



LES ENQUÊTES
DE L'OBSERVATOIRE
DE LA PROPRETÉ

n° 8 Synthèse
Juin 2014

Propreté :
Égalité professionnelle
entre les femmes
et les hommes



Si le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi depuis plusieurs décennies, il devient aujourd'hui, une priorité gouvernementale. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou à défaut, par un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre dans un certain nombre de domaines. Faute de satisfaire à cette obligation, les entreprises encourent une pénalité financière.

La Fédération des Entreprises de Propreté et l'ensemble des organisations syndicales ont signé un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 14 mars 2012. Cet accord est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2013 après la parution de l'arrêté d'extension publié au Journal Officiel le 2 août 2013.

Quelle part l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prend-elle dans les entreprises de propreté ? L'étude de l'Observatoire des métiers et des qualifications de la Propreté commandée par les partenaires sociaux lors de la CPNE FP du 25 septembre 2013, tente de répondre à la question quelques semaines seulement après l'entrée en vigueur de l'accord.



Réalisée d'octobre 2013 à mars 2014, la 8^e étude de l'Observatoire des métiers et des qualifications de la Propreté intègre les informations recueillies par :

- une enquête menée auprès de 599 entreprises dont 78 de plus de 300 salariés, 468 de 50 à moins de 300 salariés et 53 de moins de 50 salariés
- une quinzaine d'entretiens semi-directifs avec des chefs d'entreprise, DRH et RRH
- une analyse des rapports de situation comparée, d'accords d'entreprise ou de plans d'action transmis par les entreprises.

L'état des lieux

La proportion de femmes dans la Branche Propreté¹

Les femmes représentent 67 % des 470 000 salariés de la branche propreté.

Le taux de féminisation de la branche propreté est remarquablement stable depuis 15 ans.

Les femmes sont majoritaires sur les postes d'agents de service (76 %).

84 % des employés sont des femmes et 84 % des personnes travaillant dans la maîtrise administrative sont des femmes.

Elles occupent à part égale les postes de Chef d'équipe (50 %).

Elles ne sont que 39 % à occuper des postes de maîtrise d'exploitation et 31 % des postes cadres.

Les femmes et les hommes dans le secteur de la propreté²

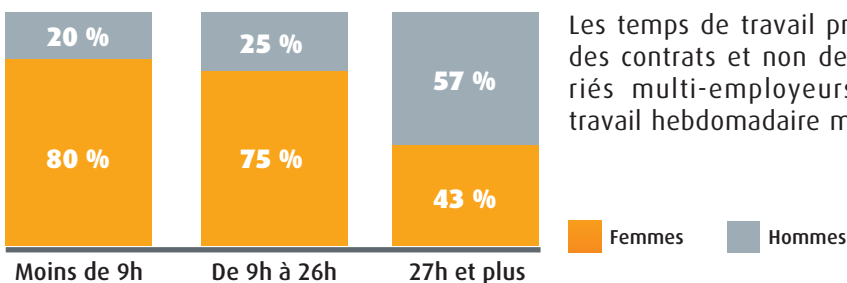
80,3 % des salariés de la propreté ont un CDI

19,7 % des salariés de la propreté ont un CDD

75 % des salariés travaillent à temps partiel.

^{1,2}Source : FEP – Chiffres Clés 2013

Des différences hommes-femmes sur le temps de travail



Les temps de travail présentés ici sont ceux des contrats et non des individus. Les salariés multi-employeurs ont un temps de travail hebdomadaire moyen de 30,3 heures.

Source : FEP-Chiffres Clés 2013 (INSEE - DADS 2010-Champ des salariés ayant un poste en CDI dans la Propreté).

Attention, **ces données présentent les durées de travail pour un employeur** et ne tiennent pas compte de la possibilité pour le salarié de cumuler plusieurs emplois pour augmenter son temps de travail et ses revenus (phénomène multi-employeurs qui touche plus de la moitié des salariés du secteur).

53% des salariés de la propreté sont multi-employeurs. Les salariés multi-employeurs réalisent en moyenne 30,3h de travail hebdomadaire. Les **2/3** d'entre eux ont un deuxième emploi dans la Propreté, conséquence mécanique de l'Article 7.

80% des salariés ont des horaires fixes.

Source : Chiffres Clés FEP 2013 (INSEE – Enquête Emploi 2011)

Des différences hommes-femmes dans la formation

Dans la branche Propreté, la majorité des salariés n'a pas de diplôme.

En 2011, 58,9 % sont de niveau V bis et VI (sans diplôme) et 23 % de niveau IV (CAP/ BEP).

