



Institut d'Informations
et de Conjonctures
Professionnelles

Septembre 2017

**Observatoire des Métiers
de la Prévention et de la Sécurité**

ENQUETE DE BRANCHE Prévention - Sécurité

Données 2016



Sommaire

AVANT-PROPOS : Univers étudié et rappels méthodologiques	3
PARTIE 1 : POSITIONNEMENT ECONOMIQUE	7
I : Analyse globale	8
II : Analyse détaillée	15
III : Equipements appareils nouvelles technologies	27
PARTIE 2 : DONNEES SOCIALES	28
I : Les effectifs salariés	29
II : La structure des effectifs salariés au 31.12.16	41
III : Les rémunérations	51
IV : Les conditions de travail	56
V : L'absentéisme	60
VI : La formation professionnelle	61
VII : Evolution de carrière	66
VIII : La protection sociale et le régime de prévoyance	68
IX : Agressions	71

AVANT-PROPOS : Univers étudié et rappels méthodologiques

Univers étudié

Cette quinzième édition de l'enquête de branche Prévention-Sécurité, réalisée pour le compte de l'Observatoire des Métiers de la Prévention et de la Sécurité, propose un bilan de la profession à l'issue de l'année 2016.

Ce bilan couvre deux sujets distincts qui structurent le rapport en deux parties :



Un volet économique

concernant la structure de la profession et ses évolutions récentes

Un volet social

traitant des effectifs salariés, des rémunérations, des conditions de travail et de la formation professionnelle

Le champ de l'étude couvre l'ensemble des entreprises françaises intervenant dans le domaine de la sécurité, la télésurveillance et l'intervention indépendamment de leur taille, et des autres activités de sécurité éventuellement exercées. A cela s'ajoutent les entreprises spécialisées dans la sécurité aérienne et aéroportuaire.

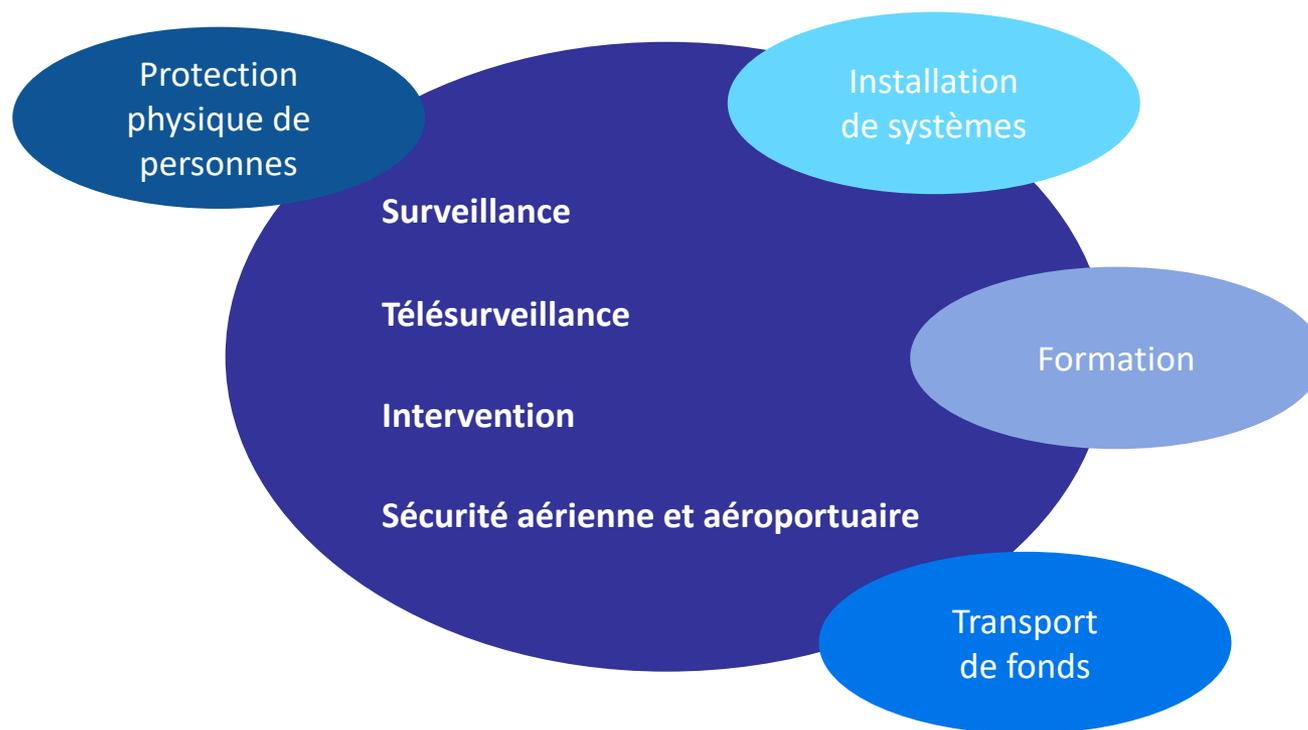
Depuis 2010 (bilan 2009), la nouvelle nomenclature d'activités (NAF 2) permet de disposer du dénombrement des entreprises, des établissements et des salariés relevant de l'activité de sécurité privée code 8010 Z.

Plus précisément :

- les dénombrements de l'INSEE (SIRENE) déterminent le nombre d'entreprises.
- les données publiées par l'ACOSS, en remplacement des données UNEDIC permettent d'établir le nombre d'établissements et les effectifs salariés.

AVANT-PROPOS : Univers étudié et rappels méthodologiques

Univers étudié



Sont théoriquement exclues du champ de l'étude, les entreprises intervenant **exclusivement** dans les domaines de la protection rapprochée, de l'installation de systèmes, de la formation ou du transport de fonds, ainsi que les sociétés dont l'activité ne relève pas de la protection-sécurité et, ceci, même si elles disposent d'un service interne dédié à cette tâche.

➔ **A compter de 2009, l'univers étudié s'identifie aux entreprises du code 8010 Z**

AVANT-PROPOS : Univers étudié et rappels méthodologiques

Univers étudié

1. Phase préliminaire

→ Constitution des fichiers

- Fichier OPCALIA code NAF 8010 Z : 5 530 entreprises
- Fichiers des adhérents du SNES : 199 entreprises
- Fichiers des adhérents de l'USP : non transmis à l'Institut I+C en 2017 (volonté du syndicat de gérer lui-même les relances).
- Liste des entreprises de la sécurité aérienne et aéroportuaire établie par l'Institut I+C : 17 entreprises

→ Collecte des statistiques disponibles

- INSEE (SIRENE) : comptage entreprises
- ACOSS : dénombrement des établissements et salariés
- OPCALIA : statistiques, formation

→ Mise à jour du questionnaire

2. Phase d'enquête

Adhérents : Avril 2017 : envoi du questionnaire aux adhérents réalisé par les organisations patronales

Mai à juillet 2017 : relances téléphoniques par les enquêteurs d'I+C pour récupérer les questionnaires et les compléter uniquement auprès des adhérents du SNES. L'Institut I+C n'a pas eu accès aux adhérents de l'USP qui ont été relancés uniquement par leur Syndicat .

Non adhérents : Avril à juillet 2017 : réalisation des enquêtes en direct par téléphone ou par couplage fax/téléphone (effectuées par l'Institut I+C) auprès de 2 000 entreprises

AVANT-PROPOS : Univers étudié et rappels méthodologiques

Univers étudié

Questionnaires recueillis à l'issue de la phase d'enquête

Sécurité hors aérienne et aéroportuaire

Adhérents USP – SNES

68 questionnaires exploitables

Non adhérents

438 questionnaires exploitables

Sécurité aérienne et aéroportuaire

17 entreprises informées sur données économiques

5 entreprises informées sur données sociales
(taux de représentativité 84 % des salariés)

511 questionnaires exploitables

Représentativité : - 15 % en nombre d'entreprises employant au moins un salarié

- 32 % en nombre de salariés (17 % lors du précédent rapport)

3. Traitement-Analyse



Lors de la précédente enquête, seul un nombre très limité d'entreprises de plus de 500 salariés avait participé (10 entreprises dont 1 seule employant plus de 2 000 salariés).

Lors de l'enquête 2017 (sur les données 2016), le taux de participation des majors s'est amélioré (17 entreprises de plus de 500 salariés dont 4 employant plus de 2 000 salariés).

Grâce à cette plus forte mobilisation des majors du secteur, la quasi-totalité des indicateurs a pu être exploitée : les données 2016 ont, en effet, pu être estimées pour chacune des grandes strates d'entreprises ainsi qu'au global profession.



Partie 1 : Positionnement économique

I : Analyse globale

1. Dénombrement

Selon les statistiques de l'INSEE, le code 8010 Z réunit près de 10 650 entreprises en 2016, dont environ 3 500 qui emploient au moins un salarié.

En 2016, la profession compte 250 entreprises de grande taille (100 salariés et plus), soit une quinzaine de plus qu'en 2015. Le nombre d'entreprises de taille intermédiaire (20 à 99 salariés) s'accroît plus sensiblement sur cette période : cette strate regroupe 844 entreprises en 2016, soit une soixantaine d'entreprises supplémentaires que sur l'intervalle 2013-2015.

Après trois années marquées par de fortes réductions, le nombre d'entreprises employant 1 à 19 salariés se raffermi pour s'établir à 2 423 en 2016 (contre 2 385 en 2015).

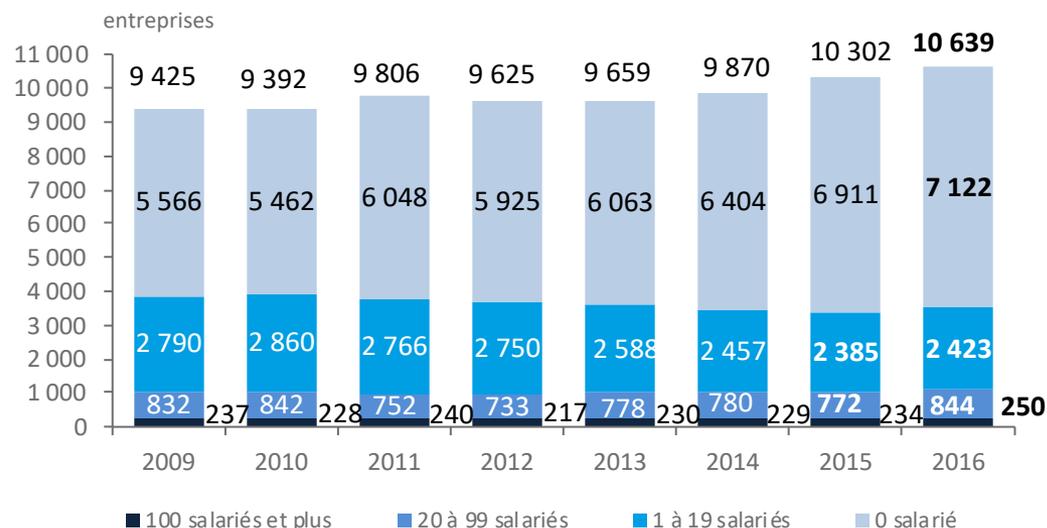
Le nombre d'entreprises à 0 salarié continue d'augmenter en 2016, puisque cette strate totalise désormais plus de 7 100 entreprises, soit environ 200 unités de plus qu'en 2015.

