

CONTRAT D'OBJECTIFS

PROPRETE

Région HAUTE-NORMANDIE

2015-2017



ENTRE

L'Etat, représenté par :

- le Préfet de la Région Haute-Normandie, Monsieur Pierre Henry MACCIONI,
- le Recteur de l'Académie de Rouen, Madame Claudine SCHMIDT-LAINE.

Le Conseil Régional de Haute-Normandie représenté par son Président, Monsieur Nicolas MAYER-ROSSIGNOL, ci-après dénommé « La Région »,

La Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés (FEP) représentée par Monsieur Thibault PREVOTEAU, Président de la région Nord-Normandie-Picardie, représentant le secteur de la propreté.

* * *

Vu l'article L214-13 du Code de l'Education relatif au CPRDF pour sa partie consacrée à la signature de contrats d'objectifs avec les branches professionnelles,

Vu la loi n°87-572 du 23 juillet 1987 et notamment son article 22, portant création des contrats d'objectifs,

Vu l'avis du 18 Mars 2015 de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche Propreté autorisant le Président de la Fédération des Entreprises de Propreté Nord-Normandie-Picardie à signer le présent contrat d'objectifs,

Vu l'avis rendu par le Comité Régional de l'Emploi et de la Formation et de l'Orientation professionnelles (CREFOP) en date du 20 avril 2015,

Vu l'adoption du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDF) par l'Assemblée Régionale en date du 30 mai 2011,

Vu la délibération du Conseil Régional en date du 15 juin 2015 autorisant le Président du Conseil Régional à signer le contrat d'objectifs,

* * *

Considérant la nécessité d'organiser un développement cohérent des filières de formation en tenant compte des réalités économiques régionales,

Considérant la nécessité d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes, le perfectionnement des actifs et le retour à l'emploi des seniors privés d'activité dans le but de faciliter, maintenir et développer l'emploi,

Considérant l'opportunité d'articuler la démarche nationale entreprise par le secteur et ses branches avec les réalités régionales,

Considérant les compétences partagées entre les organisations professionnelles représentatives du secteur, l'Etat et la Région en matière d'orientation et de formation professionnelle initiale et continue,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

TITRE PREMIER

PRESENTATION DU CONTRAT D'OBJECTIFS

ARTICLE 1 : OBJET DU CONTRAT

L'Etat, la Région Haute-Normandie et le secteur de la propreté représenté par la Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés (FEP), décident d'une collaboration active dans le domaine de la formation professionnelle afin de :

- renforcer l'adaptation des dispositifs de formation initiale et continue aux besoins du marché de l'emploi,
- favoriser une meilleure insertion professionnelle des différents publics.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION DU CONTRAT

Le présent contrat concerne :

- la formation professionnelle initiale sous statut scolaire et en apprentissage.
- la formation professionnelle continue des salariés, des demandeurs d'emploi, des jeunes en contrats de formation par alternance.
- tout autre dispositif visant à l'insertion professionnelle et à la qualification.

Le périmètre du Contrat d'Objectifs Propreté est précisé en annexe 1.

ARTICLE 3 : ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

(proposé en annexe 2)

Le contrat d'objectifs repose sur des données de cadrage, relatives à la situation de l'emploi et de la formation dans le secteur.

Pour réaliser et actualiser cet état des lieux, les signataires décident de s'appuyer :

- sur les travaux de l'observatoire national, les études socio-économiques portées par le FARE Propreté (opérateur de branche) ainsi que sur l'observatoire de la branche.
- sur les travaux du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDF),
- sur les études réalisées par le CREFOR,
- sur différentes sources statistiques utiles à l'objet du contrat.

Par ailleurs, des études spécifiques pourront être menées afin de venir compléter les données existantes. Elles serviront de base à l'action commune des partenaires dans le but de préciser les perspectives d'emploi et de qualification au sein de la branche.

