



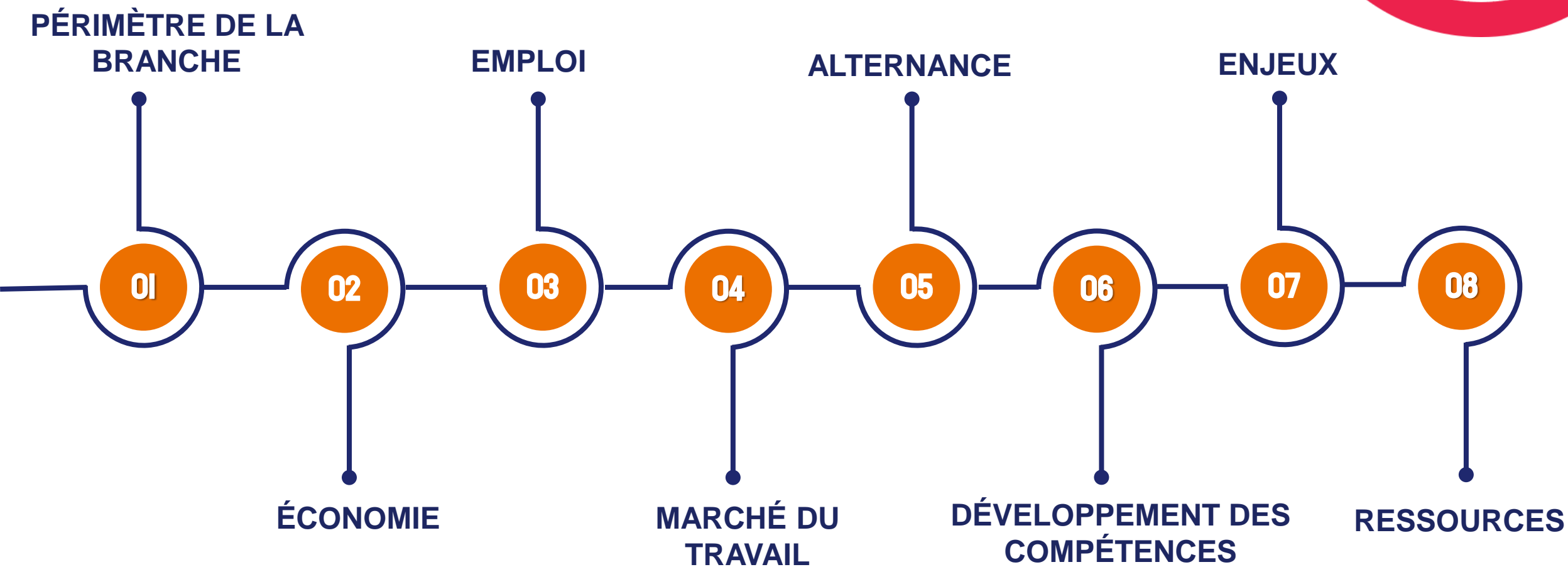
PANORAMA

BRANCHE PROFESSIONNELLE
DES ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,
DÉSINSECTISATION, DÉRATISATION (3D)

Edition 2022 – 13/12/2022

DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION, DÉRATISATION (3D)

SOMMAIRE



Edition 2022 – 12/12/2022
DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION, DÉRATISATION (3D)

○ Méthode

Thématique	Indicateurs	Source	Année	Nomenclature	Indicateurs
Économie	Nombre d'établissements et de salariés	URSSAF	N-1	APE	estimés
	Nombre de création et de radiation des entreprises	INFOGREFFE	N-1	APE	estimés
	Chiffre d'affaire des entreprises	INSEE-ESANE	N	APE	estimés
Emploi	Secteurs d'activité, taille de l'établissement employeur et sa localisation	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Profil des salariés (âge, sexe, catégorie socio-professionnelle)	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Contrats de travail, temps de travail	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Accidents de travail	CARSAT	N-2	APE	estimés
Marche du travail	Projets de recrutement	OPCO EP	N-1	IDCC	réels
Alternance	Dispositifs d'alternance et profil des alternants (âge, sexe, niveau de formation)	OPCO EP	N-1	IDCC	réels
Actions individuelles et collectives	Répartition des actions par secteurs d'activité, taille de l'établissement demandeur et sa localisation	OPCO EP	N-1	IDCC	réels

Edition 2022 – 12/12/2022

DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION, DÉRATISATION (3D)



PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION, DÉRATISATION (3D)



1605
IDCC



566
entreprises
adhérentes



989
établissements
employeurs



7 287
salariés



152
alternants

○ LA PRINCIPALE ACTIVITÉ

Quelles sont les activités principales ?
de la branche *

Quels sont les produits et services associés dans ces activités ?

Quel est le poids de la branche en 2019 dans ces activités ?
(en % des salariés présents au 31/12/2019)

Désinfection,
désinsectisation,
dératisation
(8129A)

- les activités de désinfection de locaux et de véhicules et de destruction de parasites

87 %

* Les indicateurs de la branche professionnelle des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) sont définis à partir des codes de la nomenclature d'activité française (NAF) rattachés à la convention collective IDCC 1605 : 8129A. Afin de dresser le panorama le plus proche de la réalité du marché de l'emploi, ont été intégrées les activités suivantes à proportion des établissements et des salariés de la branche qui y sont présents : 1610B, 3700Z, 4661Z, 4675Z, 7490B, 6430Z, 8122Z, 8121Z, 8129B.



