

CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPRDFP) POITOU-CHARENTES

ACTUALISATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES
PAR GROUPE FORMATION EMPLOI

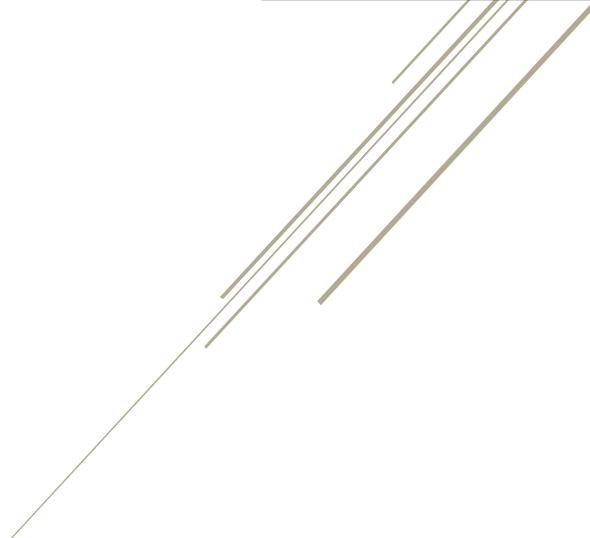


GFE 18 : NETTOYAGE

ASSAINISSEMENT

ENVIRONNEMENT

SECURITE



Source : Région Poitou-Charentes, septembre 2015

NETTOYAGE ET HYGIENE : ELEMENTS DE CONTEXTE

- Problématique émergente : prise en compte des conditions de travail, TMS, aussi bien dans le secteur industriel que dans les services
- Profil type du salarié : une femme entre 40 et 50 ans, à temps partiel, à faible niveau de qualification
- La crise économique a changé les profils de recrutement, notamment en pressing : personnes + qualifiées qui se tournent vers ce métier par défaut
- Blanchisserie : recrutement différencié, on recherche des profils de vendeur, relationnel, qu'on forme ensuite techniquement
- Métiers qui attirent par défaut : le travail sur les conditions de travail est alors primordial si on veut « fidéliser » les salariés
- Vieillesse de la population : hausse de la demande pour les particuliers employeurs
- Davantage de formés en formation continue qu'en formation initiale : les 3 composantes (blanchisserie industrielle, services de nettoyage, particuliers employeurs) forment beaucoup, et de manière semble-t-il systématique, en mode « continu » au sein même de l'entreprise. Pour les particuliers employeurs, c'est le cas si les personnes sont en « portage salarial » ou dans une entreprise qui leur permet de cumuler les contrats
- Incidence de la nouvelle loi limitant les temps partiels à 24h minimum hebdomadaires : incidence notamment sur le nettoyage et l'aide à domicile
- Le travail en journée se développe petit à petit (environ 10 % des heures travaillées aujourd'hui) et apporte une plus grande reconnaissance, une continuité du temps de travail, recrutement facilité. De l'autre côté pour les salariés c'est aussi parfois vécu comme une contrainte (travail sous le regard qui peut avoir des effets non-voulus, comme moins grande sociabilité au travail...)
- Pour les acteurs présents il est faux de dire qu'on n'a pas besoin de formation pour repasser ou passer le balai : la formation se fait dans l'entreprise et pas à l'école
- Difficultés de mobilité des salariés du secteur. Cette mobilité est pourtant nécessaire au vu de l'éclatement géographique des chantiers ou des boutiques
- Secteur très dépendant des évolutions légales et réglementaires, fiscales
- Turnover important : propreté = secteur de 1ère insertion ou de retour à l'emploi
- Difficultés à trouver des profils adéquats aux postes de chefs d'équipe

NETTOYAGE ET HYGIENE :

PISTES DE PROPOSITION/ORIENTATIONS STRATEGIQUES

- Savoirs de base : lecture/illettrisme/analphabétisme (un certain nombre de salariés non francophones). Continuer à soutenir voire renforcer le travail auprès des salariés. Besoins exprimés en terme d'apprentissage de français professionnel
- Avoir une vision différenciée des orientations industrielles/plus modestes
- Encourager le recours à Pôle Emploi quand les employeurs ont des offres à déposer
- Accompagner la transition écologique de ces métiers, qui est en cours (interdiction des solvants, produits plus concentrés, plus écologiques, moins nocifs...)
- Les compétences relationnelles sont de plus en plus importantes (commercial, travail de nettoyage de bureau en journée...): comment faire entrer ces compétences dans les formations ? Modules ? Travail sur les référentiels ?
- Privilégier pour la propreté la formation continue à la formation initiale (sans pour autant stopper l'offre en FI)
- Manque de reconnaissance et de valorisation : travailler sur l'image du secteur
- Travailler à rapprocher les référentiels de diplôme à la réalité concrète de l'activité
- Développer la formation par alternance (contrats de professionnalisation)