ARTICLE 4 : LES ENJEUX AU SEIN DE LA BRANCHE

Les enjeux du secteur de la propreté en matière d'orientation et de formation tout au long de la vie :

I) Le secteur de la propreté et ses caractéristiques structurelles

Des spécificités structurelles :

- Encore trop peu d'attractivité autour des métiers de la propreté.
- Une organisation des activités segmentée et souvent en horaires décalés (phénomène structurel et culturel qui est amené à évoluer dans le cadre d'un travail partenarial mené entre le secteur de la propreté et les donneurs d'ordre)
- De nombreux salariés sont multi-employeurs, et l'application de l'Article 7 (maintien de l'emploi en cas de changement de prestataire) rendent difficiles le sentiment d'appartenance à l'entreprise, et l'investissement en formation.
- Un taux d'encadrement faible.
- Une culture de l'alternance encore très récente (existence de la filière de diplômés depuis 20 ans et des CQP depuis 6 ans).
- Une pression économique accrue (marchés tendus, de courte durée donc soumis à renouvellement très fréquemment, des exigences clients qui évoluent, alors que les budgets alloués aux prestataires de services se réduisent).

Cependant, un secteur d'intégration professionnelle, qui embauche durablement :

- Une main d'œuvre de premiers niveaux de qualifications. Les entreprises de propreté emploient près de 470 000 salariés, en général de faible niveau de formation initiale : 82 % sont de niveau V et infra V et 59 % sont même sans diplôme, la faible motivation des salariés pour la formation faisant souvent écho à un passé scolaire difficile.
- Un secteur mal connu qui embauche. Les entreprises de propreté ont embauché en 2012, près de 20 000 contrats à durée indéterminée supérieur au mi-temps. Les années 2013 et 2014 ont été estimées avec le même rythme d'embauches.

→ En Haute-Normandie, malgré une légère baisse des effectifs entre 2012 et 2013 (-1,8%), le nombre de salariés du secteur a évolué entre 2008 et 2013 de + 8,26% alors que l'emploi tous secteurs confondus a reculé de 6,22%. (Source : données ACCOSS Octobre 2014)

- Un besoin d'attirer davantage de publics jeunes : La pyramide des âges est mal équilibrée avec 9,4% de jeunes contre 13,7% tout secteur confondu, et 45% de plus de 45 ans contre 35% tout secteur confondu. Le secteur a donc besoin d'intégrer des jeunes.

II) Les enjeux du secteur

Intéresser plus de publics et particulièrement des jeunes à nos métiers, via les réseaux d'information, d'orientation et de formation, mais également en développant notre partenariat avec l'Education Nationale.

Préparer des jeunes et des demandeurs d'emploi à s'intégrer durablement dans l'emploi par l'élévation du niveau de qualification, l'accès aux savoirs de base et attitudes professionnelles requises. L'accès aux CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) développés par la branche par le contrat de professionnalisation est un axe prioritaire de celle-ci.

La branche Propreté a développé 7 CFA en France. En Haute-Normandie cependant, le Contrat de Professionnalisation et le GEIQ Propreté Normandie sont les voies privilégiées d'accès à la certification

et à l'emploi durable. Il n'est pas envisagé à ce jour de développer de section d'apprentissage, l'offre de formation initiale et par contrat de professionnalisation étant jugée suffisante dans la région.

Sécuriser les parcours professionnels de nos salariés :

- **en élevant le niveau de qualification** par l'accès aux CQP dans le cadre de leur parcours professionnel, car nos prestations de services s'enrichissent et se complexifient. La branche propose également un dispositif de Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté (MCCP), destinée à renforcer les savoirs de base nécessaires à l'activité professionnelle et à l'accès à la certification.
- **en travaillant à l'amélioration constante des conditions de travail :**
 - outillage et accompagnement des entreprises et donneurs d'ordres sur le passage progressif au travail en journée/en continu.
 - politique de prévention des risques, notamment en termes de TMS avec un élargissement de l'offre de formation Santé & Sécurité au Travail dès 2015.
 - politique d'intégration et de maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il est à noter que le taux d'emploi de personnes handicapées dans le secteur est aujourd'hui de 5% (source AGEFIPH Juin 2014).

III) Des enjeux forts autour de l'alternance et des jeunes

Des investissements conséquents et durables qui portent leurs fruits à moyen/long terme

Un plan de développement de l'alternance a été mis en place dès 2008 conduisant à l'augmentation de 40% des effectifs apprentis au sein des CFA Propreté, passant ainsi de 950 apprentis en 2008 à 1350 apprentis et à plus de 2 500 contrats de professionnalisation en fin 2013.