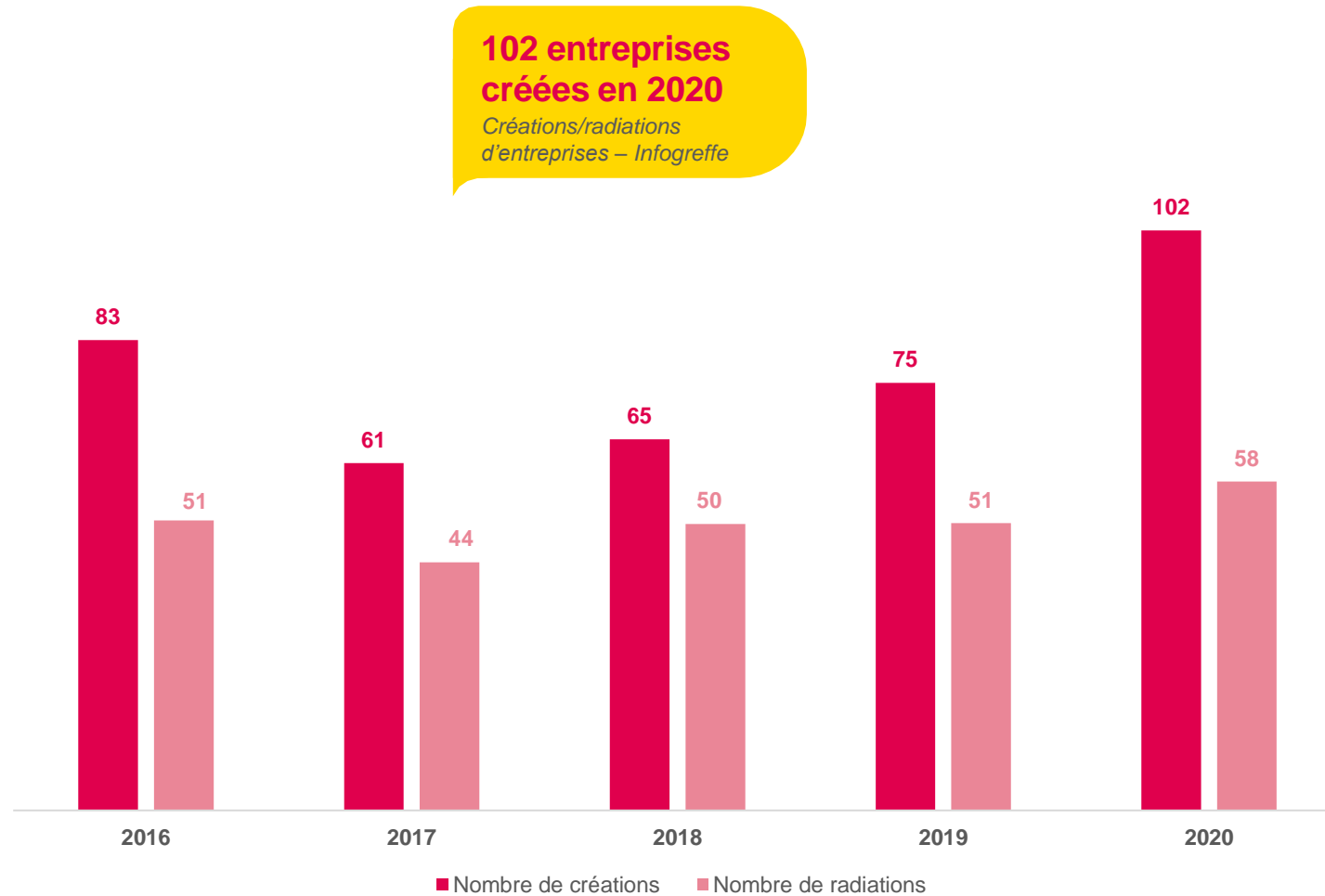
INDICATEURS ECONOMIQUES



566 ENTREPRISES ADHÉRENTES AVEC SALARIÉS (*)

(*) Nb d'entreprises adhérentes à l'Opco EP – Base des adhérents Opco EP 2020

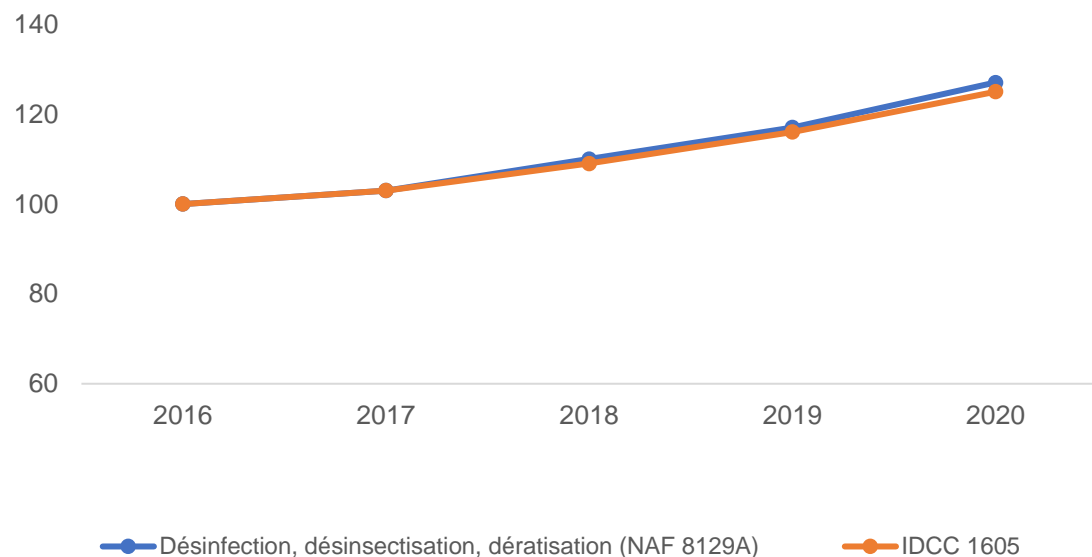
(*) Le nombre des entreprises employant au moins un salarié était estimé à 989 (Insee – DADS 2020) et celles sans salariés à 2 305 (Insee - REE 2019)



LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

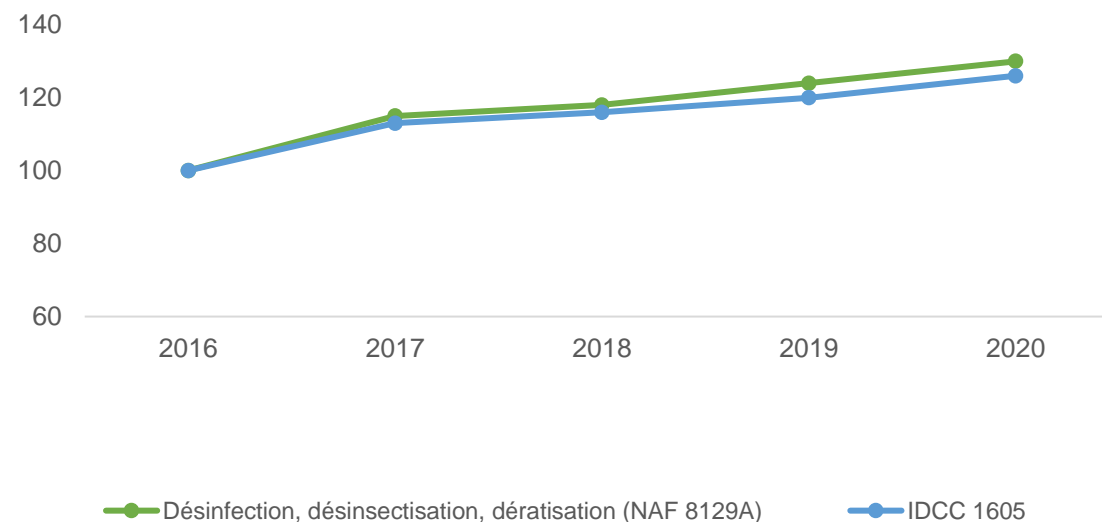
**989 établissements
employeurs en 2020**

Évolution des établissements
employeurs (base 100 en 2016) –
Urssaf - ACOSS – Estimation Opco EP



7 287 salariés

Évolution de l'emploi salarié (base
100 en 2016) –
Urssaf – ACOSS – Estimation Opco
EP



Les établissements employeurs désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) ont enregistré une augmentation d'effectifs et de du nombre d'établissements entre 2016 et 2020. Le nombre d'établissement employeurs du code NAF 8129A (désinfection, désinsectisation, dératisation) a augmenté de 25 % entre 2016 et 2020.

