TMS de la CARSAT)
- Diffuser les outils de sensibilisation au risque routier (action en lien avec le PRST)

Favoriser dès que cela est possible des prestations en continu en journée

- Projets collectifs de travail en continu en journée
- Poursuivre et valoriser les réflexions sur l'identification des freins, points de vigilance et conditions de réussite dans la mise en œuvre du travail en journée

Objectif 2.2 - Prévenir les risques professionnels

Contribuer aux évolutions de l'offre de services de Branche en s'appuyant sur les retours d'expériences du programme TMS pros de l'Assurance-Maladie Risques professionnels

Dans le secteur de la propreté, les troubles musculosquelettiques (TMS) représentent 97 % des maladies professionnelles. La Caisse Nationale d'Assurance Maladie déploie des programmes de prévention afin de réduire cette sinistralité et de prévenir les TMS.

La Carsat Rhône-Alpes développe une action spécifique pour le secteur de la propreté du programme TMS Pros. Celle-ci permet d'accompagner des entreprises de propreté afin de les aider à transformer durablement des situations de travail à l'origine d'accidents du travail ou de maladies professionnelles liées aux TMS.

Les objectifs définis pour les entreprises sont les suivants :

- Mettre en œuvre une démarche de prévention des TMS pour transformer durablement les situations de travail,
- Viser l'intégration de la démarche dans l'organisation de l'entreprise (management de proximité, pilotage de la performance),
- Bénéficier d'un accompagnement intra ou individuel, renforcé à l'issue du dispositif de formation-action A.P.T.M.S. de la branche de la Propreté, grâce à l'intervention de consultants certifiés par la profession.
- Bénéficier des échanges de pratiques : méthodes, outils et solutions avec d'autres entreprises.

L'accompagnement a pour ambition de s'appuyer sur le dispositif « Formation-Action » proposé par la branche de la Propreté et la démarche en ligne TMS Pros.

La capitalisation des retours d'expériences permettra d'une part d'enrichir l'offre de service de Branche et d'autre part de proposer des mesures socles et innovantes pour le réseau Assurance Maladie Risques professionnels.

Proposer une offre de services en prévention orientée TPE en intégrant les outils développés par la Carsat ou par l'Assurance-Maladie Risques professionnels

Une offre de services en prévention est proposée aux TPE du secteur de la propreté par l'Assurance Maladie – Risques professionnels et l'INRS. Relayée par la Carsat Rhône-Alpes, en partenariat avec les organisations professionnelles, elle se compose :

- D'outils en ligne pour évaluer les risques professionnels, réaliser et mettre à jour le document unique et promouvoir les bonnes pratiques de prévention,
- D'un accompagnement dans la mise en œuvre d'actions de prévention : fiches « comment bien choisir son matériel », fiches « solutions prévention », subvention prévention TPE, ...

L'offre de services vient ainsi en complément de l'offre de services du FARE en matière de S&ST.

AXE III. ATTRACTIVITÉ

Les métiers de la Propreté souffrent encore trop souvent d'une image peu attractive auprès du grand public et du réseau de prescripteurs. Les métiers liés à cette filière sont méconnus tant sur le plan de leur diversité que sur leur dimension technique. Parallèlement, les perspectives d'évolution au sein de la profession ne sont pas suffisamment mises en valeur alors qu'elles sont de réelles opportunités et fréquentes quand la situation professionnelle le permet. L'ensemble des métiers de ce secteur nécessitent des compétences spécifiques liées à l'usage des machines, des produits d'entretiens professionnels et selon la nature des matériaux, celles-ci étant acquises lors de formations en techniques professionnelles. Les filières diplômantes et certifiantes sont peu valorisées auprès des prescripteurs et du grand public, ce qui conduit bon nombre d'établissements de formation à rencontrer des difficultés pour remplir leurs effectifs. De nombreuses initiatives, expériences et ressources existent pour améliorer l'attractivité d'un secteur, et les partenaires réunis au sein du COEF se proposent de les mettre en synergie et de les valoriser, de s'assurer de leur mise à disposition au plus près du terrain et en impliquant au maximum les professionnels de la filière.

Objectif 3.1 - Renforcer l'attractivité de la filière et des métiers : image, perspectives d'emploi, évolutions possibles, conditions d'emploi

Semaine des Métiers de la Propreté et de l'Hygiène : événements organisés dans les principales villes de France orientés recrutement (job dating, conférences, découverte des métiers...)