Nombre d'entreprises de la profession

Strates d'effectifs salariés	Nombre d'entreprises	Répartition en %
2.000 salariés et plus	9	2,5 %
500 à 1.999 salariés	27	
100 à 499 salariés	214	
20 à 99 salariés	844	8 %
1 à 19 salariés	2 423	22,5 %
Sous total	3 517	33 %
0 salarié	7 122	67 %
Total	10 639	100 %

Source INSEE

Evolution des entreprises de la profession



Source INSEE



I : Analyse globale

1. Dénombrement

Selon les séries statistiques de l'ACOSS, le nombre d'établissements employant au moins un salarié a légèrement progressé à un an d'intervalle (+ 1 %) pour s'établir à 4 145 à l'issue de l'année 2016.

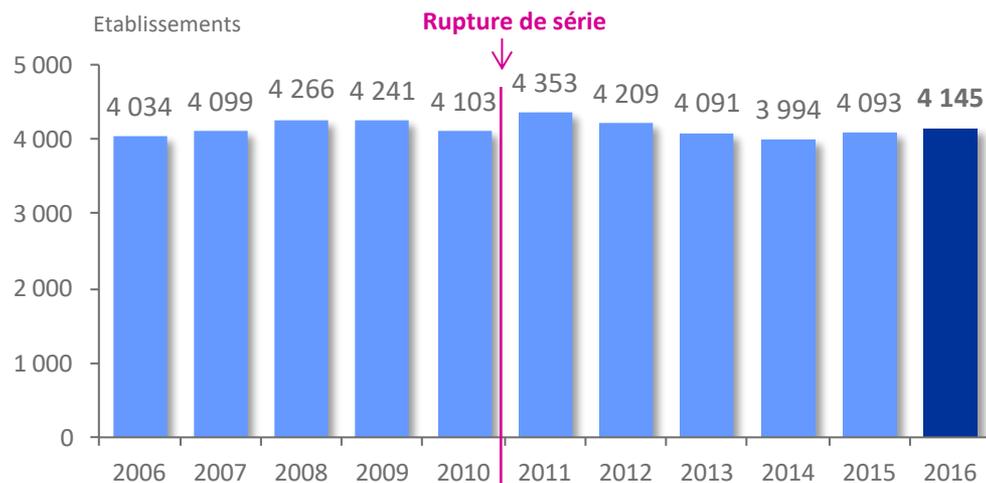
Nombre d'établissements de la profession employant au moins un salarié

Strates d'effectifs salariés des établissements	Nombre d'établissements	Répartition en %
500 salariés et plus	40	1 %
200 à 499 salariés	120	3 %
100 à 199 salariés	210	5 %
50 à 99 salariés	350	8,5 %
20 à 49 salariés	750	18 %
10 à 19 salariés	740	18 %
5 à 9 salariés	790	19 %
1 à 4 salariés	1 150	27,5 %
Total (hors 0 salarié)	4 150	100 %



Répartition : estimation I+C

Evolution des établissements de la profession



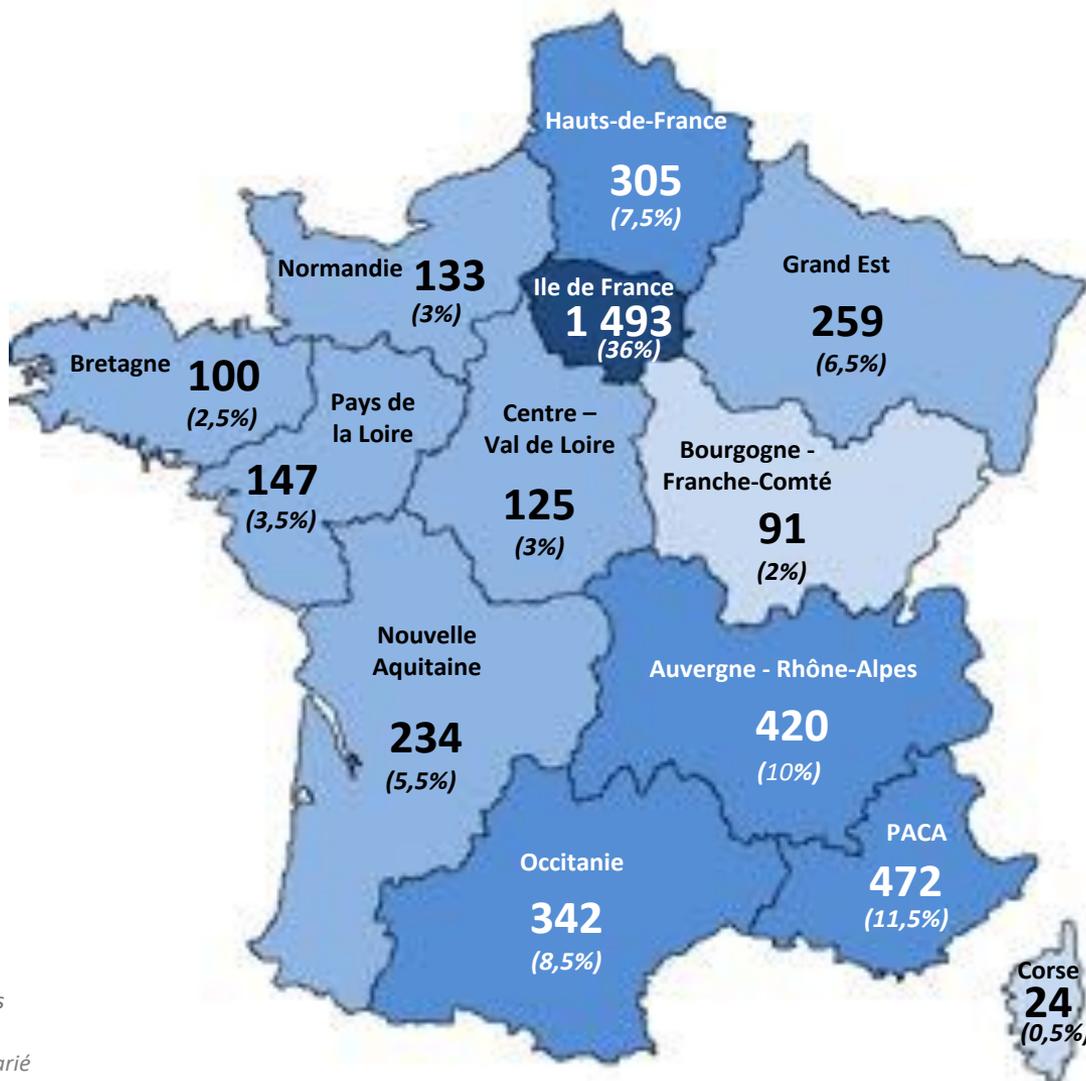
Source UNEDIC jusqu'en 2010 – ACOSS à partir de 2011



I : Analyse globale

1. Dénombrement

Répartition des 4 145 établissements* selon les régions



- Plus de 500 établissements
- 300-500 établissements
- 100-300 établissements
- Moins de 100 établissements

* parmi ceux employant au moins un salarié

Source ACOSS

I : Analyse globale

1. Dénombrement

Plus d'un tiers des établissements employant au moins un salarié sont implantés en Ile de France alors que cette région réunit 19 % de la population.

Forte concentration également des établissements en PACA : cette région réunit 11,5 % des établissements alors qu'elle représente 7,5 % de la population française.

Comparaison de la répartition des 4 145 établissements* de la profession à celle de la population française

	Répartition des établissements de la profession	Répartition de la population française
Auvergne – Rhône-Alpes	10 %	12,5 %
Bourgogne – Franche-Comté	2 %	4,5 %
Bretagne	2,5 %	5 %
Centre - Val de Loire	3 %	4 %
Corse	0,5 %	0,5 %
Grand Est	6,5 %	8,5 %
Hauts-de-France	7,5 %	9,5 %
Ile de France	36 %	19 %
Normandie	3 %	5 %
Nouvelle Aquitaine	5,5 %	9 %
Occitanie	8,5 %	9 %
Pays-de-la-Loire	3,5 %	6 %
PACA	11,5 %	7,5 %
Ensemble	100 %	100 %

(source ACOSS)

(source INSEE)

* parmi ceux employant au moins un salarié

I : Analyse globale

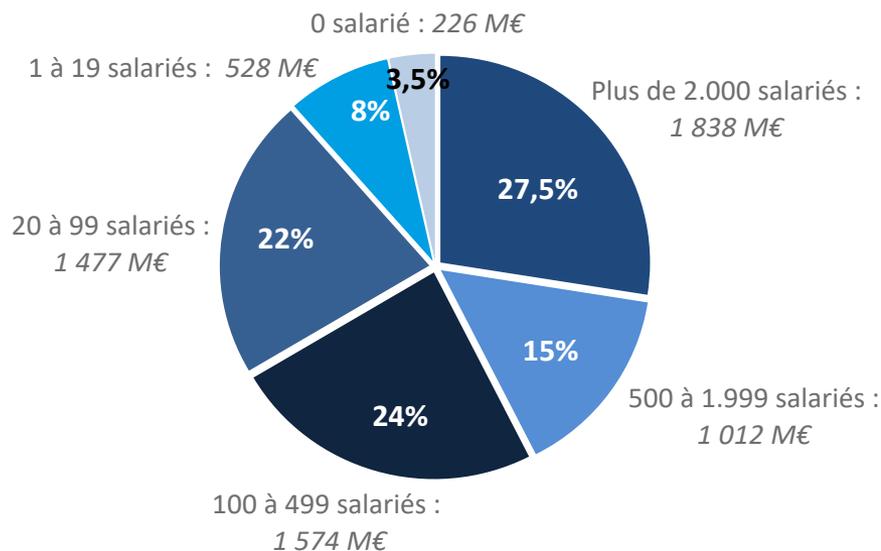
2. Chiffre d'affaires et concentration de la profession

L'ensemble des 10 650 entreprises de la profession ont généré un chiffre d'affaires d'un peu plus de 6,6 milliards d'euros hors taxes en 2016. Restreint aux structures concernées par l'emploi salarié, le chiffre d'affaires s'établit à plus de 6,4 milliards d'euros hors taxes. En 2016, près de neuf entreprises sur dix emploient moins de 20 salariés mais cette strate ne réalise que 11,5 % du chiffre d'affaires total. Les 36 plus grandes entreprises génèrent environ 43 % du chiffre d'affaires total.

La part de la sous-traitance s'est renforcée pour s'établir à près de 9 % en 2016.