Ce plan porte sur le conseil aux entreprises et le soutien des jeunes. Il s'agit notamment des développeurs de l'alternance au sein de l'OPCA Transports et Services - Délégation Propreté, la création d'un fonds spécial jeunes, le FAJA permettant la prise en charge de problématiques urgentes (santé, hébergement, mobilité, etc. En 2014, la branche aura remis son 10000^{ème} CQP.

Deux nouveaux CQP de niveau « Maîtrise d'Exploitation » seront déployés à partir de 2015, ce qui dote désormais le secteur de 8 CQP couvrant l'ensemble des métiers d'exploitation.

La branche est donc toujours très investie pour poursuivre le développement de l'alternance.

Pour ce faire, la branche s'appuie sur **5 axes stratégiques** d'actions :

- **mobiliser et accompagner** les entreprises, à tous les niveaux de décisions et d'actions, par la mise en place d'un réseau interne de conseillers spécialisés,
- améliorer l'attractivité et **rendre visible** auprès des acteurs de l'information/orientation les perspectives du secteur,
- mettre en **adéquation l'offre territoriale de formation initiale et continue** sur les territoires, en concertation avec les acteurs de branche afin d'optimiser les dispositifs en amont de l'emploi et assurer alors l'accès à la certification par la voie de l'alternance,
- en lien avec les besoins estimés en termes d'embauche, constituer **un réseau de partenaires formation** estampillé FEP, et accessible par **une plateforme web dédiée**,
- assurer **l'articulation entre l'ensemble des étapes du parcours d'insertion**, sur les territoires, **avec les acteurs régionaux et territoriaux de l'emploi et de la formation** : information et orientation, formations préparatoires à l'emploi (*développement de l'employabilité, accès aux savoirs*

de base en amont de l'emploi), accès à l'emploi durable par l'acquisition de qualification via les dispositifs d'alternance.

Le contrat d'objectifs fixe le cadre partenarial régional pour mettre en œuvre un plan d'actions concertées autour de quatre orientations stratégiques :

- Observer et analyser le marché de l'emploi du secteur d'activité pour agir et anticiper,
- Contribuer à l'attractivité et la lisibilité du secteur et de ses métiers,
- Sécuriser les parcours professionnels des actifs (notamment des publics fragiles : illettrisme, handicap),
- Améliorer la santé au travail (Axe sur la prévention des troubles musculo-squelettiques).

TITRE II

MISE EN OEUVRE DU CONTRAT D'OBJECTIFS

ARTICLE 5 : ORIENTATIONS GENERALES POUR LA PROGRAMMATION DE L'OFFRE DE FORMATION

Les signataires soulignent l'intérêt de partager les objectifs de leur politique en matière de formation professionnelle afin de favoriser l'évolution de l'offre de formation en termes de localisation géographique, de flux et de contenus,

Les signataires s'efforcent d'optimiser les filières de formation existantes tant quantitativement que qualitativement.

ARTICLE 6 : MODALITES DE CONCERTATION SUR L'EVOLUTION DE LA PROGRAMMATION DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Le CPRDF (Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles) vise à répondre à trois enjeux :

- la formation des haut-normands pour répondre à leurs aspirations, leur offrir une meilleure garantie contre le chômage et de meilleures chances d'adaptation aux évolutions des métiers, dans un contexte instable,
- la compétitivité économique qui repose sur une main d'œuvre qualifiée, des entreprises performantes et l'anticipation des évolutions,
- l'attractivité des territoires qui s'articule autour de filières économiques reconnues, d'un appareil de formation adapté et d'une bonne qualité de vie.

La concertation entre décideurs et acteurs est nécessaire pour rechercher une meilleure cohérence entre les voies de formation (formation initiale sous statut scolaire, formation initiale par la voie de l'apprentissage, formation continue des demandeurs d'emploi et des salariés).

Le tissu économique régional est confronté à des mutations importantes; les entreprises et les services vivent aujourd'hui dans l'incertitude pour conduire l'acte de prévisions et exprimer les besoins de qualification. Le Contrat d'Objectifs est donc le lieu d'échanges privilégié entre les Branches et les signataires du CPRDF. Sont mises en commun les analyses du CREFOR et de l'Observatoire de l'OPCA Transports et Services – Délégation Propreté afin de disposer :

- d'un éclairage sur les tendances et les évolutions en matière de nouveaux métiers et de nouvelles compétences.

