XERFI Spécific

malage
Les hommes et les entreprises de la maintenance environnementale

RAPPORT DE BRANCHE – Assainissement et maintenance industrielle

Données 2024

19 juin 2025

SOMMAIRE

Univers étudié et rappels méthodologiques	4
Partie 1 : Structure du panel	5
Partie 2 : Emploi	9
Chapitre 1 : Effectifs	10
Chapitre 2 : Embauches	22
Chapitre 3 : Départs	26
Partie 3 : Rémunération	27
Partie 4 : Conditions de travail	31
Chapitre 1 : Accidents du travail	32
Chapitre 2 : Maladies professionnelles	38
Chapitre 3 : Durée du travail	39
Chapitre 4 : Absentéisme	41
Chapitre 5 : Travailleurs handicapés	43

SOMMAIRE

Partie 5 : Formation professionnelle 45

Chapitre 1 : Actions et volume de formation 46

Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes 49

Partie 6 : Relations sociales 53

Partie 7 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes 55

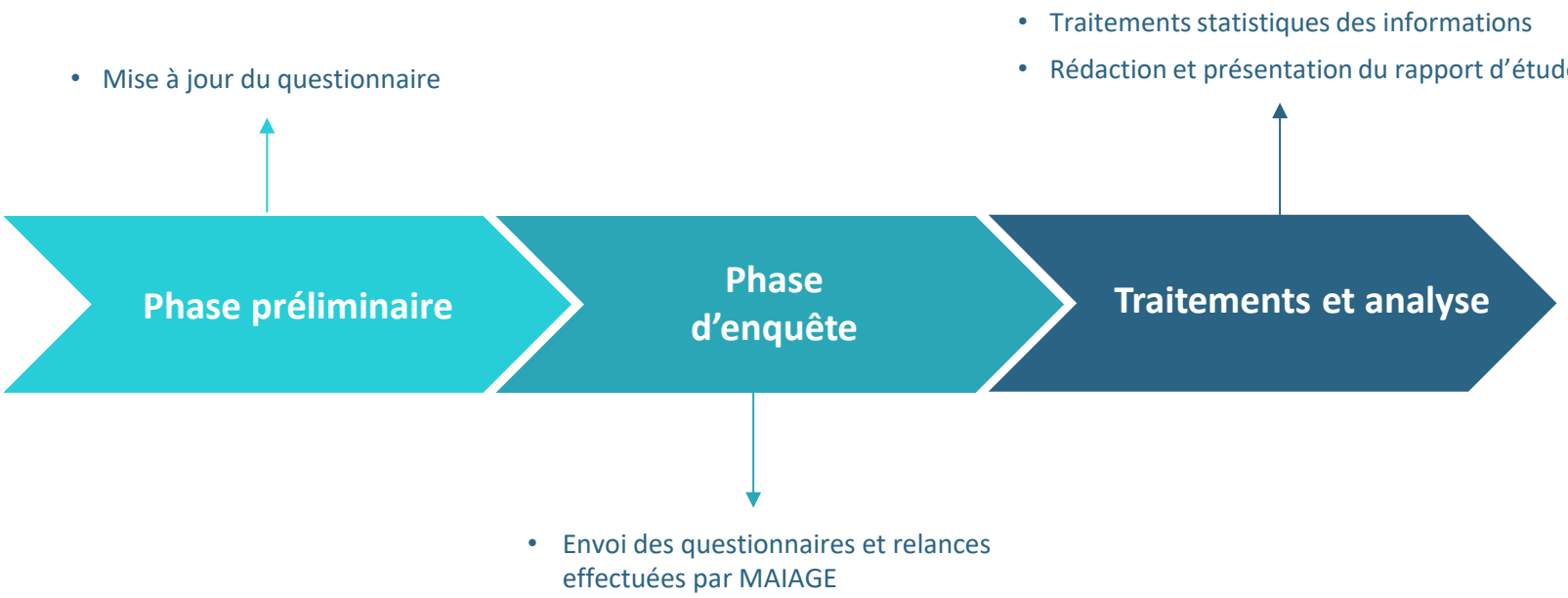
Chapitre 1 : Effectifs 56

Chapitre 2 : Rémunération 65

Chapitre 3 : Formation 71

UNIVERS ETUDIE ET RAPPELS METHODOLOGIQUES

L'étude réalisée a respecté les étapes suivantes :



Partie 1

STRUCTURE DU PANEL D'ENTREPRISES

Structure du panel

1.1. Dénombrement des entreprises et des salariés

44 questionnaires constituent notre panel pour le bilan annuel de branche de l'année 2024. Le panel comprend **7 541 salariés**, soit la moitié de la population totale de la branche (*14 100 salariés selon la DARES en 2023*).

Nombre d'établissements constituant le panel et répartition par taille d'entreprise

	2022		2023		2024	
Moins de 50 salariés	**33**	*12%*	**28**	*11%*	**35**	*14%*
50 à 200 salariés	**8**	*3%*	**7**	*3%*	**6**	*2%*
Plus de 200 salariés	**231**	*85%*	**219**	*86%*	**212**	*84%*
Total	**272**	*100%*	**254**	*100%*	**253**	*100%*

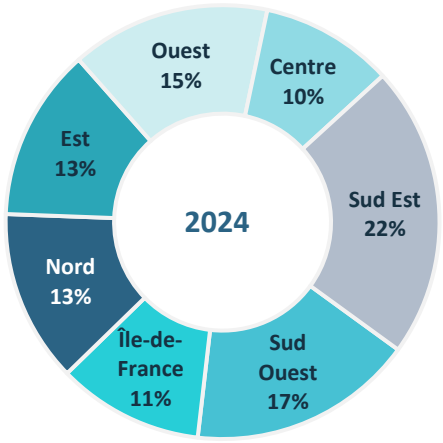
Nombre de salariés employés constituant le panel et répartition par taille d'entreprise

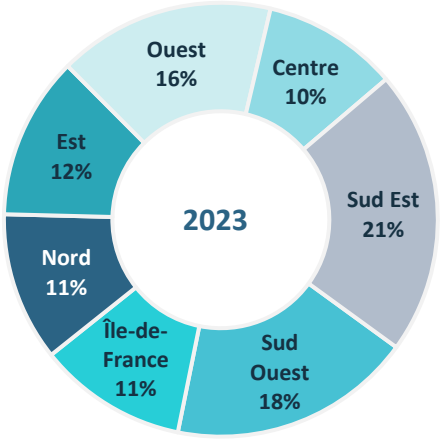
	2022		2023		2024	
Moins de 50 salariés	**677**	*9%*	**597**	*8%*	**656**	*9%*
50 à 200 salariés	**680**	*9%*	**631**	*9%*	**447**	*6%*
Plus de 200 salariés	**6 169**	*82%*	**6 018**	*83%*	**6 438**	*85%*
Total	**7 526**	*100%*	**7 246**	*100%*	**7 541**	*100%*

Structure du panel

1.2. Répartition géographique des entreprises et des salariés

Répartition géographique des entreprises

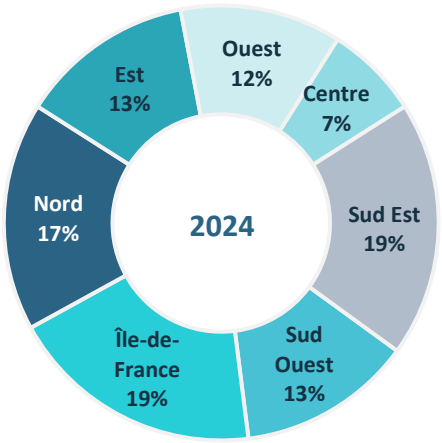


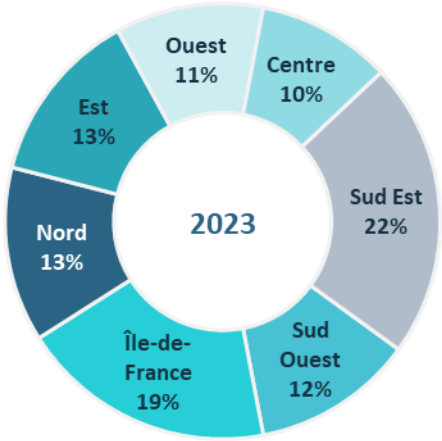


Près d'un quart des entreprises du panel sont implantées dans la zone Sud-Est avec **22%.** Les entreprises implantées en Île-de-France représentent **11%** des entreprises du panel. Il est à noter que les entreprises du Nord et de l'Est représentent **13%** chacune du panel d'entreprises. Enfin, **15%** et **17%** des entreprises sont implantées respectivement dans l'Ouest et le Sud-Ouest. La région Centre, quant à elle, regroupe **10%** du panel.

En 2024**, 19%** des salariés du panel sont employés dans la région Ile-de-France, et la région Sud-Est. La part de salariés des régions Nord augmente entre 2023 et 2024 pour atteindre **17%** des effectifs. Les régions Sud-Ouest et Est concentrent a équivalence **13%** du panel. Les régions Ouest et Centre enregistrent respectivement **12%** et **7%** des effectifs.

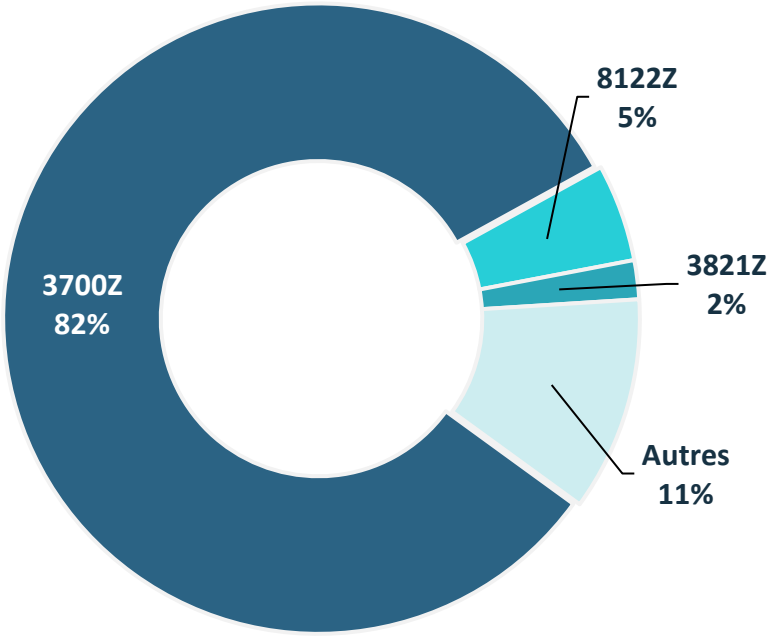
Répartition géographique des salariés





Structure du panel

1.3. Répartition des entreprises par code NAF



Définition des codes NAF :

- **3700Z** : Collecte et traitement des eaux usées
- **8122Z** : Nettoyage industriel
- **3821Z** : Traitement et élimination des déchets non dangereux

Autres :

- **3812Z :** Collecte des déchets dangereux
- **8299Z :** Autres activités de soutien aux entreprises
- **7120B** : Analyses, essais et inspection technique

Plus de 80% des entreprises de la branche sont répertoriées avec le code NAF 3700Z. Très loin derrière, c'est le 8122Z que l'on rencontre le plus souvent (5% des sociétés).

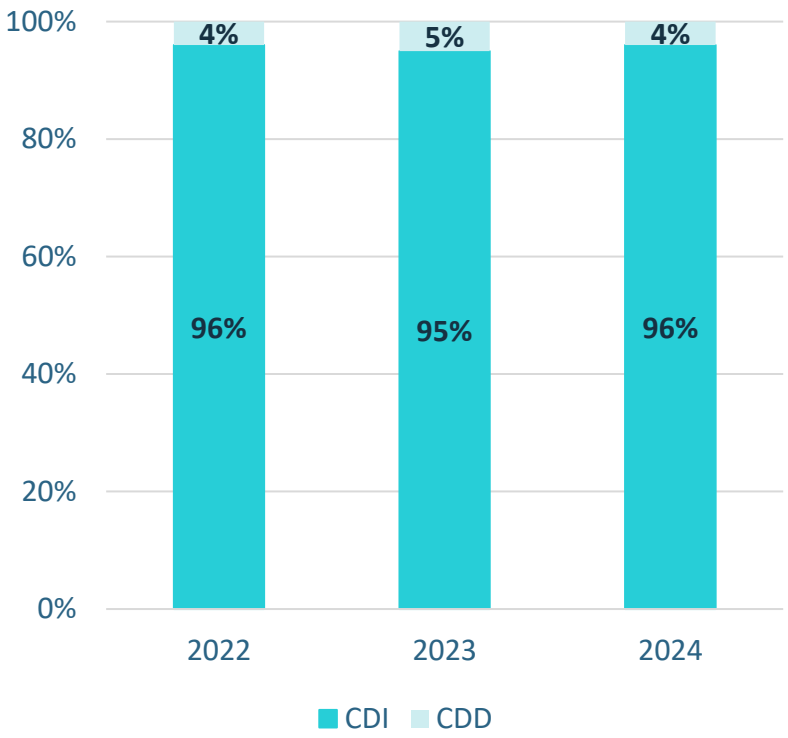
Partie 2

EMPLOI

Chapitre 1 : Les effectifs

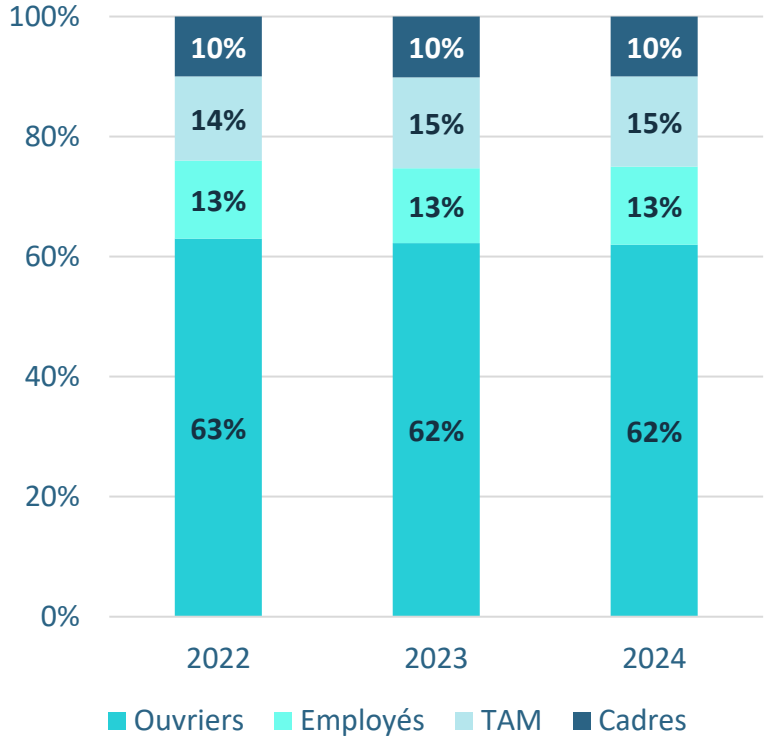
1.1. Le type de contrat et la catégorie professionnelle

Répartition de l'effectif par type de contrat



En 2024, la part de salariés titulaires d'un CDI a augmenté d'un point de pourcentage par rapport à 2023 pour atteindre **96%** du total des salariés. La proportion de salariés titulaires d'un CDD reste très basse (4%).

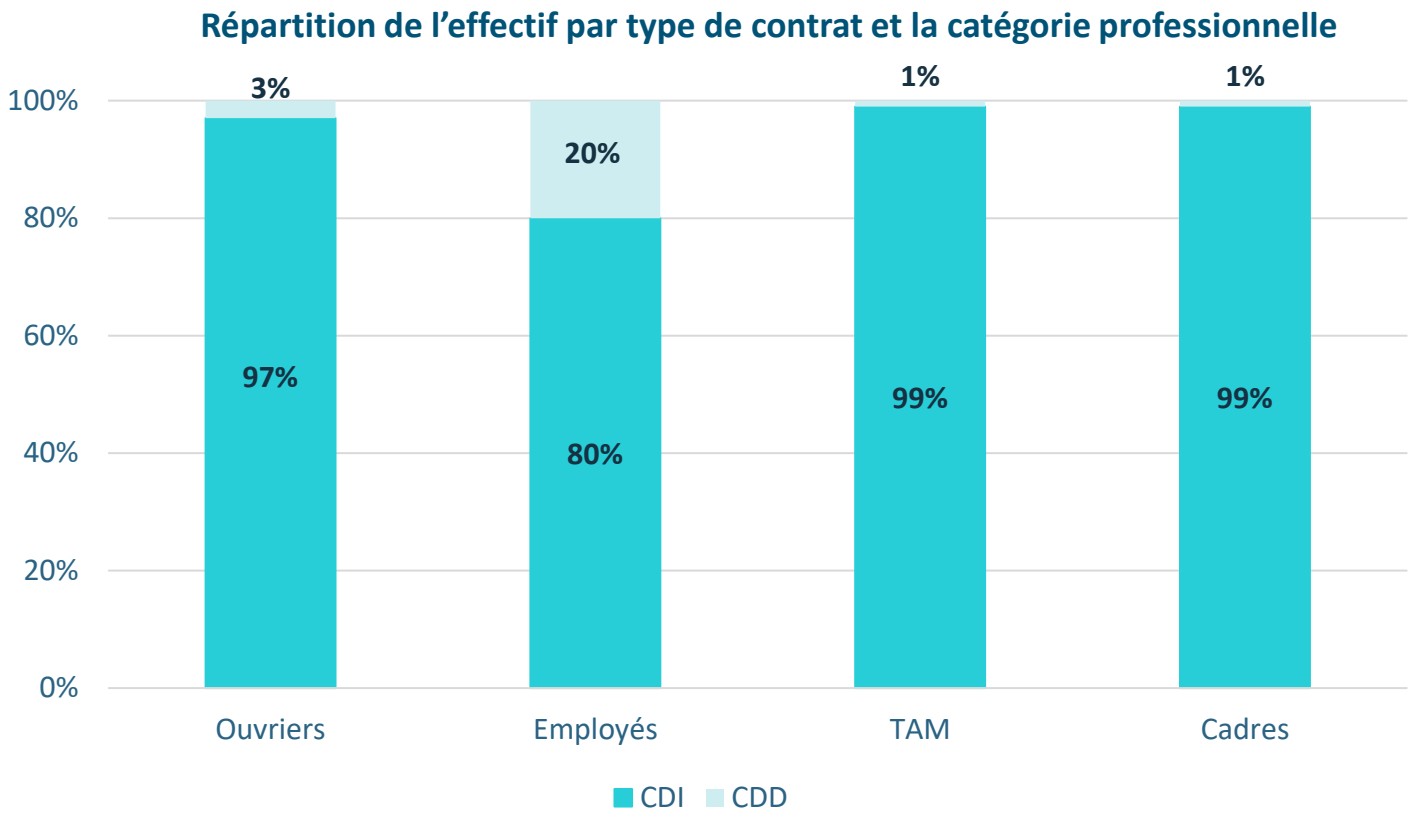
Evolution de la répartition de l'effectif par catégorie



La répartition des effectifs par catégorie reste identique entre 2023 et 2024. La part des ouvriers représentent plus de la moitié des effectifs avec **62%.**

Chapitre 1 : Les effectifs

1.1. Le type de contrat et la catégorie professionnelle



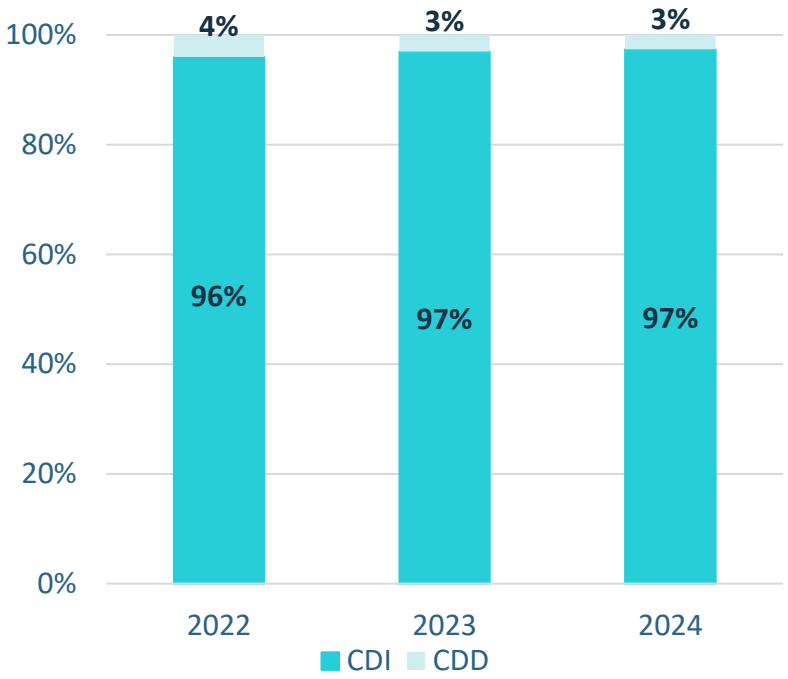
En 2024, 99% des techniciens et agents de maîtrise et des cadres sont titulaires d'un CDI. De la même manière, la plupart des ouvriers sont en CDI (97%). En revanche, 20% des employés travaillent dans le cadre d'un CDD, en baisse de 1 point par rapport à 2023.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.2. Le type de contrat et la taille des entreprises

Répartition de l'effectif par type de contrat

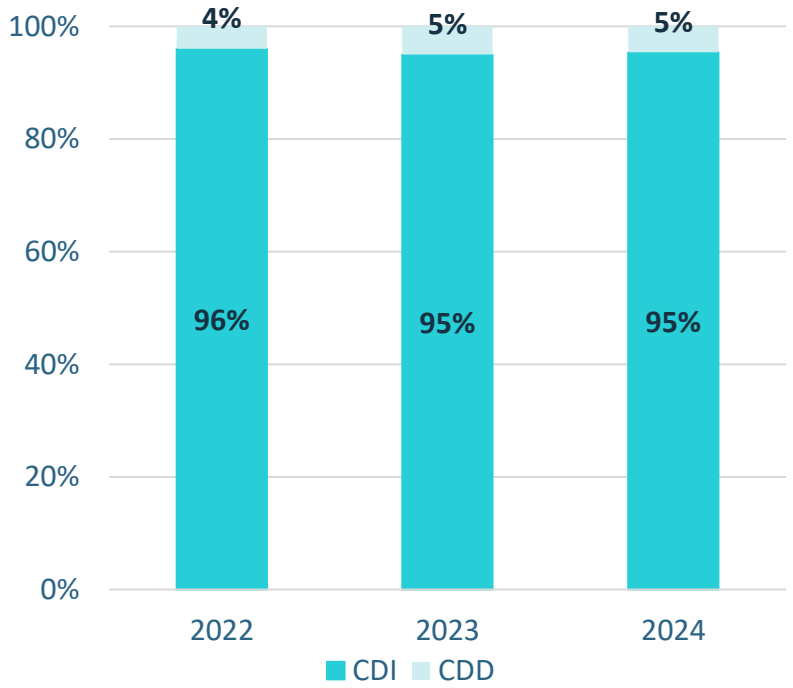
Entreprises de moins de 50 salariés



En 2024, la part des salariés titulaires d'un CDD stagne par rapport à 2023 à **3%** des effectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi, la part des salariés qui sont en CDI est bien supérieure puisqu'elle correspond à **97%** du total.

Répartition de l'effectif par type de contrat

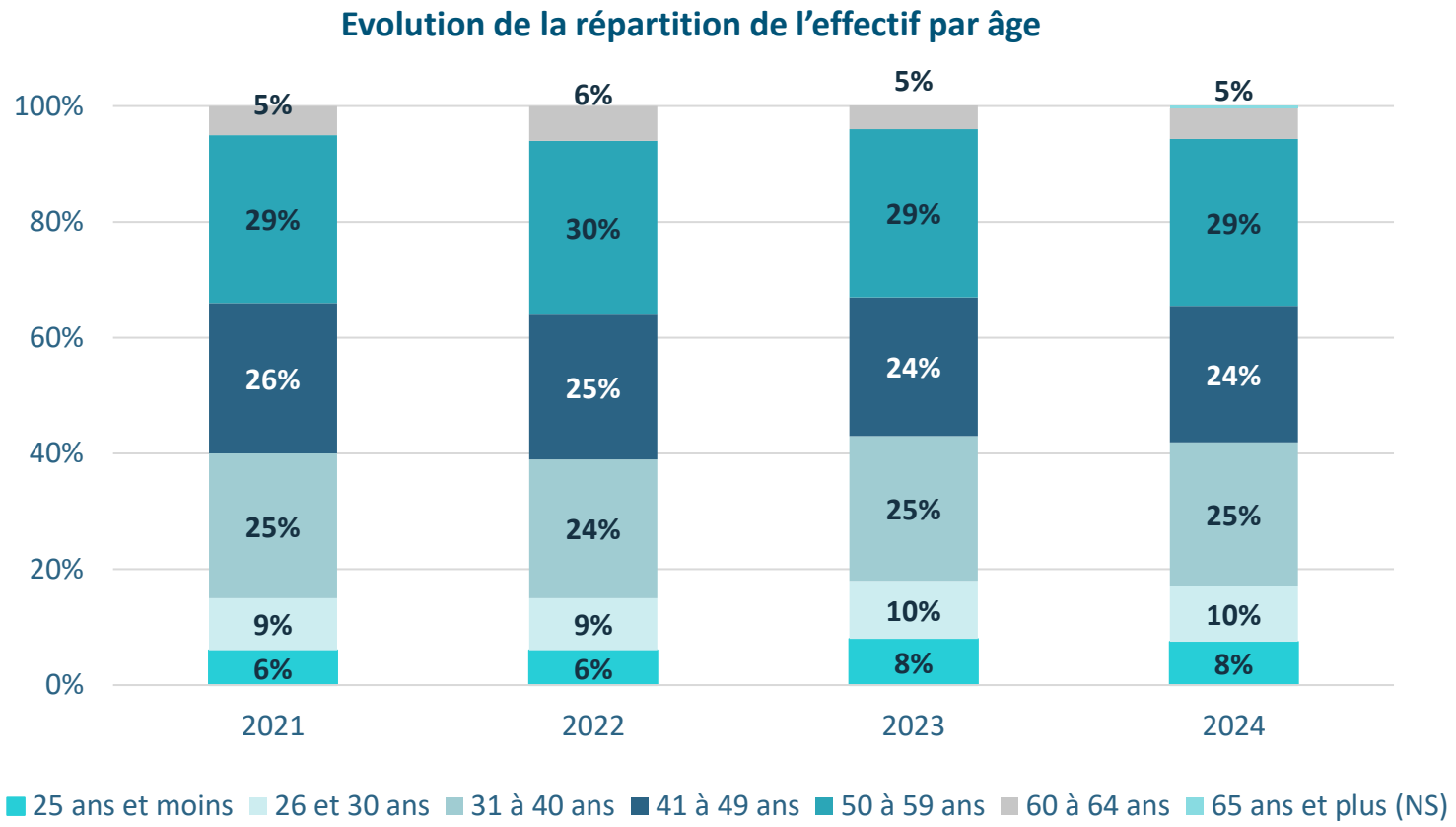
Entreprises de 50 salariés et plus



Dans les grandes entreprises, la part de salariés en CDI reste également inchangé en 2024 et représente **95%** des effectifs.