6 655 millions d'euros

Chiffre d'affaires 2016 estimé pour l'ensemble
des entreprises de la profession



Source I+C

Concentration de la profession

Chiffre d'affaires cumulé	Nombre d'entreprises correspondant
1 838 M€ (27,5 %)	9 entreprises (< 0,1 %)
2 850 M€ (42,5 %)	36 entreprises (< 0,5 %)
4 424 M€ (66,5 %)	250 entreprises (2,5 %)
5 901 M€ (88,5 %)	1 094 entreprises (10,5 %)
6 655 M€ (100 %)	10 639 entreprises (100 %)

Source INSEE / I+C

Part de la sous-traitance dans le chiffre d'affaires total de 2006 à 2016



Source I+C

* Pour entreprises de plus 500 salariés : donnée reprise de l'année 2014

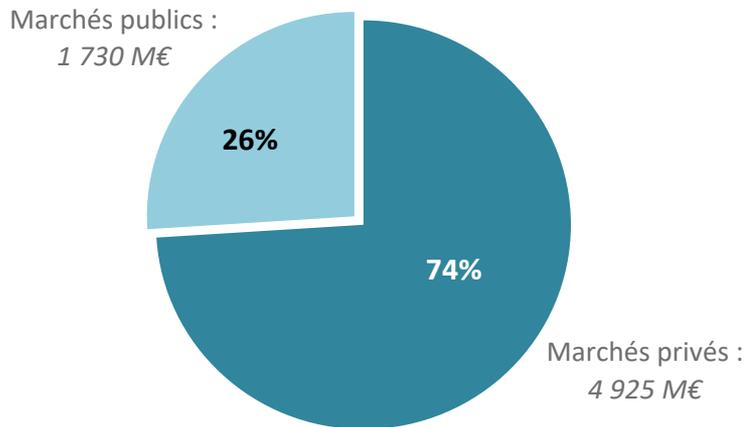


I : Analyse globale

3. Chiffre d'affaires selon la nature des marchés

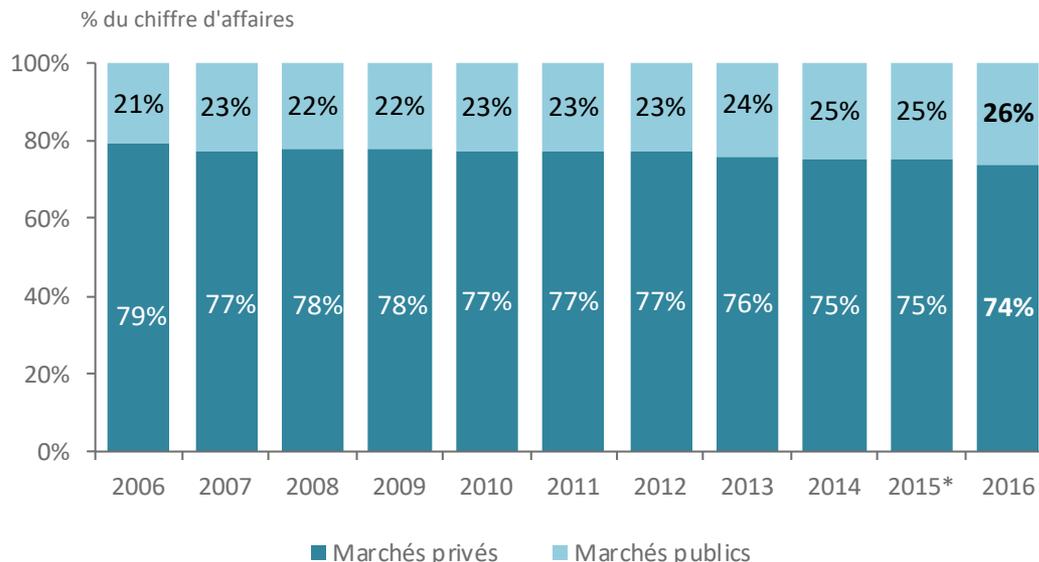
Suite aux attentats, le renforcement de la sécurité a été encore plus sensible sur les marchés publics que sur les marchés privés. En effet, si les marchés privés restent prédominants en 2016 (généralant 74 % du chiffre d'affaires), les marchés publics totalisent désormais 26 % du montant total, soit un point de plus qu'en 2014-2015.

Répartition en 2016 du chiffre d'affaires selon la nature des marchés



Source I+C

Rappel des répartitions de 2006 à 2016



Source I+C

* Pour entreprises de plus 500 salariés : donnée reprise de l'année 2014



I : Analyse globale

4. Evolution du marché de la prévention-sécurité

Conséquence des vagues d'attentats qui ont frappé l'hexagone depuis début 2015, la sécurité s'est très nettement renforcée en 2016.

Déjà en forte progression en 2015, le chiffre d'affaires de la profession bondit de 10,5 % entre 2016 et 2015.

Cette forte croissance concerne les entreprises employant au moins 20 salariés : la hausse atteignant + 15,5 % pour les entités de 20 à 99 salariés, + 13 % pour celles de 100 à 499 salariés et + 10 % pour les majors.

Bien qu'en progression en termes de nombre d'entreprise, la plus petite strate s'affiche en stagnation en termes de chiffre d'affaires.

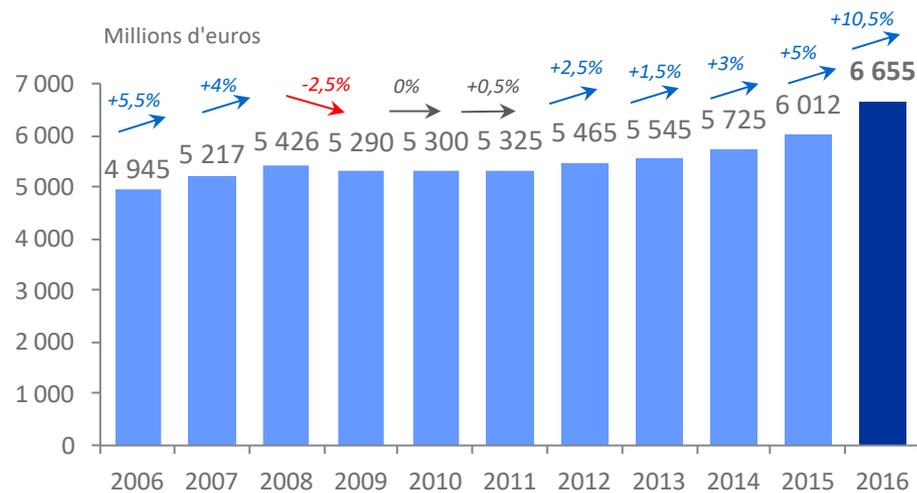
+ 35 %

Détail de l'évolution
du chiffre d'affaires 2016/2015

Strates d'effectifs salariés	Evolution 2016/2015
500 salariés et plus	+ 10 %
100 à 499 salariés	+ 13 %
20 à 99 salariés	+ 15,5 %
0 à 19 salariés	+ 0,5 %
Ensemble	+ 10,5 %

Source I+C

Evolution du chiffre d'affaires de la profession 2016/2006



Source I+C

Evolution moyenne annuelle

2016/2015	+ 10,5 %
2016/2006	+ 3 % par an



II : Analyse détaillée

1. Dénombrement selon les différentes activités

A l'instar des deux années écoulées, les entreprises de la profession concernées par l'emploi salarié exercent encore deux activités distinctes en moyenne en 2016.

Les plus grandes structures restent plus diversifiées que leurs consœurs de petite et moyenne tailles : 3,2 activités en moyenne chacune contre 2,2 pour celles de 100 à 499 salariés et environ 2 pour celles de moins de 100 salariés.

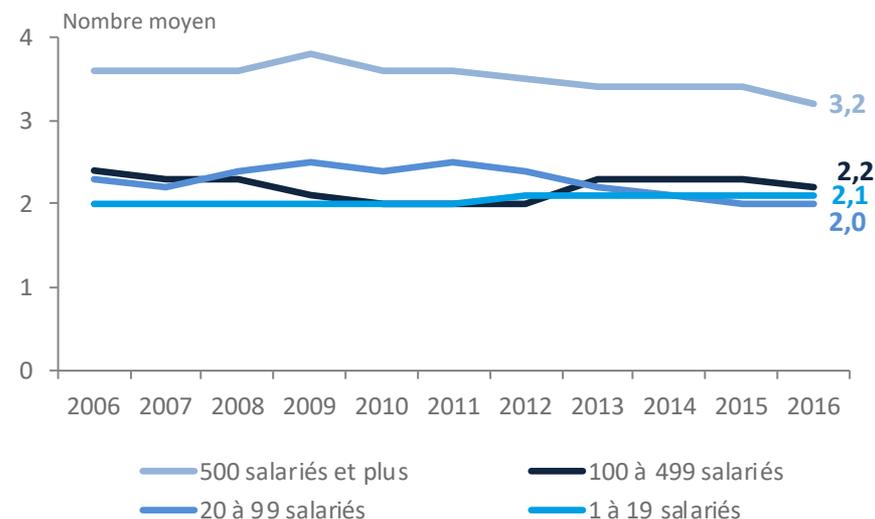
Près de neuf entreprises sur dix effectuent une activité de surveillance en 2016.

Les interventions concernent 45 % (1 600 entreprises) parmi celles employant au moins un salarié. Toujours un peu plus de 1 000 entreprises (31 %) font de la télésurveillance en 2016. A un an d'intervalle, une centaine d'entreprises supplémentaires proposent des installations de systèmes, soit environ 750 en 2016.

Les différentes activités des entreprises employant au moins un salarié

Activité	% d'entreprises	Nombre d'entreprises
Surveillance	86 %	3 000
Télésurveillance	31 %	1 050
Intervention	45 %	1 600
Protection rapprochée	3 %	100
Installation de systèmes	21 %	750
Formation	9 %	300
Transport de fonds	1,5 %	50
Sûreté aérienne et aéroportuaire	< 1 %	17
Autres*	10 %	350
Ensemble	207 %	-

Nombre d'activités exercées en moyenne selon la taille des entreprises de 2006 à 2016



Source I+C

* Gardiennage, sécurité incendie, location-gérance de systèmes de sécurité, maintenance, audit conseil en sécurité, ...



II : Analyse détaillée

2. Chiffre d'affaires selon les différentes activités

La surveillance génère 4,7 milliards d'euros en 2016, soit 73 % du chiffre d'affaires total.

La télésurveillance pèse pour 12 % du chiffre d'affaires profession.

Le chiffre d'affaires lié à la sûreté aérienne et aéroportuaire s'établit à 408 millions d'euros en 2016, soit 6,5 % du total profession.

L'intervention représente 3,5 % du chiffre d'affaires total 2016, contre 4 % en 2015 et 5 % en 2014.

L'ensemble des autres activités représente près de 5 % du montant total.

Répartition du chiffre d'affaires des entreprises employant au moins un salarié

Activité	Chiffre d'affaires	Répartition en %
Surveillance	4 700 M€	73 %
Télésurveillance	765 M€	12 %
Intervention	240 M€	3,5 %
Protection rapprochée	20 M€	0,5 %
Installation de systèmes	140 M€	2 %
Formation	20 M€	0,5 %
Transport de fonds	10 M€	< 0,5 %
Sûreté aérienne et aéroportuaire	408 M€	6,5 %
Autres*	126 M€	2 %
Ensemble	6 429 M€	100 %

Source I+C

* Gardiennage, sécurité incendie, location-gérance de systèmes de sécurité, maintenance, audit conseil en sécurité, ...



II : Analyse détaillée

3. La surveillance et l'intervention

a. Dénombrement des entreprises intervenant en surveillance et intervention

La quasi-totalité des entreprises de la profession exercent une activité de surveillance ou d'intervention, et ce, quelle que soit leur taille.

Dénombrement des entreprises intervenant en surveillance-intervention et employant au moins un salarié

Strates d'effectifs salariés	% d'entreprises	Nombre d'entreprises
100 salariés et plus	100 %	250
20 à 99 salariés	≈ 100 %	840
1 à 19 salariés	93 %	2 250
Ensemble	95 %	≈ 3 340

Source I+C



II : Analyse détaillée

3. La surveillance et l'intervention

b. Chiffre d'affaires de l'activité surveillance-intervention

Les activités surveillance et intervention génèrent plus de 4,9 milliards d'euros en 2016, ce qui correspond à un peu plus des trois quarts du chiffre d'affaires de la profession (entreprises employant au moins un salarié).