- d'une connaissance de l'outil de formation toutes voies confondues

Le Contrat d'Objectifs permet aux signataires de recueillir l'avis de la Branche quant aux évolutions de l'offre de formation relevant de leur compétence, mais également par la mise en place d'un dialogue régulier, d'assurer la cohérence des dispositifs de formation tant en termes de contenus, de qualifications, de volumes et de répartition géographique. Ceci avec l'objectif conjoint de servir simultanément les parcours d'accès à l'emploi des publics demandeurs d'emploi, et les besoins des entreprises du secteur sur les différents territoires haut-normands.

ARTICLE 7 : INFORMATION- ORIENTATION

Les signataires s'engagent :

- à développer les outils mis en œuvre pour sensibiliser les jeunes à l'importance de leurs choix pour l'orientation scolaire et professionnelle, notamment dans les collèges, lycées et centres de formation des apprentis mais également en formation continue des demandeurs d'emploi,
- à sensibiliser et renforcer l'expertise sectorielle des différents acteurs de l'information et de l'orientation à la dimension sociale, économique, ainsi qu'à l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications et les outiller afin de démultiplier les possibilités d'information et d'orientation des publics.

Les signataires décident de mener en commun des actions d'information sur les métiers du secteur professionnel destinées aux jeunes, aux familles, aux équipes éducatives et aux entreprises. La Cité des Métiers constitue l'interlocuteur premier pour l'organisation de ces manifestations.

La Cité des Métiers, structure régionale permettant de répondre aux besoins des publics en matière d'information et d'orientation est associée aux réunions du Comité de suivi du Contrat d'Objectifs dès que des thématiques liées à l'information, l'orientation et l'attractivité des métiers sont abordées.

TITRE III

DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

ARTICLE 8 : PILOTAGE DES OPERATIONS

La gouvernance du Contrat d'Objectifs est structurée par deux instances :

- le comité d'orientation fixe les grandes orientations politiques,
- le comité de suivi prépare et met en œuvre techniquement les décisions prises.

Le Comité d'orientation du Contrat d'Objectifs, composé des signataires du contrat d'Objectifs (représentants Etat/ Région/ CRPEF), est constitué afin de définir les orientations annuelles ou pluriannuelles et de fixer le programme d'actions annuelles (sur proposition du Comité de Suivi).

Il se réunit une fois tous les deux ans sur convocation de la Vice-présidente et à titre exceptionnel à la demande de l'un des signataires.

Il établit le bilan d'exécution des deux années écoulées et de réalisation des objectifs que se sont fixés les partenaires ; à cet égard, le Comité d'orientation diligente les études nécessaires à l'évaluation du présent contrat, sur les thèmes de son choix.

Il analyse les inflexions souhaitables à donner aux actions engagées et à l'évolution de l'offre de formation compte tenu des informations les plus récentes sur l'activité du secteur et des résultats des études menées.

Le Comité de Suivi est composé de représentants « techniques » de l'Etat, de la Région, du secteur de la propreté (FEP-FARE PROPLETE), de l'OPCA Transports & Services - Délégation Propreté ainsi que du CREFOR, de la Cité des Métiers, de l'ARML et de Pôle Emploi. Il peut s'adjoindre ou inviter de nouveaux partenaires qu'il juge nécessaires, notamment le GEIQ Propreté Normandie (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification), créé à l'initiative de la FEP Nord-Normandie-Picardie. Le FARE PROPLETE anime le réseau des GEIQ Propreté sur un plan national, et apporte un appui technique et financier. En région Haute-Normandie, il est un acteur majeur des parcours d'insertion et de qualification pour le secteur.

Il se réunit deux fois par an, aux mois de mars-avril, puis d'octobre-novembre.

Le Comité de suivi est constitué afin de :

- établir et proposer un programme d'actions annuelles (n+1) ou pluriannuelles au comité d'orientation (comité de suivi d'automne n – 1),
- suivre et mettre en œuvre les actions décidées au comité d'orientation (printemps année n),
- rendre compte au comité d'orientation.