Chapitre 1 : Les effectifs

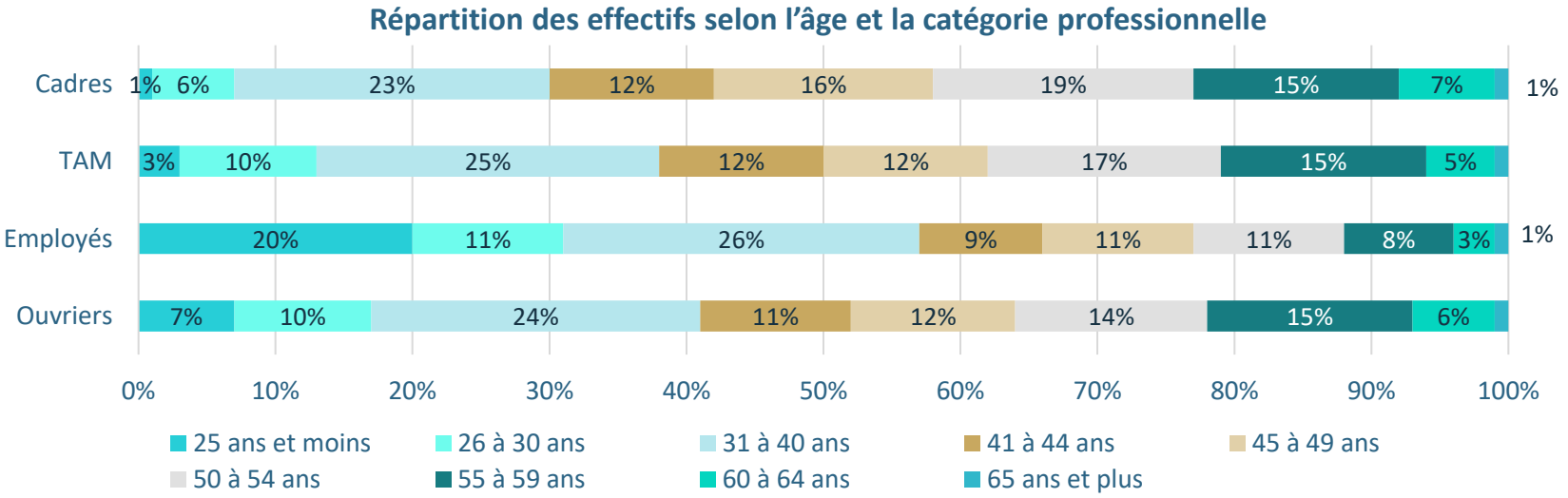
1.3. L'âge

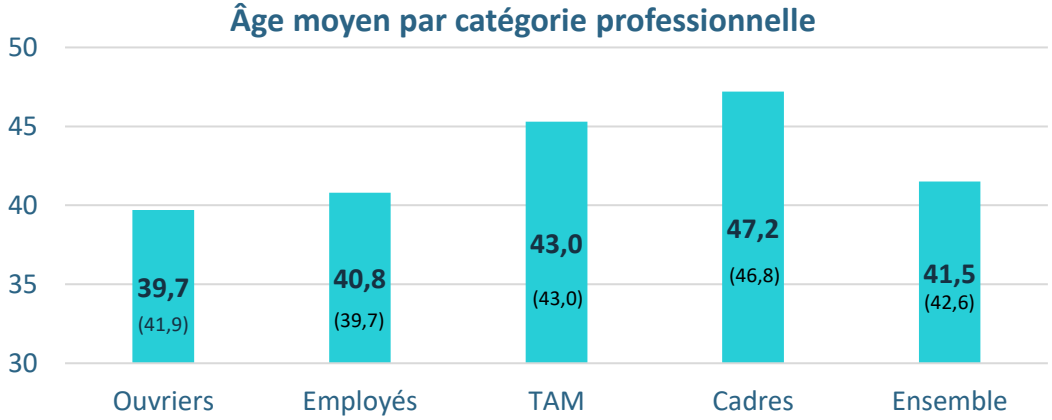


La répartition des effectifs par âge montre que, par rapport à l'année précédente, la part des salariés reste globalement inchangé. Par rapport à 2021, la part des salariés de moins de 25 ans a augmenté passant de 6% à 8% du total des salariés.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.3. L'âge



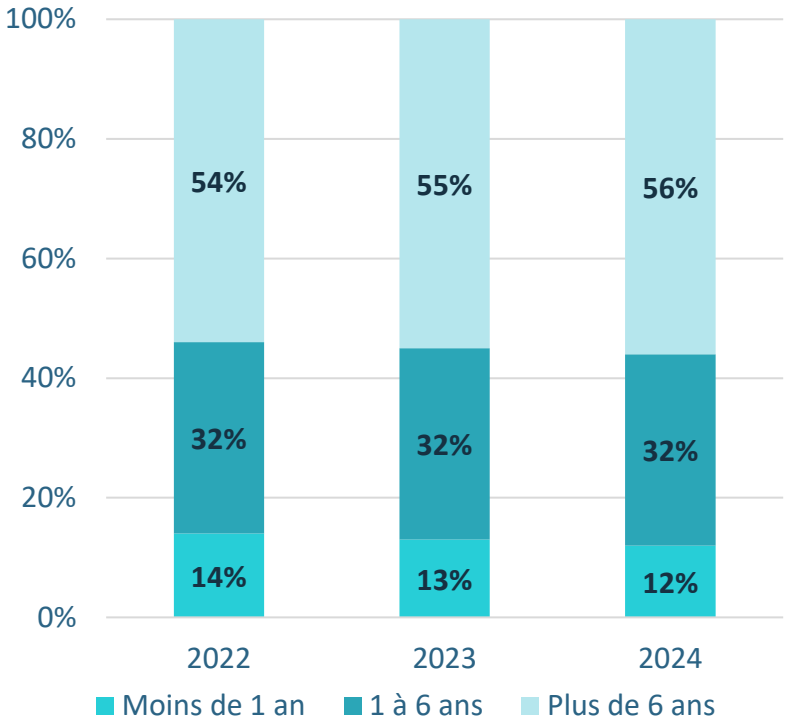


**les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses*

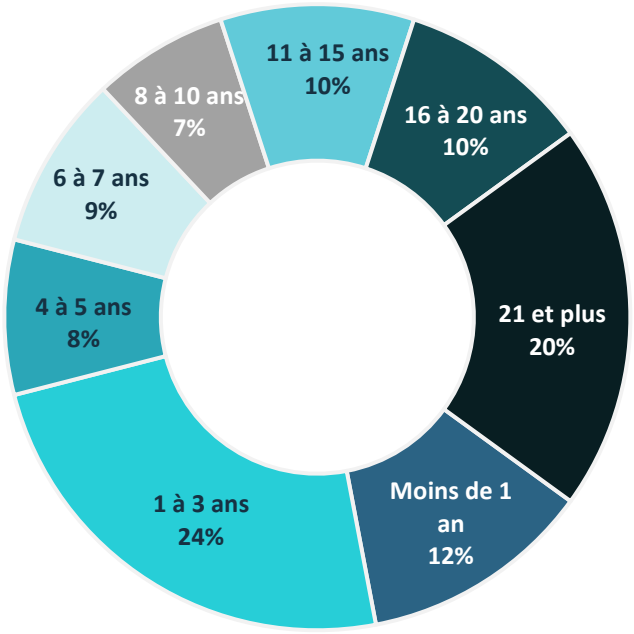
Chapitre 1 : Les effectifs

1.3. L'ancienneté

Evolution de la répartition de l'effectif par ancienneté



Répartition de l'effectif par ancienneté en 2024

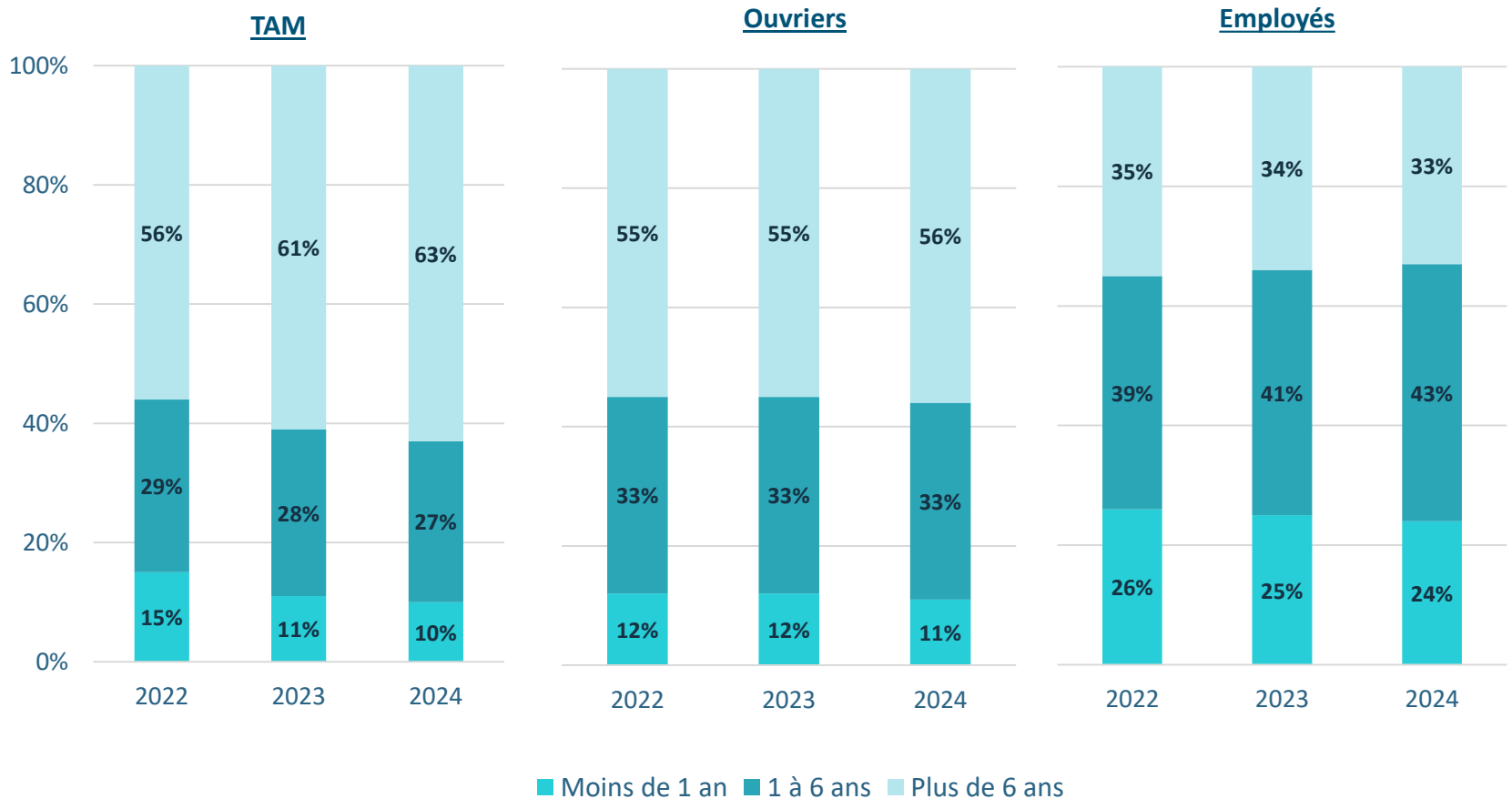


Entre 2022 et 2024, la part des salariés ayant plus de 6 ans d'ancienneté augmente de 2 points de pourcentage (56% contre 54%). La part des effectifs des salariés de 1 à 6 ans d'ancienneté se stabilise avec 32%. La proportion des salariés de moins d'un an d'ancienneté diminue de 2% entre 2022 et 2024.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.4. L'ancienneté (1/3)

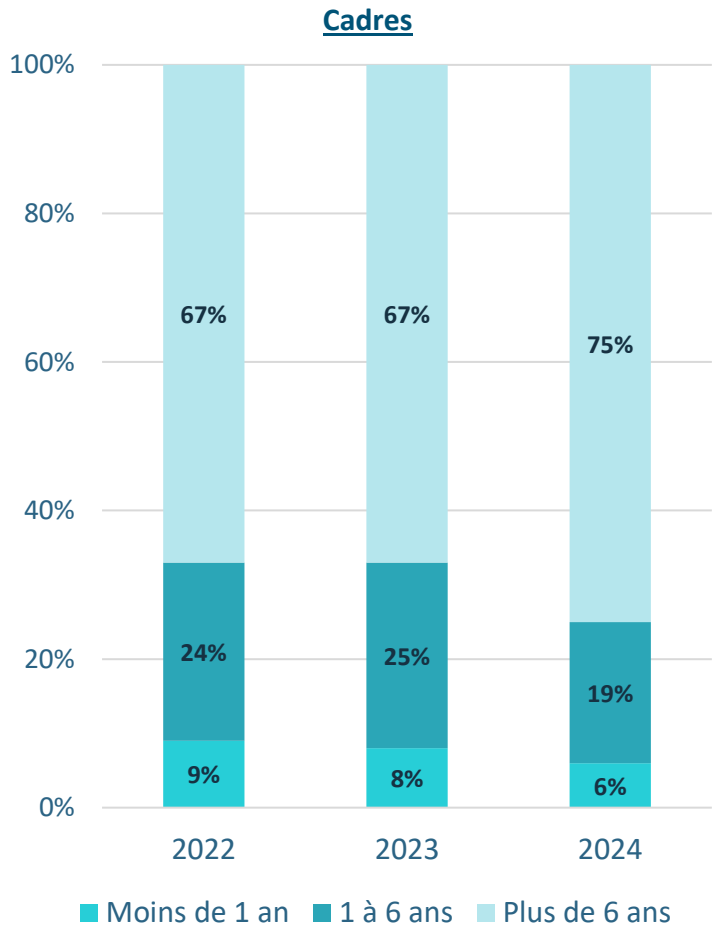
Evolution de la répartition des effectifs par ancienneté et catégorie professionnelle



Chapitre 1 : Les effectifs

1.4. L'ancienneté (2/3)

Evolution de la répartition des effectifs par ancienneté et catégorie professionnelle

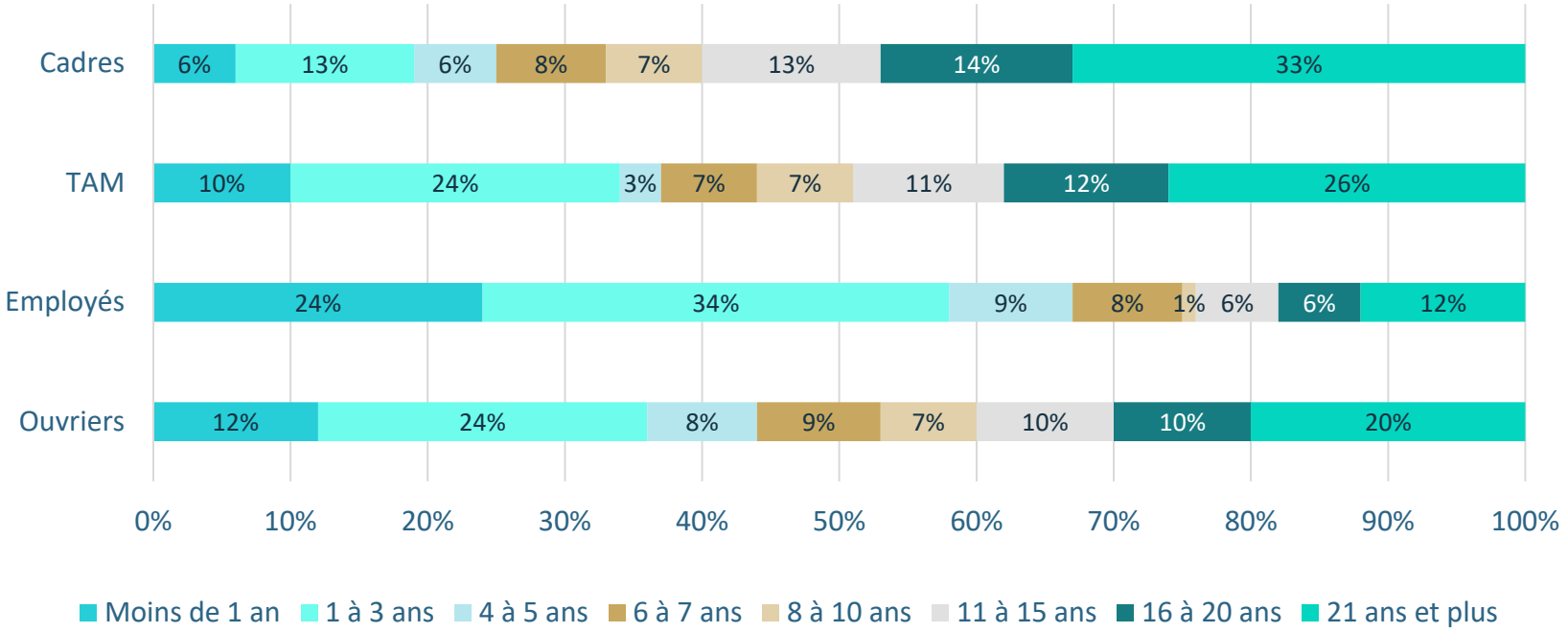


- La proportion de techniciens et agents de maîtrise de plus de 6 ans d'ancienneté augmente entre 2022 et 2024, alors que la part des TAM ayant une ancienneté de moins d'un an diminue de 5 points de pourcentage pour atteindre **10%.**
- En 2024, l'évolution de l'ancienneté des effectifs des ouvriers est identique à celle de l'ancienneté générale, ce qui est compréhensible puisque les ouvriers représentent la majorité des salariés de la branche. Ainsi, comme pour les données générales, on constate une baisse des effectifs des ouvriers de 1 à 6 ans d'ancienneté en faveur des effectifs des ouvriers de plus de 6 ans.
- L'ancienneté des effectifs est relativement stable, avec une majorité des employés comptant entre 1 et 6 ans d'ancienneté..
- La part des cadres ayant plus de 6 ans d'ancienneté est en augmentation puisqu'ils représentent désormais **75%** de l'effectif des cadres en 2024 contre **67%** en 2023.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.4. L'ancienneté (3/3)

Répartition des effectifs par ancienneté et par catégorie professionnelle en 2024



Parmi les cadres, **33%** ont plus de 21 ans d'ancienneté alors que seulement **12%** des employés travaillent dans le secteur depuis 21 ans ou plus. En revanche, **24%** des employés du panel ont moins d'un an d'ancienneté dans ce secteur.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.5. Les coefficients

OUVRIERS			
Coefficient	2022	2023	2024
Coeff. 170	17%	18%	9%
Coeff. 185	24%	25%	26%
Coeff. 200	20%	20%	27%
Coeff. 210	15%	14%	1%
Coeff. 215		X	14%
Coeff. 225	14%	13%	1%
Coeff. 230		X	12%
Coeff. 245		X	NS
Coeff. 260	8%	8%	8%
Coeff. 280	3%	2%	2%

EMPLOYES			
Coefficient	2022	2023	2024
Coeff. 170	17%	22%	19%
Coeff. 185	21%	21%	21%
Coeff. 200	22%	19%	23%
Coeff. 210	12%	13%	1%
Coeff. 215		X	12%
Coeff. 225	15%	13%	2%
Coeff. 230		X	12%
Coeff. 245		X	NS
Coeff. 260	8%	8%	7%
Coeff. 280	4%	4%	3%

- En 2024, plus de la moitié des ouvriers se situent au-dessus du coefficient 185, avec une forte concentration à 185 (26,5 %) et 200 (27 %).
- Chez les employés, le coefficient 170 reste significatif, malgré une légère baisse par rapport à 2023.
- La suppression du coefficient 160 en 2023 a entraîné un recul du coefficient 170 chez les ouvriers. De nouveaux coefficients comme 215 et 230 apparaissent et prennent une place intermédiaire.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.5. Les coefficients

TAM			
Coefficient	2022	2023	2024
Coeff. 260	37%	38%	37%
Coeff. 280	37%	36%	37%
Coeff. 320	X		2%
Coeff. 430	24%	25%	23%
Coeff. 500	X		0,5%
Coeff. 580	1%	1%	0,5%
Coeff. 760	NS	NS	NS

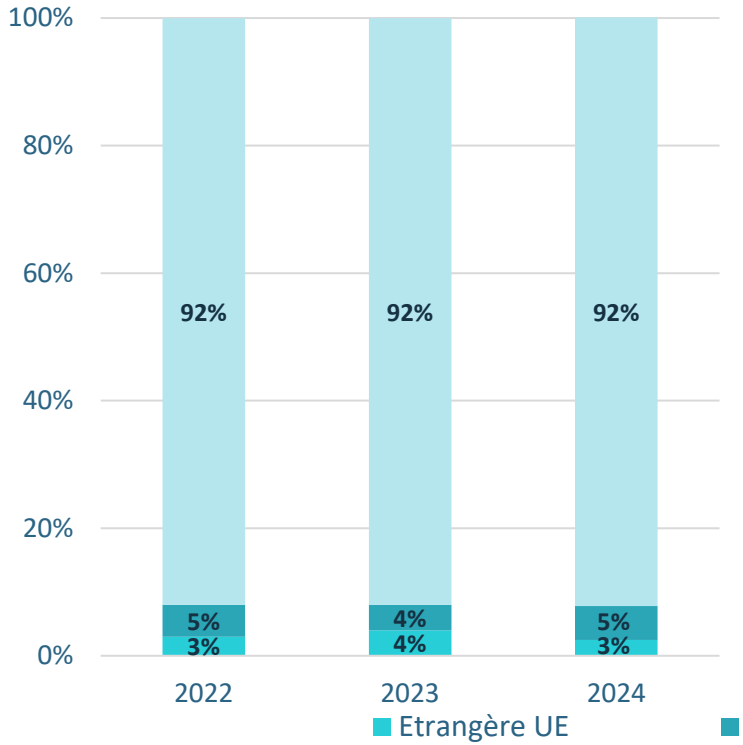
CADRES			
Coefficient	2022	2023	2024
Coeff. 430	26%	30%	29%
Coeff. 500	X		4%
Coeff. 580	45%	42%	41%
Coeff. 760	22%	21%	18%
Coeff. 1120	6%	7%	7%
Coeff. 1470	1%	1%	2%

- En 2024, les coefficients 260 et 280, équivalents à ceux observés en 2022, restent prédominants parmi les techniciens et agents de maîtrise. Ils représentent plus de **70%** des effectifs TAM. En revanche, à peine **1%** des effectifs TAM ont un coefficient supérieur ou égal à 500.
- En 2024, plus de **40%** des cadres ont un coefficient de 580, suivi par plus d'un quart ayant un coefficient à 430. Bien que la part des cadres avec le coefficient le plus élevé (1470) reste très faible, une légère augmentation est néanmoins observable.

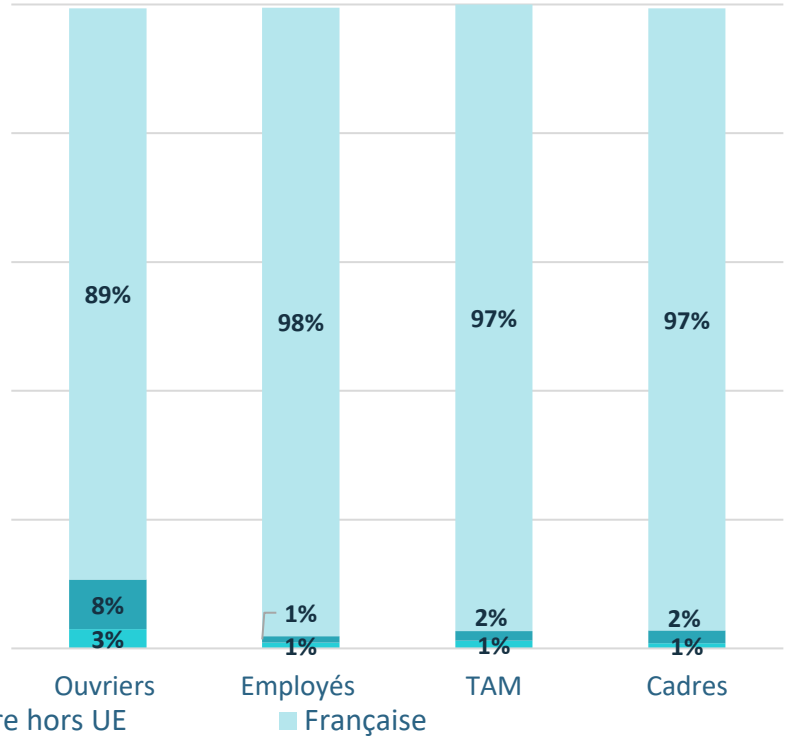
Chapitre 1 : Les effectifs

1.6. La nationalité

Evolution de la répartition de l'effectif par nationalité



Répartition de l'effectif par nationalité et par catégorie professionnelle en 2024

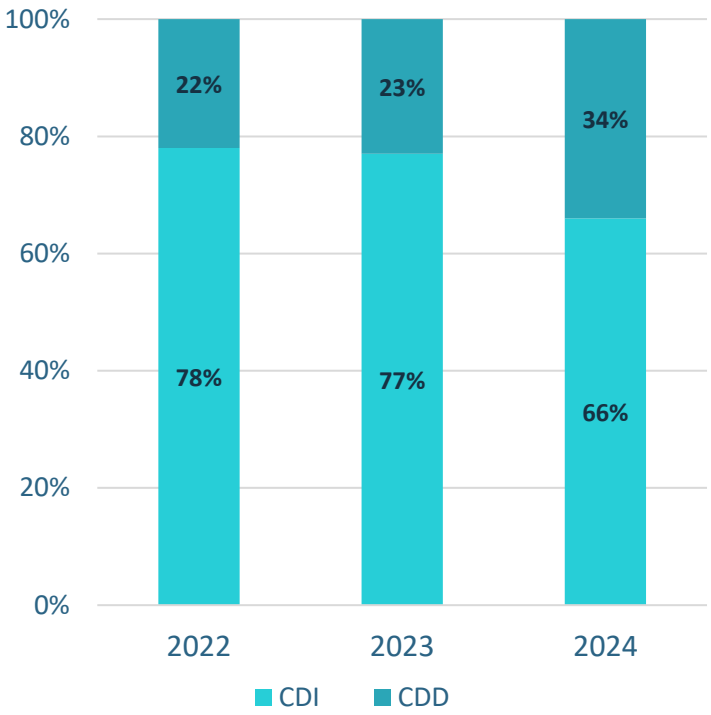


En 2024, les salariés de nationalité française représentent **92%** de l'effectif total. Les salariés de nationalité étrangère issus d'un pays de l'Union Européenne et ceux relevant d'un pays hors Union Européenne représentent respectivement **3% et 5%** des effectifs. Parmi les employés, les TAM et les cadres, **98%** et **97%** sont de nationalité française. Les ouvriers de nationalité française représentent quant à eux **89%** de l'effectif de la catégorie.