Les entreprises de grande taille (500 salariés et plus) réalisent 43 % du chiffre d'affaires surveillance-intervention en 2016.

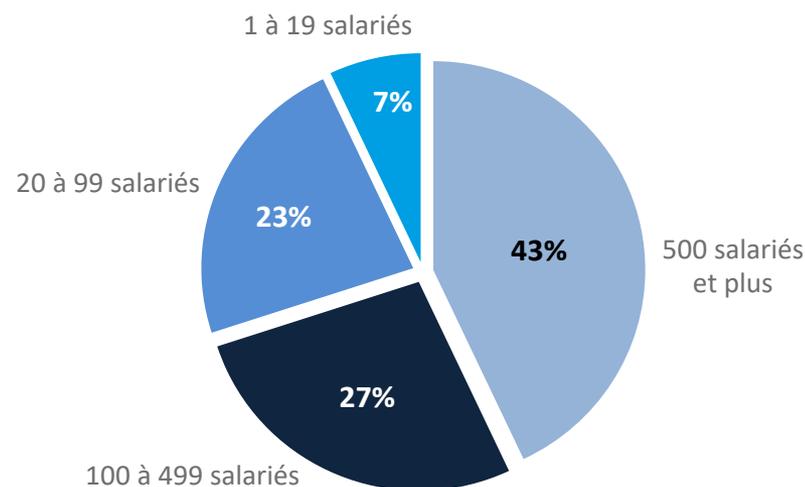
Les entreprises de 100 à 499 salariés sont à l'origine de 27 % du montant total.

Chiffre d'affaires surveillance-intervention
des entreprises employant au moins un salarié

Strates d'effectifs salariés	Part dans le chiffre d'affaires	Chiffre d'affaires
500 salariés et plus	73,5 %	2 096 M€
100 à 499 salariés	27 %	1 350 M€
20 à 99 salariés	78 %	1 154 M€
1 à 19 salariés	65 %	340 M€
Ensemble	76,5 %	4 940 M€

Source I+C

Répartition du chiffre d'affaires de l'activité
surveillance-intervention
(entreprises employant au moins un salarié)



Source I+C



II : Analyse détaillée

3. La surveillance et l'intervention

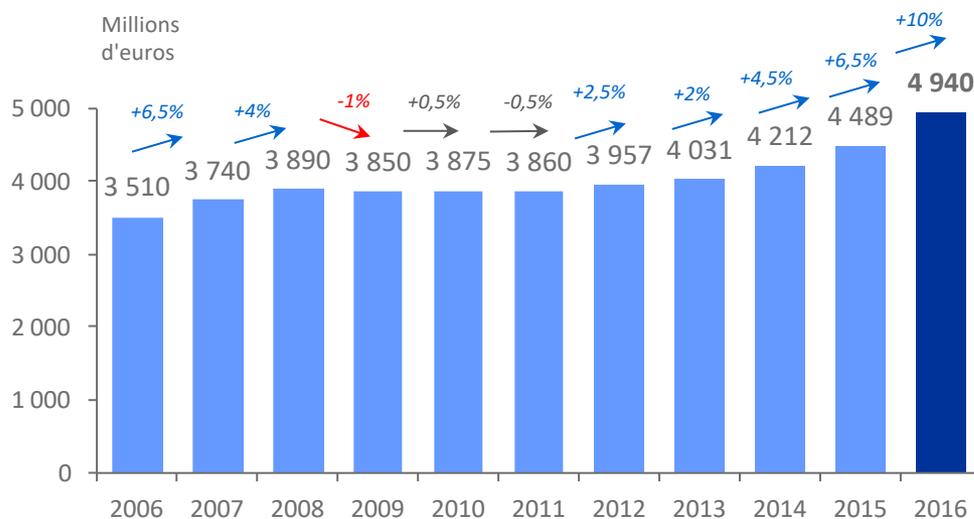
c. Evolution du chiffre d'affaires surveillance-intervention

Le marché de la surveillance-intervention a bondit de + 10 % entre 2015 et 2016.

Au cours des dix dernières années, le chiffre d'affaires surveillance-intervention a progressé de 41 %, soit une croissance moyenne d'environ 3,5 % par an.

+ 41 %

Evolution du chiffre d'affaires surveillance-intervention
2016/2006



Source I+C

Evolution moyenne annuelle

2016/2015	+ 10 %
2016/2006	+ 3,5 % par an



II : Analyse détaillée

4. La télésurveillance

a. Dénombrement des entreprises intervenant en télésurveillance

Près de 1 100 entreprises employant au moins un salarié exercent une activité de télésurveillance en 2016.

Près de quatre entreprises de plus de 100 salariés sur dix et trois entreprises de plus petites tailles sur dix effectuent de la télésurveillance.

Dénombrement des entreprises intervenant en télésurveillance et employant au moins un salarié

Strates d'effectifs salariés	% d'entreprises	Nombre d'entreprises
100 salariés et plus	39 %	100
20 à 99 salariés	30 %	250
1 à 19 salariés	30 %	730
Ensemble	31 %	≈ 1 080

Source I+C



II : Analyse détaillée

4. La télésurveillance

b. Chiffre d'affaires de l'activité télésurveillance

L'activité de télésurveillance représente 12 % du chiffre d'affaires total des entreprises d'un salarié et plus, soit 765 millions d'euros en 2016.

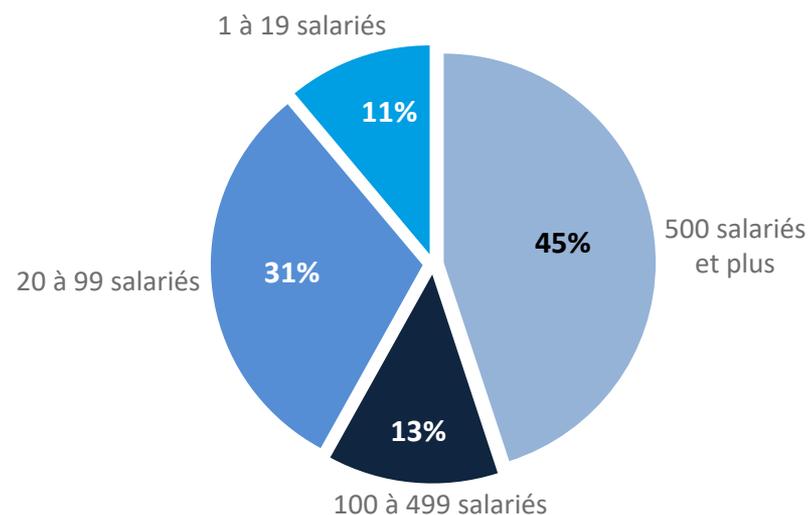
Le poids de la télésurveillance en termes de chiffre d'affaires demeure plus conséquent au sein des plus petites structures : 16 % pour les entreprises de moins de 100 salariés contre 6 % pour celles de taille intermédiaire et 12 % pour les majors.

Chiffre d'affaires télésurveillance des entreprises
employant au moins un salarié

Strates d'effectifs salariés	Part dans le chiffre d'affaires	Chiffre d'affaires
500 salariés et plus	12 %	347 M€
100 à 499 salariés	6 %	99 M€
20 à 99 salariés	16 %	234 M€
1 à 19 salariés	16 %	85 M€
Ensemble	12 %	765 M€

Source I+C

Répartition du chiffre d'affaires
de l'activité télésurveillance
(entreprises employant au moins un salarié)



Source I+C



II : Analyse détaillée

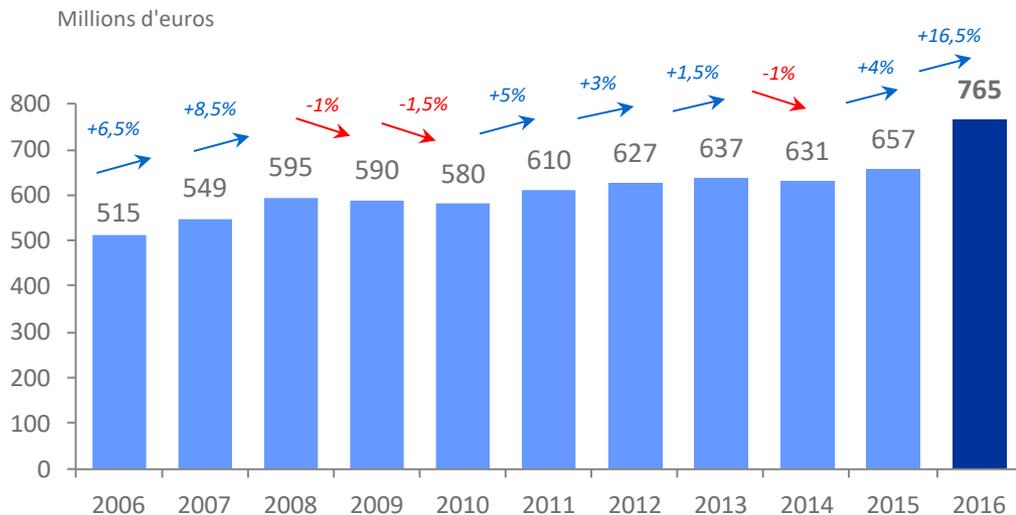
4. La télésurveillance

c. Evolution du chiffre d'affaires télésurveillance

Le chiffre d'affaires de la télésurveillance progresse très vivement en 2016, à hauteur de + 16,5 % à un an d'intervalle.
Le chiffre d'affaires télésurveillance a progressé de 48,5 % entre 2006 et 2016, soit 4 % par an en moyenne.

+ 48,5 %

Evolution du chiffre d'affaires télésurveillance 2016/2006



Source I+C

Evolution moyenne annuelle

2016/2015	+ 16,5 %
2016/2006	+ 4 % par an



II : Analyse détaillée

5. La sûreté aérienne et aéroportuaire

L'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire n'a progressé que très modestement en 2016 : + 1 % rapporté à 2015.

17 entreprises
408 millions d'euros de
chiffre d'affaires en 2016

Ce qui correspond à **6,5 %**
du chiffre d'affaires total

Source I+C

- 1 %

Evolution du chiffre d'affaires sûreté aérienne et
aéroportuaire 2016/2006

Source I+C



II : Analyse détaillée

6. Les autres activités de prévention-sécurité*

a. Dénombrement des entreprises intervenant sur les autres activités

Un peu plus de quatre entreprises (employant au moins un salarié) de la profession sur dix réalisent des activités annexes à la surveillance-intervention, à la télésurveillance et à la sûreté aérienne et aéroportuaire.

Dénombrement des entreprises intervenant sur les autres activités et employant au moins un salarié

Strates d'effectifs salariés	% d'entreprises	Nombre d'entreprises
100 salariés et plus	37 %	90
20 à 99 salariés	28 %	240
1 à 19 salariés	48 %	1 160
Ensemble	42 %	≈ 1 490

Source I+C

* Installation de systèmes, activité de formation, transports de fonds, protection rapprochée,...



II : Analyse détaillée

6. Les autres activités de prévention-sécurité*

b. Chiffre d'affaires des autres activités de prévention-sécurité

Les autres activités de prévention-sécurité (installation de systèmes, activité de formation, transports de fonds, protection rapprochée) génèrent 316 millions d'euros en 2016, soit 5 % du montant total du chiffre d'affaires des entreprises employant au moins un salarié.