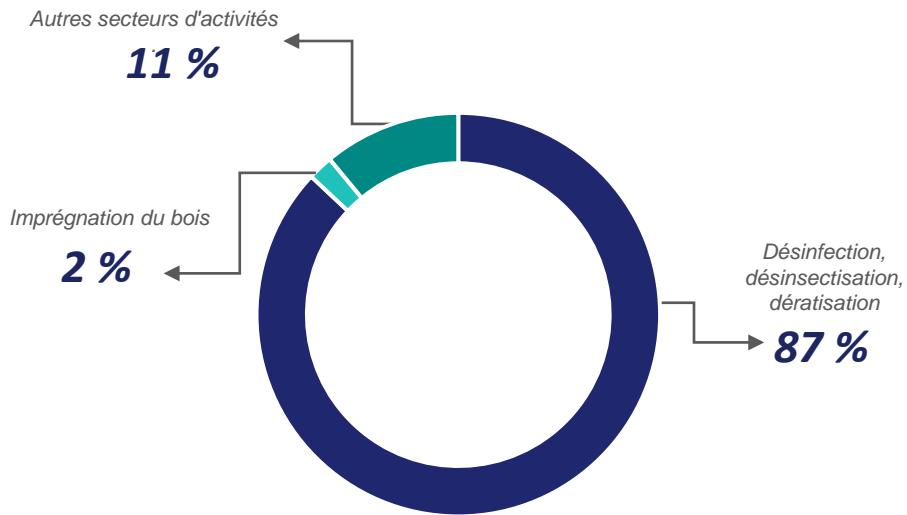


EMPLOI

LES SALARIÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

87 % dans la désinfection, désinsectisation, dératisation

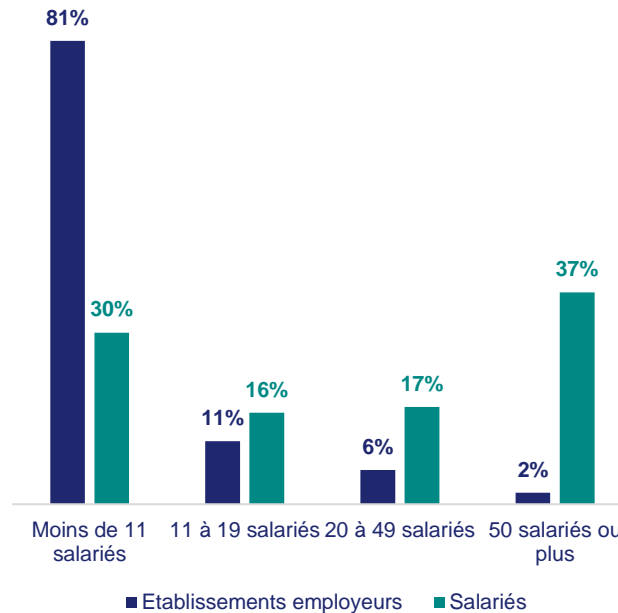
Répartition des salariés par secteur d'activité – DADS2019



Le secteur « Désinfection, désinsectisation, dératisation » concentre près de 9 salariés sur 10.

30 % des salariés dans des TPE

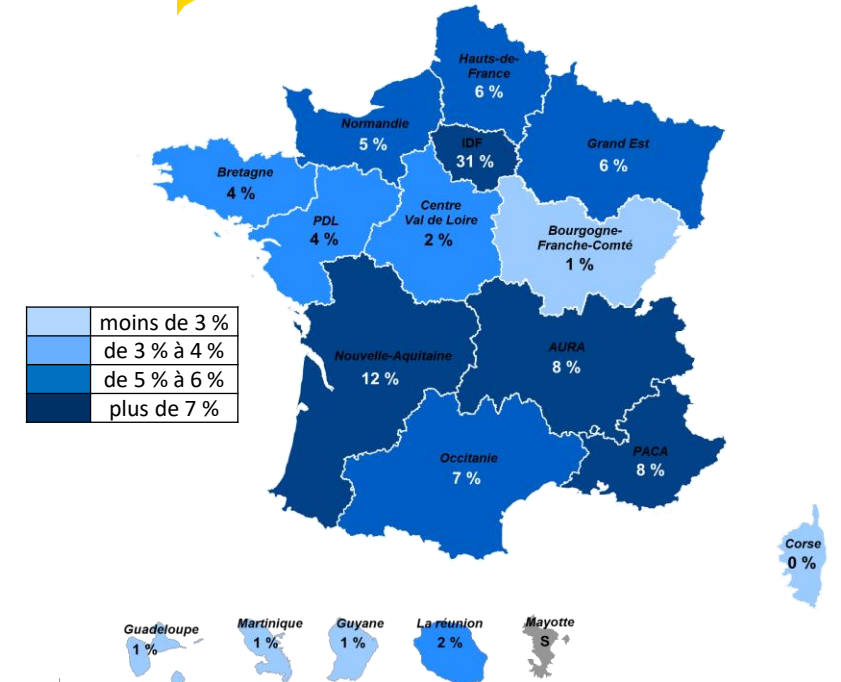
Par des salariés / établissements employeurs – DADS 2019



Trois salariés sur dix (30 %) travaillent dans une TPE. Bien qu'ils ne représentent que 2 % des établissements employeurs, les établissements de 50 salariés et plus rassemblent plus du tiers salariés (37 %).

59 % répartis dans 4 régions

Nb salariés par région – DADS 2019

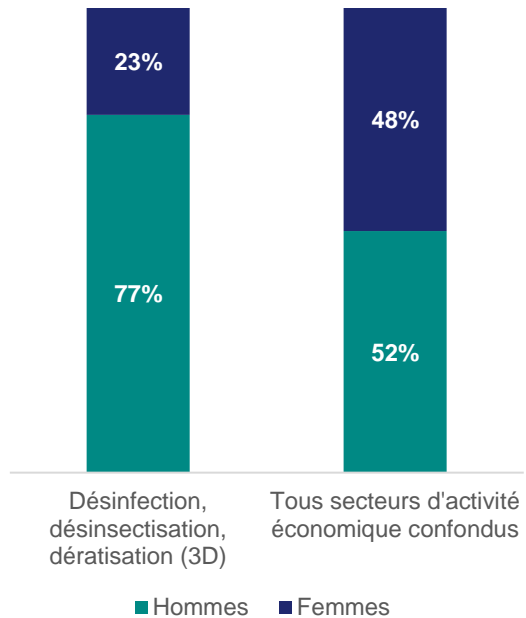


Près d'un tiers (31 %) sont concentré sur la région Ile-de-France. Les régions Nouvelle-Aquitaine (12 %), Auvergne-Rhône-Alpes (8 %) et Provence Alpes Côte d'Azur (8 %) sont les trois autres régions rassemblant le plus de salariés de la branche.