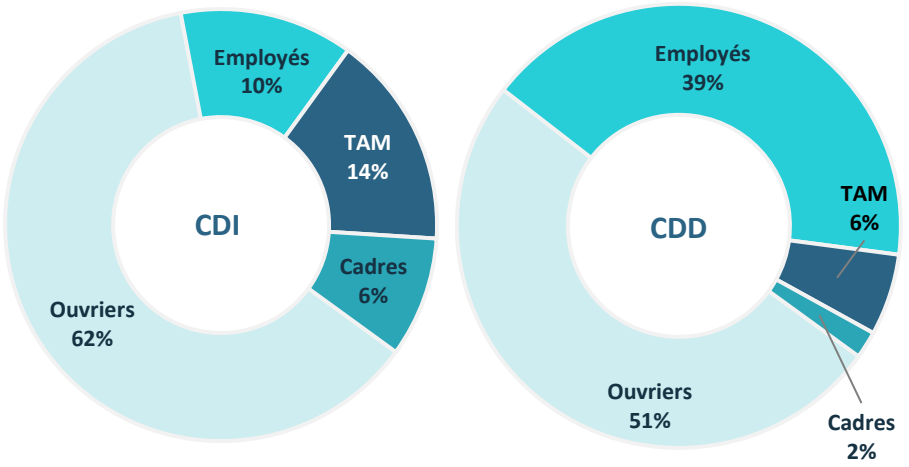
Chapitre 2 : Les embauches

2.1. Le type de contrat des salariés embauchés

Répartition des embauches par type de contrat



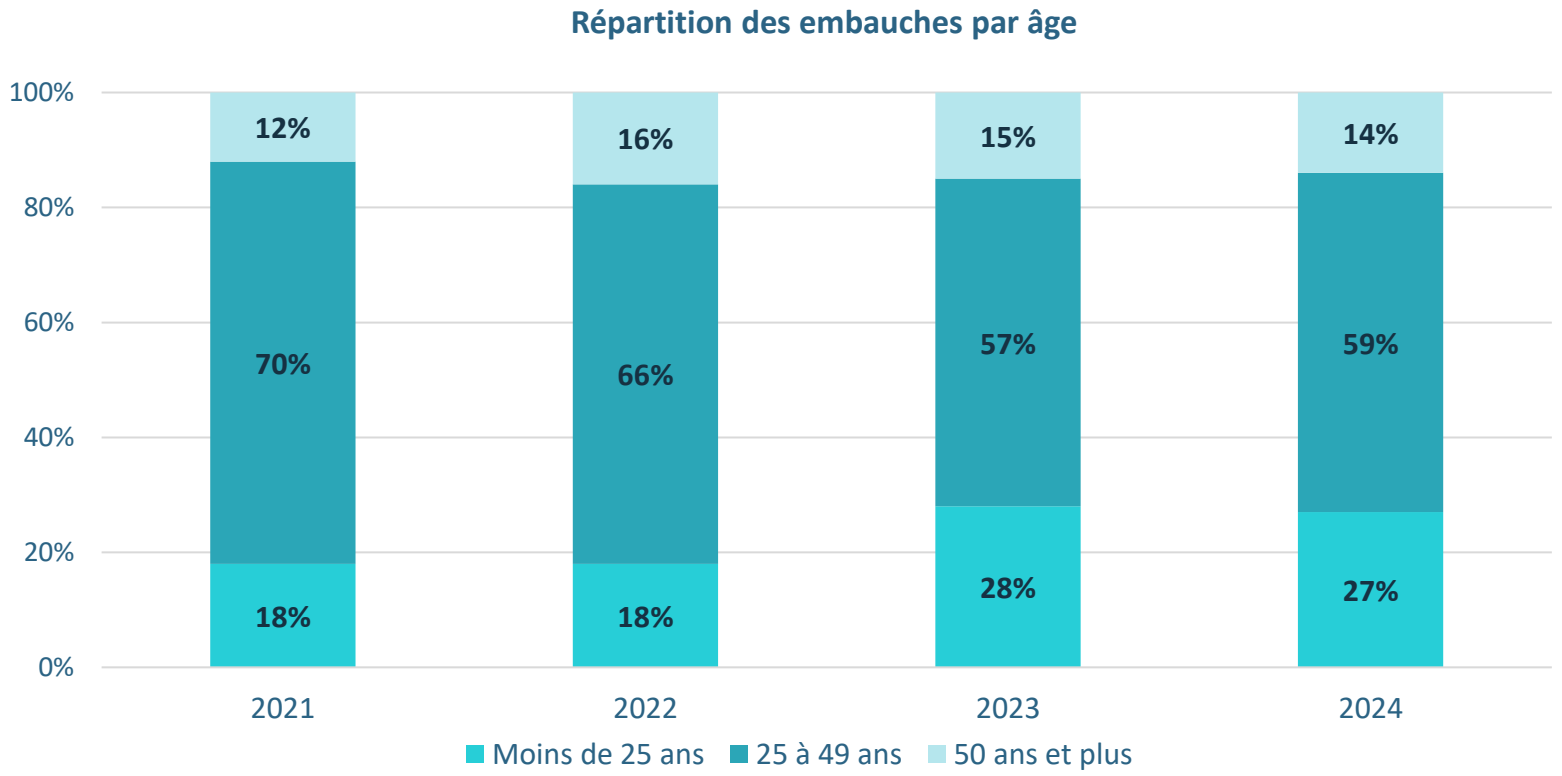
Répartition des embauches par type de contrat et catégorie professionnelle en 2024



La part des embauches en CDI diminue entre 2022 et 2024 de **78%** à **66%** du total des embauches soit -8 points de pourcentage. Les ouvriers représentent la majorité des embauches en CDI (**62%**) et en CDD (**51%**). On retrouve cet écart notamment à travers l'augmentation des embauches en CDD des employés, qui atteignent **39 %** en 2024.

Chapitre 2 : Les embauches

2.2. L'âge des recrues

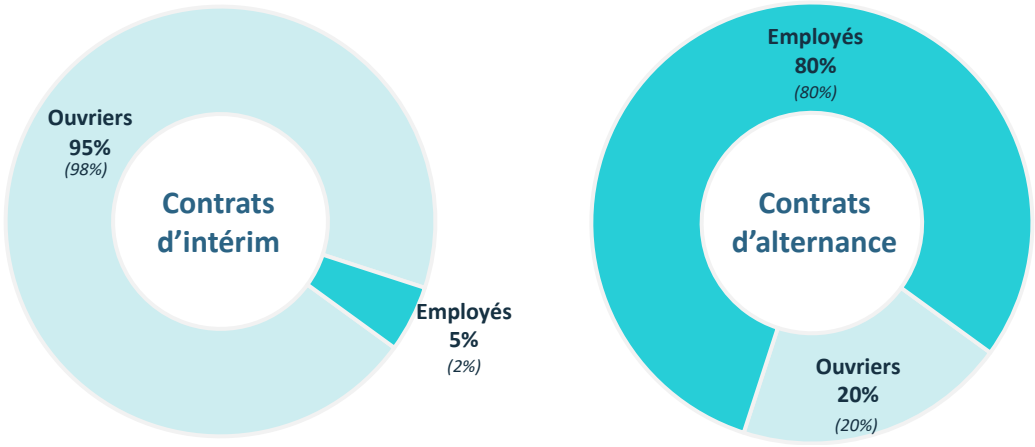


En 2024, les salariés âgés de 25 à 49 ans représentent 59% des embauches dans la branche contre 57% en 2023 et 66% en 2022. Les entreprises du panel ont tendance à recruter des salariés de plus en plus jeunes au fil des années. En effet, 27% des salariés embauchés ont moins de 25 ans en 2024, soit une hausse de près de 10 points par rapport à 2022-2021.

Chapitre 2 : Les embauches

2.3. Contrats d'intérim et d'alternances conclus en 2024

Répartition des embauches par type de contrat et catégorie professionnelle en 2024



*les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses

Les contrats d'intérim conclus en 2024 concernent majoritairement les ouvriers **(95%).** Les contrats en alternance et de professionnalisation concernent, quant à eux, en majorité les employés. Les cadres et les techniciens et agents de maîtrise sont peu, voire pas, concernés par ces deux types de contrats. Au total, il y a 131 contrats d'alternance signés en 2024.

Chapitre 3 : Les départs

Taux de départ :

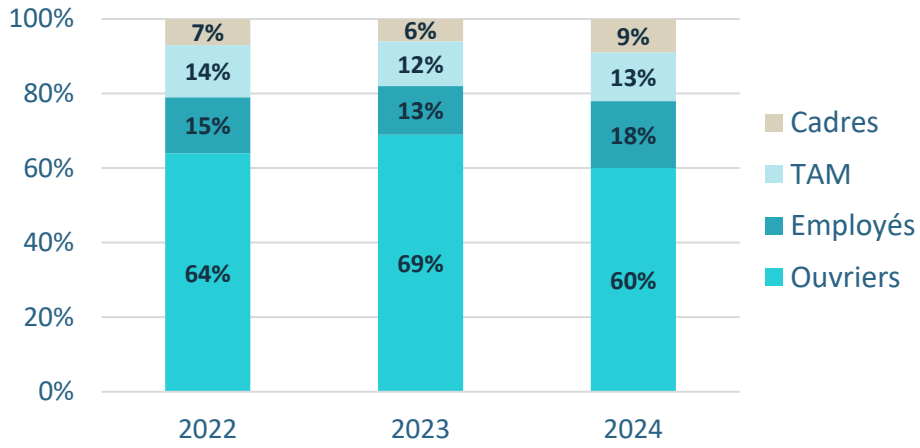
17,7%

(21,2% en 2023)

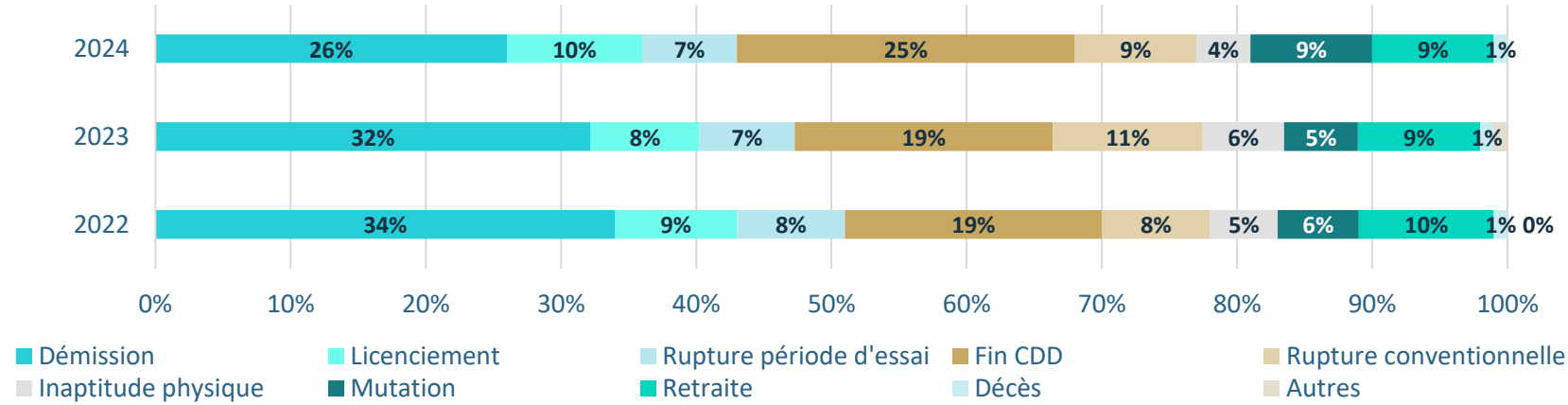
En 2024, plus des trois quarts des départs concernent des ouvriers et des employés. Les cadres représentent **9%** des départs.

En 2024, les démissions représentent plus d'un quart des départs. Les fin de CDD représentent aussi une part importante de départs (**25%**). La part des licenciements dans le total des départs est en augmentation entre 2023 et 2024.

Répartition des départs par catégorie professionnelle



Répartition des départs par motifs



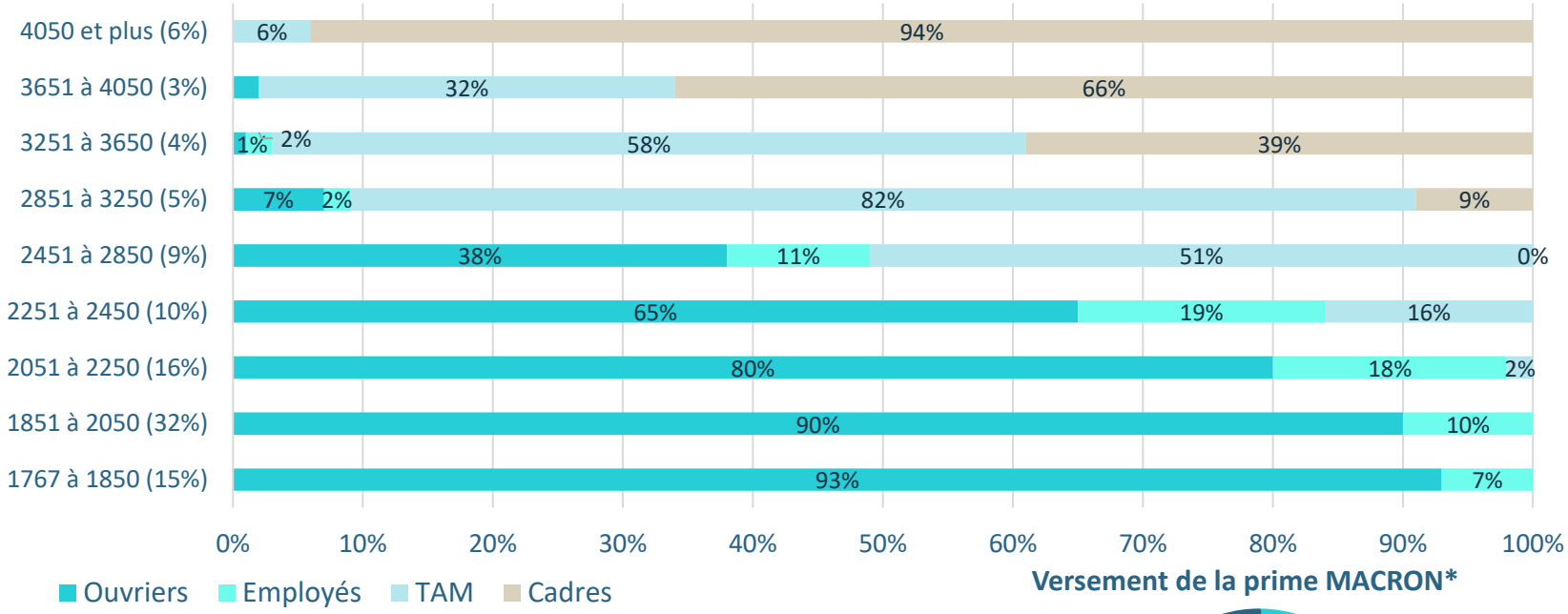
Partie 3

RÉMUNÉRATION

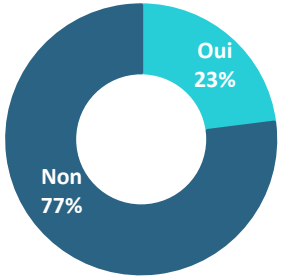
Rémunérations

1.1. Rémunération par catégorie professionnelle (1/2)

Répartition des effectifs par tranches de salaires* de base mensuels bruts



Versement de la prime MACRON*



*Prime de partage de la valeur

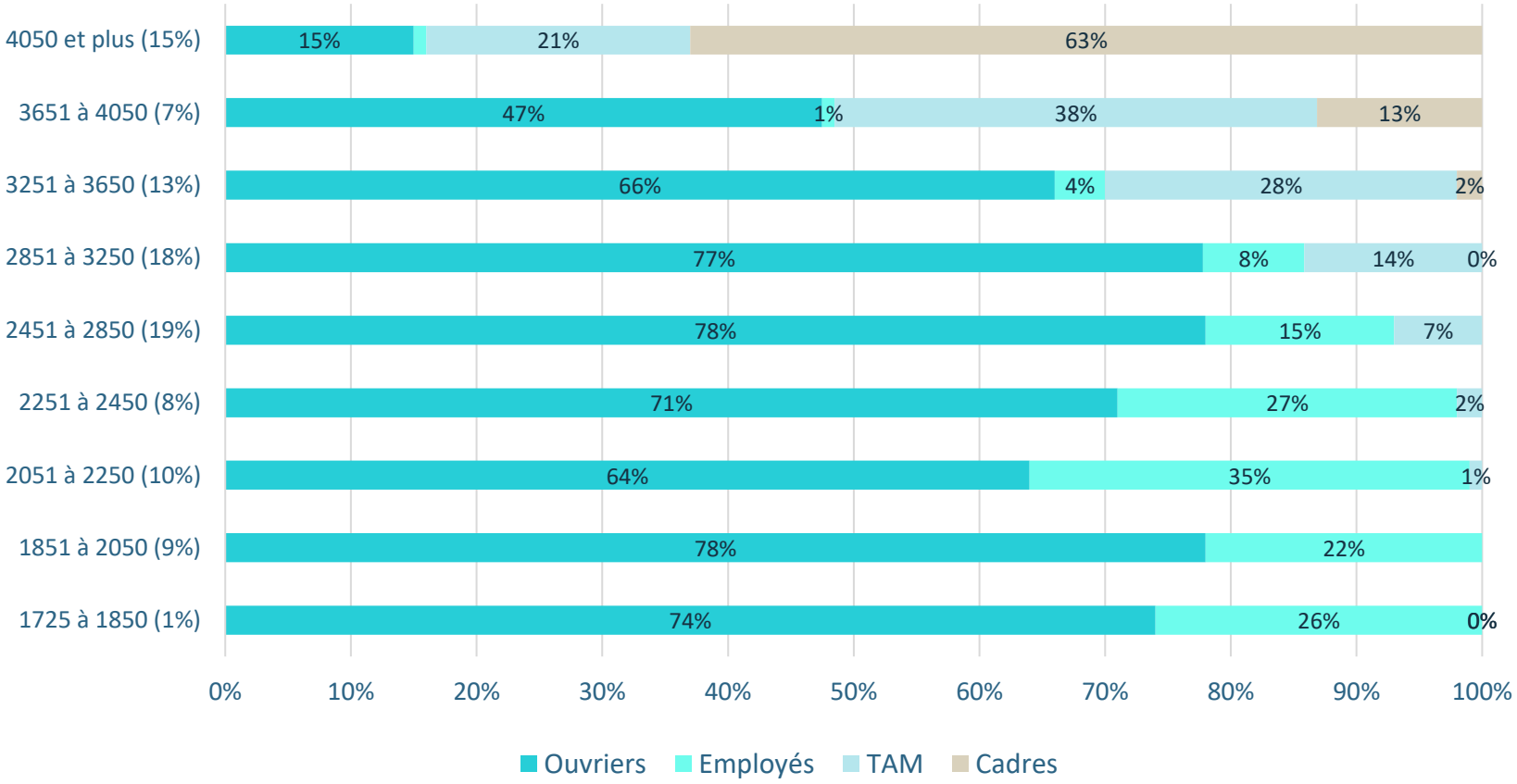
Entre parenthèses figurent le poids en effectif de chaque tranche.

*le salaire correspond au salaire de base à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13ème mois…).

Rémunérations

1.1. Rémunération par catégorie professionnelle (2/2)

Répartition des effectifs par tranches de rémunérations mensuelles brutes



Entre parenthèses figurent le poids en effectif de chaque tranche.

Rémunérations

1.2. Focus sur deux emplois

Salaire de base annuel brut moyen des deux types d'opérateurs

	Chauffeur- opérateur	Aide - opérateur
Pour 151h67	**26 672€** *(25 032€)*	**24 285€** *(22 797€)*

Rémunération de base annuelle brute moyenne des deux types d'opérateurs

	Chauffeur- opérateur	Aide - opérateur
Pour 151h67	**36 337€** *(33 582€)*	**32 879€** *(30 387€)*

le salaire correspond au salaire de base à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13ème mois…).

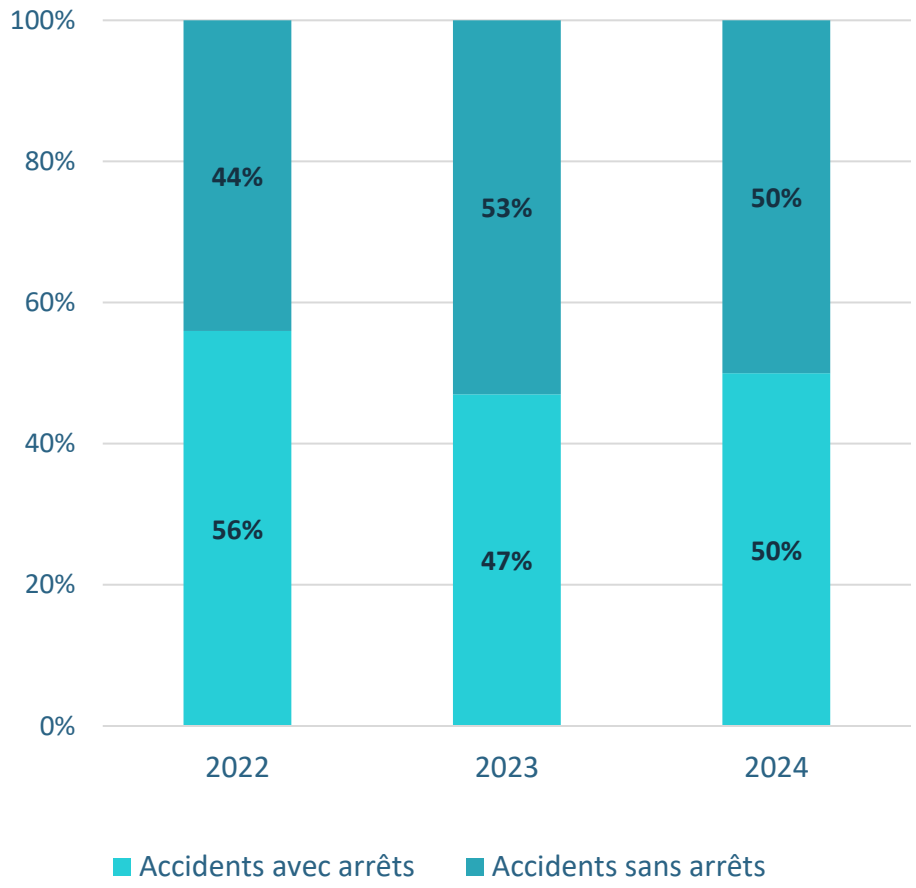
Partie 4

CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Accidents du travail

1.1. Fréquence et gravité des accidents du travail

Répartition des arrêts parmi les accidents



En 2024, les accidents du travail avec arrêt et ceux sans arrêt représentent chacun 50 % du total des accidents déclarés.