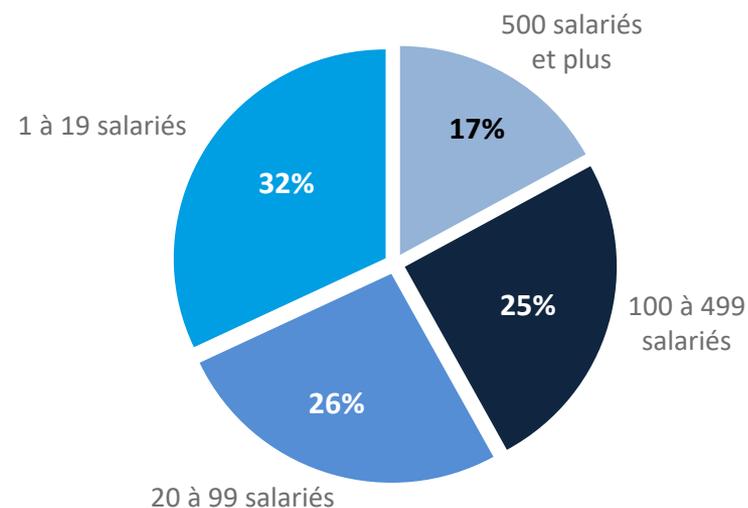
La part de ces autres activités apparaît très différenciée selon les tailles d'entreprises, passant seulement de 2 % pour les plus grandes entités à 19 % pour leurs consœurs de petite taille.

Chiffre d'affaires des autres activités
des entreprises employant au moins un salarié

Strates d'effectifs salariés	Part dans le chiffre d'affaires	Chiffre d'affaires
500 salariés et plus	2 %	54 M€
100 à 499 salariés	5 %	78 M€
20 à 99 salariés	5,5 %	82 M€
1 à 19 salariés	19 %	102 M€
Ensemble	5 %	316 M€

Source I+C

Répartition du chiffre d'affaires
des autres activités de prévention-sécurité
(entreprises employant au moins un salarié)



Source I+C

* Installation de systèmes, activité de formation, transports de fonds, protection rapprochée,...

II : Analyse détaillée

6. Les autres activités de prévention-sécurité*

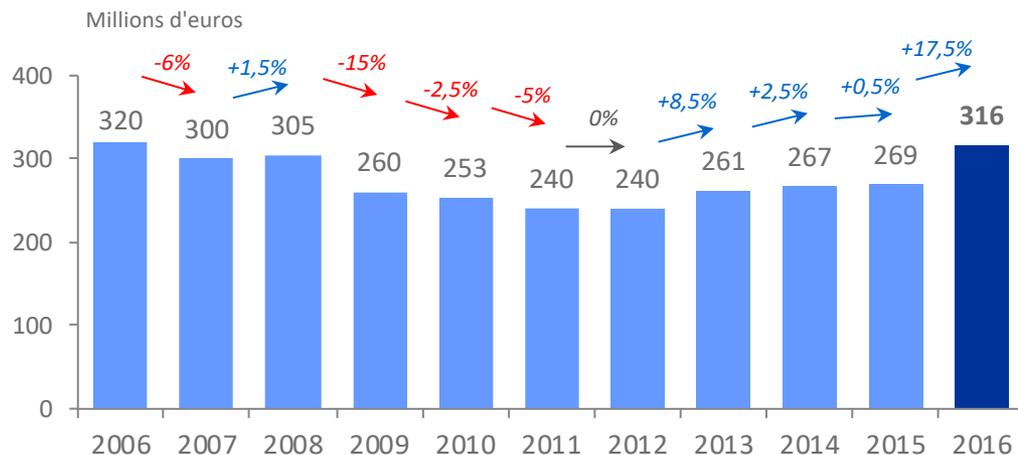
c. Evolution du chiffre d'affaires des autres activités de prévention-sécurité

Le chiffre d'affaires résultant des autres activités de prévention-sécurité s'est envolé de 17,5 % entre 2015 et 2016.

En dix neuf ans, le chiffre d'affaires des autres activités fléchit très légèrement (- 1 %), soit une évolution quasi-nulle en moyenne annuelle.

- 1,5 %

Evolution du chiffre d'affaires des autres activités
de prévention-sécurité 2016/2006



Source I+C

Evolution moyenne annuelle

2016/2015	+ 17,5 %
2016/2006	0 % par an

* Installation de systèmes, activité de formation, transports de fonds, protection rapprochée,...



III : Equipements appareils nouvelles technologies

Taux d'équipement des entreprises en appareils de nouvelles technologies
(en % d'entreprises équipées)

appareils	1 à 19 salariés	20 à 99 salariés	100 à 499 salariés	500 salariés et plus
Main courante électronique	18 %	32 %	77 %	83 %
E-robot	-	4 %	3 %	-
Gyroporteur	-	4 %	4 %	9 %
drone	-	2 %	-	-
Rondes par vidéo-surveillance	9 %	10 %	12 %	36 %
RX et/ou portiques (hors aéro)	1 %	8 %	11 %	18 %

Source I+C

Nombre moyen d'appareils par entreprise concernée

Appareils	1 à 19 salariés	20 à 99 salariés	100 à 499 salariés	500 salariés et plus
Main courante électronique	3	5	8	140

Source I+C



Partie 2 : Données sociales



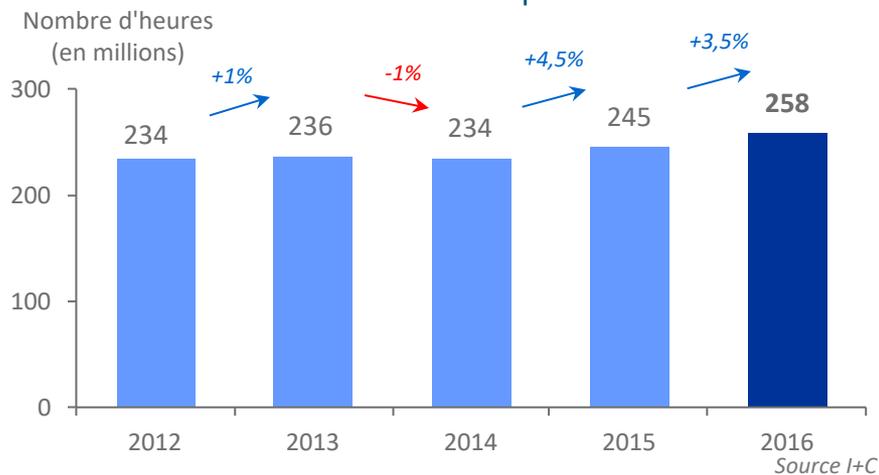
I : Les effectifs salariés

1. Heures prestées

Les entreprises de la branche sécurité-prévention ont totalisé 258 millions d'heures de travail sur l'ensemble de l'année 2016, soit une croissance de près de 5,5 % comparé à 2015.

Rapporté au chiffre d'affaires toutes activités confondues, le tarif moyen de l'heure prestée s'établit à 24,90 € en 2016.

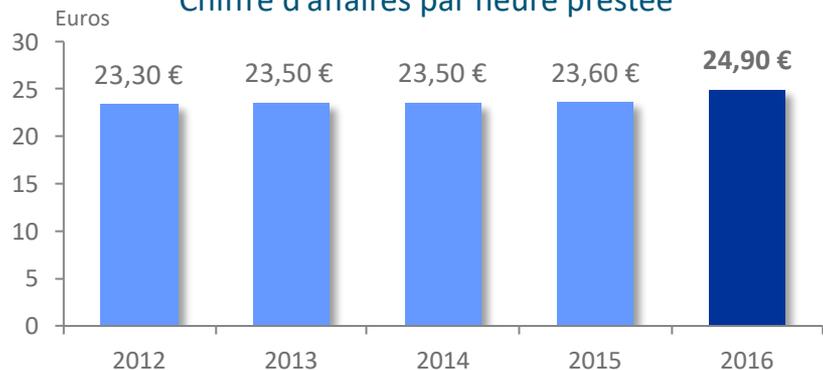
Nombre d'heures prestées



Strates d'effectifs salariés	Heures prestées (en millions)
500 salariés et plus	103,5
100 à 499 salariés	68,5
20 à 99 salariés	59
1 à 19 salariés	22
Ensemble	253

Source I+C

Chiffre d'affaires par heure prestée



Source I+C



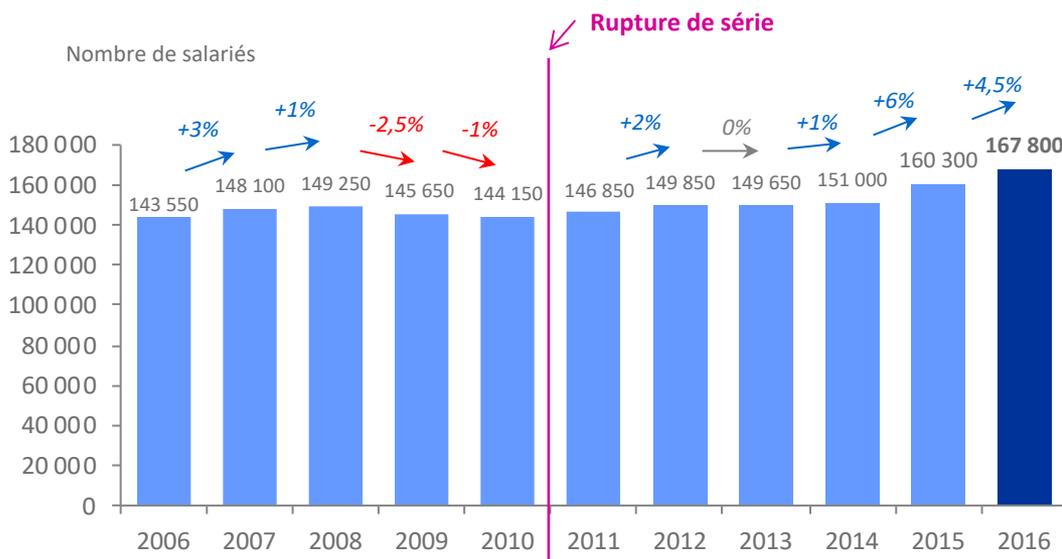
I : Les effectifs salariés

2. Les effectifs salariés en 2016 et évolution récente

L'augmentation sensible du nombre de salariés enregistrée en 2015 se poursuit en 2016. En effet, l'ensemble des entreprises de la profession définie par le code NAF 8010 Z ont employé 167 800 salariés en 2016, soit une hausse de 4,5 % en un an.

Les 36 plus grandes entités réunissent une part très importante (46,5 %) des salariés présents en fin d'année 2016 et un quart des effectifs travaille au sein d'une entreprise de taille intermédiaire (100 à 499 salariés).