ENVIRONNEMENT ET RECYCLAGE : ELEMENTS DE CONTEXTE

- Le secteur est très dépendant des évolutions réglementaires et soumis à leur parution, réformes éventuelles etc.
- L'offre d'emploi est très forte dans les domaines de la recherche et de l'innovation, qui sont des domaines qui « échappent » au champ de la formation professionnelle visant l'emploi immédiat : formations longues etc. Ex : mécanique des fluides, géologie...
- Trois secteurs sont en fait plus particulièrement visés par la formation professionnelle : déchets et recyclage ; management environnemental ; aménagement et politiques publiques. Ces trois secteurs sont surtout tournés vers l'enseignement supérieur (cour et, dans une moindre mesure, long) excepté les déchets et le recyclage qui peuvent mener vers des emplois d'exécution (CAP, Bac Pro, BTS).
- L'appariement emploi-formation est ici encore plus complexe que dans les autres secteurs et n'est que peu efficient : beaucoup de connaissances et

compétences transversales qui peuvent être mises en pratique dans le domaine de l'environnement et du recyclage.

- On note une forte spécialisation des établissements scolaires par niveau : peu de parcours de formation linéaires au sein du même établissement. Le recrutement des formés (nouveaux entrants) se fait donc ailleurs et le passage du niveau IV au niveau III ne se fait que peu chez les filières professionnelles : sorte de « plafond de verre » pour ces formés en Bac Pro qui peinent à accéder aux BTS, plutôt réservés aux Bac Scientifiques.
- Les professionnels aussi bien que les observateurs socio-économiques avouent avoir du mal à quantifier la part de l'emploi public, surtout dans les domaines de l'aménagement des territoires et des politiques publiques, des déchets, de l'eau (part des chargés de mission dans les collectivités VS consultants privés), mais également les stratégies de recrutement des employeurs : quels réseaux utilisent-ils ? Quelle place pour Pôle Emploi dans ces stratégies ?
- Evolutions liées à la loi de transition énergétique : il faut prévoir et anticiper une baisse des déchets biodégradables collectés (grâce à la mise à disposition de composteurs pour tous les ménages qui en font la demande), à une baisse des emballages plastiques à trier (via les réglementations à venir sur le suremballage)...
- Parallèlement on assiste à une mécanisation croissante de l'industrie du recyclage : cela induit une diminution de la prévalence des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) mais aussi une diminution du nombre d'employés, via les gains de productivité, surtout parmi les moins qualifiés.
- Recyclage des déchets : on compte beaucoup de pôles de formation sur le pourtour régional (périmètre Poitou-Charentes) à Périgueux, Artigues près de Bordeaux... La présence de ces pôles est à prendre en compte dans le cadre de la fusion des régions et des conséquences qu'elle aura sur la définition territoriale de l'offre de formation professionnelle.
- Le marché du travail, les conditions de travail, les échelles de rémunération et les tâches mêmes imposent deux réalités très différentes dans le domaine de l'environnement et du recyclage, entre les emplois non ou peu qualifiés et les emplois très qualifiés.
- A prendre en compte dans les évolutions de l'offre de formation : la notion d'économie circulaire est très fortement présente dans le CPER en cours et s'inscrit dans une temporalité durable.
- Le volet formation semble, de l'avis des professionnels, comporter quelques « manques » : animation de projet, animation qualité etc. Le BTS DATR (Développement et animation des territoires ruraux) est en ce sens très apprécié des entreprises du secteur, au vu des compétences en animation et pilotage de projet dont disposent les formés et qui sont, après une acclimatation au secteur d'activité, très performants.

ENVIRONNEMENT ET RECYCLAGE :

PISTES DE PROPOSITIONS/ORIENTATIONS STRATEGIQUES

- Il conviendrait de travailler sur les parcours de formation (fluidité, linéarité) et le continuum infrabac/postbac : permettre aux jeunes de Bac Pro (GMNF, etc.) d'accéder plus facilement et avec davantage de compétences aux BTS.
- Accompagner la professionnalisation du métier d'opérateur/agent de recyclage : mécanisation croissante des postes de travail, enjeux de sécurité etc.
- Encourager le développement de formations d'encadrement dans les secteurs concernés, qui sont surtout les secteurs les plus techniques : modules de formation complémentaires ? Pas nécessairement en formation initiale mais pour professionnaliser dans les secteurs des encadrants provenant d'autres horizons professionnels.
- Dans le cadre de la fusion des régions, il conviendrait d'initier un travail de repérage, par secteur, des formations existantes en Poitou-Charentes, Aquitaine et Limousin pour :
 - o Ne pas surdimensionner la future offre de formation « supra-régionale »
 - o Etudier les éventuels doublons trop proches géographiquement
 - o Etudier les éventuelles mutualisations possibles et les financements de parcours « hors région » mais dans la future grande région
- Développer les formations non centrées sur une spécialité technologique mais qui permettent la formation des esprits/de réflexions technologiques adaptables aux évolutions rapides de l'activité. Réactivité et innovation sont ici les deux mots-clés.
- Le « développement durable » dépasse largement le cadre des ENR, du BTP... il infuse largement également dans les services à la personne (enfance, personnes âgées, soins personnels...) Une réflexion de la profession serait à animer notamment sur les produits et procédés, l'environnement de travail, etc.