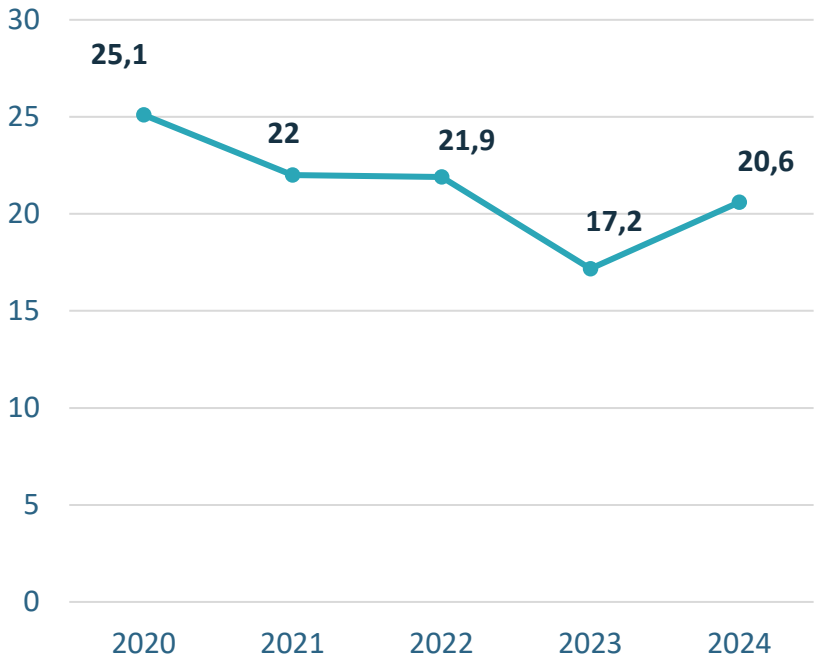
Nombre d'accidents du travail	**482** *(435)*
Nombre d'accidents du travail mortels	**1** *(1)*
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	**258** *(204)*
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	**256** *(231)*

*les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses

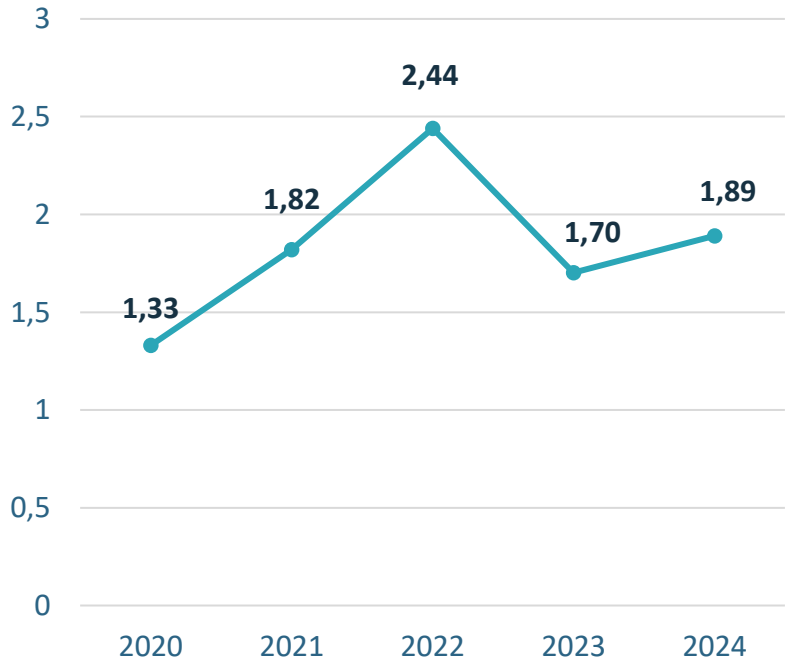
Chapitre 1 : Accidents du travail

1.1. Fréquence et gravité des accidents du travail

Taux de fréquence* des accidents du travail



Taux de gravité des accidents du travail**



En 2024, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêts au sein de la branche ressort à **20,6** et le taux de gravité s'élève à **1,89** en hausse de respectivement 3,4 points et de 0,19 point.

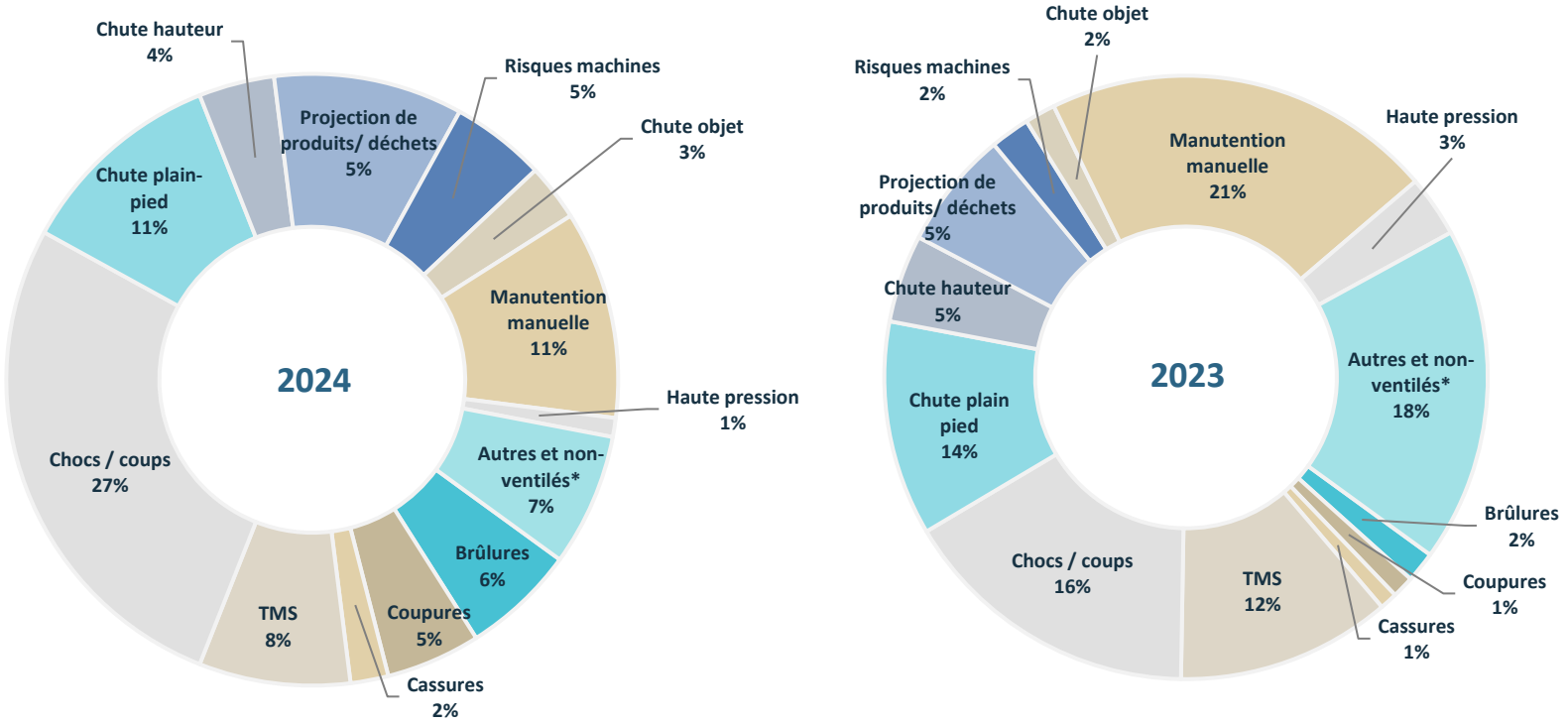
**Taux de fréquence* : nombre d'accidents du travail avec arrêts par millions d'heures travaillées.

***Taux de gravité* : exprime la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail.

Chapitre 1 : Accidents du travail

1.2. Nature des accidents du travail

Nature des accidents du travail

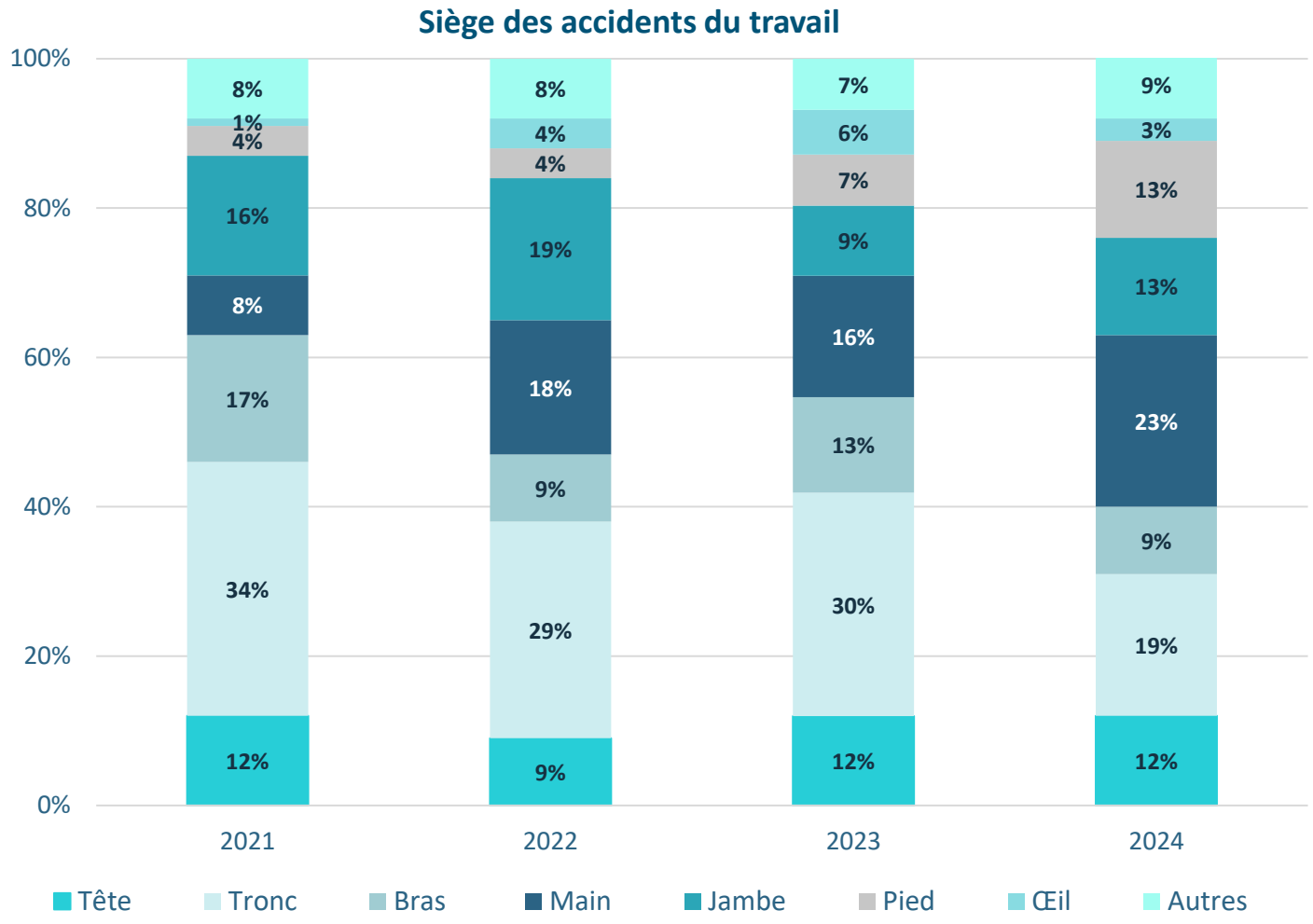


Autres* : agression physique, animaux, malaise, circulation, travaux électrique, travaux par points chauds...

La catégorie « Chocs et coups » constitue la part la plus importante de nature d'accidents du travail (**27%**) suivie des catégories « manutention manuelle », « chute de plain-pied » et « TMS », respectivement de **11%**, **11%** et **8%.** Les accidents liés au « autres et non-ventilés » représentent quant à eux **7%** de l'ensemble des natures d'accident du travail.

Chapitre 1 : Accidents du travail

1.3. Siège des accidents du travail

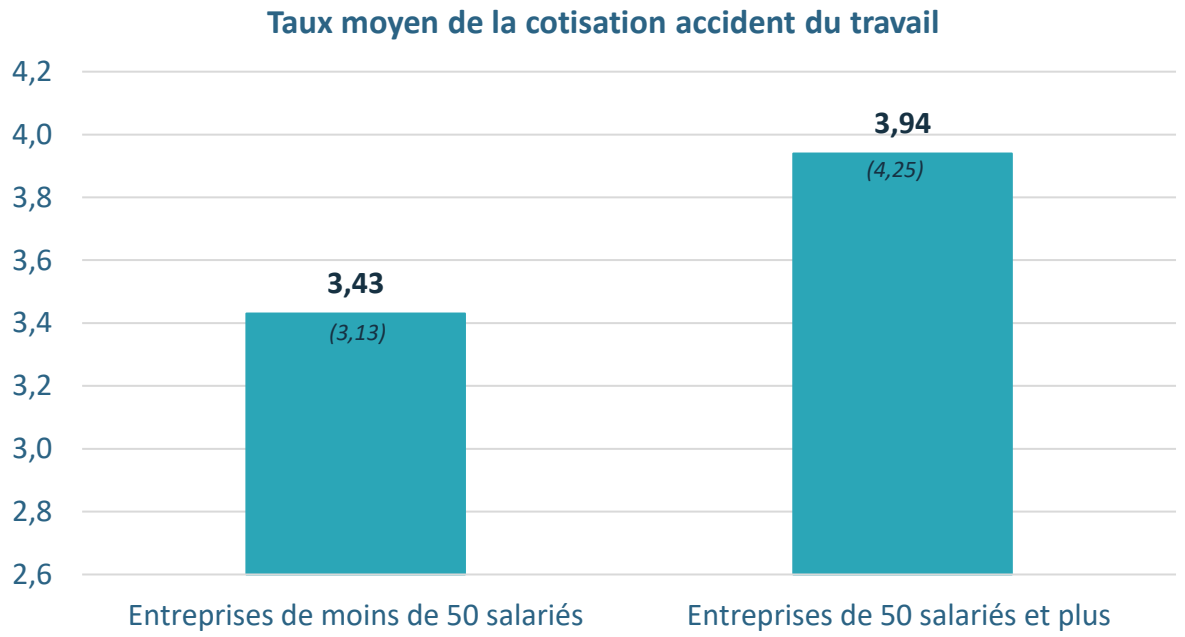


Chapitre 1 : Accidents du travail

1.4. Cotisation accident du travail

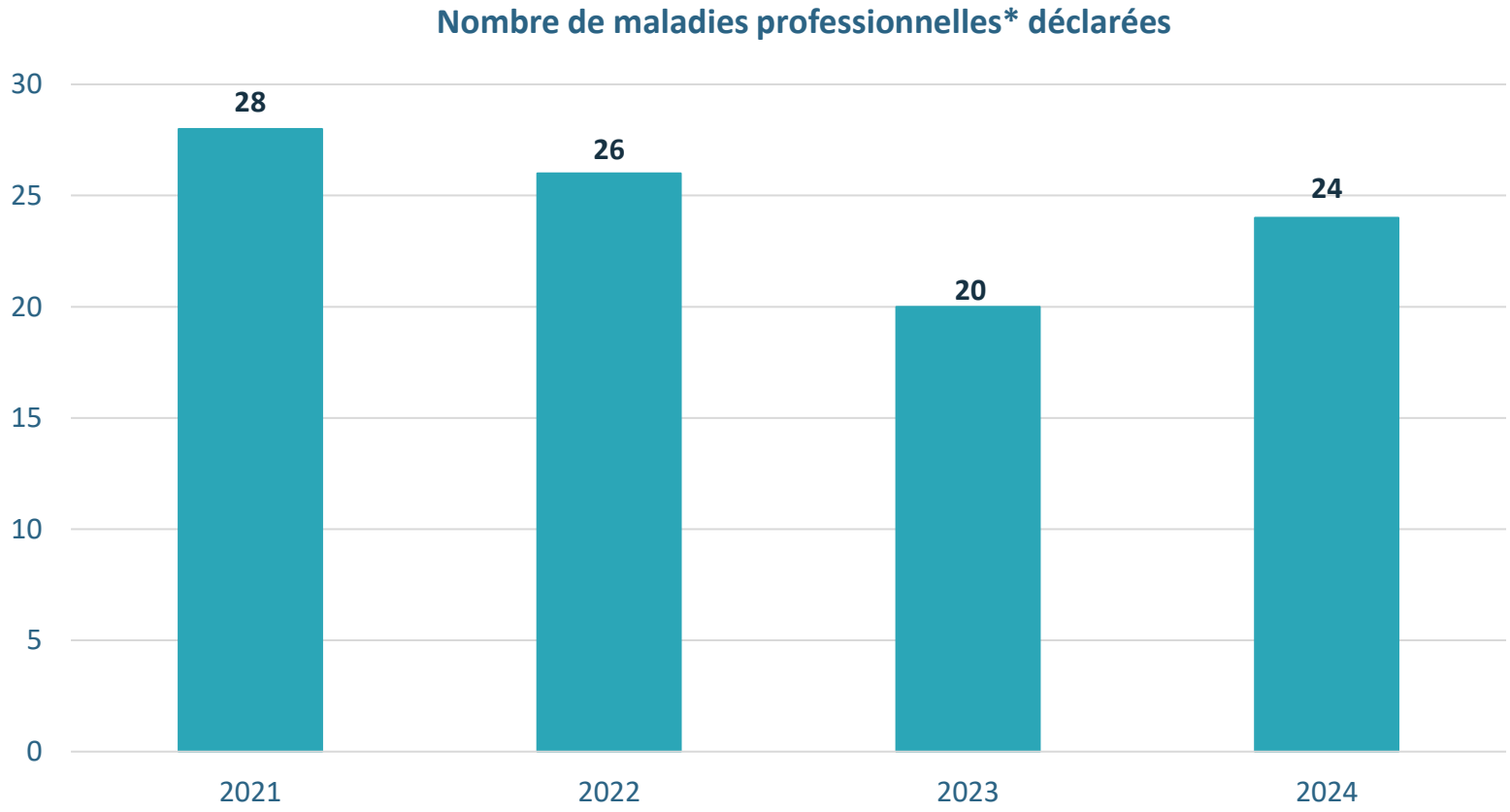
Le taux moyen de la cotisation accident du travail distingue trois types d'entreprises en fonction de leur effectif :

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la tarification collective s'applique. Chaque établissement est classé, en fonction de son activité, selon une nomenclature des risques propre à la Sécurité sociale. Pour le code risque 90.0AA, le taux 2024 est de 3,43.
- Pour les entreprises de 50 salariés et plus, la tarification individuelle s'applique. C'est une tarification qui dépend directement de la sinistralité et des résultats propres à chaque établissement. En 2024, le taux moyen s'élève à 3,94.



*les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses

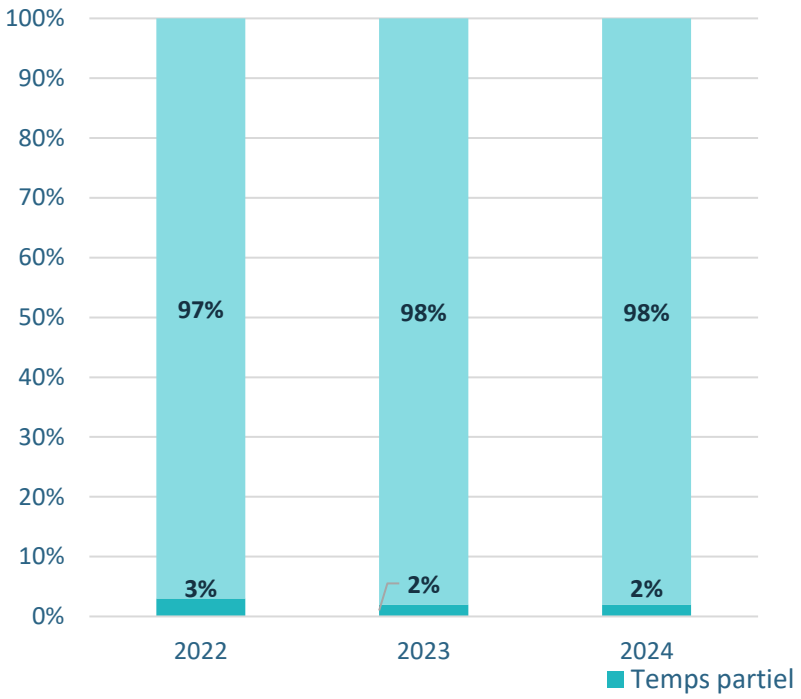
Chapitre 2 : Maladies professionnelles



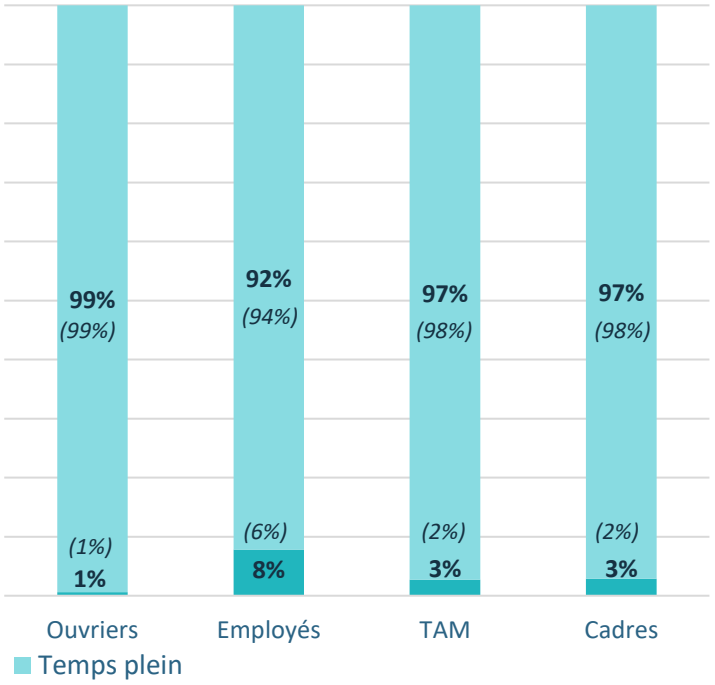
**Maladies professionnelles : cancers, TMS, MP appareil respiratoire*

Chapitre 3 : Durée du travail

Evolution de la répartition temps partiel / temps plein



Répartition temps partiel / temps plein de chaque catégorie professionnelle en 2024

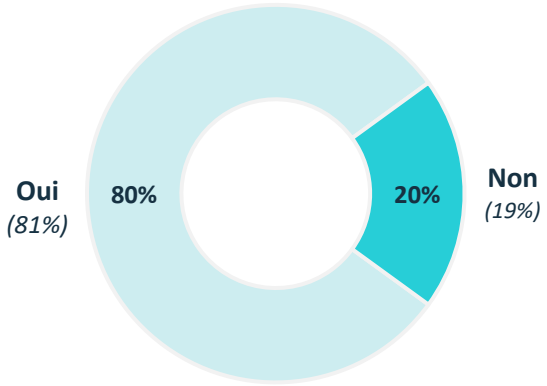


*les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses

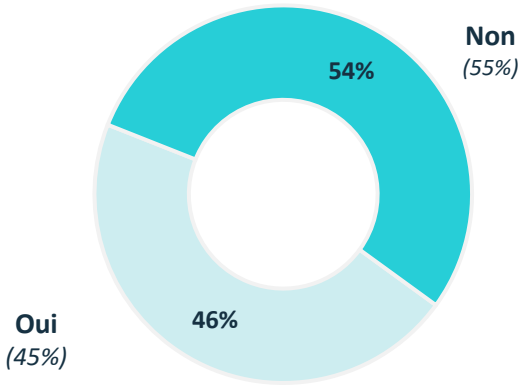
En 2024, la part de salariés employés à temps plein augmente d'un point pour atteindre **98%**. La presque totalité des salariés du panel, toute catégorie professionnelle confondue, travaillent à temps plein. Parmi les employés, **8%** travaillent à temps partiel. En moyenne, le contingent d'heures supplémentaires dans la branche s'élève à 229 heures.

Chapitre 3 : Durée du travail

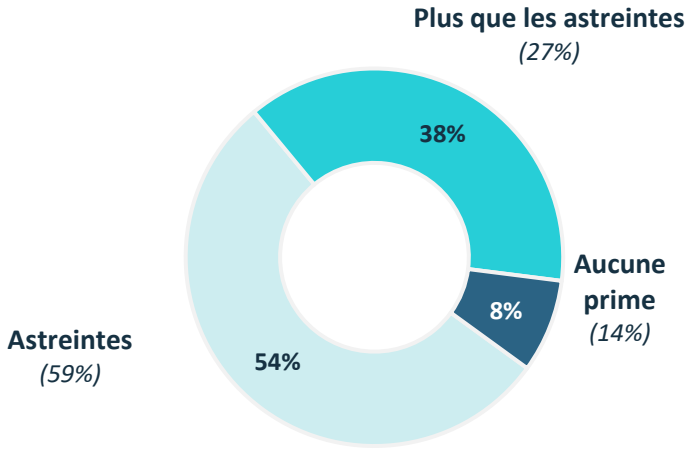
Part des entreprises appliquant les astreintes



Part des entreprises optant pour le régime des heures / jours choisi(e)s



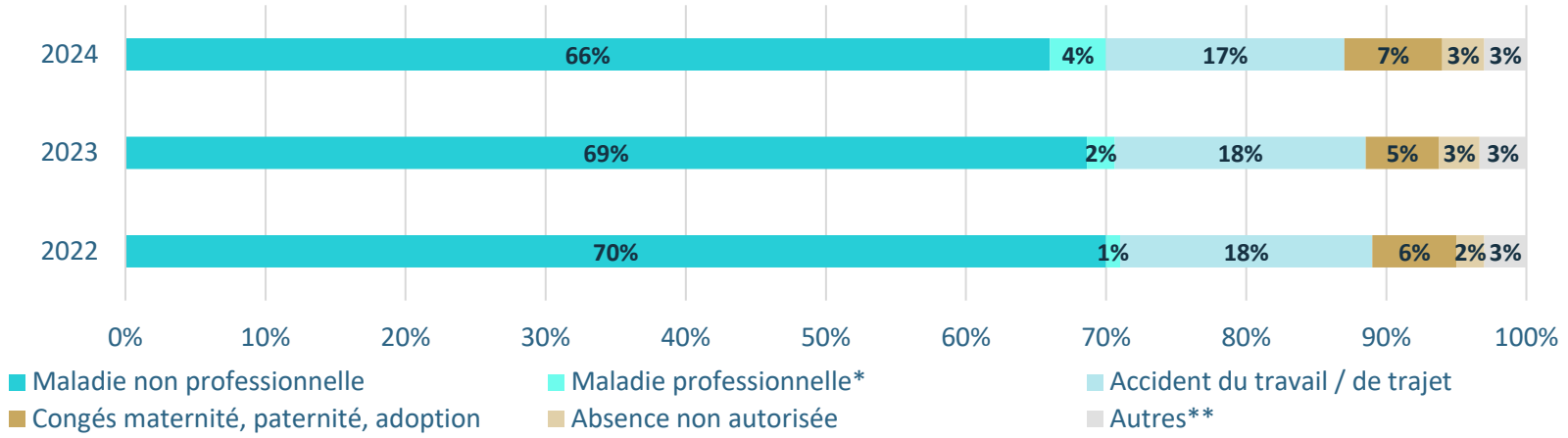
Répartition des régimes de primes appliqués par les entreprises



*les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses

Chapitre 4 : Absentéisme (nombre de jours d'absence)

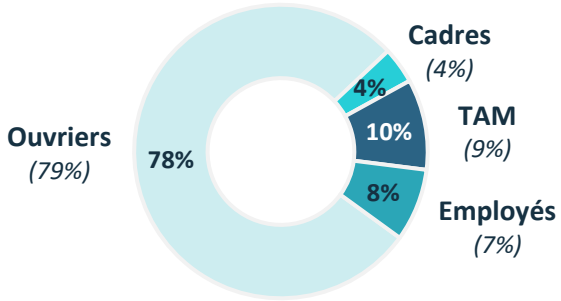
Causes d'absentéisme



*Une maladie est dite "professionnelle" si elle résulte des conditions dans lesquelles le salarié exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle qui l'expose à un risque physique, chimique, psychique, ou biologique.