Lors des comités de suivi (surtout lors de la réunion du printemps), l'avis des partenaires du Contrat d'Objectifs est sollicité sur les projets d'évolution de l'offre de formation dans le cadre du CPRDF. Ces documents devront être transmis en amont de la réunion.

D'autre part, les projets d'ouverture ou de fermeture de sections au sein des établissements relevant de l'Education Nationale (CAP APH, Baccalauréat Professionnel HPS, BTS MSE) qu'elles soient par voie scolaire ou voie d'apprentissage devront être transmis pour avis préalable à la branche (FARE PROPLETE). Des groupes de travail peuvent être constitués afin d'approfondir ou d'affiner des propositions ou des projets. Ils se réunissent en tant que de besoin en y associant des experts si nécessaire.

ARTICLE 9 : DUREE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu pour une durée de deux ans ; son contenu peut être réexaminé par voie d'avenant.

Fait à Rouen, le
En 5 exemplaires originaux

**Le Préfet de la région Haute-Normandie
Préfet de la Seine-Maritime**

**Le Président de la Région
de Haute-Normandie**

Pierre Henry MACCIONI

Nicolas MAYER-ROSSIGNOL

**le Recteur de
l'Académie de Rouen
Chancelier des Universités**

Claudine SCHMIDT-LAINE

**Le Président de la Fédération des Entreprises de Propreté (FEP) Nord-Normandie- Picardie
représentant la branche professionnelle**

Thibault PREVOTEAU

ANNEXE 1

DEFINITION DU PERIMETRE DU CONTRAT

Codes NAF (Nomenclature d'Activités Françaises)

- 8121 Z – Nettoyage courant de bâtiments
- 8122 Z – Autres activités de nettoyage de bâtiments et nettoyage industriel
- 8129 B Autres activités de nettoyage

Le secteur de la propreté :

→ Activité de service aux entreprises et aux collectivités

Domaines d'intervention :

- ↔ Bureaux, locaux administratifs
- ↔ Parties communes d'immeubles
- ↔ Distribution (commerces, grandes surfaces)
- ↔ Santé (hôpitaux, cliniques, laboratoires, EHPAD)
- ↔ Industrie
- ↔ Locaux et matériel de transport (bus, gares, aéroports)
- ↔ Hôtellerie
- ↔ Ecoles
- ↔ Equipements collectifs...

Le secteur de la propreté ne comprend pas :

- ↔ Le service aux particuliers
- ↔ Le nettoyage de la voie publique
- ↔ La gestion et le recyclage des déchets
- ↔ La dératisation, la désinsectisation, la désinfection
- ↔ Les activités de nettoyage non sous-traitées au secteur, réalisées en interne par des salariés du secteur public ou privé (« autonettoyage »)

Autres axes d'intervention (élargissement et diversification de l'offre commerciale)

- ↔ Services liés aux procédés (gestion du courrier, manutention, logistique, déménagements internes, gestion des stocks, préparation des salles de réunion...)
- ↔ Services liés à l'environnement de l'entretien des bâtiments (espaces verts, entretien technique des locaux, petite maintenance...).

ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION ET ETUDES COMPLEMENTAIRES

Les chiffres clés de la Région Haute-Normandie

Sources : INSEE DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) et ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale)

Population active haut-normande 2011 : 822 800 (2,9% du national)

↪ 227 établissements du secteur de la propreté (Seine-Maritime : 155, Eure : 72)

↪ 11 299 salariés (Seine-Maritime : 9 018, Eure 2 281)

Répartition des salariés selon la taille des établissements :

Nombre de salariés	% Etablissements	% Salariés
1 à 9	51 %	5%
10 à 19	14%	5%
20 à 49	15%	16 %
50 à 99	8%	17%
100 à 249	7%	33%
250 et +	4%	24%

Evolution sur 3 ans :

	2010	2011	2012
Etablissements	210	223	227
Salariés	10 488	10 537	11 299

Depuis 2007 :

↪ Augmentation de 17% du nombre d'établissements.

↪ Augmentation de 13 % du nombre de salariés.