Webinar "Les métiers de la propreté en Auvergne-Rhône-Alpes" organisé par Via-Compétences : présentation des métiers, filières de formation et perspectives de carrière auprès du Service Public de l'Orientation et de l'Emploi

Renforcer la diffusion des outils de promotion du secteur (sites dédiés, vidéos...) afin de permettre aux conseillers emplois de se les approprier et de les utiliser lors d'événements d'information et d'orientation

Intégrer les questions SST dans le processus d'accueil du nouveau salarié en faisant la promotion du cahier de l'accueillant et de Tutoprev

Objectif 3.2 - Développer l'attractivité des formations en alternance et par la voie scolaire

Présence sur différents salons de l'orientation (Salon de l'apprentissage, Mondial des Métiers, ...)

Actions visant le développement et la promotion de l'apprentissage en développant les actions suivantes : prépa apprentissage, visites d'entreprises, job dating, journées portes ouvertes ...

Fiche récapitulative sur l'ensemble des outils développés par la Branche et mis à disposition de tous les publics : création d'un outil de type fiche d'information faisant la liste exhaustive des outils de promotion des métiers et des formations mis à disposition par la Branche

Partenaire du projet "Bus de l'orientation", piloté par Auvergne Rhône-Alpes Orientation, pour la période scolaire et hors scolaire pour les trois espaces dédiés à l'orientation, la découverte et les professionnels

AXE IV. SÉCURISATION DES PARCOURS DE FORMATION ET D'INSERTION DES NOUVEAUX ENTRANTS

Dans un contexte récurrent de tensions sur le marché de l'emploi, le secteur a particulièrement besoin de sécuriser ses recrutements, depuis les phases préalables à l'embauche, jusqu'à l'insertion des nouveaux recrutés. Les réponses à cette problématique passent à la fois par

une ouverture des recrutements à un public toujours plus diversifié, dont les jeunes des quartiers QPV/ZRR, les travailleurs handicapés... par la promotion renouvelée des contrats d'alternance, par un recours plus fréquent au dispositif général de mesures de formation et d'adaptation des candidats aux postes de travail, et le recours à des dispositifs innovants.

Ces points s'appuieront nécessairement sur un système opérationnel de partage d'informations entre les acteurs institutionnels, les entreprises et les demandeurs d'emploi, et sur une meilleure connaissance par les entreprises des offres de services des différents partenaires de l'emploi.

Objectif 4.1 - Sécuriser les actions de formation continue et les recrutements

Faire la promotion de l'offre de services de Pôle emploi, des Missions Locales, de la Région, et du dispositif général d'aides et mesures pour les entreprises (webinaire)

Promouvoir la PMSMP auprès des entreprises, afin de confirmer un projet professionnel et préparer l'embauche

Inciter les entreprises à renforcer la visibilité des besoins de recrutement en déposant et diffusant les offres d'emploi sur les sites dédiés des institutions partenaires du COEF

Favoriser le développement du travail en réseau Conseil régional/Opco/Fare/Geiq/ PE/ ML

Promotion du moteur de recherche GETROUVE.fr (GEIQ propreté)

Favoriser l'insertion de publics le plus souvent éloignés de l'emploi au travers de dispositifs spécifiques adaptés (bénéficiaires d'une protection internationale, TH, jeunes des quartiers QPV, ZRR)

Promotion du dispositif AFEST

Promotion du dispositif de parrainage auprès des entreprises

AXE V. SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Identifier les compétences nécessaires aujourd'hui et demain, les traduire en plan de formation, placer l'entreprise et aussi le salarié en acteurs de la sécurisation des parcours professionnels sont les trois enjeux majeurs identifiés dans cet axe 5 du Contrat d'Objectifs. L'opérateur de compétences intervenant pour le compte de la branche Propreté et services associés est porteur des actions identifiées ci-dessous.

Objectif 5.1 - Identifier les besoins en compétences "anticipables"

Accompagner l'entreprise dans l'identification de ses besoins en compétences au travers des pré-diagnostic réalisés par les conseillers AKTO

Prescrire le cas échéant un accompagnement type Prestation Conseil en RH individuel ou collectif dispensé par un prestataire spécialiste.