**Autres : absences grève, congé sans solde, absences comité d'entreprise, absences mi-temps thérapeutique, absences autorisées

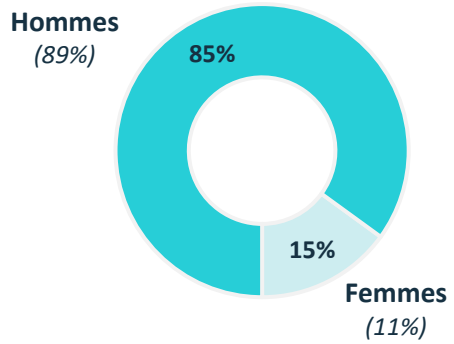
Répartition des absences selon la catégorie professionnelle



Taux d'absentéisme :

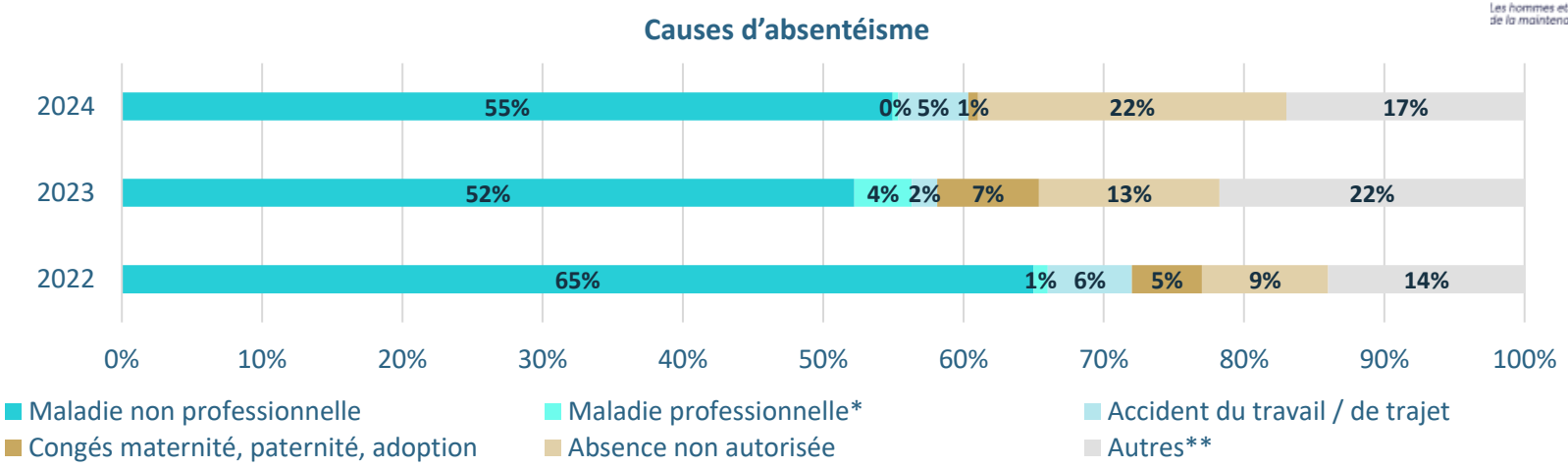
11,3%

Répartition des absences selon le sexe



*les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses

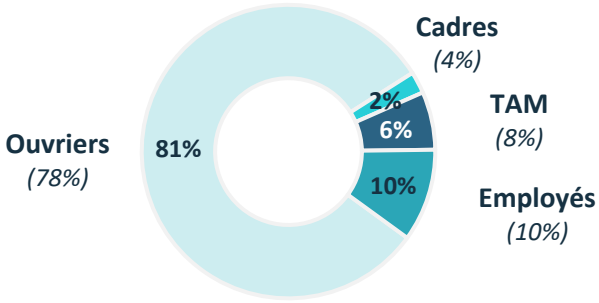
Chapitre 4 : Absentéisme (nombre de salariés absents)



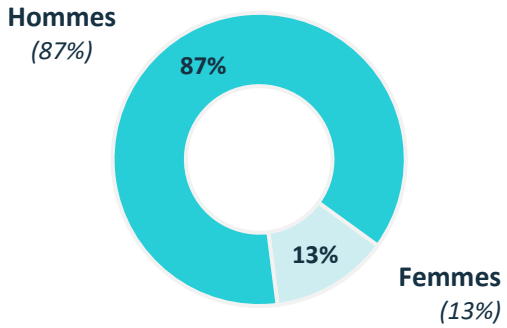
*Une maladie est dite "professionnelle" si elle résulte des conditions dans lesquelles le salarié exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle qui l'expose à un risque physique, chimique, psychique, ou biologique.

**Autres : absences grève, congé sans solde, absences comité d'entreprise, absences mi-temps thérapeutique, absences autorisées

Répartition des absences selon la catégorie professionnelle



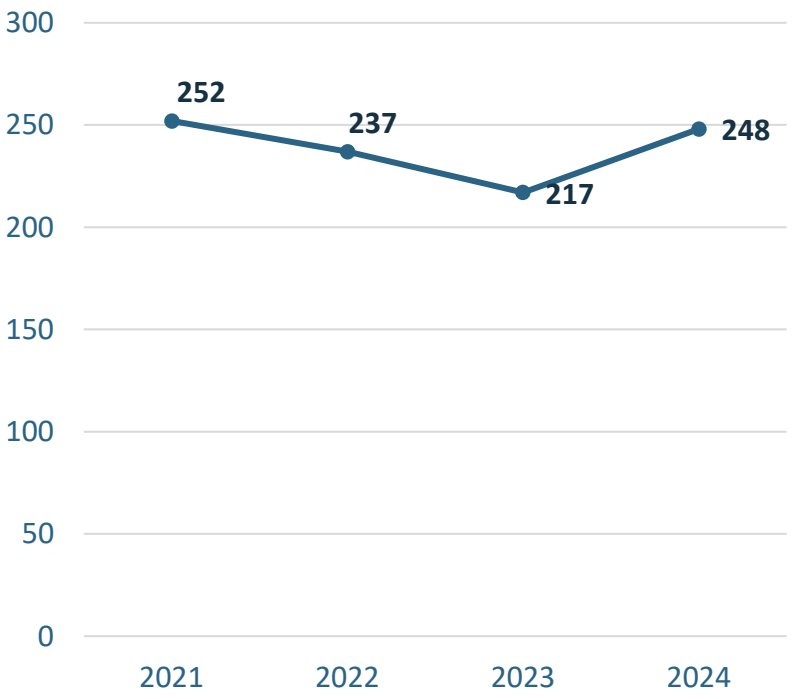
Répartition des absences selon le sexe



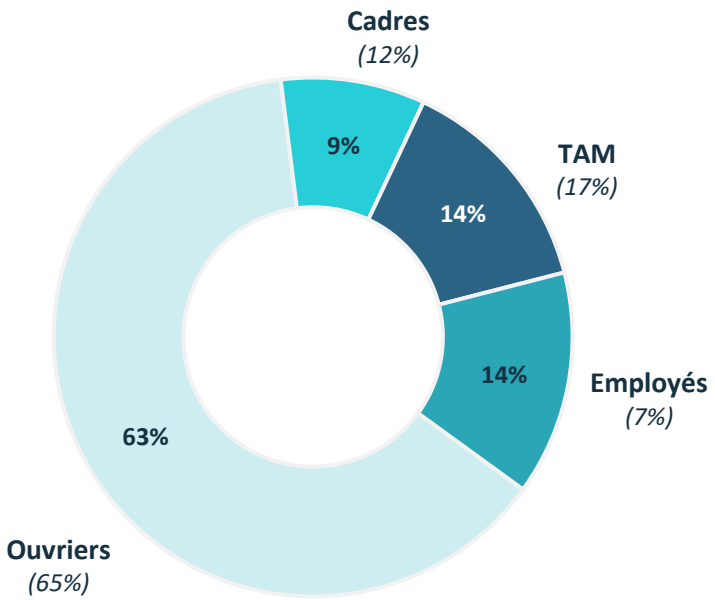
*les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses

Chapitre 5 : Travailleurs handicapés

Evolution du nombre de travailleurs handicapés



Nombre de travailleurs handicapés en 2024

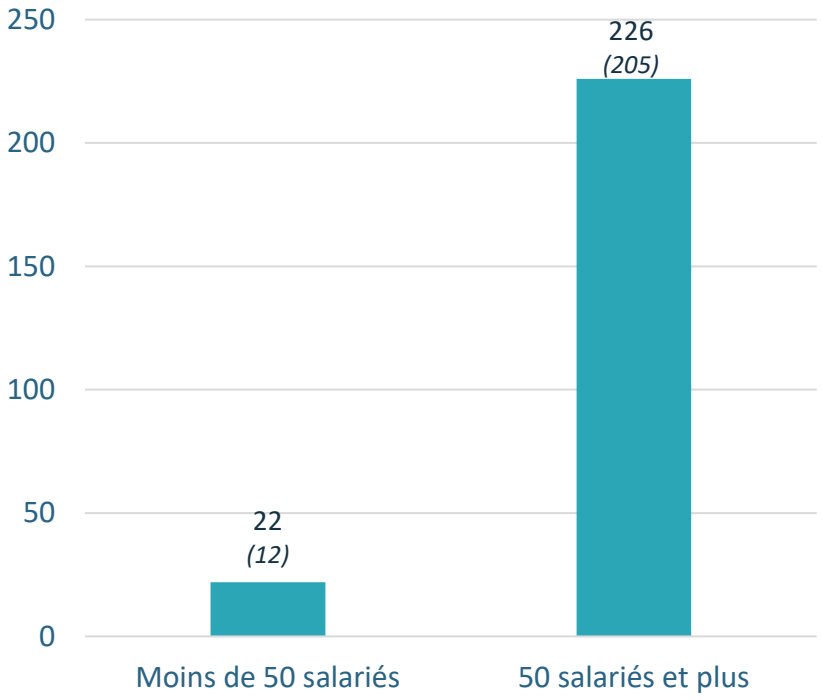


*les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses

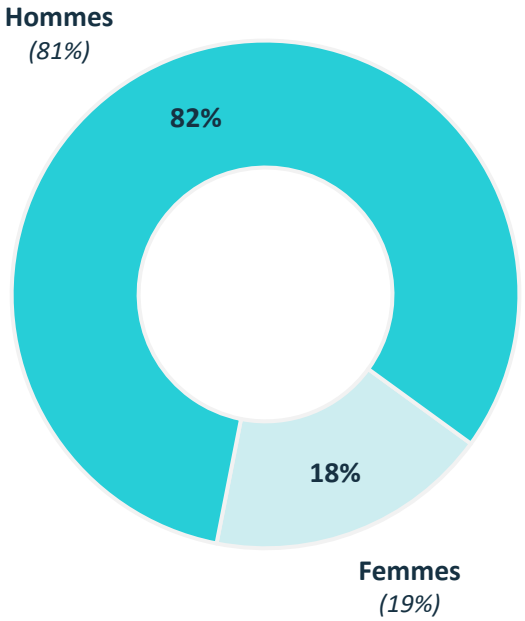
Le nombre de travailleurs handicapés a augmenté entre 2023 et 2024 passant de 217 à 248. Plus de 60% des travailleurs handicapés en 2024 sont des ouvriers. La part des employés a doublé, passant de *7% en 2023* à **14%** en 2024. En revanche, la part des Techniciens et Agents de Maîtrise a reculé, de 17% à 14%, tout comme celle des cadres, qui a diminué 12% à 9% sur la même période.

Chapitre 5 : Travailleurs handicapés

Nombre de travailleurs handicapés en fonction de la taille de l'entreprise



Répartition des travailleurs handicapés selon le sexe



*les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses

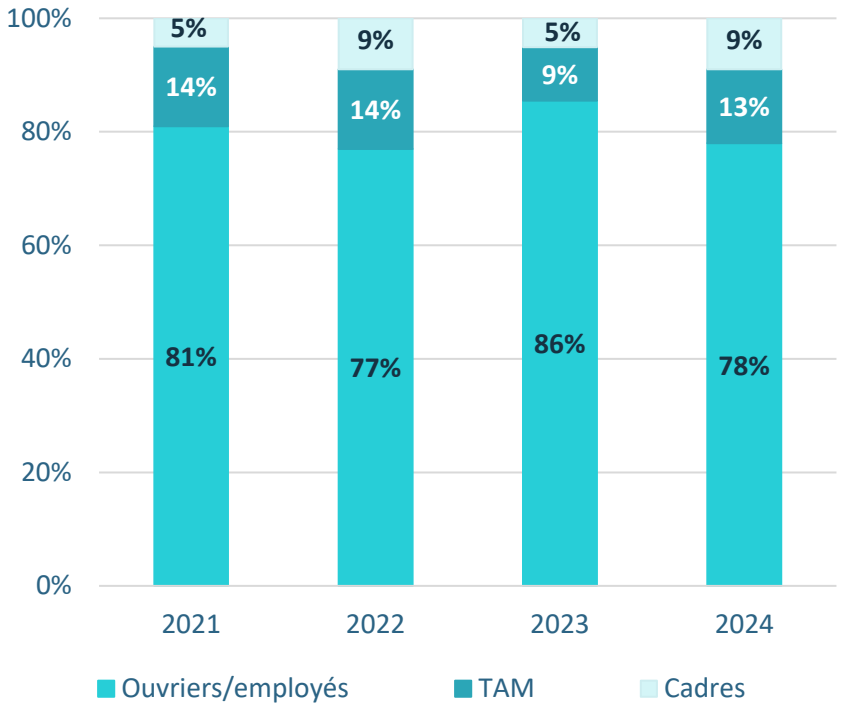
En 2023 et en 2024, la plupart des travailleurs handicapés est embauchée dans les entreprises de plus de 50 salariés. Les salariés handicapés dans le panel sont majoritairement des hommes (82%).

Partie 5

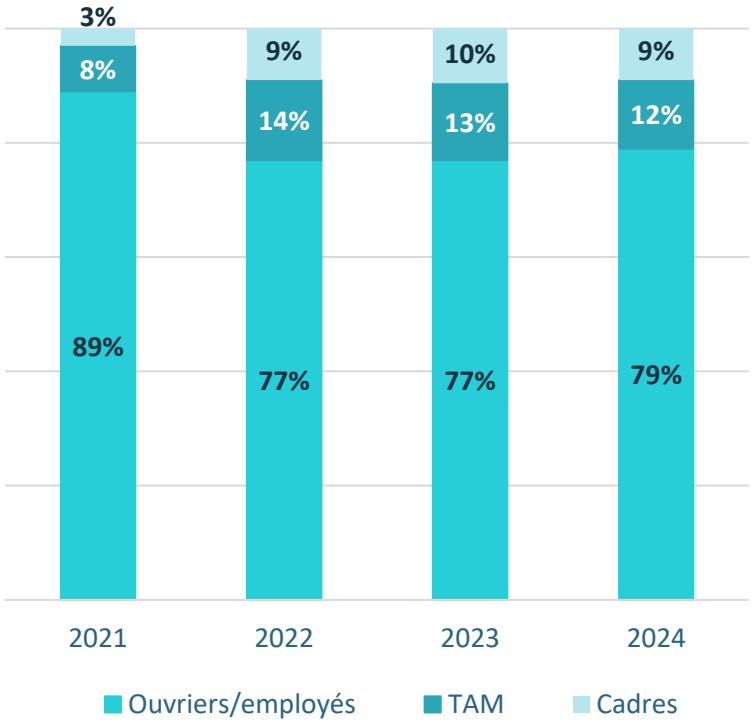
FORMATION PROFESSIONNELLE

Chapitre 1 : Actions et volume de formation

Répartition des actions de formation par catégorie

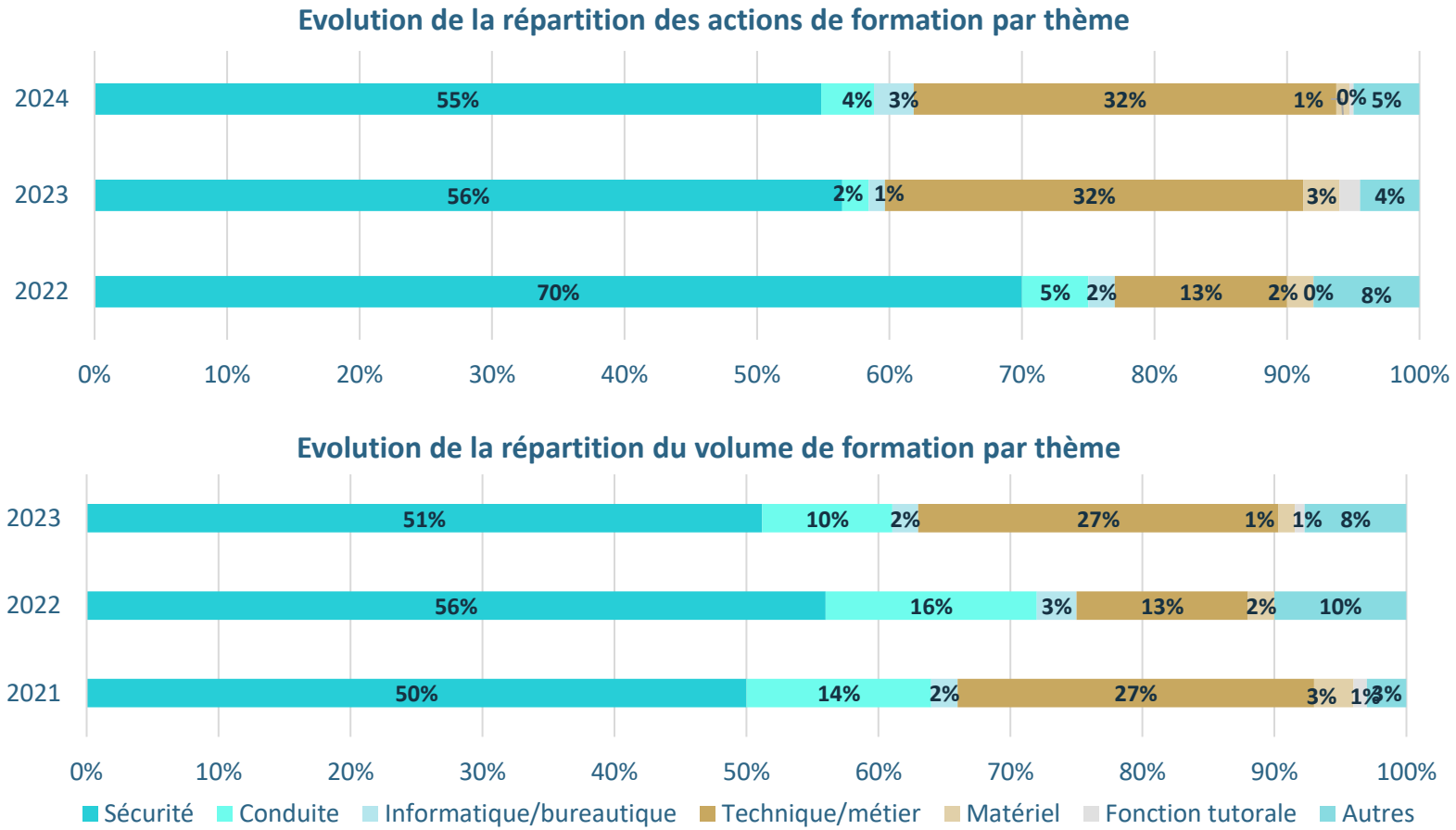


Volume de formation par catégorie professionnelle



En 2024, la catégorie des ouvriers et employés reste la principale bénéficiaire des actions de formation représentant à elle seule 78% des actions. La part des cadres recevant des actions de formation retrouve son niveau de 2022, passant de 5% à 9% du total des salariés du panel.

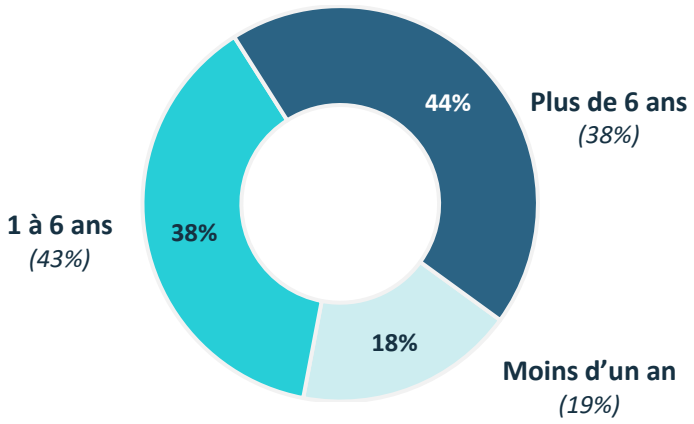
Chapitre 1 : Actions et volume de formation



En 2024, le nombre d'heures totales de formation dans la branche s'élève à 149 507 heures, ce qui correspond à environ 26 heures de formation par salariés.

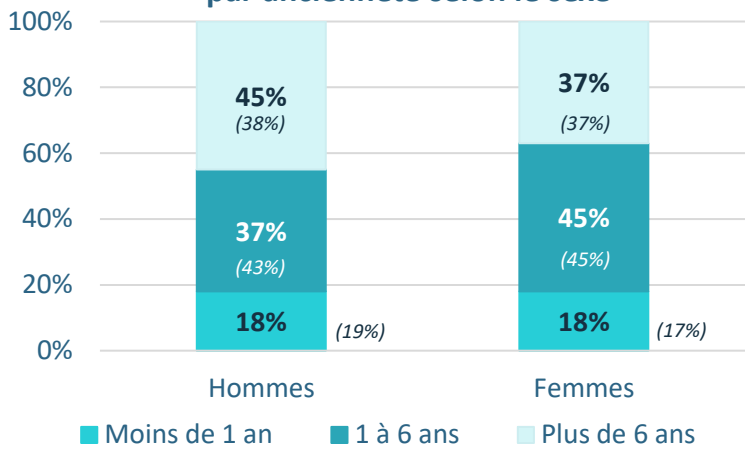
Chapitre 1 : Actions et volume de formation