Répartition par sexe :

↪ Femmes : 77%

↪ Hommes : 23 %

Catégorie socioprofessionnelle des salariés :

↪ 90 % : ouvriers non qualifiés

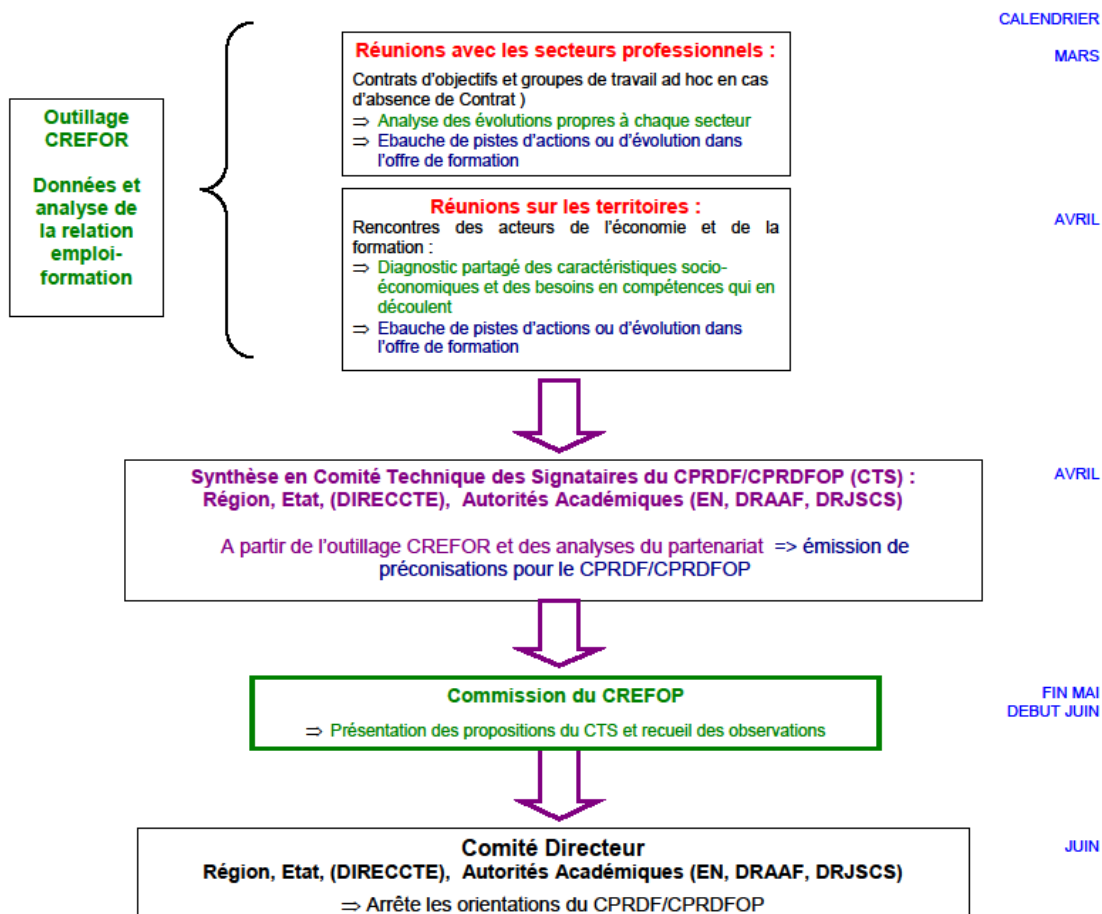
Age des salariés :

Moins de 26 ans	De 26 à 35 ans	De 36 à 45 ans	De 46 à 55 ans	56 ans et +
11%	15%	27%	35%	12%

SCHEMA CPRDF-CPRDFOP

CPRDF- CPRDFOP

METHODOLOGIE POUR L'ELABORATION DES PRECONISATIONS DU CPRDF/CPRDFOP



24 décembre 2014

Contrat d'objectifs régional Emploi - Formation - Secteur de la propreté

AXE 1 : Observer et analyser le marché de l'emploi du secteur de la propreté pour agir et anticiper sur le champ de la formation