LE PROFIL DES SALARIÉS

23 % de femmes

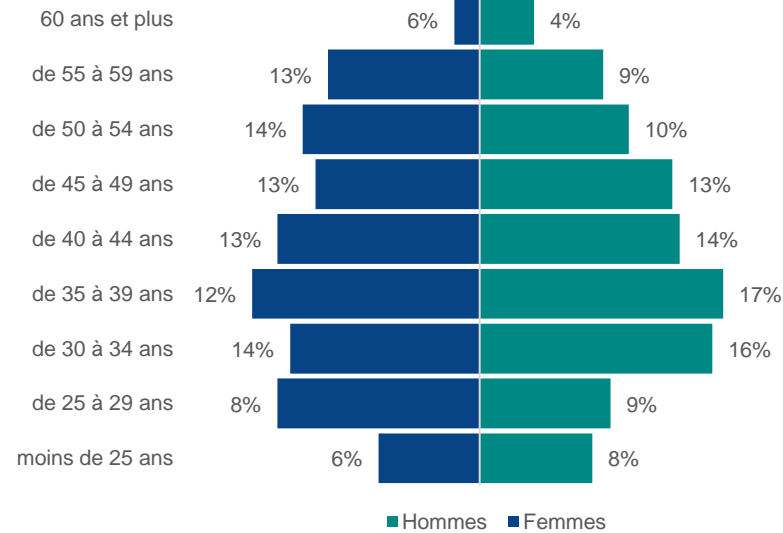
Part des salariés par sexe – DADS 2019



Les femmes ne représentent que 23 % des effectifs salariés. Cette part est nettement inférieure à la part des femmes tous secteurs d'activité économique confondus (48 %).

12 % âgés de 55 ans ou plus

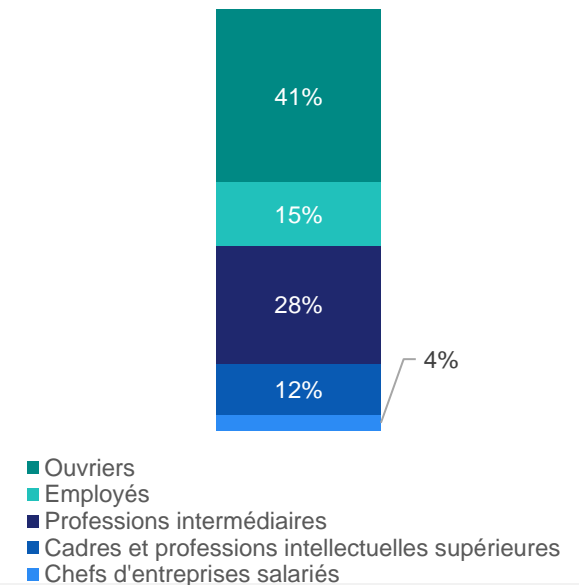
Part des salariés par âge – DADS 2019



Près d'un salarié sur cinq (18 %) des effectifs ont moins de 30 ans et plus d'un salarié sur dix (12 %) a 55 ans ou plus.

41 % d'ouvriers

Part des salariés par CSP – DADS 2019

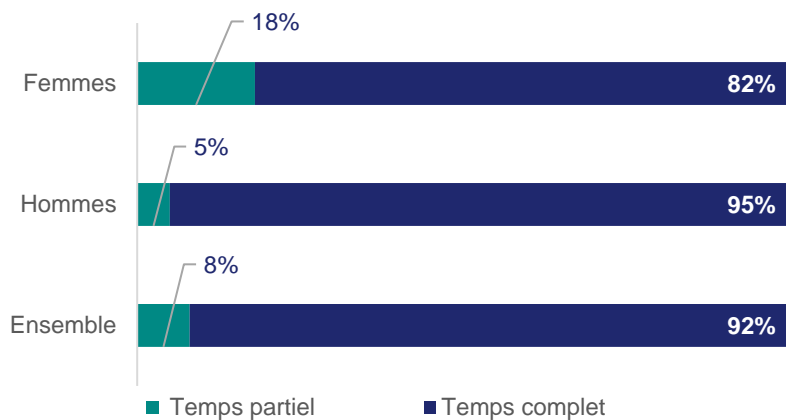


Quatre salariés de la branche sur dix (41 %) occupent des postes d'ouvriers. Quant à eux, les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 12 % des salariés.

LES CONDITIONS D'EMPLOI

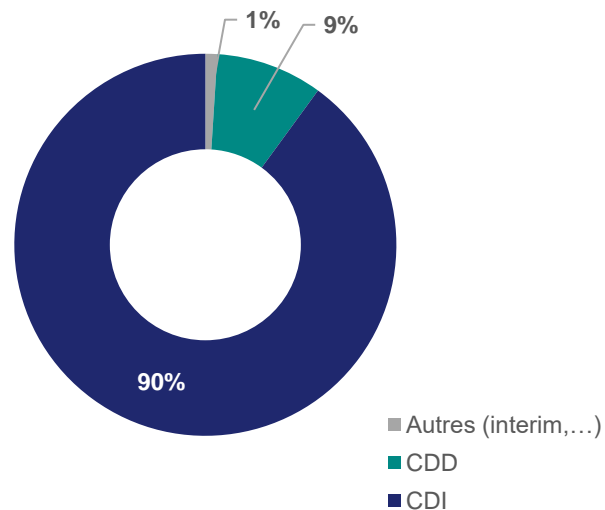
8 % de temps partiel

Répartition des salariés par temps travail – DADS 2019



90 % de CDI

Répartition des salariés par type de contrat – DADS 2019



AT et TJ

Champ : IDCC 1605
Nb de salariés – CNAM DRP 2019

	Accidents de travail		Accidents de trajet	
	Nombre	IF*	Nombre	IF*
NAF 8129A - Désinfection, désinsectisation, dératisation	344	52,1	25	3,8

Les temps partiels restent plus importants chez les femmes (18 %) que chez les hommes (5 %).

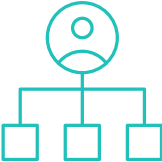


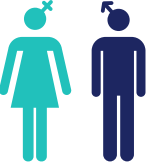
9 salariés sur 10 de la branche (90 %) occupent des emplois stables.

Dans la branche des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) (IDCC 1605), l'indice de fréquence (IF) des accidents de travail (le nombre d'accidents de travail pour 1 000 salariés) atteint un score moins élevé qu'en moyenne toutes activités économiques confondues (52,1 contre 33).

LES CONDITIONS D'EMPLOI

Le salaire moyen d'un ETP pour des ouvriers est de 1 850 euros par mois

Répartition du salaire mensuel net moyen (en ETP) par CSP – DARES 2019

	Répartition	Part des femmes	Salaire Mensuel Net Moyen (En Etp)*	Ecart
Ouvriers	 48 %	 27 %	 1 850	 - 15 %
Employés	18 %	19 %	1 980	- 2 %
Professions intermédiaires	26 %	8 %	2 410	+ 4 %
Cadres et professions int. supérieures	6 %	22 %	4 300	- 21 %
Ensemble	100 %	23 %	2 260	- 4 %

En 2019, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 2 260 euros. Néanmoins, pour 48 % de la population qui relèvent de la CSP ouvriers, ce salaire moyen est de 1 850 euros et pour la CSP employés, ce salaire moyen s'élève à 1 980 euros. Par ailleurs, et malgré un taux de féminisation faible (23 % de la population salariée), un écart de salaire persiste (- 4 %) et cette écart sont encore plus significatifs pour la CSP Cadres et professions intermédiaires supérieures (-21 %).

* chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.



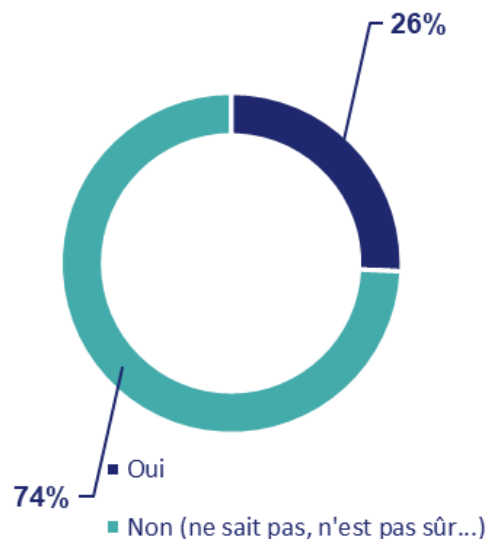
MARCHÉ DU TRAVAIL



LES PROJETS DE RECRUTEMENT

26 % des établissements ont l'intention de recruter

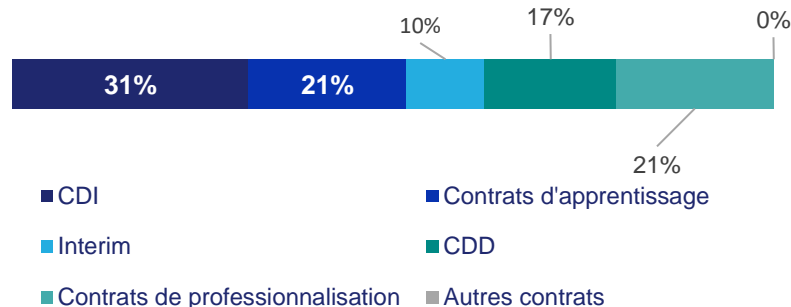
REFLEx – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



Au cours du 2^e et 3^e trimestres 2021, 1 66 établissements désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) ont été interviewés dans le cadre des enquêtes REFLEx. Parmi eux, près de deux établissements sur trois projettent de réaliser des recrutements au cours des six prochains mois.

29 postes sont à pourvoir ont été recensés

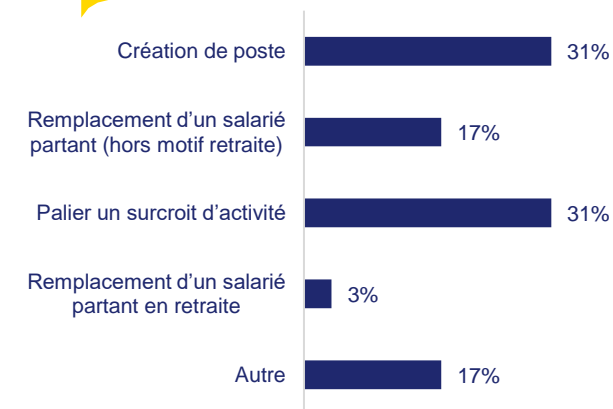
REFLEx – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



Les projets de recrutement sont estimés à 29 postes. 3 intentions de recrutement sur 10 correspondent à des CDI (31 %) et un peu plus de quatre postes à pourvoir sur dix correspondent à des contrats d'alternance (41 %).

31 % concernent un surcroît d'activité (*)

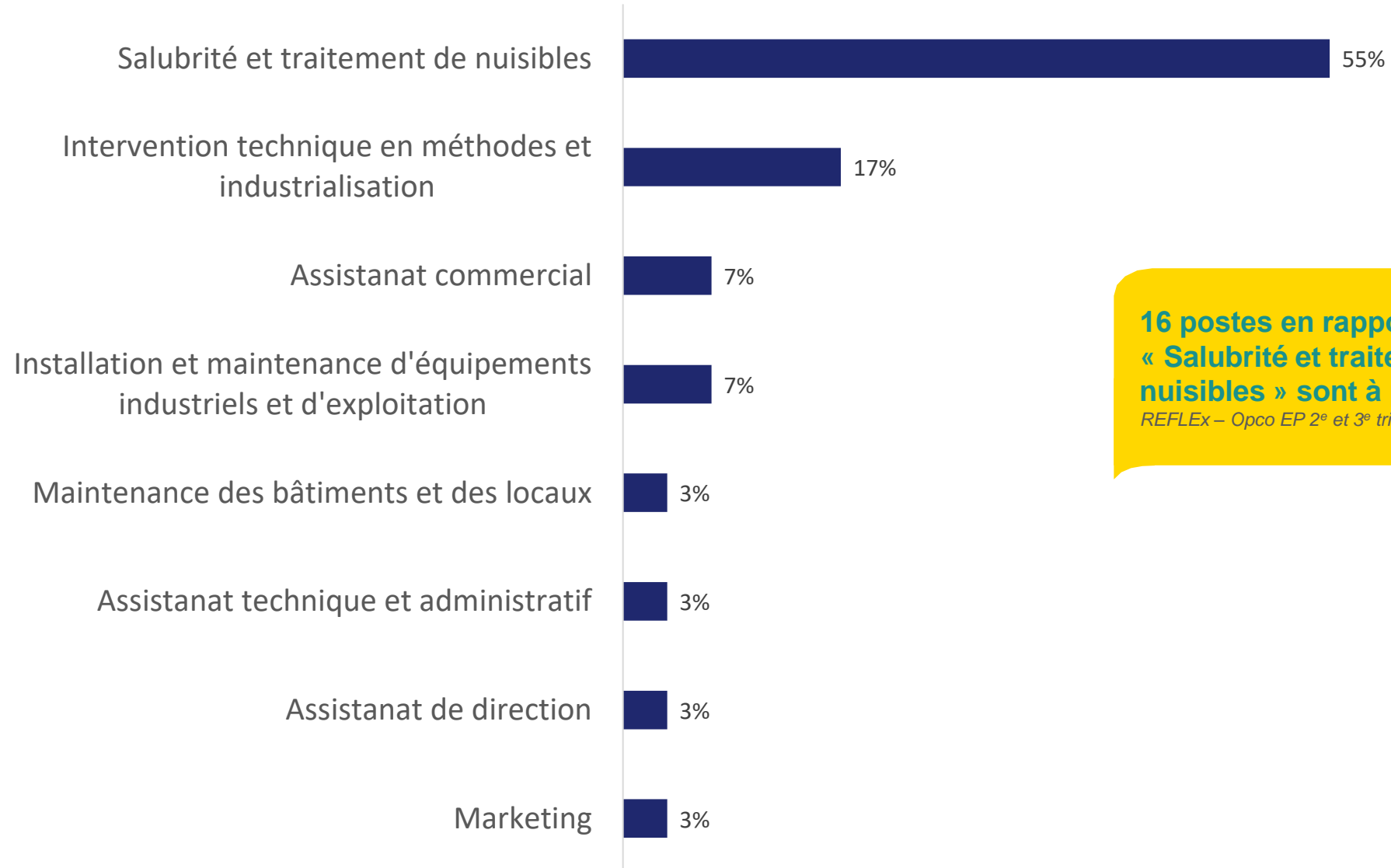
Reflex – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



(*) question à choix multiples, pour un même poste à pourvoir, il peut y avoir un ou plusieurs motifs de recrutement.