Répartition des actions de formation par ancienneté

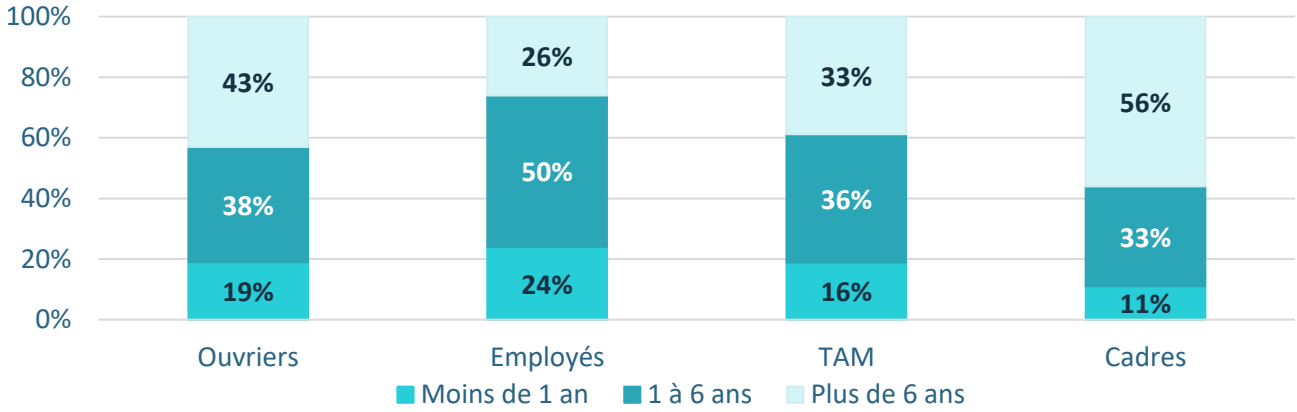


*les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses

Répartition des actions de formation par ancienneté selon le sexe

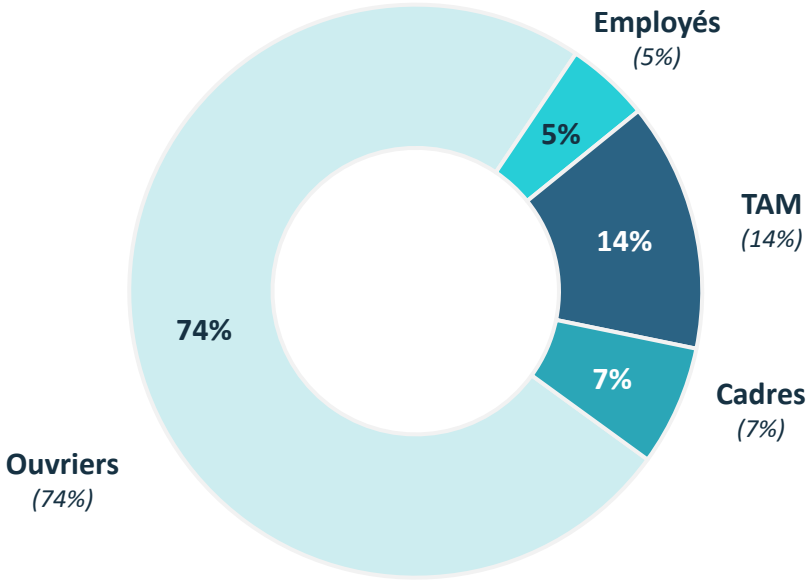


Répartition des actions de formation par ancienneté selon la catégorie



Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes

Répartition des formations qualifiantes par catégorie professionnelle

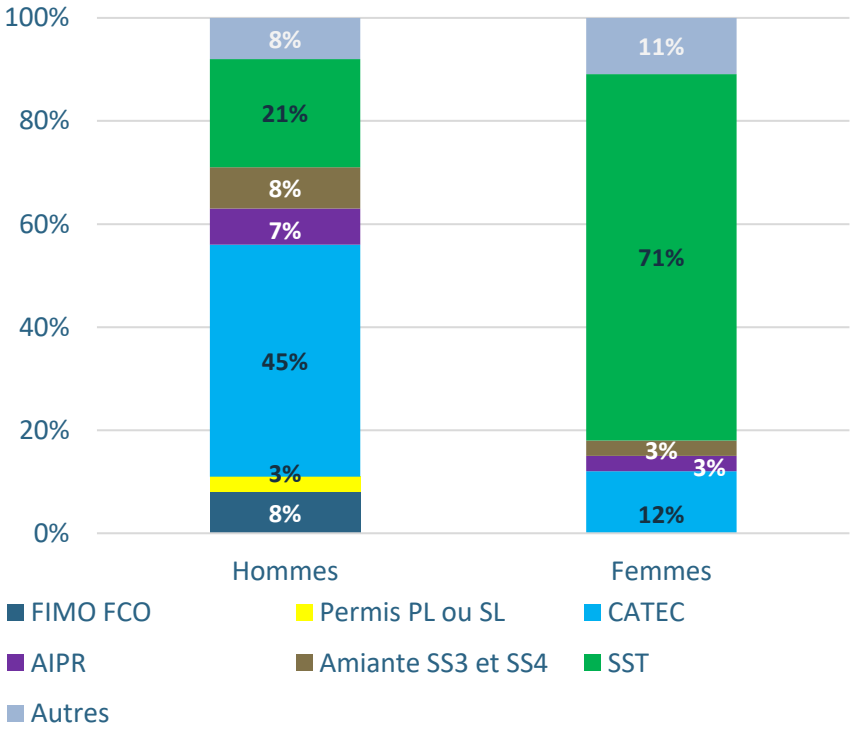


*les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses

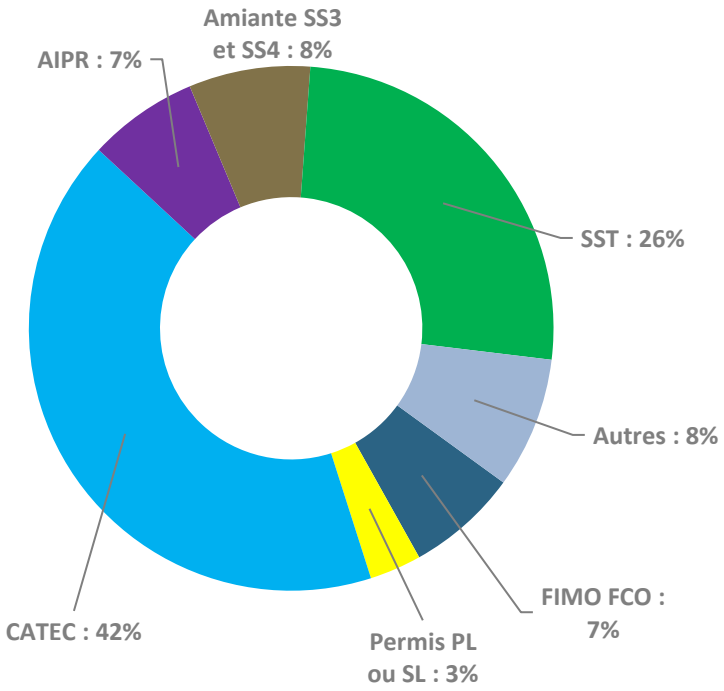
En 2024, nous observons une tendance identique à celle de 2023 avec 74% des formations qualifiantes ou certifiantes qui sont réalisées par des ouvriers, 14% par des techniciens et agents de maîtrise, 7% par des cadres et 5% par des employés. Parmi les salariés du panel, 3% n'ont suivi aucune formation au cours des trois dernières années.

Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes

Répartition des salariés ayant reçu une formation qualifiante ou certifiante selon le sexe



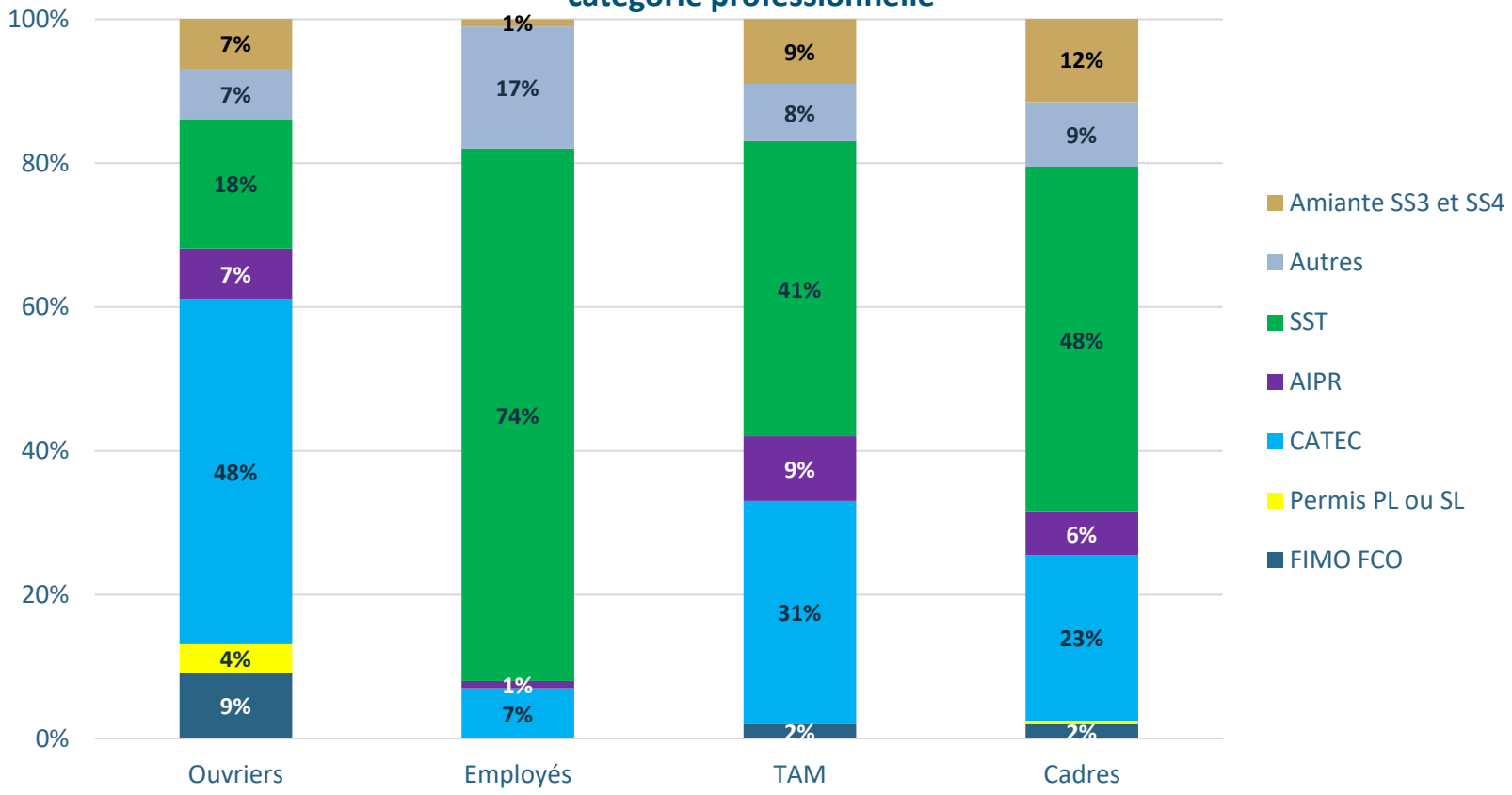
Répartition des salariés ayant reçu une formation qualifiante ou certifiante



En 2023, parmi les salariés ayant reçu une formation qualifiante, 45% ont reçu une formation CATEC. La formation la plus fréquente chez les hommes est la formation CATEC (49%) et chez les femmes la formation SST (77%). Aucun homme et aucune femme n'ont de bac pro GPPE et seulement 3 femmes ont un CAP assainissement.

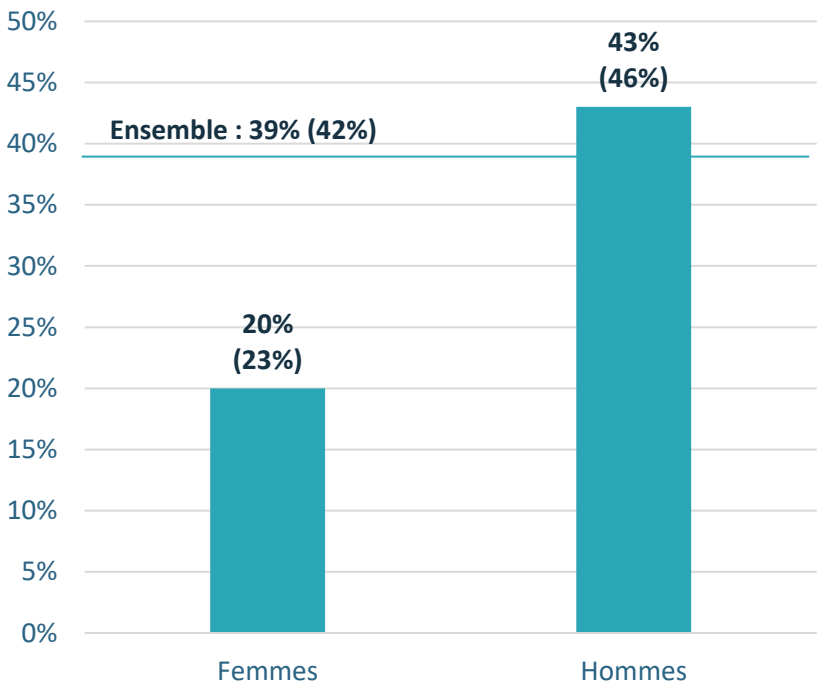
Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes

Répartition des salariés ayant reçu une formation qualifiante ou certifiante selon la catégorie professionnelle

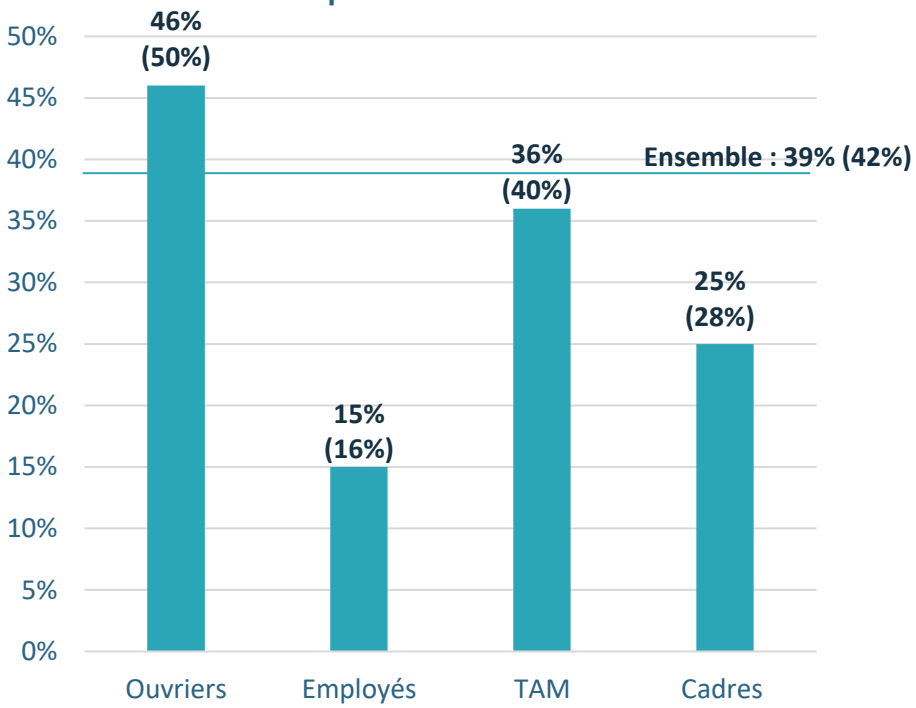


Chapitre 2 : Formations qualifiantes ou certifiantes

Part des salariés ayant reçu une formation qualifiante ou certifiante selon le sexe



Part des salariés ayant reçu une formation qualifiante ou certifiante selon la catégorie professionnelle



*les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses

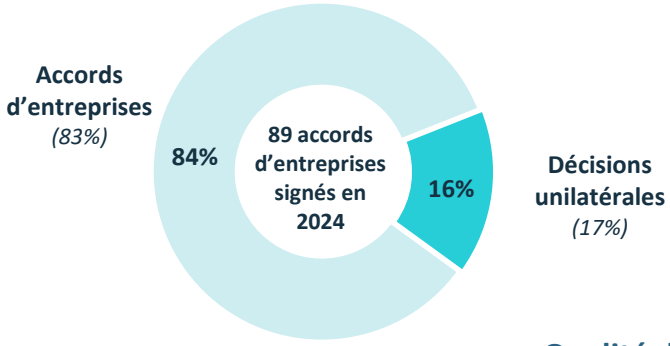
En moyenne,39% des salariés ont reçu une formation qualifiante en 2024. Parmi les ouvriers du panel, 46% ont reçu une formation certifiante la même année. La part des employés, des TAM et des cadres ayant reçu une formation qualifiante est de 15%, 36% et 25% respectivement. Une légère baisse est observable sur l'ensemble du panel par rapport à 2023.

Partie 6

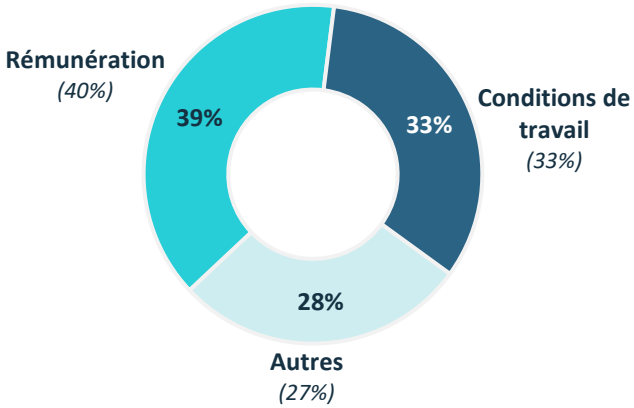
Relations sociales

Relations sociales

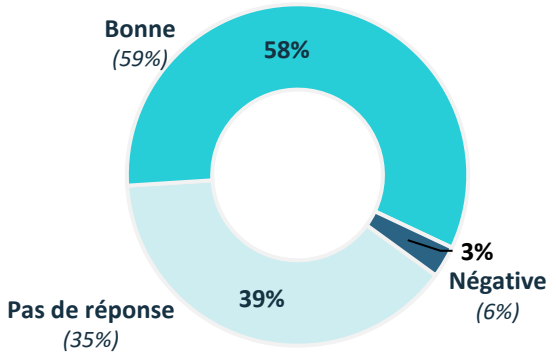
Accords signés



Thème des négociations



Qualité des échanges lors des négociations selon les sociétés



*les valeurs de 2023 sont données entre parenthèses

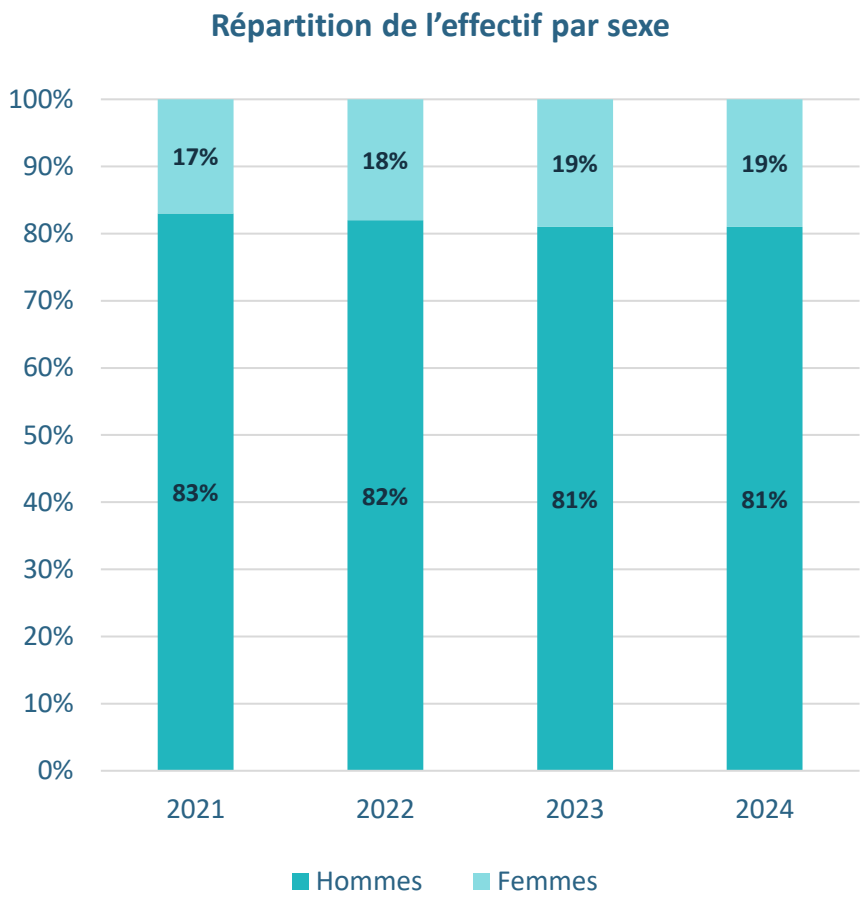
En 2024, 89 accords d'entreprise ont été signés par 59% des sociétés répondantes. **16%** des entreprises a signé des décisions unilatérales (14 sur l'ensemble de l'année). Les thèmes récurrents des négociations sont les primes (partage de la valeur), les salaires et les conditions de travail. 58% des sociétés trouve que la qualité des échanges lors des négociations est positive. Elles sont 3% à les estimer négative. A cette question 39% des répondants ne s'est pas exprimé.

Partie 7

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Chapitre 1 : Les effectifs

1.1. La représentation des sexes dans les effectifs (1/2)

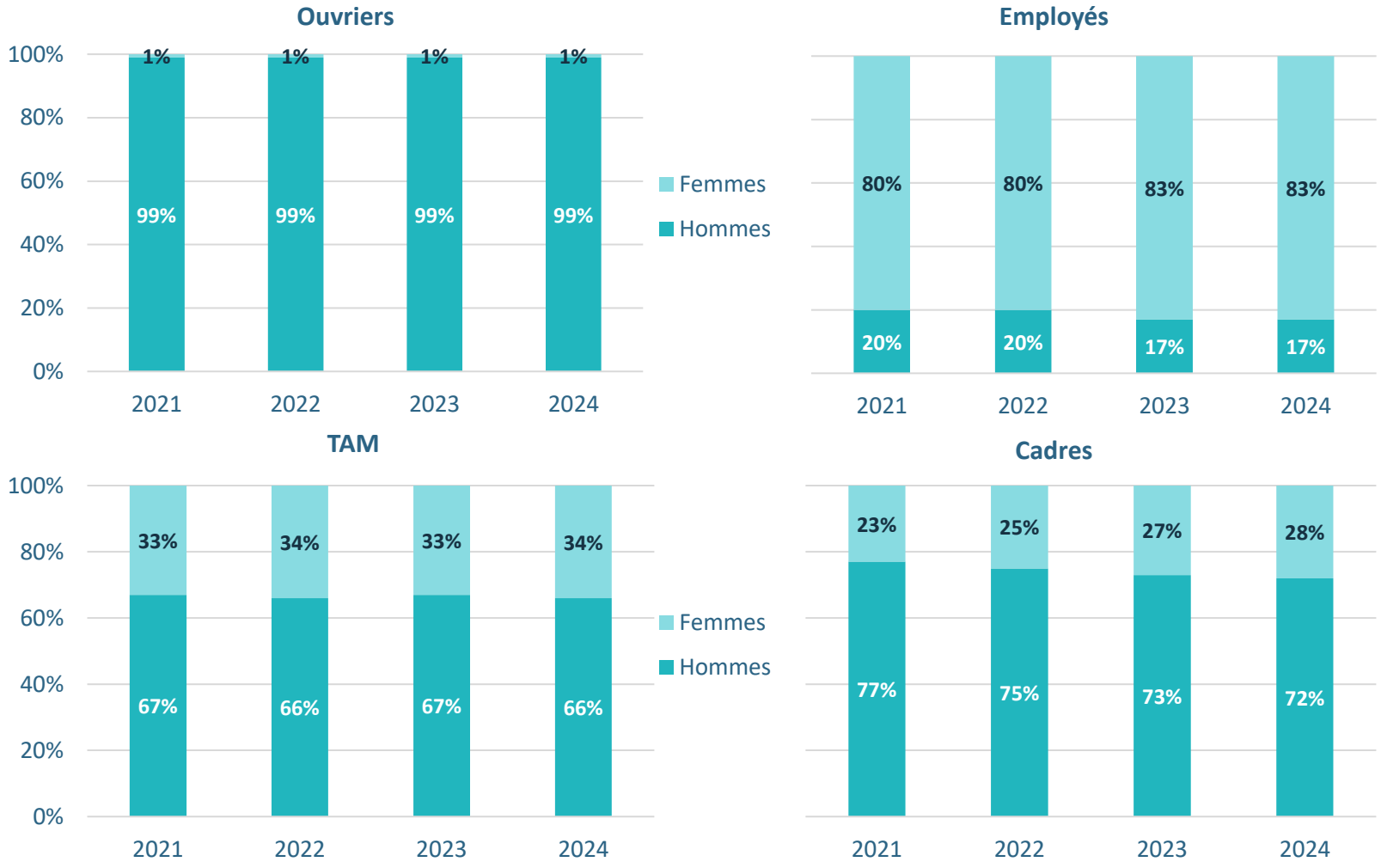


La répartition de l'effectif selon le sexe indique qu'il y a moins de femmes présentes dans la branche, avec **19%** en 2024.

- La répartition de l'effectif « ouvriers » par sexe est identique à ces dernières années : **99%** des ouvriers du secteur sont des hommes.
- La part des femmes au sein de la catégorie « employés » est toujours aussi importante, **83%** en 2024, identique à l'année précédente.
- En 2024, la part des salariées femmes dans la catégorie « techniciens et agents de maîtrise » est de **34%,** revient au niveau de 2022.
- La part des femmes dans la catégorie « cadres » continue son augmentation en 2024, pour atteindre **28%** des effectifs.
- En 2024, plus de **60 %** des entreprises déclarent ne pas avoir engagé d'actions pour l'égalité hommes-femmes. Seules **10 %** en ont engagé, tandis qu'un tiers ne s'est pas prononcé.