Cet accompagnement visant, selon les situations, à :

- Permettre à l'entreprise d'adapter ses méthodes de recrutement et d'intégration de nouveaux salariés
- Améliorer l'organisation du travail
- Adopter une gestion anticipée des besoins en emploi et compétences
- Améliorer le dialogue social
- Structurer et professionnaliser la fonction RH

Sur la base des métiers porteurs de la région, proposer des perspectives de reconversions au sein du secteur de la propreté à des salariés relevant d'entreprises décréteuses au travers du dispositif Transition collective

Objectif 5.2 - Renforcer et accompagner le développement des compétences des salariés

Conseiller l'entreprise dans la construction et le financement de son Plan de Développement des Compétences

Développer le recours aux actions de développement des compétences clés au travers des dispositifs " Maîtrise des Compétences Clé de la Propreté (MCCP)" et CléA contextualisé propreté

Promouvoir les CQP de la Branche comme dispositif de formation, de certification et de reconnaissance des compétences tant en interne qu'en externe :

- Agent Machiniste Classique
- Agent d'Entretien et Rénovation en Propreté
- Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur
- Agent Multi techniques Immobilières
- Chef d'équipe Propreté
- Chef d'équipe Propreté et maintenance multi-techniques immobilières
- Chef de site(s)
- Responsable de secteur

Promotionner l'AFEST et la VAE comme modalités alternatives de développement et de certification des compétences

Objectif 5.3 - Renforcer l'autonomie des acteurs

Promouvoir et développer le recours au dispositif PRO-A comme outils de mobilité interne

Sécuriser les parcours professionnels de personnes en situation de handicap

- Sensibiliser les employeurs au handicap dans le cadre du salariat (ateliers ; formation)
- Faciliter le recrutement en alternance de personnes en situation de handicap (appui au sourcing ; accompagnement au montage des contrats ; appui à la mobilisation des acteurs institutionnels intervenant sur le champ du handicap)

Faciliter l'identification des cas d'illettrisme au sein de l'entreprise

- Promouvoir auprès des entreprises du secteur le guide ANLCl « Développer les compétences de base des salariés, des solutions existent »
- Promouvoir auprès des entreprises le diagnostic numérique Ev@gill, outils permettant de mesurer les risques possibles de situation d'illettrisme dans l'entreprise

Pour rappel, les dispositifs MCCP et CLéA contextualisé développés par la Branche constituent une réponse adaptée au développement des compétences clés.

Favoriser l'inclusion numérique et lutter contre l'illectronisme en recourant à des actions de développement des compétences dans les domaines de :

- 1) L'acquisition des compétences de base de l'informatique (être capable d'utiliser un équipement informatique)
- 2) La maîtrise des principaux outils bureautiques
- 3) L'utilisation d'Internet
- 4) L'utilisation de la boîte de messagerie électronique

Mobiliser l'opérateur régional en charge du Conseil en Évolution Professionnelle pour encourager le recours au CPF par les salariés du secteur

TITRE III. DISPOSITIONS JURIDIQUES ET FINANCIÈRES

ARTICLE 1 PILOTAGE DU CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI FORMATION

1. Le comité de pilotage

Le comité de pilotage est composé de l'ensemble des signataires du présent Contrat d'Objectifs Emploi Formation et **se réunira au moins une fois par an** pour en assurer le suivi et le pilotage général.

À ce titre, il sera plus particulièrement chargé de :

- Déterminer, et si nécessaire, réorienter les axes prioritaires du Contrat d'Objectifs,
- Valider la programmation et la méthode de mise en œuvre des plans d'action prévus,
- Valider et assurer le suivi des indicateurs d'évaluation,
- Décider des suites à donner au présent Contrat.

Le comité de pilotage est composé :

Pour l'État :

- Du Préfet de Région ou de ses représentants (la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes),
- Du Recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, Recteur de l'académie de Lyon, Chancelier des universités ou de ses représentants,

Pour la Région :

- Du Président du Conseil régional ou de ses représentants.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs :

- Du Président du SPENRA ou de ses représentants,
- Du Président de la FEP CSO, ou de ses représentants,

Pour les organisations syndicales de salariés :

- Du Secrétaire Fédéral de la Fédération Nationale des Ports et Docks C.G.T ou de ses représentants,
- De la Secrétaire Fédérale de la Fédération FO de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services ou de ses représentants,

Pour les OPCO :

- Du Président d'AKTO ou de ses représentants,

Pour Pôle emploi :

- Du Directeur régional ou de ses représentants.

Pour l'AMILAURA :

- De la Présidente ou de ses représentants.

Pour la Carsat Rhône-Alpes :

- Du Directeur général ou de ses représentants.