GFE 18 : Nettoyage - Assainissement - Environnement - Sécurité

Agents de service hospitalier ; employés de maison et personnels de ménage chez les particuliers ; nettoyeurs ; agents de service des établissements primaires ; opérateurs des industries de recyclage...

Emploi (2011) et évolution (2006-2011)	Contexte	Marché du travail : .offres (2013) et évolution 2010-2013 .DE (03/2014) et évolution 2011-2014	Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2013-2014) insertion et évolution 2010-2014	Formation continue sur financements publics (2013), passages en jury VAE (2013)
<p>52 360 actifs →</p> <ul style="list-style-type: none"> - Légère diminution du nombre d'actifs : - 940, soit 1.8 %. - 12 % de moins de 25 ans - 28 % de 50 ans et plus - 33 % d'actifs sans diplôme (en forte baisse, ils étaient 50 % en 1999) - 56 % de femmes 	<ul style="list-style-type: none"> - Secteur très lié aux évolutions réglementaires et législatives. - Secteur disparate : la propreté est un secteur d'insertion, la protection environnementale une activité très qualifiée. - Notion d'économie circulaire très présente en région et notamment dans le CPER - On assistera à une diminution des actifs dans le secteur recyclage (mécanisation) - La relation emploi-formation est très distendue . 	<p>5 535 offres d'emploi →</p> <p>14 015 D.E. →</p> <ul style="list-style-type: none"> - 78 % de femmes parmi les D.E. - La moitié des D.E. sont inscrits depuis plus d'un an - 39 % d'offres durables (en forte augmentation par rapport à 2011) - 34 % d'offres temporaires (en forte baisse par rapport à 2011) 	<p>600 élèves et apprentis ↗</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8.5 % d'apprentis - 32 % de femmes <p>Insertion professionnelle à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 76.6 % - 2010-2014 : 81.8 % <p>Insertion professionnelle à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 62.2 % - 2010-2014 : 55.1 % 	<p>520 stagiaires</p> <p>30 passages en jury</p>

Orientations stratégiques

Nettoyage et hygiène

- Travail important à mener, avec les acteurs de l'orientation et les intermédiaires du marché de l'emploi, sur l'image du secteur.
- Privilégier, pour la propreté, la formation continue à la formation initiale. Sans pour autant stopper l'offre de formation initiale.
- Développer la formation par alternance, en mobilisant prioritairement les contrats de professionnalisation.
- Travailler, avec les branches professionnelles et les autorités académiques, à rapprocher les référentiels de formation professionnelle aux réalités de l'activité.
- Continuer à soutenir, voire renforcer le travail auprès des salariés sur la thématique des savoirs de base (lecture/illettrisme/ voire analphabétisme, un certain nombre de salariés étant non francophones).
- Des besoins sont exprimés en matière d'apprentissage du français professionnel pour les salariés non-francophones.
- Accompagner la transition écologique de ces métiers, qui est en cours (interdiction des solvants, produits plus concentrés, plus écologiques et moins nocifs) : besoins de formation sur les produits, les procédés mais aussi en lecture.
- Les compétences relationnelles, dans une frange du secteur, sont de plus en plus importantes (commercial, nettoyages de bureaux en journée...) : il convient de faire entrer ces compétences dans les formations via des modules courts et des mises en situation.
- Avoir une vision différenciée, lorsqu'on aborde les besoins en emploi et en formation, des orientations industrielles du nettoyage et des dimensions plus modestes.
- Encourager le recours à Pôle Emploi quand les employeurs ont des offres à déposer.

Recyclage et environnement

- Il convient de travailler sur les parcours de formation (fluidité, linéarité) et notamment le continuum infrabac/postbac : permettre aux jeunes de Bac Pro d'accéder plus facilement et avec davantage de compétences au BTS.
- Encourager le développement de formations d'encadrement dans les secteurs concernés, qui sont surtout les secteurs les plus techniques : modules de formation complémentaire, dans le but de professionnaliser dans le secteur des encadrants provenant d'autres horizons professionnels.
- Développer les formations non centrées sur une spécialité technologique mais qui permettent la formation des esprits et une réflexion technologique adaptable aux évolutions rapides de l'activité.
- Accompagner la professionnalisation du métier d'opérateur agent de recyclage : mécanisation croissante des postes de travail, enjeux de sécurité, etc.
- Dans le cadre de la fusion des régions il convient d'initier un travail de repérage, par secteur, des formations existantes en Poitou-Charentes, Limousin et Aquitaine, pour :
 - ne pas surdimensionner la future offre de formation "supra-régionale"
 - étudier les éventuels doublons trop proches géographiquement
 - étudier les éventuelles mutualisations de plateaux techniques possibles et les financements au sein de la future région.