Près de deux tiers des intentions d'embauche déclarées concernent un surcroît d'activité (31 %) et une création de poste (31 %).

LES POSTES À POURVOIR



16 postes en rapport avec l'intitulé « Salubrité et traitement de nuisibles » sont à pourvoir

REFLEx – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



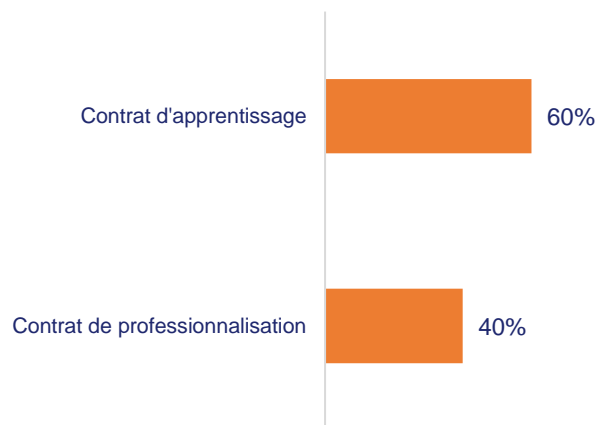
ALTERNANCE



LES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS

152 contrats d'alternance

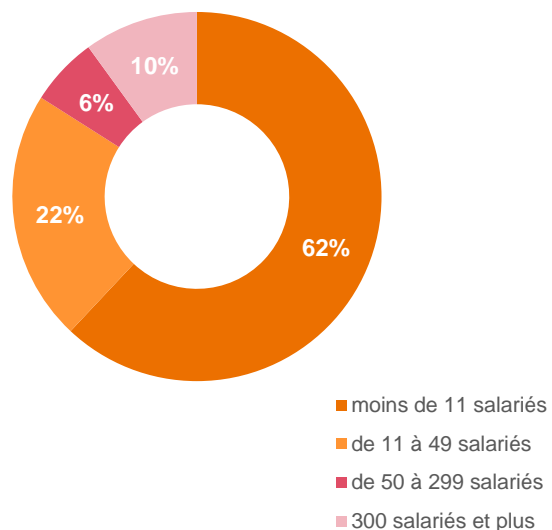
Part des alternants selon le secteur d'activité de l'établissement employeur – Opco EP 2020



6 contrats d'alternance sur 10 sont des contrats d'apprentissage.

62 % dans des TPE

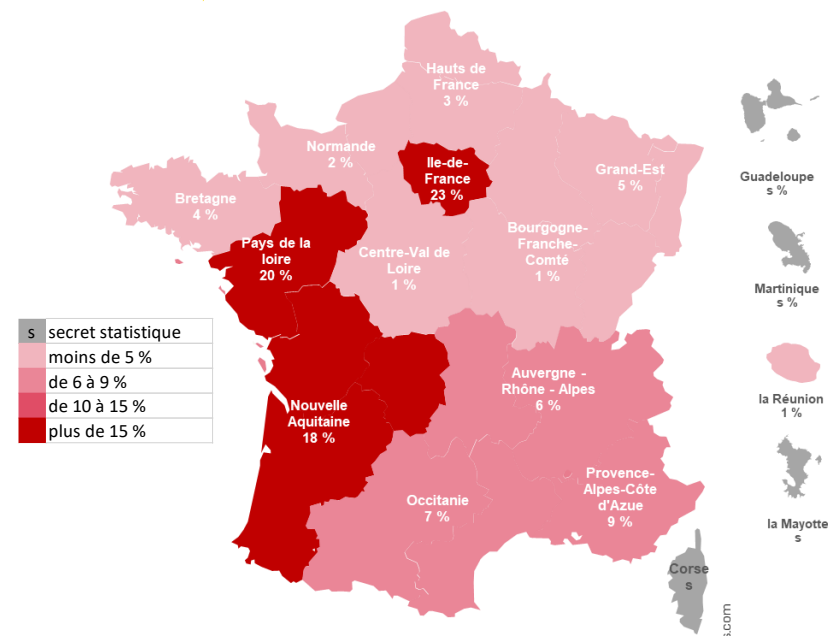
Part des alternants selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Les TPE de moins de 11 salariés concentrent près des deux tiers (62 %) des contrats d'alternance. Les entreprises de 300 salariés et plus représentent quant à elles, 10 %.

23 % en Ile-de-France

Nb d'alternants selon la région de l'établissement employeur – Opco EP 2020

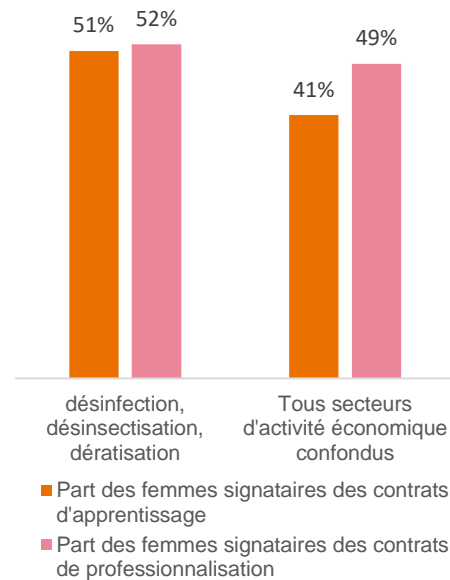


Les entreprises de l'Ile-de-France rassemblent près d'un quart des contrats en alternance (23%). Vient ensuite les régions Pays de la Loire et Nouvelle Aquitaine avec respectivement 20 % et 18 % des contrats.