56 % des personnes qui suivent le **dispositif de la période de professionnalisation** sont des femmes. En 2012, 8 580 salariés ont bénéficié de ce dispositif.

Source : Observatoire des Métiers – Données OPCALIA Propreté 2012

60 % des personnes qui suivent la formation « **Maîtrise des Compétences Clés (MCCP)** » sont des femmes, en 2012. Ce dispositif certifiant est fait pour développer le professionnalisme et faciliter l'évolution professionnelle des salariés ; il est basé sur l'acquisition des savoirs généraux et à des savoirs appliqués aux métiers de la propreté.

Source : Observatoire des Métiers – Données OPCALIA Propreté 2012

La professionnalisation des salariés et leur qualification constituent un axe central de la politique de la Branche Propreté, largement réaffirmé dans l'Accord relatif à la formation professionnelle du 4 novembre 2010. Six **Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)** ont été créés et déployés avec les moyens nécessaires.

Depuis 2007 à fin 2013, plus de 13 000 candidats ont été évalués et plus de 10 000 CQP ont été délivrés.

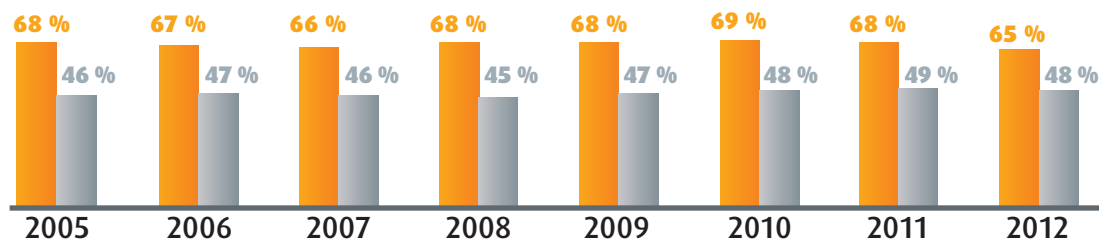
En 2013, 52,56 % des personnes inscrites dans un parcours de « Certificat de Qualification Professionnelle » sont des hommes.

Parmi les 6 CQP, les femmes sont majoritaires pour les CQP Agent machiniste Classique (54 %) et Chef d'équipe (50,5 %), en 2013.

Répartition tout dispositif de formation par sexe (année 2012)

Lorsque l'on prend tous les dispositifs de financement de la formation, les femmes sont en volume moins formées que les

hommes compte tenu de leur poids dans les effectifs. Ce taux d'accès des femmes est plutôt stable sur la période, même si l'on constate une légère amélioration en 2012.



■ Taux de femmes dans les entreprises ■ Taux de femmes dans la population formée

Source Observatoire des Métiers OPCALIA Propreté – Année 2012



Cependant, les actions de formation issues du plan de formation sont majoritairement des actions d'adaptation à l'emploi, le plus souvent des actions courtes, tandis que les actions de la période de professionnalisation ont davantage vocation à accéder à la qualification et à favoriser l'employabilité via les CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) ou la MCCP (Maîtrise des Compétences Clés Propreté). Sur ces derniers enjeux, la part des femmes est majoritaire.

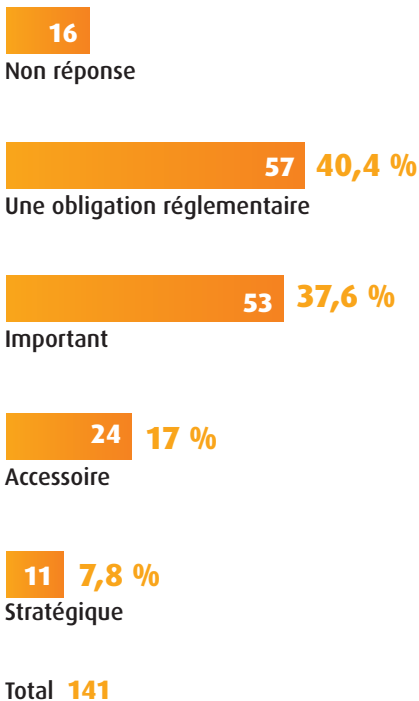
Principaux résultats de l'étude

Cette étude a été réalisée auprès de 599 entreprises. 141 entreprises ont répondu soit 1/4 du panel.