ORIENTATION	L'observation des emplois, des qualifications et des formations du secteur de la propreté est un préalable pour concourir à l'adaptation de l'appareil de formation et répondre au développement des emplois en région Haute Normandie.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none">• Réaliser un état des lieux emploi/formation de la propreté et d'une cartographie des différents établissements de formation initiale et continue.• Concourir à la connaissance des caractéristiques socio-économiques du secteur de la propreté en Haute Normandie,• Identifier les besoins en emplois et en qualifications• Mettre en évidence les évolutions économiques et organisationnelles du secteur de la propreté et leurs conséquences en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.• Avoir une meilleure connaissance de l'évolution des emplois dans le secteur afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de formation.• Se doter d'outils d'analyse et d'une meilleure connaissance du marché du travail (disposer d'une meilleure connaissance de la population des demandeurs d'emploi).• Améliorer la cohérence et la complémentarité des interventions des différents financeurs en matière de formation initiale et formation continue.
Moyens mobilisés	- Données chiffrées et statistiques des structures partenaires
Pilotage	Le Conseil Régional, la Branche professionnelle.
Partenariat	<p><u>Partenaire privilégié</u> : CREFOR, observatoire, FARE Propreté et OPCA Transports & Services - Délégation Propreté</p> <p><u>Participants aux groupes de travail</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">- OPCA Transports & Services - Délégation Propreté, FARE PROPLETE- Pôle emploi- DIRECCTE- La Région- le Rectorat
Calendrier de réalisation	Tout au long du COT

Contrat d'objectifs régional Emploi - Formation - secteur de la Propreté

AXE 2 : Sensibiliser les différents publics aux métiers et aux opportunités

ORIENTATION	<p>L'image du secteur véhiculée à tous les niveaux est fréquemment en décalage avec la réalité.</p> <p>Développer la connaissance de l'ensemble des métiers du secteur améliorera la perception de l'image de la profession et permettra une meilleure orientation vers l'emploi ou vers les dispositifs de formation, avec l'objectif de faciliter l'intégration professionnelle.</p>
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none">• Faire évoluer les représentations du secteur auprès des jeunes :• Développer les relations entre les Lycées Professionnels préparant à l'un des diplômes du secteur et les entreprises par diverses actions d'information auprès des équipes pédagogiques et élèves, et des rencontres régulières entre les milieux éducatifs et ceux de l'entreprise.• Informer et outiller* les prescripteurs, acteurs de l'AIO et toute structure amenée à accompagner les publics jeunes et demandeurs d'emploi, afin de renforcer leur expertise sectorielle et faire connaître les métiers du secteur auprès des demandeurs d'emploi et des publics en reconversion professionnelle. <i>*outil ludo-pédagogique et interactif de branche « Connaître et Choisir le Monde de la Propreté », plate-forme web « Le Monde de la Propreté »</i>• Construire des parcours de formation cohérents permettant l'accès à l'emploi durable.• Lutter contre le décrochage scolaire.
Moyens mobilisés	Sessions d'information prescripteurs et publics, outils d'information sur le secteur propreté, outils de communication, réseau d'Ambassadeurs des métiers, etc.
Pilotage	Le Conseil Régional, La Cité des Métiers La branche professionnelle : FARE PROPLETE
Partenariat	<p><u>Partenariat privilégié</u> : Rectorat et Pôle emploi La Cité des Métiers (service public de l'orientation) FARE PROPLETE et réseau d'ambassadeurs métier du secteur</p> <p><u>Participants aux groupes de travail</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">- FARE PROPLETE- Pôle emploi- DIRECCTE- La Région- le Rectorat- Pôle emploi- Missions locales- INHNI : organisme de branche chargé par le FARE PROPLETE d'animer les sessions d'information prescripteurs et publics
Calendrier de réalisation	Tout au long du COT

Contrat d'objectifs régional Emploi - Formation - secteur de la Propreté

AXE 3 : Sécuriser les parcours professionnels des actifs du secteur de la propreté