Evolution des effectifs salariés



Source UNEDIC jusqu'en 2010, ACOSS à partir de 2011

Effectifs salariés au 31 décembre 2016

Strates d'effectifs salariés	Effectifs salariés 2016	Répartition 2016 en %
500 salariés et plus	77 900	46,5 %
100 à 499 salariés	40 300	24 %
20 à 99 salariés	33 900	20 %
1 à 19 salariés	15 700	9,5 %
Ensemble	167 800	100 %

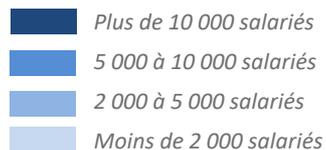
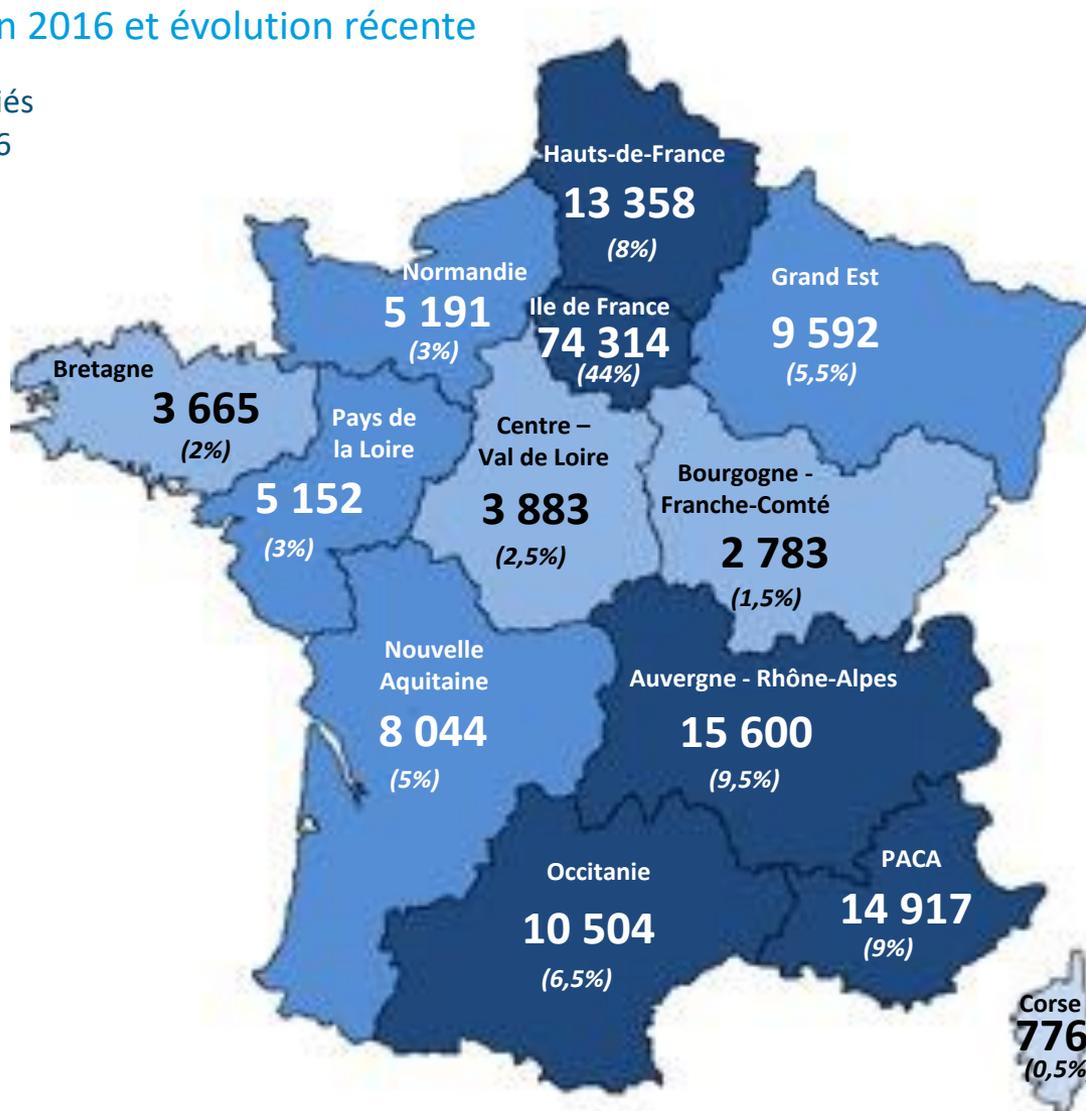
Source ACOSS – I+C



I : Les effectifs salariés

2. Les effectifs salariés en 2016 et évolution récente

Répartition des 167 779 salariés
selon leur localisation en 2016



Source ACOSS

I : Les effectifs salariés

2. Les effectifs salariés en 2016 et évolution récente

A elle seule, l'Ile de France pèse pour 44 % des effectifs de la branche. Alors que le nombre moyen de salariés pour 100 000 habitants s'établit à 260 sur l'ensemble du territoire, ce ratio atteint 612 dans cette région.

Le quart sud-est de l'hexagone concentre un nombre important de salariés de prévention-sécurité, avec une densité particulièrement forte en PACA et Auvergne – Rhône-Alpes.

A noter que les Hauts-de-France affichent également une très forte densité en 2016.

Taille moyenne des établissements
selon les régions et densité des régions

	Nombre moyen de salariés par établissement	Nombre de salariés pour 100 000 habitants
Auvergne – Rhône-Alpes	37	196
Bourgogne – Franche-Comté	31	99
Bretagne	37	111
Centre - Val de Loire	31	150
Corse	32	235
Grand Est	37	173
Hauts-de-France	44	222
Ile de France	50	612
Normandie	39	155
Nouvelle Aquitaine	34	135
Occitanie	31	180
Pays-de-la-Loire	35	138
PACA	32	197
Ensemble	40	260

(source ACOSS / INSEE)



I : Les effectifs salariés

3. Les mouvements de personnel en 2016

a. Les embauches et les départs

Sur l'ensemble de l'année 2016, 155 800 embauches ont été enregistrées dans les entreprises de la profession, soit un taux d'embauche de 93 %. Ces mouvements de personnel sont importants sur toutes les strates de taille et s'avèrent particulièrement élevés au sein des plus petites entreprises (1 à 9 salariés) et des entités de taille intermédiaire (100 à 499 salariés).

Les embauches en 2016

Strates d'effectifs salariés	Nombre d'embauches	Taux d'embauche*
500 salariés et plus	63 100	81 %
100 à 499 salariés	44 300	110 %
20 à 99 salariés	28 150	83 %
1 à 19 salariés	20 250	129 %
Ensemble	155 800	93 %

Source I+C

* Nombre d'embauches de l'année rapporté à l'effectif au 31 décembre 2016



I : Les effectifs salariés

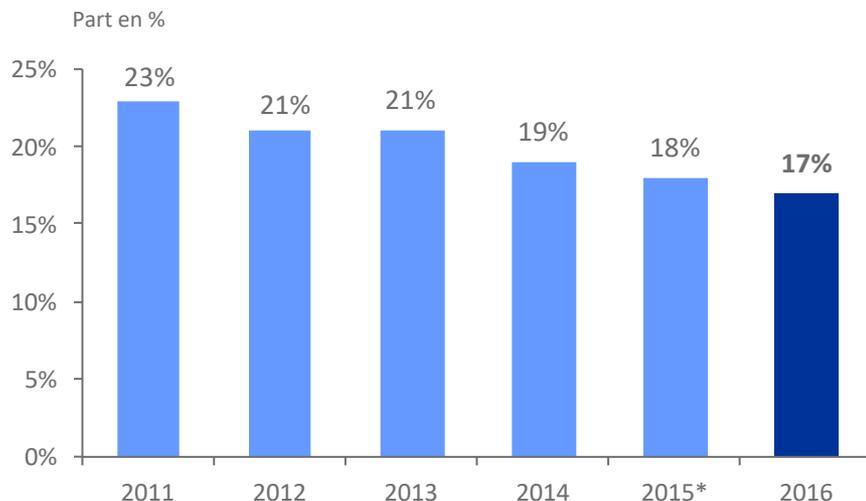
3. Les mouvements de personnel en 2016

a. Les embauches et les départs

Les salariés de moins de 26 ans représentent 17 % des embauches réalisées en 2016 alors que ces jeunes salariés ne pèsent que 8,5 % des effectifs présents en fin d'année.

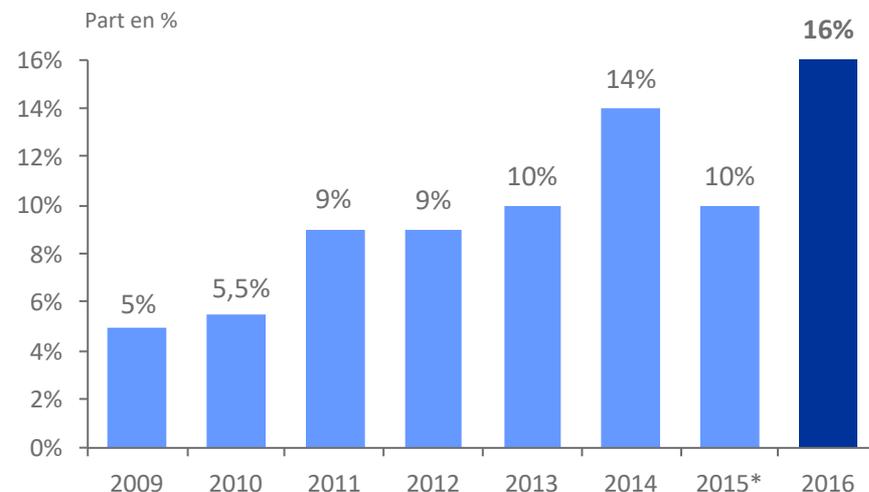
A l'inverse, le taux d'embauche des seniors apparaît plus limité : les salariés âgés de 50 ans représentent 20 % des salariés présents au 31 décembre 2016 mais seulement 16 % des embauches de l'année.

Part des salariés âgés de moins de 26 ans
parmi les embauches



Source I+C

Part des salariés âgés de 50 ans et plus
parmi les embauches



Source I+C

* Donnée basée sur l'échantillon répondant



I : Les effectifs salariés

3. Les mouvements de personnel en 2016

a. Les embauches et les départs

En liaison avec les embauches, les taux de départs sont également très élevés au sein des entreprises de la profession. Sur l'ensemble de l'année 2016, 148 300 départs ont été enregistrés.

Les départs en 2016

Strates d'effectifs salariés	Nombre de départs	Taux de départ*
500 salariés et plus	62 100	79,5 %
100 à 499 salariés	41 800	103,5 %
20 à 99 salariés	25 750	76 %
1 à 19 salariés	18 650	119 %
Ensemble	148 300	88,5 %

Source I+C

* Nombre de départs de l'année rapporté à l'effectif au 31 décembre 2016



I : Les effectifs salariés

3. Les mouvements de personnel en 2016

a. Les embauches et les départs

En 2016, la profession a connu 7 500 créations nettes d'emplois.

Cette augmentation du nombre de salariés se retrouve sur toutes les strates d'entreprises et se révèle très importante sur les strates intermédiaires.

Le solde embauches – départs + modification structurelle

Strates d'effectifs salariés	Solde
500 salariés et plus	+ 1 000
100 à 499 salariés	+ 2 500
20 à 99 salariés	+ 2 400
1 à 19 salariés	+ 1 600
Ensemble	+ 7 500

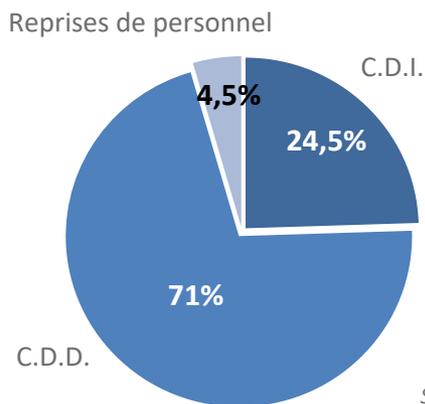
I : Les effectifs salariés

4. Nature des embauches et motifs de départs en 2016

a. Nature des embauches

Plus de sept contrats sur dix signés en 2016 correspondent à un CDD.