Le rapport des entreprises au thème de l'égalité professionnelle

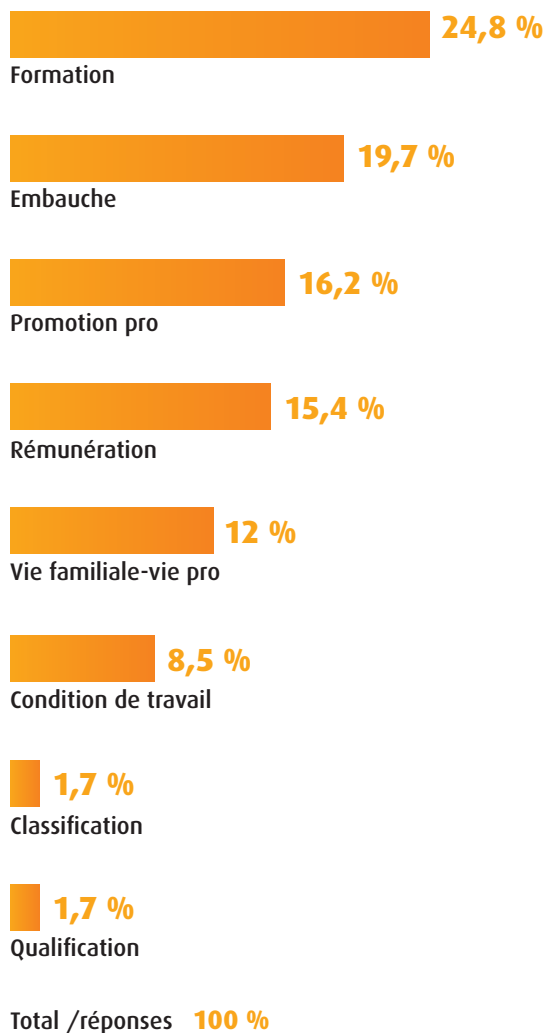
40 % des entreprises qui ont répondu déclarent que le thème de l'égalité professionnelle est principalement une obligation réglementaire. Elles sont près de 38 % à le considérer comme un thème important, 17 % comme accessoire et près de 8 % comme stratégique.

L'égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, est pour votre entreprise :



Principalement « une obligation réglementaire », ce qui confirme les réactions obtenues lors des entretiens téléphoniques.

Si accord dans votre entreprise, quelles sont les actions menées ?



Parmi les entreprises qui ont répondu, **le thème de la formation arrive en tête des domaines d'action et représente près de 25 %**, ce qui en fait le premier sujet traité, suivi par le thème de l'embauche avec près de 20 %.

Synthèse des principaux domaines d'action

Les 141 retours de l'enquête, les 17 rapports de situation comparée et les 15 entretiens réalisés permettent de mettre en évidence les grands domaines d'action au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des entreprises de propreté.

La formation : sur la base des plans d'action exploités, il apparaît que la formation professionnelle soit reconnue comme un outil majeur pour faire évoluer les compétences des salariés. Pour faciliter l'accès à la formation des femmes, certaines entreprises vont privilégier l'aménagement sur mesure d'horaires ou encore des formations « e-learning » ou à distance comme moyen de contourner les contraintes organisationnelles.

Plusieurs entreprises veillent à l'égalité d'accès aux formations professionnelles qualifiantes en suivant la proportion de femmes et d'hommes qui y accèdent. D'autres prévoient que les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation seront assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits au Droit Individuel à la Formation (D.I.F.)

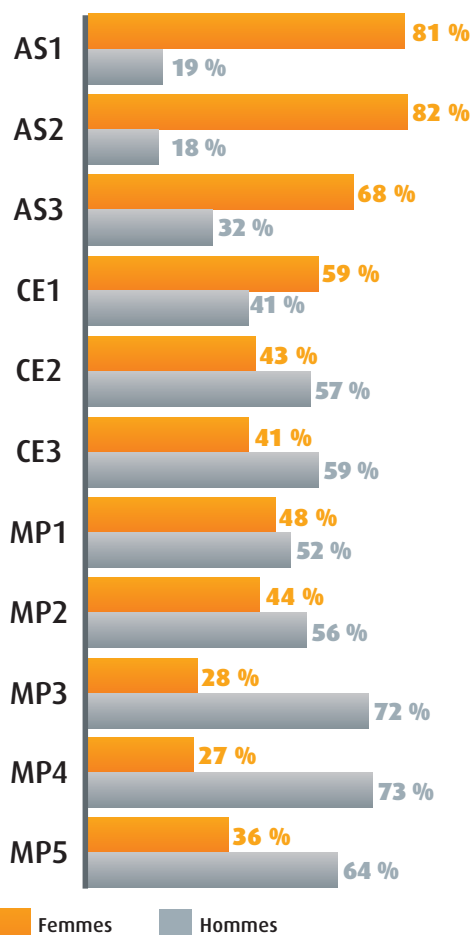
L'embauche et le recrutement : la branche Propreté est marquée par un taux de féminisation très important (67 %). Ceci est surtout vrai pour les emplois d'agents de service » et « administratif ». A l'inverse pour les activités « sorties d'immeubles, remise en état, travaux spécifiques » qui font appel à des savoirs faire spécifiques et des aptitudes particulières (contraintes physiques), l'effectif est plus masculin.