Chapitre 1 : Les effectifs

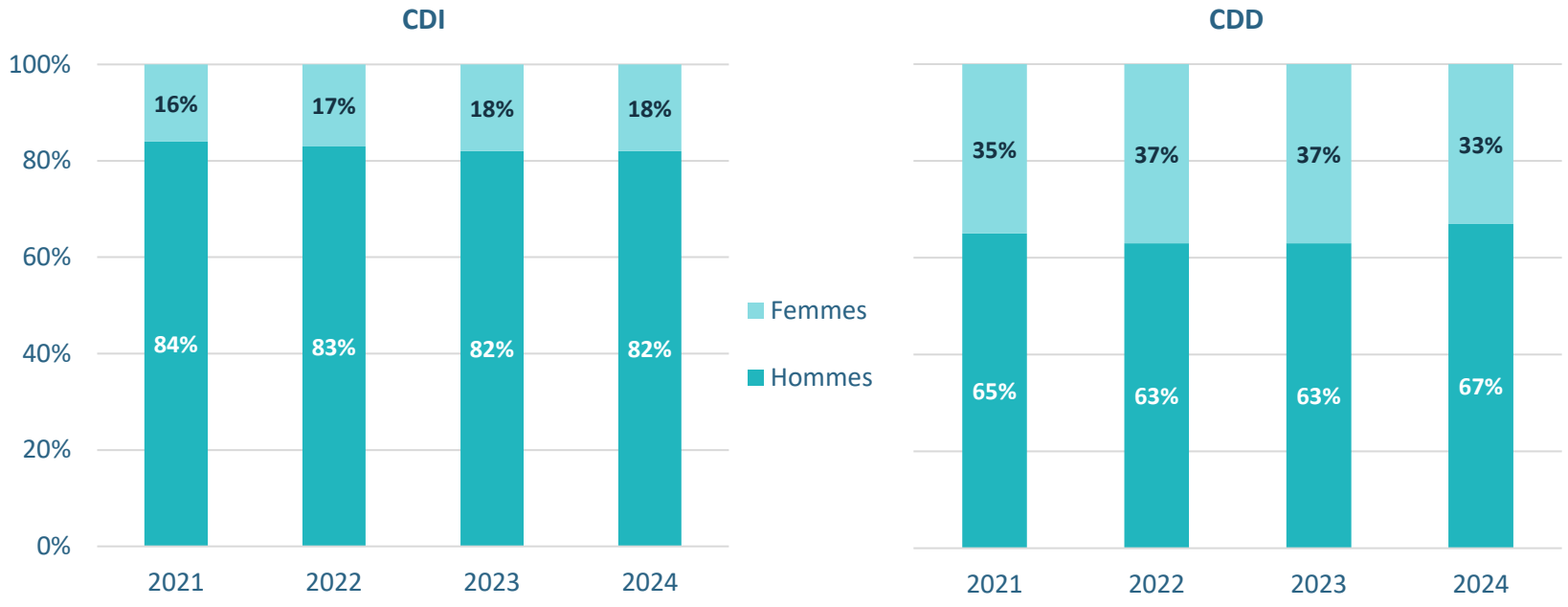
1.1. La représentation des sexes dans les effectifs (2/2)



Chapitre 1 : Les effectifs

1.2. La représentation des sexes dans les types de contrat de travail

Répartition de l'effectif par type de contrat de travail selon le sexe



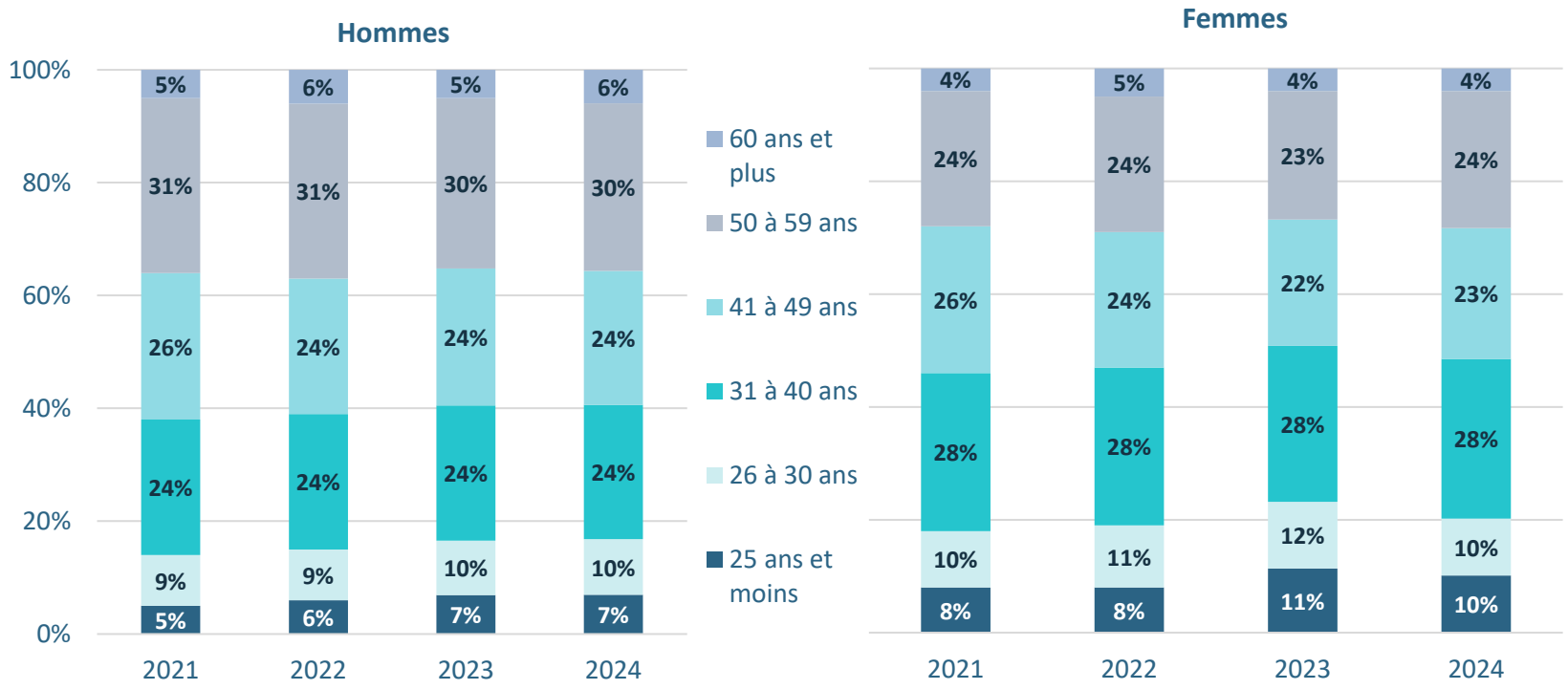
En 2024, **82%** des titulaires de contrats à durée indéterminée sont des hommes. La part des femmes bénéficiant d'un tel contrat est donc de 18%, en légère hausse par rapport à 2021 et 2022.

En 2024, **67%** des titulaires de contrats à durée déterminée sont des hommes. Avec **33%,** la part de femmes bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée, soit une diminution de 4 points par rapport à 2023.

Chapitre 1 : Les effectifs

1.3. L'âge selon le sexe (1/2)

Répartition de l'âge selon le sexe



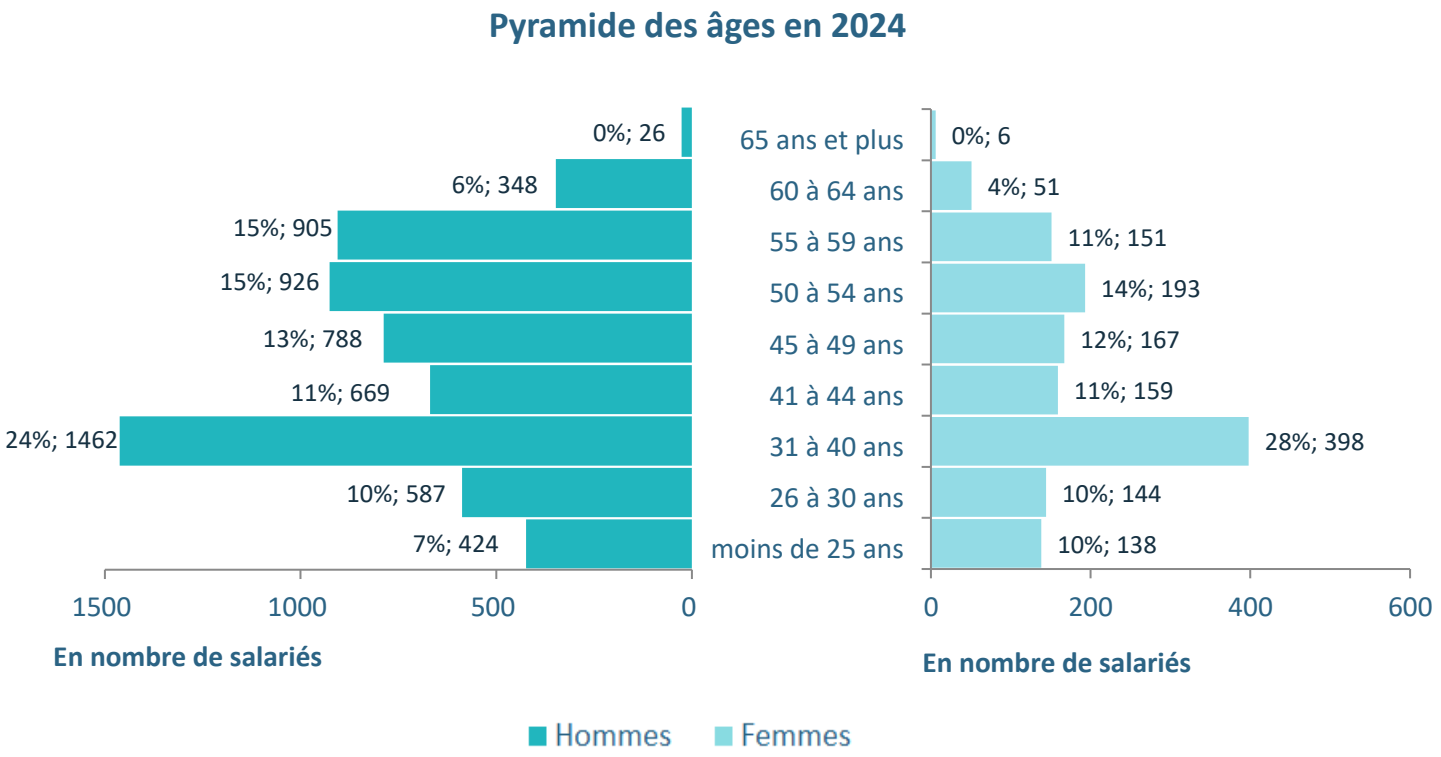
En 2024, **60%** des salariés hommes de la branche ont plus de 40 ans. Parmi eux, la tranche d'âge la plus représentée est celle des « 50 à 59 ans » avec **30%** des effectifs masculins. L'âge moyen des hommes est de **43,4 ans.**

En 2024, plus de **50%** des salariées femmes de la branche ont entre 30 et 49 ans. Les moins de 30 ans représentent **20%** des effectifs féminins tandis que les plus de 50 ans concernent **28%** des salariées femmes.

L'âge moyen des femmes est de **41,7 ans.**

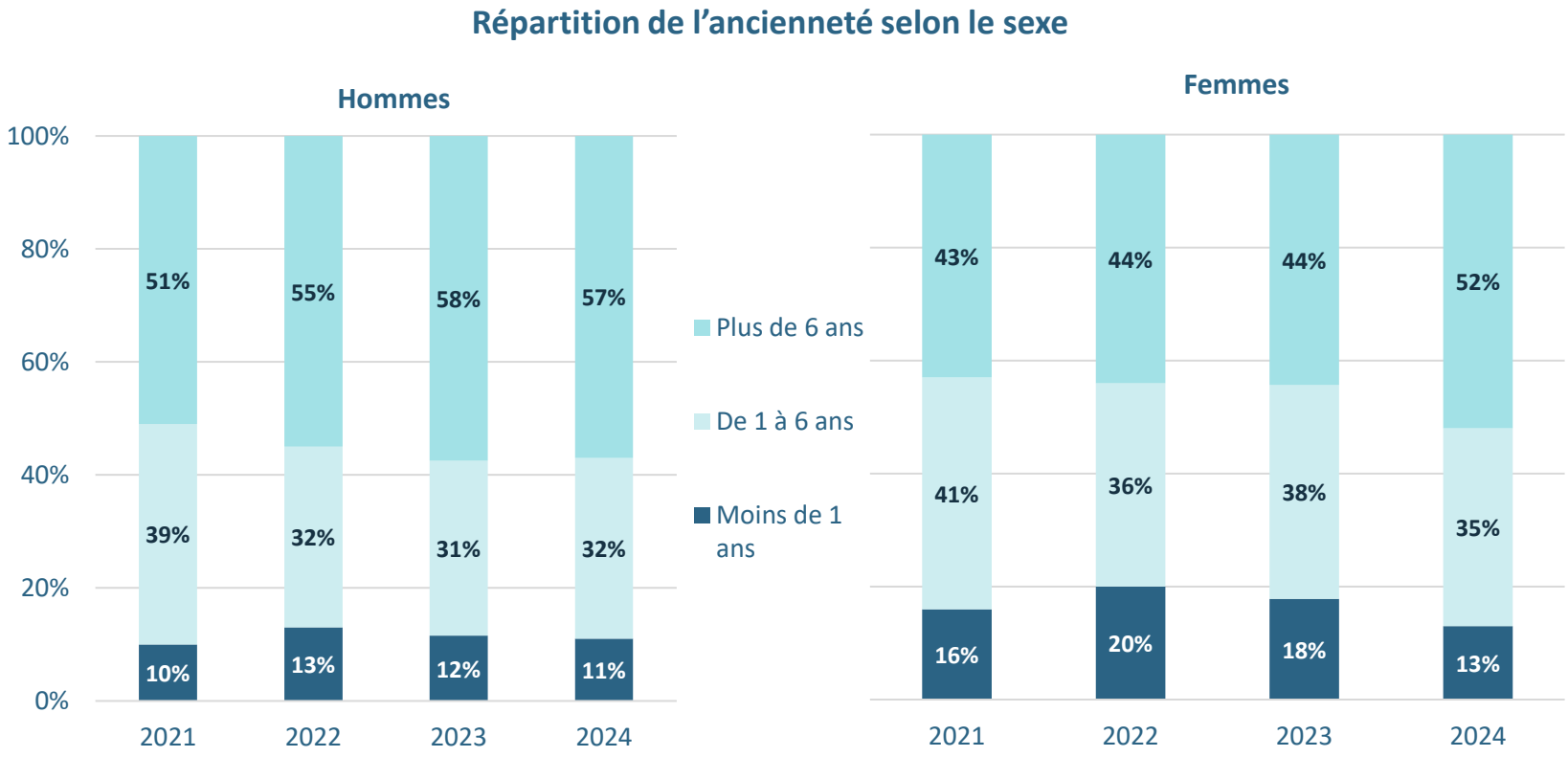
Chapitre 1 : Les effectifs

1.3. L'âge selon le sexe (2/2)



Chapitre 1 : Les effectifs

1.4. L'ancienneté selon le sexe

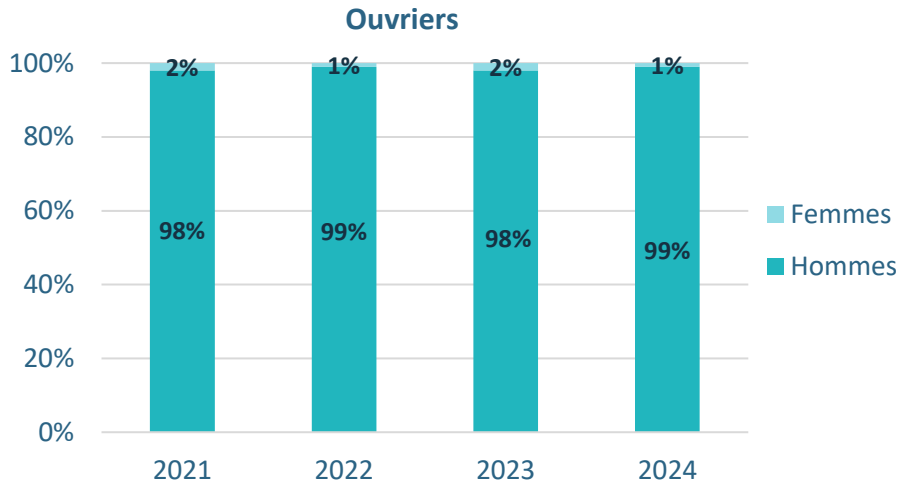


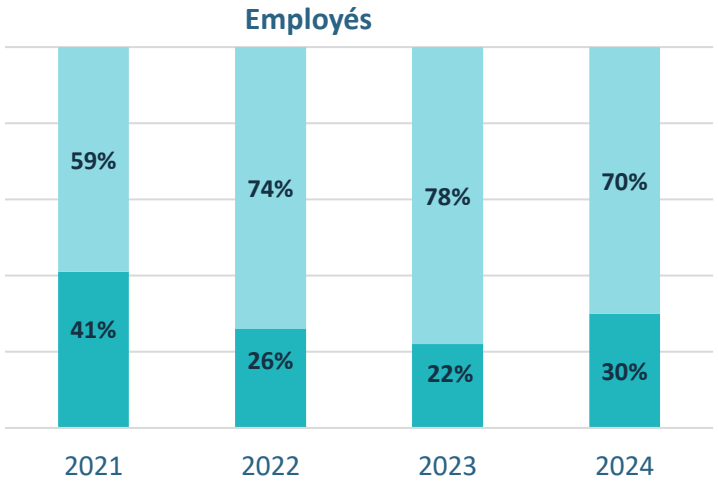
En 2024, **57%** des salariés hommes de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté. L'effectif des salariés masculins arrivé dans l'année se situe à **11%.**

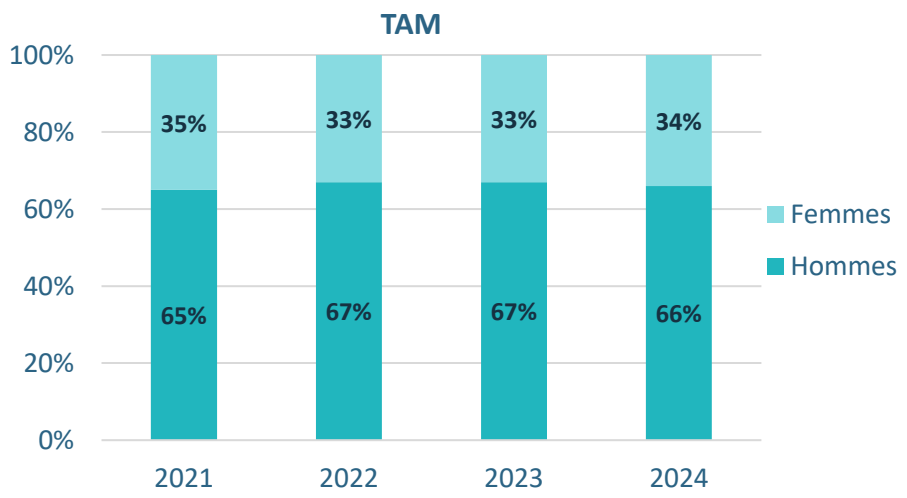
En 2024, **52%** des salariés femmes de la branche ont plus de 6 ans d'ancienneté, une augmentation de 8 points par rapport aux années antérieures. On constate que **13%** de l'effectif féminin a moins d'un an d'ancienneté.

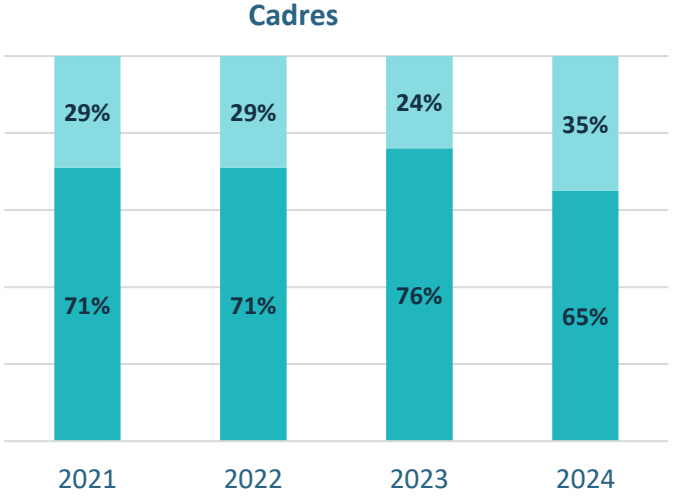
Chapitre 1 : Les effectifs

1.5. Les embauches selon le sexe (1/2)



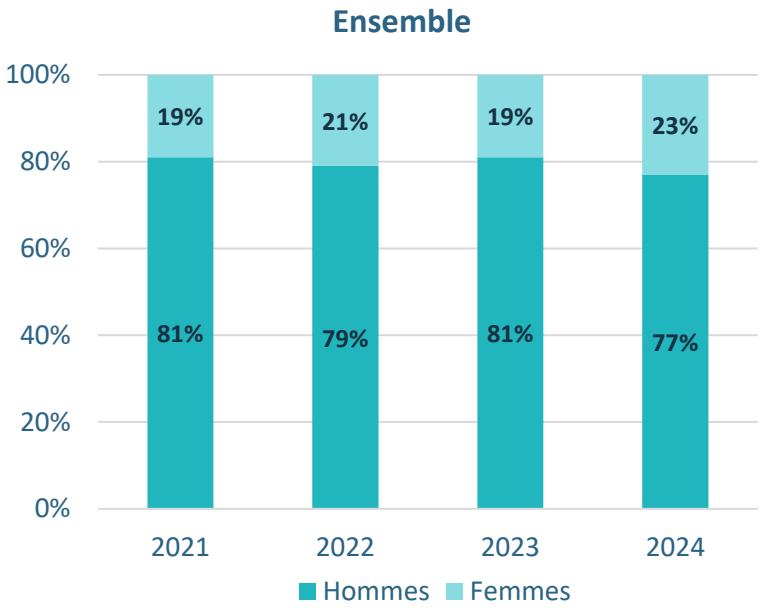






Chapitre 1 : Les effectifs

1.5. Les embauches selon le sexe (2/2)

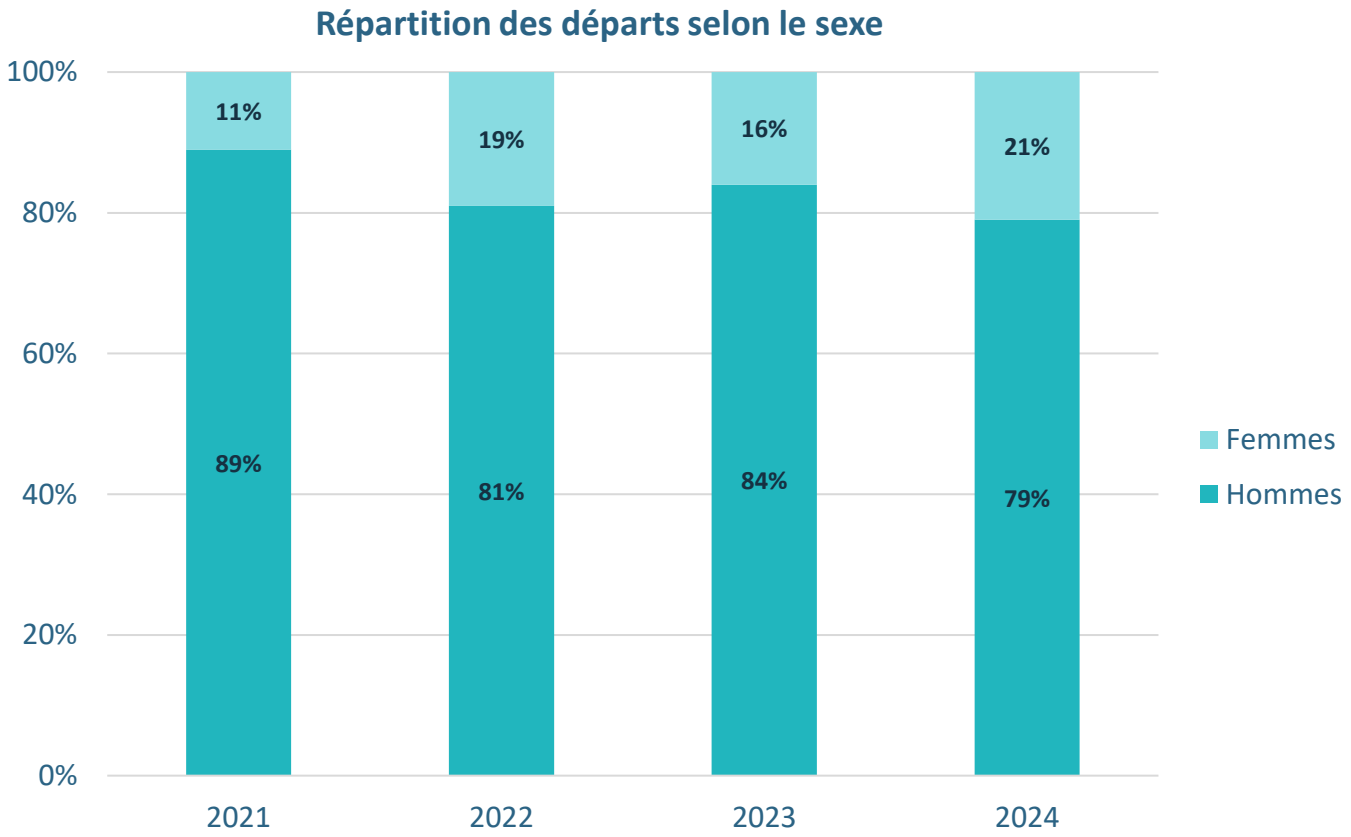


77% des salariés embauchés dans la branche en 2024 sont des hommes.

- **99%** des ouvriers embauchés au cours de l'année 2024 sont des hommes.
- En 2024, **70%** des employés embauchés sont des femmes contre 78% en 2023 .
- En 2024, **34%** des techniciens et agents de maîtrise embauchés sont des femmes.
- En 2024, **65%** des salariés cadres embauchés sont des hommes, en baisse de 11 points par rapport à 2023. Les **femmes** cadres représentent quant à elles **35% des salariés embauchés** dans cette catégorie contre seulement 24% des embauches dans cette catégorie en 2023.

Chapitre 1 : Les effectifs

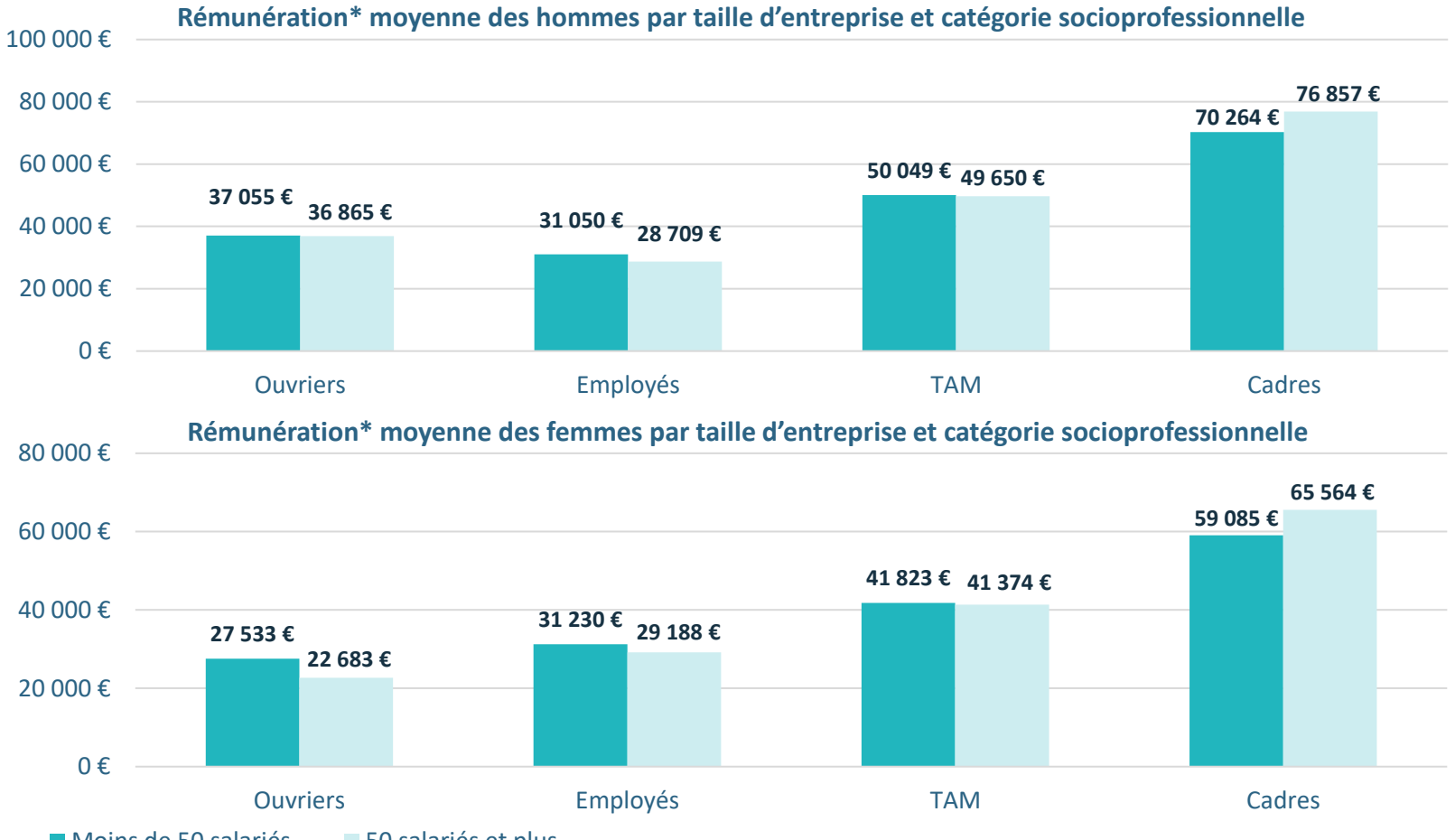
1.6. Les départs selon le sexe



En 2024, 79% des départs concernent les salariés hommes contre 84% en 2023. Par corrélation, la part des départs des salariées femmes a augmenté passant de 16% en 2023 à 21% en 2024.