Répartition des effectifs salariés
selon le type de contrats pour les entreprises de moins 500 salariés



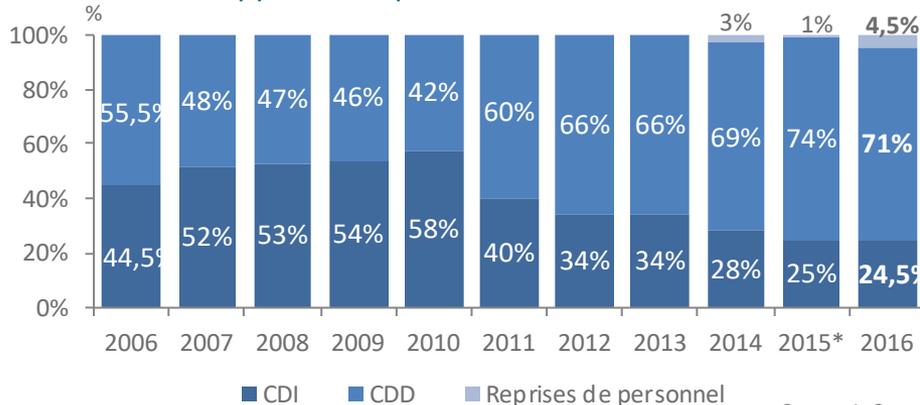
Source I+C

Détail par taille d'entreprises

Strates d'effectifs salariés	CDI	CDD	Reprises de personnel	Ens.
500 salariés et plus	22 %	71 %	7 %	100 %
100 à 499 salariés	27 %	70 %	3 %	100 %
20 à 99 salariés	28,5 %	68 %	3,5 %	100 %
1 à 19 salariés	23 %	75 %	2 %	100 %

Source I+C

Rappel des répartitions de 2006 à 2016



Source I+C

* Uniquement pour les entreprises de moins de 500 salariés



I : Les effectifs salariés

4. Nature des embauches et motifs de départs en 2016

b. Motifs de départs

En liaison avec les embauches, près des trois quarts des départs enregistrés en 2016 sont dus à des fins de CDD.

Rappel des répartitions selon le motif de 2006 à 2016

Motifs de départ	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*	2016
Démissions	13 %	15 %	18 %	15 %	16 %	10 %	9 %	11 %	7 %	7 %	6 %
Fin de C.D.D.	53 %	49 %	41 %	40 %	41 %	59 %	63 %	61 %	66 %	74 %	73 %
Licenciements pour motifs personnels	13 %	12 %	17 %	13 %	15 %	10,5%	8 %	7 %	6 %	5 %	5 %
Pendant ou à l'issue de la période d'essai	12 %	14 %	12 %	13 %	15 %	10 %	9 %	9 %	8 %	7 %	7,5 %
Ruptures conventionnelles	-	-	-	2 %	2,5 %	1,5 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2,5 %
Transferts suite à l'application de l'accord de reprise du personnel	9 %	10 %	12 %	17 %	10,5 %	9 %	7 %	8 %	6 %	4 %	3,5 %
Autres**									1 %	< 1 %	1,5 %
Non identifiés	-	-	-	-	-	-	2 %	2 %	4 %	1 %	1 %

* Uniquement pour les entreprises de moins de 500 salariés

Source I+C

** Départs en retraite ou préretraite, licenciements économiques, ...

Age moyen de la retraite

2014	2015	2016
62 ans	62,5 ans	63 ans



I : Les effectifs salariés

5. Les transformations de CDD en CDI

En 2016, le taux de transformations de CDD en CDI s'établit globalement à 3 %, soit un taux comparable à ceux enregistrés en 2013-2014. Ce ratio apparaît plus élevé au sein des plus petites entités : 6,5 % contre 3,5 % dans les strates intermédiaires et 2 % pour les majors.

Les transformations en 2016

Strates d'effectifs salariés	Transformations	Taux de transformation*
500 salariés et plus	1 550	2 %
100 à 499 salariés	1 400	3,5 %
20 à 99 salariés	1 200	3,5 %
1 à 19 salariés	1 050	6,5 %
Ensemble	5 200	3 %

* Nombre de transformations de CDD en CDI de l'année rapporté à l'effectif au 31 décembre 2016. Source I+C

Nombre de CDI embauchés qui
avaient effectué précédemment
un CDD en 2016 :

4 600

Soit 3 % des salariés présents
au 31 décembre 2016

Rappel des transformations de 2006 à 2016

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Taux	2,5 %	3 %	2%	1,5 %	1,5 %	1,5 %	2,5 %	3 %	3 %	ND	3 %

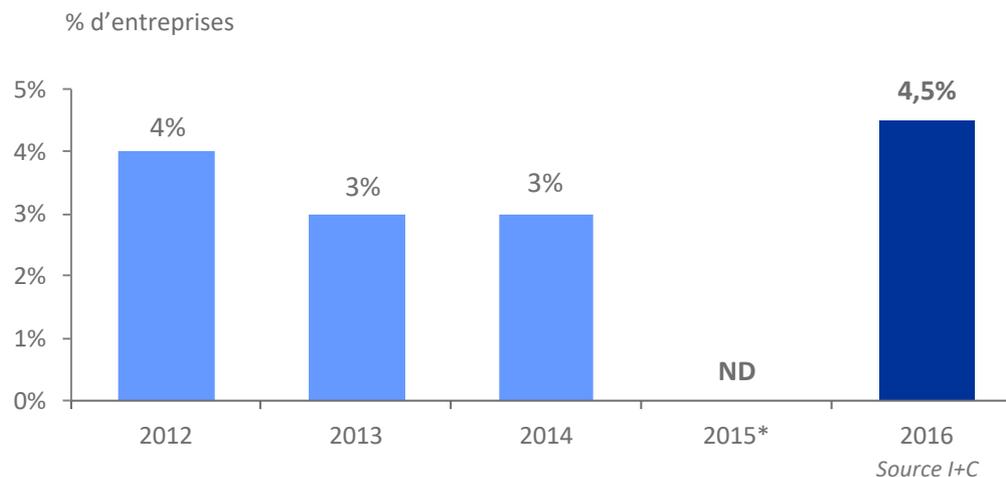


I : Les effectifs salariés

6. Le recours à l'intérim

Toute taille confondue, 4,5 % des entreprises ont eu recours à l'intérim en 2016. Si plus de la moitié des majors ont eu recours à l'intérim, cette proportion est nettement plus limitée dans les autres strates de tailles (s'échelonnant de 3 % au sein des plus petites structures à 8 % au sein des entreprises de taille intermédiaire).

Pourcentage d'entreprises ayant recours à l'intérim



Strates d'effectifs salariés	% d'entreprises
500 salariés et plus	56 %
100 à 499 salariés	8 %
20 à 99 salariés	6 %
1 à 19 salariés	3 %

Source I+C



Taux de participation trop faible pour estimer le nombre d'heures d'intérim en 2016

* NB : Conséquence de la très faible participation des entreprises de plus de 500 salariés signalée en début de rapport : le pourcentage d'entreprises ayant eu recours à l'intérim en 2015 sur cette strate ne peut pas être estimé.



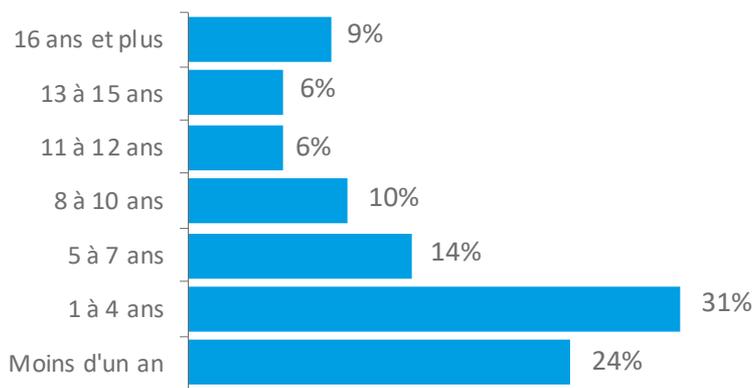
II : La structure des effectifs salariés au 31.12.16

1. Selon l'ancienneté

L'ancienneté moyenne (au sein de la même entreprise) avoisine toujours 5,5 ans en 2016. Cet indicateur est plus élevé au sein des plus grandes structures (7 ans en moyenne dans les entreprises de 500 salariés et plus).

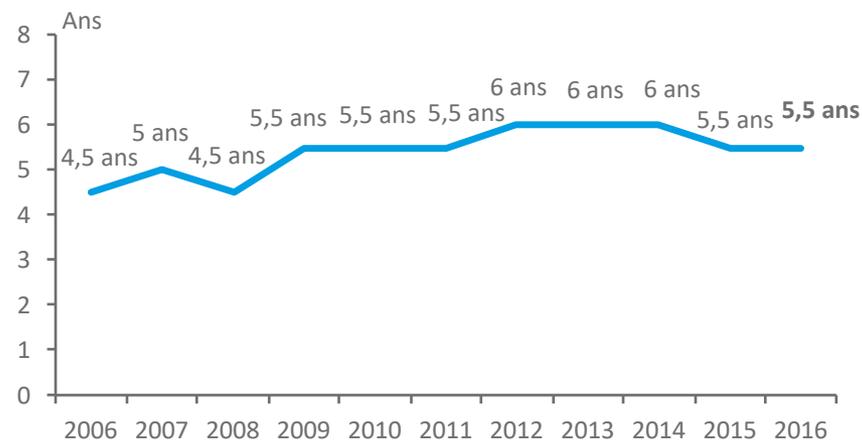
Une majorité (55 %) de salariés ont moins de cinq ans d'ancienneté.

Répartition des effectifs salariés selon leur ancienneté



Source I+C

Evolution de l'ancienneté moyenne



Source I+C

Détail de l'ancienneté moyenne selon la taille des entreprises en 2016

500 salariés et plus	7 ans
100 à 499 salariés	5,5 ans
20 à 99 salariés	3,5 ans
1 à 19 salariés	4,5 ans
Ensemble	5,5 ans

Source I+C



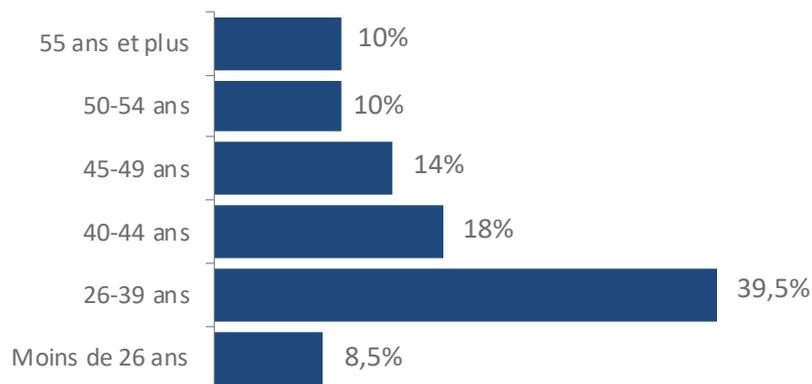
II : La structure des effectifs salariés au 31.12.16

2. Selon l'âge des salariés

L'âge moyen des salariés se stabilise à 39,5 ans en 2016.

Les salariés employés au sein des petites entreprises s'avèrent en moyenne plus jeunes que ceux travaillant au sein des plus grandes structures.