LE PROFIL DES ALTERNANTS

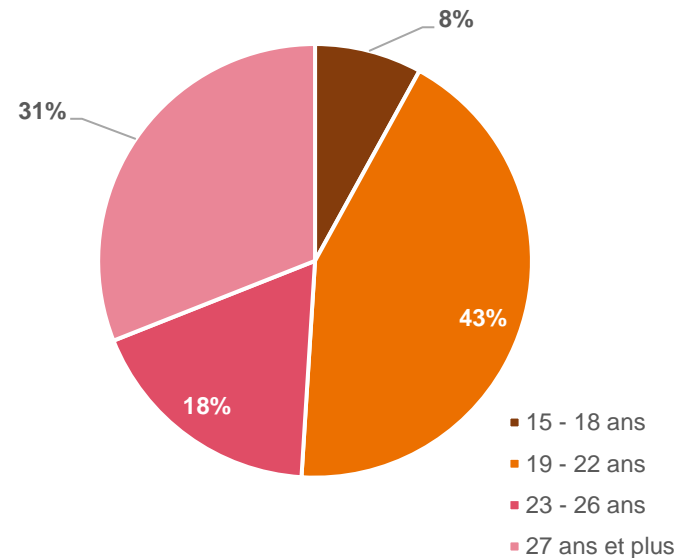
51 % de femmes

Part des alternants par sexe – Opco EP 2020



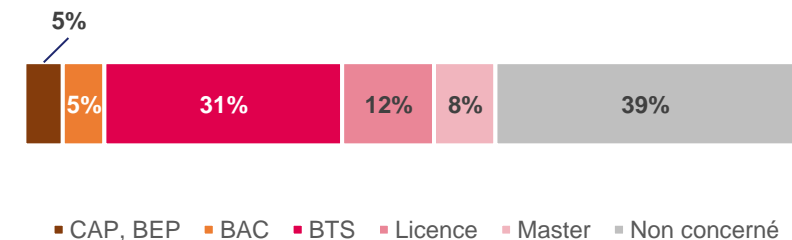
51 % âgés de moins de 23 ans

Part des alternants par âge – Opco EP 2020



31 % préparent un BTS

Part des alternants par niveau de diplôme – Opco EP 2020



Les femmes ont plus recours aux dispositifs d'alternance qu'en moyenne tous secteurs d'activité économique confondus (+ 10 points des apprenties et + 3 points des salariées en contrat de professionnalisation).

Plus de la moitié des salariés (51 %) en alternance sont âgés de moins de 23 ans.

Plus de 4 salariés sur 10 (41 %) préparent un diplôme de niveau 5 ou moins.

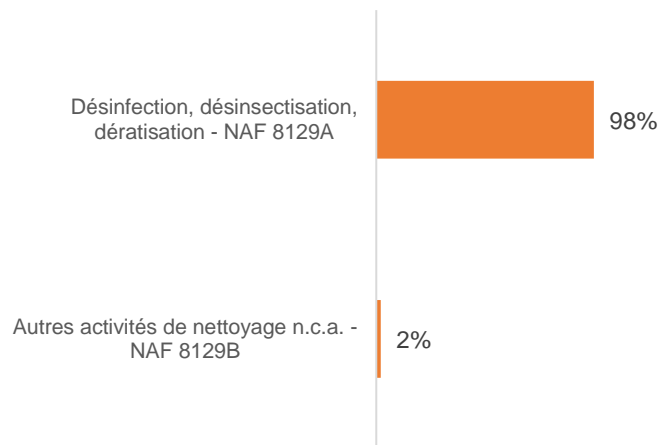


ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

1 506 actions de formation

Répartition des actions de formation selon le secteur d'activité – Opco EP 2020*

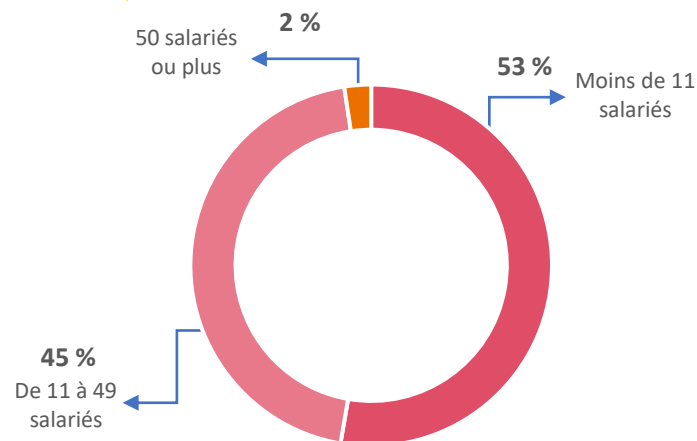


* Actions de formation individuelles ou collectives, tous types de financement (versement volontaire, plan de développement des compétences etc).

La quasi-totalité des actions de formation ont été recensées dans le code NAF 8129A (dératisation, désinsectisation, dératisation)

Les actions de formation réparties selon toutes les tailles d'entreprise

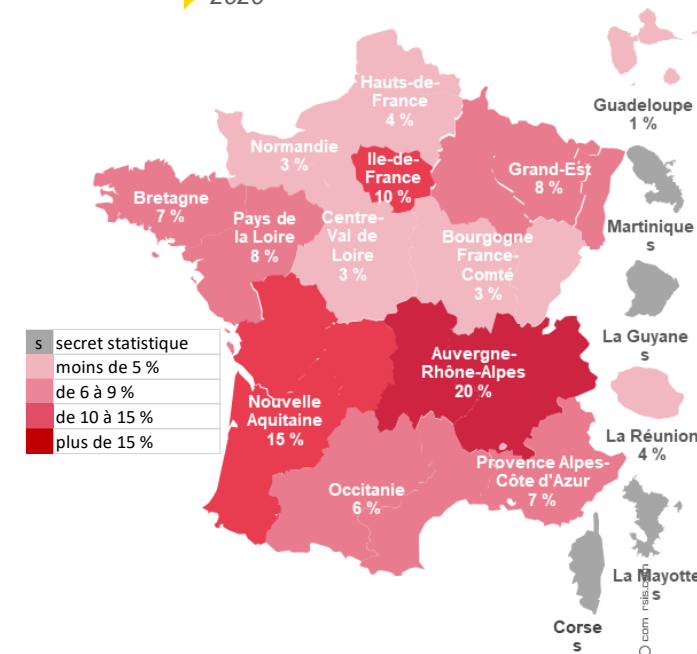
Répartition des actions de formation selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Plus d'une action de formation sur deux (53 %) a été comptabilisée dans des établissements de moins de 11 salariés.

20 % en Auvergne- Rhône-Alpes

Répartition des actions de formation selon la région de l'établissement employeur – Opco EP 2020