Chapitre 2 : La rémunération

2.1. Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe (1/5)

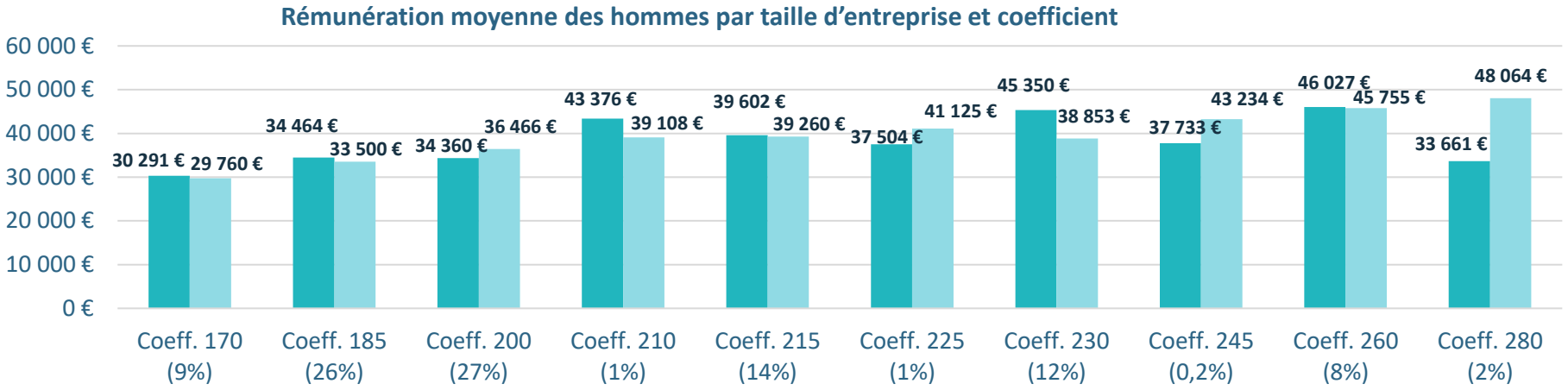


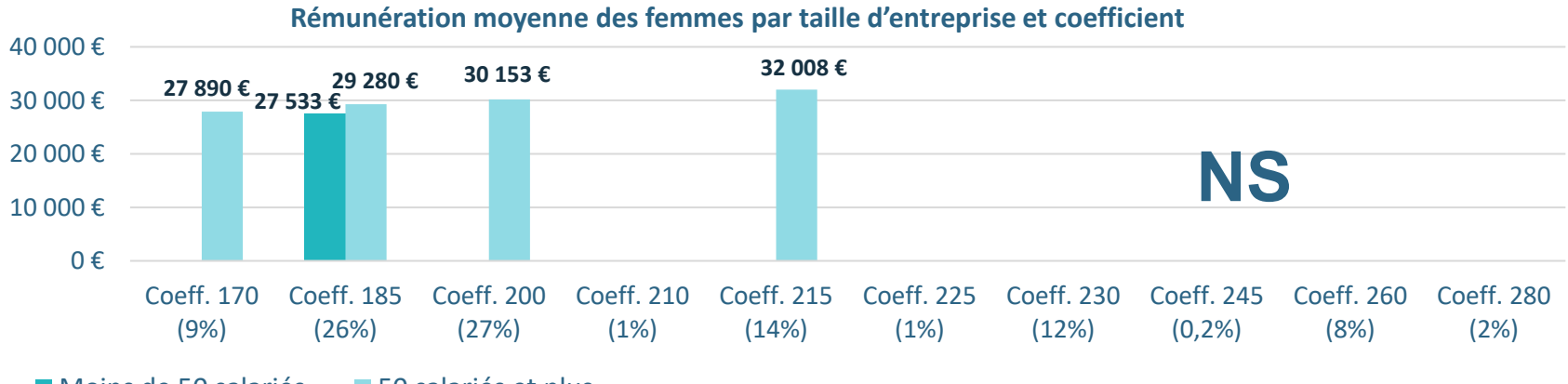
*La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13ème mois…).

Chapitre 2 : La rémunération

2.1. Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe (2/5)

Ouvriers





**La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13ème mois…).*

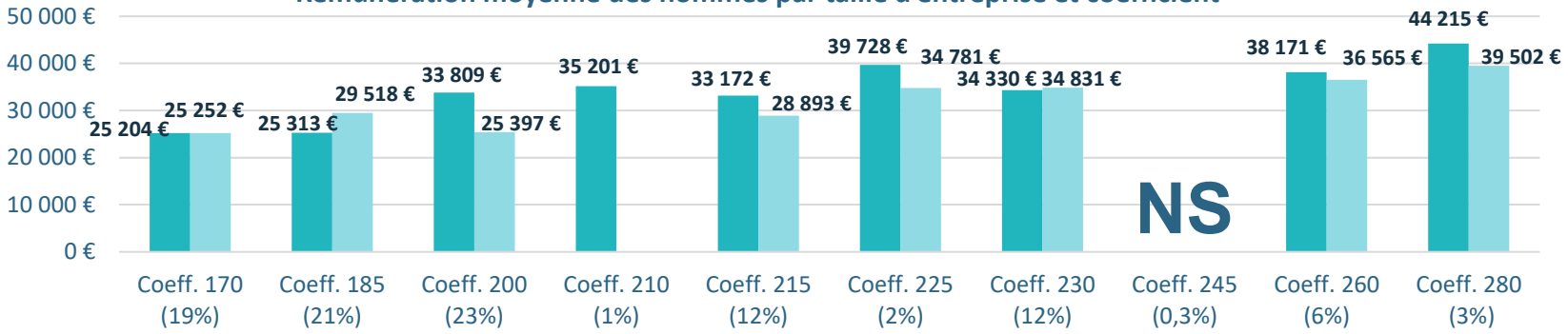
Figure entre parenthèse le poids en effectifs de chaque coefficient

Chapitre 2 : La rémunération

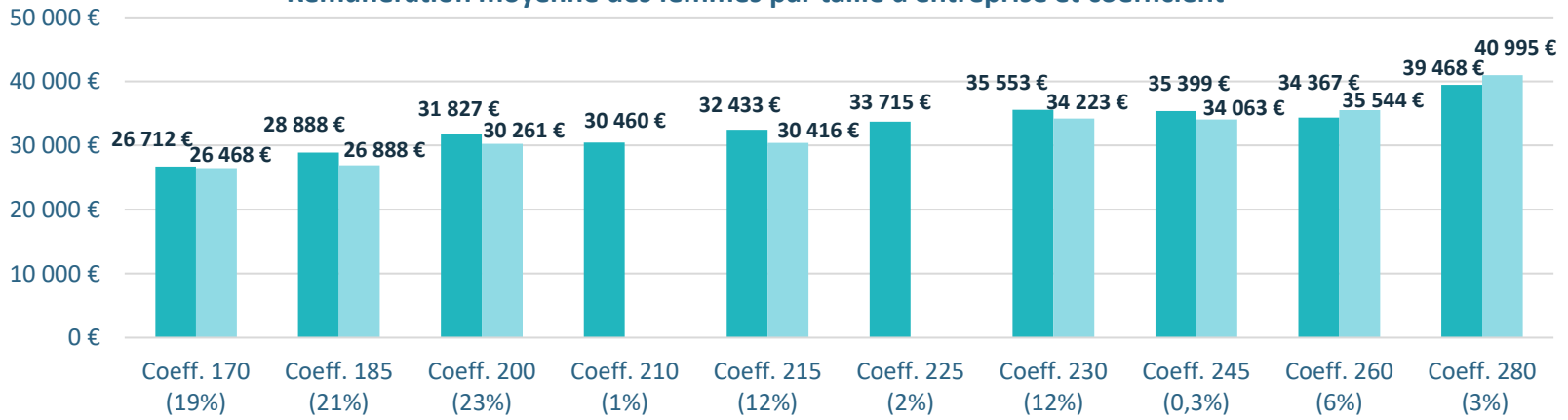
2.1. Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe (3/5)

Employés

Rémunération moyenne des hommes par taille d'entreprise et coefficient



Rémunération moyenne des femmes par taille d'entreprise et coefficient



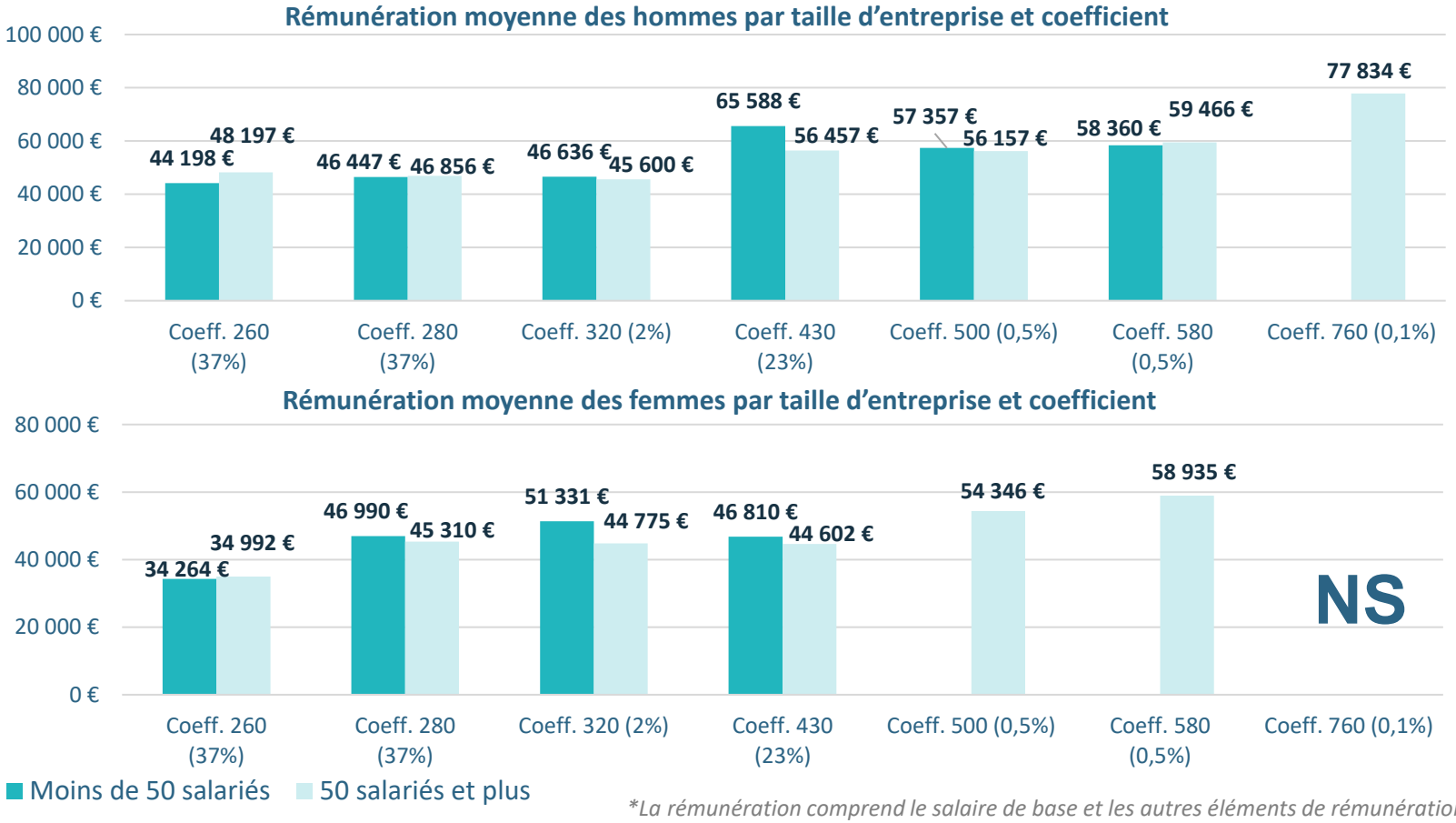
**La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13ème mois…).*

Figure entre parenthèse le poids en effectifs de chaque coefficient

Chapitre 2 : La rémunération

2.1. Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe (4/5)

Techniciens et agents de maîtrise



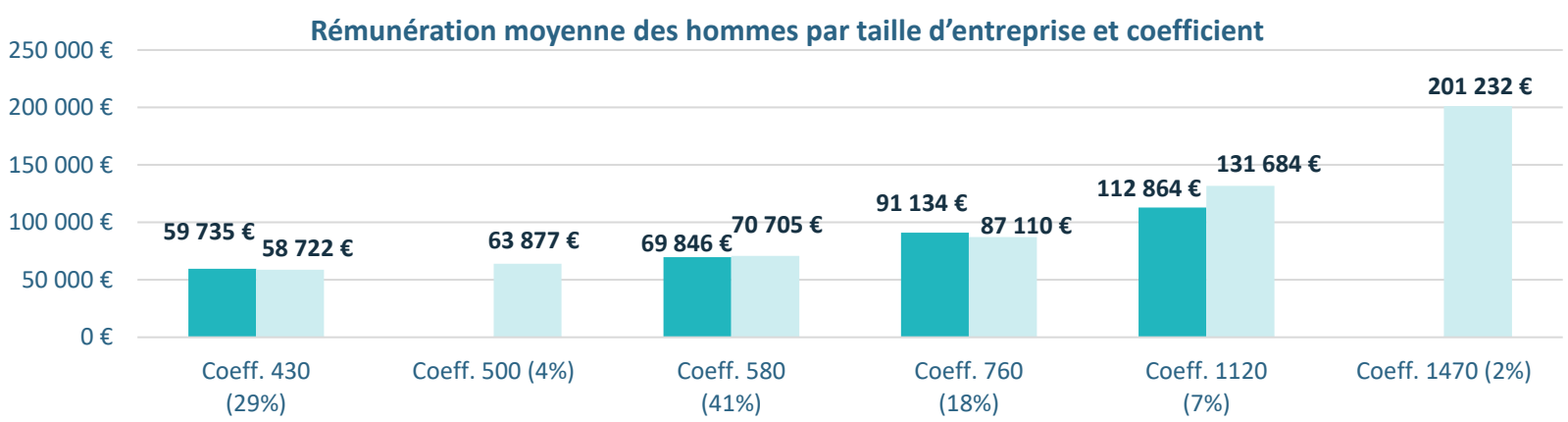
La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13ème mois…).

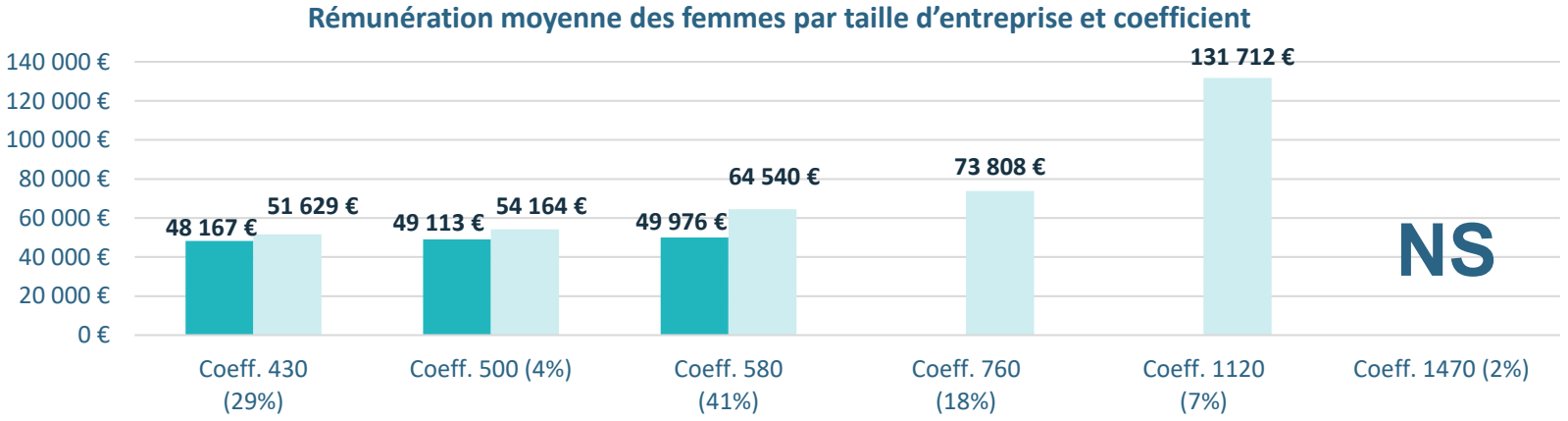
Figure entre parenthèse le poids en effectifs de chaque coefficient

Chapitre 2 : La rémunération

2.1. Rémunération moyenne par taille d'entreprise et par coefficient selon le sexe (5/5)

Cadres





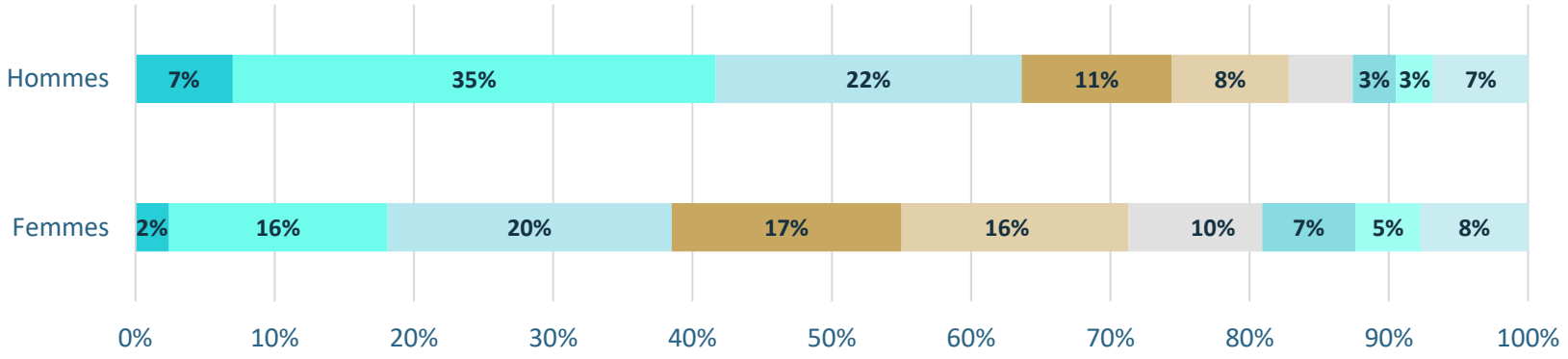
*La rémunération comprend le salaire de base et les autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, gratification annuelle, 13ème mois…).

Figure entre parenthèse le poids en effectifs de chaque coefficient

Chapitre 2 : La rémunération

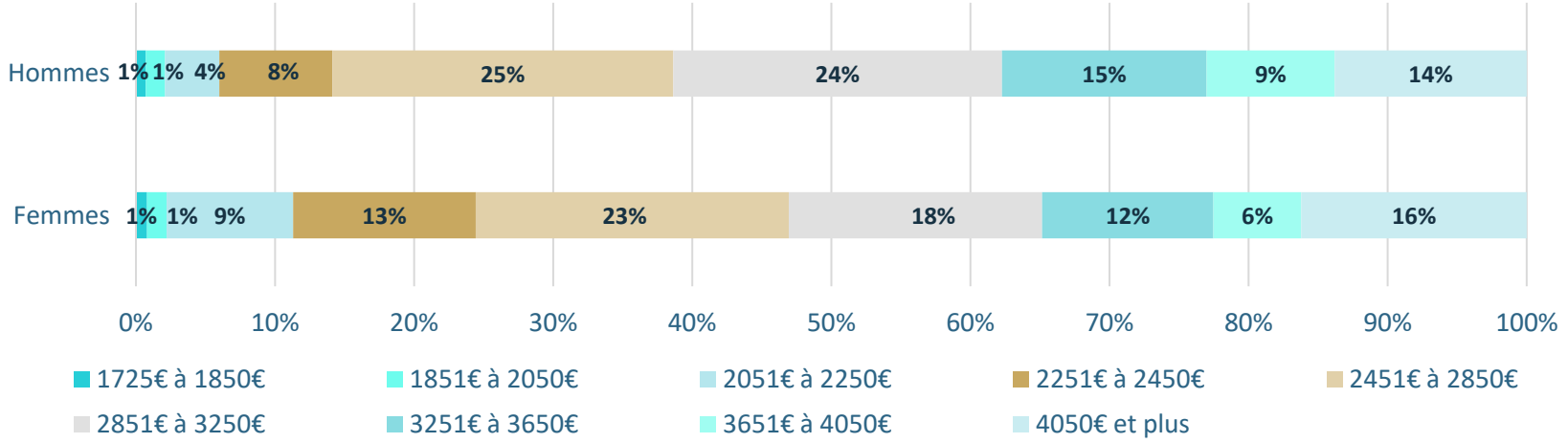
2.2. Ventilation des salaires par sexe

Répartition des effectifs par tranches de salaires* mensuels bruts



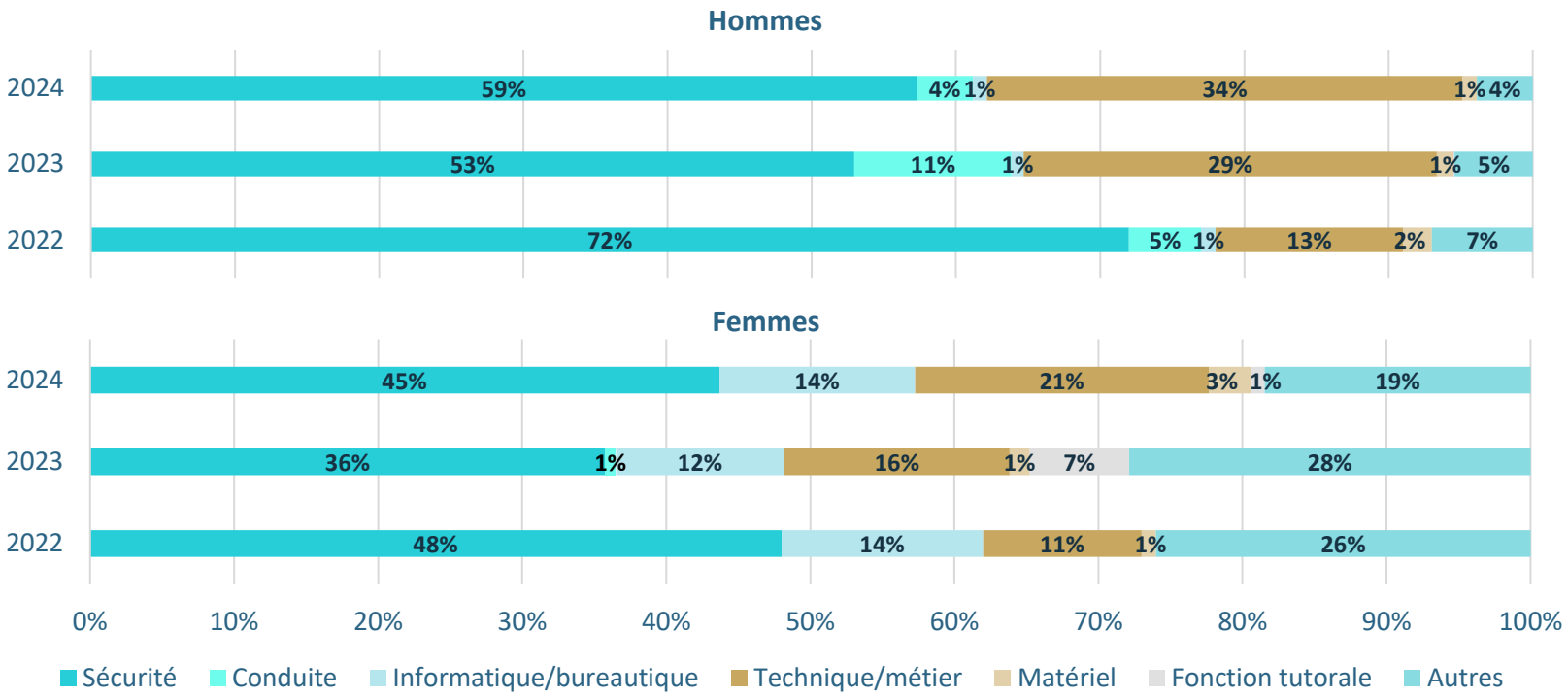
*le salaire correspond au salaire de base, à l 'exclusion de tout autre élément de rémunération

Répartition des effectifs par tranches de rémunération mensuelles brutes



Chapitre 3 : La formation

Répartition des actions de formation par thème de formation et par sexe



En 2024, les salariés hommes suivent en grande majorité les formations « *sécurité* » (59%). Ensuite, viennent les formations « *technique / métier* » avec 34% des actions de formation suivies par les salariés hommes. Les 7% restants regroupent les formations « *conduite* », « *informatique / bureautique* », « *matériel* », « *fonction tutorale* » et autres. En 2024, les salariées femmes se sont plus orientées vers les formations « *sécurité* » (45%), « *technique/métier* » (21%) et « *informatique et bureautique* » (13%).