Si ce déséquilibre trouve en partie son origine dans des causes extérieures à l'entreprise (orientation scolaire, formation initiale, état du marché, représentations socioculturelles...), les entreprises retiennent des mesures pour améliorer le recrutement et mieux répondre à l'exigence d'égalité professionnelle, comme la sensibilisation des managers, des clients.

La promotion professionnelle : La part des femmes sur les faibles niveaux de classification est plus importante dans la Branche.

Il faut néanmoins noter des évolutions dans la durée : ainsi, pour les chefs d'équipe, le taux de féminisation dans les échelons plus élevés progresse lentement.

Cette thématique est formellement retenue par 19 entreprises ayant répondu à l'enquête. Par ailleurs, elle est développée dans les plans d'action reçus et lors des entretiens avec les entreprises. Plusieurs entreprises se donnent pour perspective d'équilibrer la proportion des hommes et des femmes dans l'encadrement et se fixent des objectifs de progression quantifiés. Les mesures évoquées sont par exemple : veiller à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une mesure de promotion professionnelle soit proportionnel aux effectifs ou encore favoriser la mixité notamment pour l'accès aux postes à responsabilités.



L'articulation Vie professionnelle / Vie familiale :

Le poids du travail à temps partiel et le phénomène multi employeurs constituent des spécificités fortes de la branche Propreté. Ces spécificités s'expliquent à la fois par des contraintes liées à l'activité (le travail en journée / continu n'est pas toujours facile à mettre en œuvre du point de vue du client), et des caractéristiques culturelles et sociales du côté des salariés.

Les femmes, majoritaires dans les emplois d'agents de service, organisent leur vie professionnelle et personnelle en intégrant la donnée du temps partiel. Un certain nombre d'employeurs s'attachent à accompagner cette réalité par des mesures visant à alléger les effets pénalisants pour les femmes : la mise en place d'un entretien avant le départ en congé de maternité ou au congé parental d'éducation ; un bilan de compétences au retour d'une longue absence avec un focus sur les besoins en formation, l'aménagement des horaires accordé selon des cas spécifiques (rentrée scolaire, période de grossesse, ainsi que l'organisation des réunions ou des formations), la mise en place d'une « journée enfant hospitalisé » ou la mise à disposition des salariés d'un « livret sur la parentalité » destiné aux futurs parents, précisant les droits et les dispositifs spécifiques de l'entreprise.

Les entreprises interviewées se sont montrées plutôt prolixes sur le sujet de l'articulation vie professionnelle-vie familiale, avec la conscience aiguë des contraintes à gérer par les femmes. Elles démontrent une certaine ouverture pour imaginer des aménagements respectueux des intérêts respectifs de l'entreprise et des salariées.



Conclusion

Bien que l'enjeu de l'égalité professionnelle dépasse le cadre de l'entreprise, elle en est un des acteurs essentiels. La plupart des interlocuteurs rencontrés en ont conscience. La différence entre les entreprises réside dans la capacité d'initiative, voire d'innovation dont elles font preuve. Les entreprises sont pragmatiques et trouvent des solutions pour favoriser l'accès à la formation, élargir le champ d'activité des femmes ou encore aménager du temps en journée.

Les entreprises doivent faire face à une législation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'est complexifiée. A travers les entretiens, il apparaît qu'un certain nombre d'entre elles font le nécessaire pour négocier avec leurs clients le travail en journée, pour regrouper les chantiers par zone géographique afin d'éviter de trop grands déplacements à leurs salariés, et/ou d'aménager les heures de travail des salariées qui ont des enfants.

Ces initiatives sont autant de signes encourageants que des aménagements peuvent être apportés sur les différents domaines d'action. La présente enquête éclaire la façon dont les entreprises se mettent en état de marche pour se donner les moyens de leurs objectifs.



Observatoire des Métiers et des Qualifications de la Propreté et Services Associés

Pascale Demanche — tél. : 01 46 77 21 21
email : pascale.demanche@opcalia-proprete.com
www.obsproprete.fr