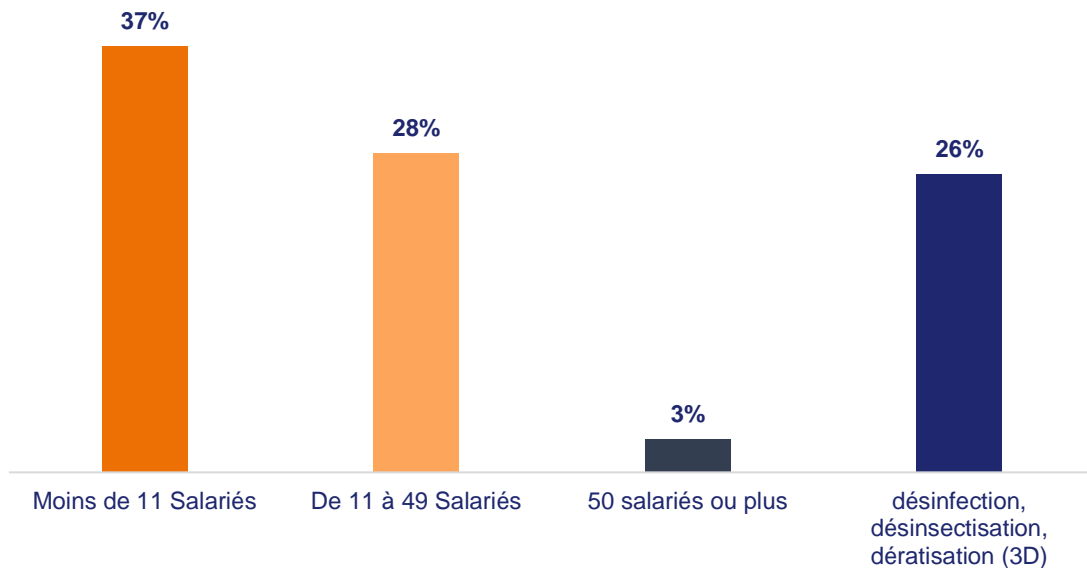


Les établissements de la branche qui ont le plus recours aux actions de formation se situent en Auvergne-Rhône-Alpes et en Nouvelle Aquitaine : Avec respectivement 20 % et 15 % des actions. Soit plus d'un tiers des actions de formation qui ont été recensées dans ces deux régions.

LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

Un recours à la formation estimé à 26 %

*nb de stagiaires formés / nb de salariés –
Opco EP 2020 et DADS 2020*



- Plus d'un quart des salariés de la branche ont suivi une action de formation en 2020 (26 %). Cette proportion s'échelonne de 37 % dans les TPE de moins de 11 salariés à 3 % dans les entreprises de 50 salariés ou plus.
- Les actions de formations les plus utilisées sont :
 - Certibiocides
 - Formation punaises de lit
 - CEPA (norme CEN 16636)



PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPETENCES



LES ENJEUX DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

DE FORTES DIFFICULTÉS À RECRUTER NOTAMMENT SUR LES POSTES D'OPÉRATEURS

La branche professionnelle rencontre de fortes difficultés à recruter, qui s'intensifient avec le développement continu de l'urbanisation, de la sécurité sanitaire. Cette croissance d'activité accentue les besoins de main-d'œuvre sur les métiers de techniciens applicateur et conseillers techniques.

Pour répondre à ces besoins, la branche professionnelle souhaite non seulement développer les recrutements d'alternants, mais encore augmenter la visibilité de son secteur auprès des acteurs institutionnels, de l'emploi, de la formation, de l'orientation, de l'enseignement et des candidats potentiels.

STRUCTURER ET ADAPTER L'OFFRE DE FORMATION

Pour répondre à ces enjeux, l'offre de formation est en cours de structuration.

L'objectif est de répondre aux besoins des entreprises et des salariés ainsi que des évolutions à venir.

Un CEP (Contrat d'Études Prospectives) est en cours de réalisation et un futur dépôt en certification du CQP Conseiller technique est prévue auprès de France Compétences.

RENFORCEMENT DE LA RÉGLEMENTATION ET NOUVEAUX ÉQUIPEMENTS

Le renforcement des réglementations et le développement de la transition écologique conduit les entreprises de la branche à mettre en place une démarche RSE, des processus de travail afin de garantir la qualité, la sécurité et les techniques d'interventions.

RENOUVELLEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES

Dans les cinq prochaines années, le secteur devrait faire face à des besoins en emplois liés tant à la croissance de ses marchés qu'au renouvellement partiel des effectifs partis à la retraite.

Les difficultés de recrutement que connaît actuellement le secteur pose avec acuité la question des conditions de satisfaction de ces besoins prospectifs.

A plus long terme, relever les défis tant de la transition numérique que de la transition écologique passe aussi par le développement des compétences des salariés et l'intégration de nouveaux profils.



RESSOURCES DOCUMENTAIRES



BRANCHE PROFESSIONNELLE – RESSOURCES DOCUMENTAIRES

- Contrat d'Études Prospectives (CEP) co-financé par la DGEFP et l'Opcó EP (2021 - 2022)
- Création du CQP Technicien Applicateur (2019-2020)
- Bilan de branche 2021 – CS3D (2021)



MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES



MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

INDICATEURS ÉCONOMIQUES

- Nombre de création et radiation des entreprises et leur évolution entre 2015 et 2019 - Infogreffe
- Chiffre d'affaire des entreprises et son évolution de 2015 à 2019 – Insee ESANE / Insee ICA et son évolution de 2015 à 2020
- Nombre d'entreprises adhérentes en 2021 – Base adhérents Opco EP
- Évolution du nombre d'établissements employeurs entre 2016 et 2020 - Acoss Urssaf
- Évolution du nombre de salariés entre 2016 et 2020 - Acoss Urssaf

MARCHÉ DU TRAVAIL

- Part des intentions d'embauche au 2^e et 3^e trimestre 2021 – Opco EP REFLEx
- Nombre de postes à pourvoir et leur répartition selon le type de contrat de travail et le motif de recrutement au 2^e et 3^e trimestre 2021 – Opco EP REFLEx
- Répartition des postes à pourvoir selon les métiers recherchés au 2^e et 3^e trimestre 2021 – Opco EP REFLEx

EMPLOI

- Répartition des salariés en 2019 selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Insee DADS
- Répartition des salariés en 2018 selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle – Insee DADS
- Conditions de travail des salariés : type de contrat, temps de travail, rémunération - Insee DADS
- Nombre d'accidents de travail et de trajet en 2019 – CNAM DRP

ALTERNANCE

- Répartition des salariés en alternants en 2020 selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Opco EP contrats d'alternance
- Répartition des salariés en alternance en 2020 selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme préparé – Opco EP contrats d'alternance

MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Répartition des actions de formation individuelles et collectives en 2020 (actions engagées tous dispositifs confondus y compris les versements volontaires) selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et sa localisation géographique – Opco EP
- Estimation du taux de recours à la formation – Opco EP 2020 / DADS 2019

PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

- Enjeux principaux en termes d'emploi et de compétence exprimés par les représentants de la branche professionnelle et/ou recensés par le biais d'une revue de la littérature.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE ET PRÉCAUTIONS STATISTIQUES

Les données issues de la statistique publique relatives à l'emploi, au marché du travail et à la formation utilisent rarement une entrée par branche professionnelle. La plupart sont détaillées au niveau des secteurs d'activité (Nomenclature d'activité française – NAF/APE). De ce fait, une démarche méthodologique a été appliquée pour estimer le nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle. Elle se décline en deux étapes. Tout d'abord, une table de passage a été créée par l'Opco EP permettant de déterminer le poids de la branche professionnelle dans les principaux secteurs d'activité. Ensuite, il a été possible de réaliser des estimations du nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle en multipliant la Base Sequoia Acooss/Urssaf par la table de passage créée par l'Opco EP. Les résultats de ces estimations ont été mis en cohérence avec les données statistiques des DADS – Insee de 2016 et des coefficients de corrections ont été appliqués.

www.opcoep.fr

Un travail réalisé par la Direction ABDOS et
son Département Observation et Evaluation