Les organisations syndicales représentatives des salariés des organisations professionnelles mais non signataires du COEF sont invitées à contribuer au comité de pilotage.

L'appui technique et l'animation du comité de pilotage sont assurés par Via Compétences, CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes.

2. Le comité technique

Le comité technique se réunira périodiquement à l'initiative de l'un des signataires autant que de besoin et **au moins 2 fois par an** (selon un planning arrêté semestriellement) pour assurer la mise en œuvre opérationnelle des actions. L'ordre du jour sera préalablement établi par les signataires.

Composé des représentants des signataires, le comité technique sera plus particulièrement chargé :

- D'assurer le transfert des différents plans d'actions validés par le comité de pilotage au regard des moyens qui sont alloués pour chacun des axes et des dispositifs mobilisables auxquels il peut être fait appel.
- D'assurer l'élaboration et la mise en œuvre opérationnelle du Contrat (déroulement précis des actions, signataires impliqués et leur contribution, planning, financement, élaboration d'indicateurs de suivi et d'évaluation).
- D'assurer la promotion du COEF auprès des entreprises et des instances représentatives du personnel (IRP).
- De rendre compte de la mise en œuvre du COEF devant le comité de pilotage.

Le comité technique pourra s'adjoindre, toute personne qualifiée faisant partie d'une structure non signataire du présent contrat, en qualité de contributeur des actions du contrat d'objectifs emploi formation, en fonction des thématiques.

L'appui technique et l'animation du comité technique sont assurés par Via Compétences, CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes.

ARTICLE 2 MISE EN ŒUVRE, FINANCEMENT ET SUIVI DES ACTIONS OPÉRATIONNELLES

Les objectifs partagés sont déclinés dans des plans d'actions prévisionnels annuels présentés sous forme de fiches-actions dans le cadre du comité technique.

Le contrat d'objectifs emploi formation constitue un engagement sur des ambitions et enjeux partagés. Ces actions devront faire l'objet d'un examen concerté par les différents signataires afin de garantir la cohérence de leurs interventions respectives, dans la limite des ressources mobilisables, et pour identifier celles qui ne relèveraient d'aucun dispositif préexistant.

La mobilisation des crédits pour les différentes actions identifiées pourra donner lieu à l'élaboration de conventions annuelles ou pluriannuelles entre les différents partenaires concernés, dans le respect des compétences respectives et des procédures spécifiques à chacune des parties à la présente convention et sous réserve de l'inscription de crédits suffisants au budget correspondant.

Des conventions d'échanges et de collaborations sans contrepartie financière pourront aussi être conclues.

Ce contrat fera l'objet d'un suivi par des indicateurs et un bilan global des actions réalisées sera formalisé par Via Compétences CARIF-OREF Auvergne-Rhône-Alpes, à partir des fiches actions rédigées par les porteurs d'actions.

ARTICLE 3 INFORMATION COMMUNICATION

Les différents partenaires veillent à assurer une communication de ce Contrat d'Objectifs et des plans d'actions qui en découlent.

ARTICLE 4 NOUVEAUX SIGNATAIRES

L'adhésion de nouveaux partenaires au présent contrat est possible. Elle s'effectuera selon la procédure suivante :

- Demande d'adhésion au contrat d'objectifs emploi formation (COEF) formulée à l'attention du comité de pilotage et adressée à Via Compétences qui assure l'appui technique ;
- Consultation du comité de pilotage du contrat sur la demande d'adhésion ;
- Signature par le nouvel adhérent du texte du contrat d'objectif qui sera annexée au contrat initial.

ARTICLE 5 DURÉE DU CONTRAT

Le Contrat d'Objectifs Emploi Formation du secteur propreté et services associés est signé pour **une durée de 4 ans** et entrera en vigueur le jour de sa signature par l'ensemble des parties.

Toute modification du contenu du présent contrat fera l'objet d'un avenant délibéré dans les mêmes conditions que le contrat susvisé.

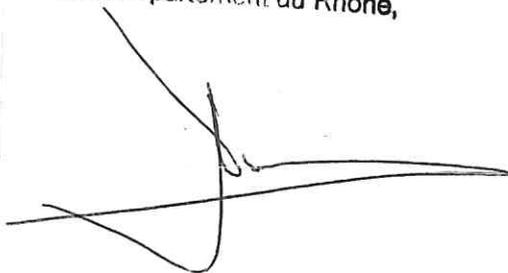
Chacun des signataires se réserve la possibilité de dénoncer le présent contrat, par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant les raisons de la dénonciation et adressée à l'ensemble des signataires. Ces derniers s'engagent à se prononcer, dans un délai de 3 mois maximum à compter de la date de réception du courrier, sur la demande de dénonciation du contrat.