ORIENTATION	<p>La sécurisation des parcours professionnels permet de développer un premier niveau de compétences nécessaire à l'accès à l'emploi (renforcer ou développer l'employabilité) des demandeurs d'emploi afin de faciliter leur insertion professionnelle.</p> <p>Les dispositifs de formation de la branche permettent alors dès l'embauche ou ensuite, en cours de carrière, de sécuriser le parcours des salariés dans l'entreprise et/ou dans le secteur professionnel, notamment par l'acquisition d'un CQP.</p>
OBJECTIFS	<p>Développer l'accès à la formation des actifs (salariés et non salariés) en particulier dans les TPE et PME du secteur.</p> <p>Développer la professionnalisation des actifs du secteur, en les accompagnant sur l'élaboration de leur politique de formation, en mobilisant les outils de branche (CQP, Tutorat...) dans le cadre des axes prioritaires définis par l'Accord Formation de la branche et la CPNEFP et déclinés par l'OPCA Transports & Services - Délégation Propreté.</p> <p>Outils ou accompagner les entreprises afin de :</p> <ul style="list-style-type: none">• faciliter et qualifier leur mode de recrutement• optimiser l'accueil et l'intégration au sein de l'entreprise <p>et donc pérenniser les parcours professionnels : contrats de professionnalisation CQP, recours au GEIQ Propreté Normandie, formation de tuteur et formation de l'encadrement au CQP « Maîtrise ».</p> <p>Lutter contre l'illettrisme.</p> <p>Sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap en lien étroit avec la Mission Handicap du FARE PROPRETE (associer l'AGEFIPH).</p> <p>Encourager l'acquisition des savoirs de base et l'accès à la qualification pour les salariés du secteur.</p>
Moyens mobilisés	<ul style="list-style-type: none">• Promotion auprès des entreprises d'un processus de recrutement privilégiant la voie de l'alternance menant aux CQP de branche.• Promotion auprès des entreprises du CQP comme outil de professionnalisation et de développement des compétences des salariés en poste.• Promotion auprès des entreprises le dispositif de formation « Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté » (MCCP).• Accompagnement des entreprises sur leur politique Handicap (Ateliers Handicap Accompagnement par des consultants référencés par la branche).
Pilotage	Le Conseil Régional, Pôle emploi, OPCA Transports & Services - Délégation Propreté et l'opérateur de branche professionnelle (FARE PROPRETE, dont Mission Handicap).
Partenariat	OPCA Transports & Services - Délégation Propreté, Pôle emploi, Missions locales, DIRECCTE, Centres de formation, FARE PROPRETE - dont Mission Handicap, AGEFIPH.
Calendrier de Réalisation	Tout au long du COT

Contrat d'objectifs régional Emploi - Formation - secteur de la Propreté

AXE 4 : Sécuriser les parcours professionnels en prévenant les problématiques de risques professionnels et de santé au travail

ORIENTATION	L'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels constitue un axe prioritaire pour la Fédération des Entreprises de Propreté. Aussi, après l'expérience réussie dans le domaine de la prévention des TMS, la Branche entame une démarche stratégique visant à fonder une « culture prévention ». Cette démarche va donner lieu à un développement, sur trois ans, d'un Programme global Santé & Sécurité au Travail (S&ST).
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none">• Faciliter pour les entreprises du secteur l'appropriation de méthodes, de compétences et d'outils, dans une logique de progrès continu de la gestion de la santé au travail.• Aider les entreprises à partager les enjeux de Santé et de Sécurité avec les donneurs d'ordre et les fournisseurs.• Développer un partenariat avec les parties prenantes pour trouver les appuis et les moyens pour répondre aux enjeux Santé et sécurité de la branche.• Définir et mener des études prioritaires, sur des risques identifiés comme majeurs dans le secteur.• Centraliser l'ensemble des questions S&ST au travers d'un outil dématérialisé au service des acteurs interne et externes.• Communiquer et promouvoir les différentes actions S&ST menées par la branche auprès des interlocuteurs internes et externes.
Moyens mobilisés	<ul style="list-style-type: none">• Elargissement de l'offre de formation de branche sur la prévention des risques professionnels et création d'une boîte à outils.• Centraliser et harmoniser l'ensemble des questions.• santé et sécurité au travers d'un outil dématérialisé au service des entreprises.• Développement des partenariats avec les SSTI (sensibilisation, présentation du secteur...).
Pilotage	La branche professionnelle (FARE PROPLETE, dont Mission Prévention et Santé au Travail).
Partenariat	Partenaires privilégiés : CARSAT, ARACT, SSTI, DIRECCTE
Calendrier de réalisation	