ARTICLE 6 REGLEMENT DES DIFFERENDS

En cas de litige pouvant survenir tant de l'interprétation que de l'exécution du présent Contrat d'Objectifs et à défaut de règlement amiable, la juridiction compétente pour en juger est le Tribunal administratif de Lyon.

Fait à Lyon, le 1^{er} décembre 2022

f/o La Préfète de la région
Auvergne-Rhône-Alpes
et du département du Rhône,



Françoise NOARS

Pour la Région Auvergne Rhône-Alpes

Le Président du Conseil régional,

Monsieur Laurent WAUQUIEZ, ou son
représentant



Pour l'Éducation nationale,

**Le Recteur de la région académique
Auvergne-Rhône-Alpes, Recteur de
l'académie de Lyon, Chancelier des
universités,**

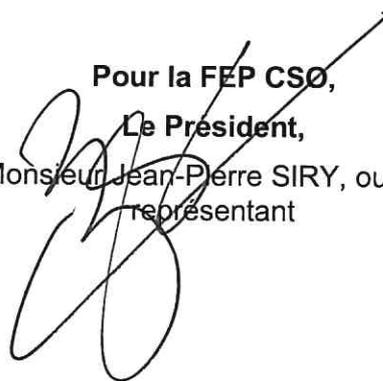
Monsieur Olivier DUGRIP, ou son
représentant



Pour la FEP CSO,

Le Président,

Monsieur Jean-Pierre SIRY, ou son
représentant



Pour le SPENRA,

Le Président,

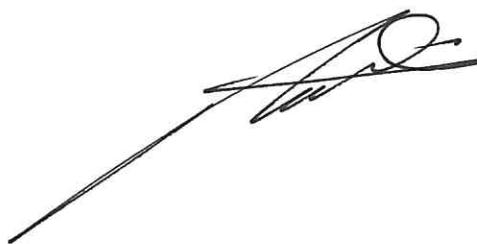
Monsieur Vincent FISCHER, ou son
représentant



**Pour la Fédération Nationale des Ports et
Docks C.G.T,**

Le Secrétaire Fédéral,

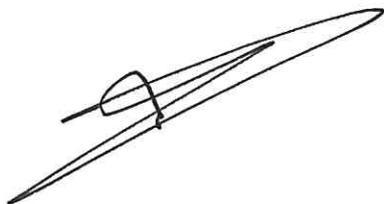
Monsieur Jamil AÏT IDIR, ou son
représentant,



**Pour la Fédération FO de l'Équipement, de
l'Environnement, des Transports et des
Services,**

La Secrétaire Fédérale,

Madame Nadia JACQUOT, ou son
représentant,



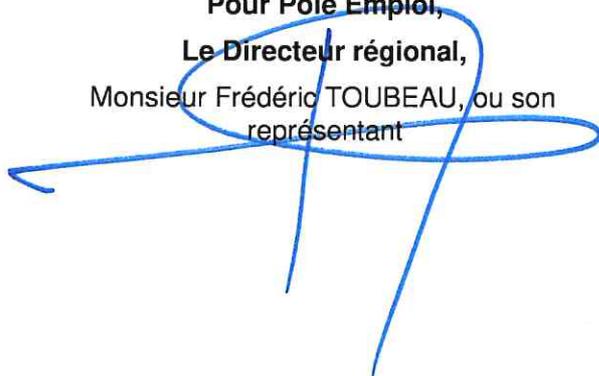
**Pour AKTO,
Le Président,**

Monsieur Jean HEDOU, ou son représentant



**Pour Pôle Emploi,
Le Directeur régional,**

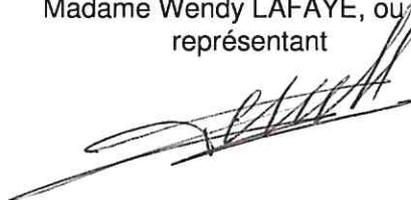
Monsieur Frédéric TOUBEAU, ou son
représentant



Pour l'AMILAURA,

La Présidente,

Madame Wendy LAFAYE, ou son
représentant



Pour la Carsat Rhône-Alpes,

Le Directeur général,

Monsieur Yves CORVAISIER, ou son
représentant,