Répartition des effectifs salariés
selon leur âge



Source I+C

Evolution de l'âge moyen



Source I+C

Détail de l'âge moyen selon
la taille des entreprises en 2016

500 salariés et plus	41 ans
100 à 499 salariés	39 ans
20 à 99 salariés	38,5 ans
1 à 19 salariés	38,5 ans
Ensemble	39,5 ans

Source I+C

II : La structure des effectifs salariés au 31.12.16

3. Selon le sexe des salariés

Déjà très majoritaires en 2015, les effectifs masculins continuent de se renforcer en 2016. Les hommes représentent en effet 87 % des salariés présents au 31 décembre 2016.

Le taux de féminisation apparaît plus limité au sein des entreprises de taille intermédiaire.

Répartition des effectifs salariés
selon leur sexe



87 %



13 %

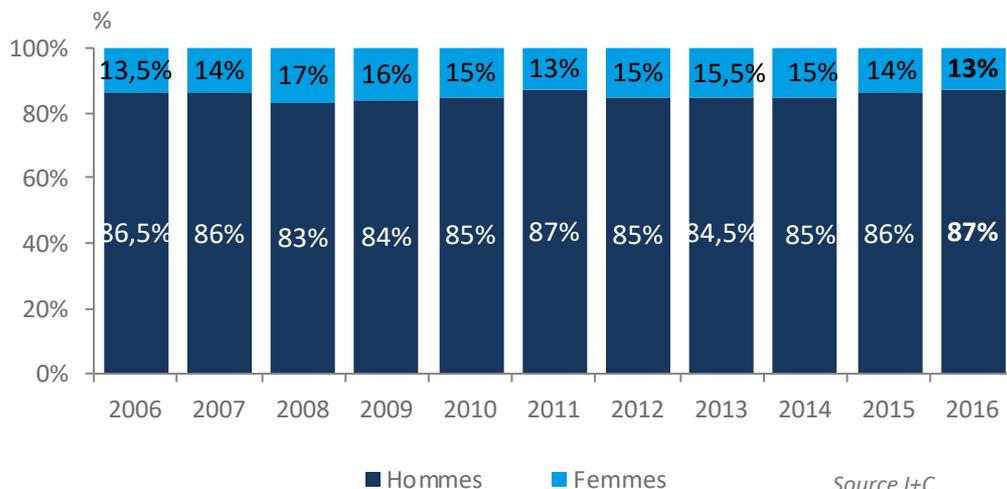
Source I+C

Détail par taille d'entreprises

Strates d'effectifs salariés	Hommes	Femmes	Ensemble
500 salariés et plus	84 %	16 %	100 %
100 à 499 salariés	90 %	10 %	100 %
20 à 99 salariés	90 %	10 %	100 %
1 à 19 salariés	84 %	16 %	100 %
Ensemble	87 %	13 %	100 %

Source I+C

Rappel des répartitions de 2006 à 2016



Source I+C

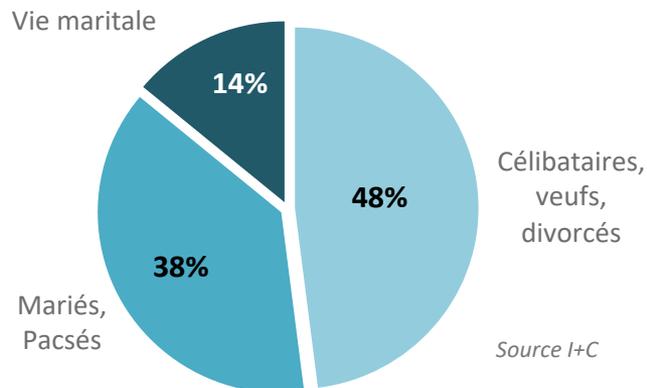
II : La structure des effectifs salariés au 31.12.16

4. Selon la situation familiale des salariés

La répartition des salariés selon leur situation familiale n'a que peu évolué entre 2015 et 2016.

Toujours près de la moitié des salariés vivent seuls (célibataires, veufs, divorcés). Ce taux s'avère franchement plus élevé au sein des plus grandes structures.

Répartition des effectifs salariés
selon leur situation familiale



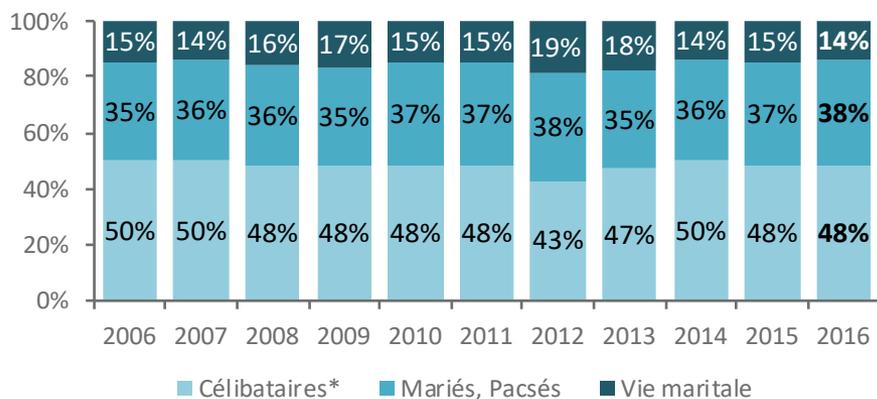
Détail par taille d'entreprises

Strates d'effectifs salariés	Célibataires*	Mariés Pacsés	Maritale	Ensemble
500 salariés et plus	60 %	32 %	8 %	100 %
100 à 499 salariés	41 %	43 %	16 %	100 %
20 à 99 salariés	40 %	39 %	21 %	100 %
1 à 19 salariés	25 %	51 %	24 %	100 %
Ensemble	48 %	38 %	14 %	100 %

Source I+C

Rappel des répartitions de 2006 à 2016

% d'effectifs



Source I+C

* Célibataires, veufs, divorcés



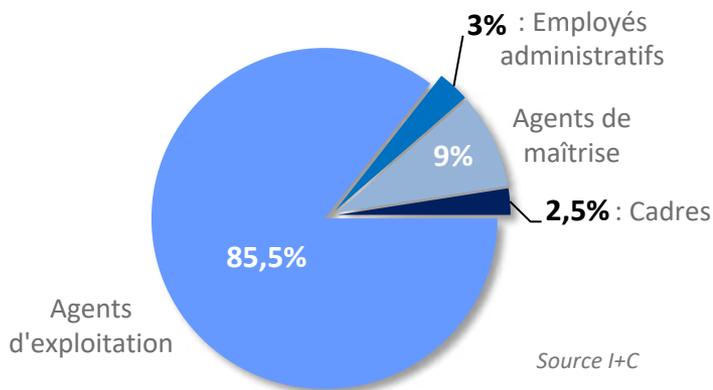
II : La structure des effectifs salariés au 31.12.16

5. Selon la catégorie professionnelle des salariés

La répartition des salariés selon les catégories professionnelles a quelque peu évolué en 2016.

Les agents d'exploitation représentent toujours la très grande majorité de l'effectif total mais son poids s'est réduit en 2016 (85,5 %).

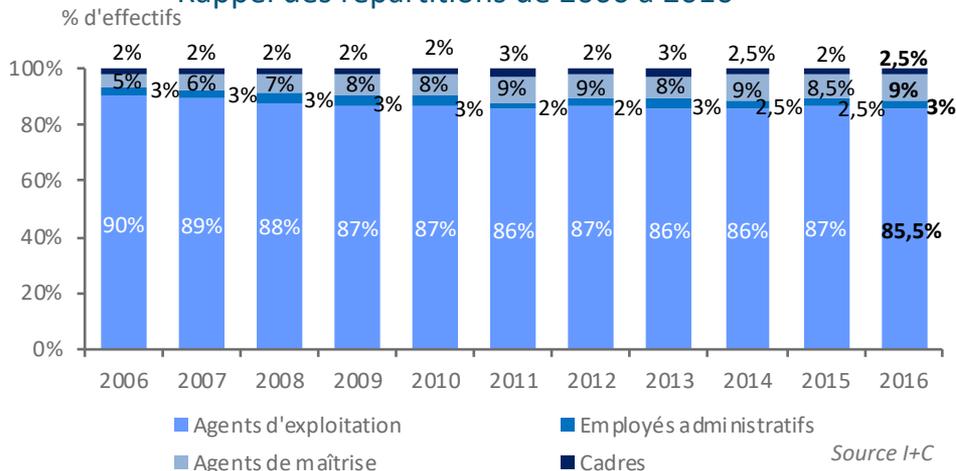
Répartition des effectifs salariés
selon leur catégorie professionnelle



Détail par taille d'entreprises

Strates d'effectifs salariés	Agents d'exploitation	Employés administratifs	Agents de maîtrise	Cadres	Ens.
500 salariés et plus	85 %	2 %	11 %	2 %	100 %
100 à 499 salariés	88 %	2 %	8 %	2 %	100 %
20 à 99 salariés	86 %	5 %	6 %	3 %	100 %
1 à 19 salariés	81 %	8 %	5 %	6 %	100 %
Ensemble	85,5 %	3 %	9 %	2,5 %	100 %

Rappel des répartitions de 2006 à 2016



Source I+C

Taux d'encadrement de proximité moyen

2015	2016
9,5 %	9,5 %

II : La structure des effectifs salariés au 31.12.16

6. Détail des effectifs concernant les agents d'exploitation

	Rappel 2012	Rappel 2013	Rappel 2014	Rappel 2015	2016
Filière surveillance	64 %	60 %	59 %	57 %	59 %
<i>dont :</i>					
• Agent de sécurité qualifié (coef. 120)	17 %	16 %	13,5 %	11,5 %	16 %
• Agent de sécurité confirmé (coef. 130)	26 %	28 %	25 %	28,5 %	27 %
• Agent de sécurité chef de poste (coef. 140)	9 %	8,5 %	6 %	6 %	8 %
• Agent de sécurité cynophile (coef. 140)	4 %	3 %	4 %	3 %	3,5 %
• Agent de sécurité mobile (coef. 140)	5,5 %	1,5 %	4 %	2,5 %	1,5 %
• Agent de sécurité filtrage (hors aéroportuaire) (coef. 140)	1 %	2 %	3,5 %	3,5 %	1,5 %
• Agent de sécurité opérateur filtrage (hors aéroportuaire) (coef. 150)	1,5 %	1 %	3 %	2 %	1,5 %
Filière distribution	7 %	9 %	8 %	9 %	10 %
<i>dont :</i>					
• Agent de sécurité magasin pré-vol (coef. 130)	0,5 %	1 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %
• Agent de sécurité magasin video (coef. 130)	0,5 %	< 0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %
• Agent de sécurité magasin arrière caisse (coef. 140)	6 %	8 %	7 %	8 %	9 %
Filière télésurveillance	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %
<i>dont :</i>					
• Agent de sécurité opérateur SCT1 (coef. 140)	3,5 %	2,5 %	2 %	1,5 %	2 %
• Agent de sécurité opérateur SCT2 (coef. AM 150)	1,5 %	1,5 %	2 %	2,5 %	2 %
Filière prévention de l'incendie	16 %	14 %	12 %	13 %	13 %
<i>dont :</i>					
• Agent des services de sécurité incendie (coef. 140)	10,5 %	10 %	10 %	11,5 %	10,5 %
• Chef équipe des services sécurité incendie (coef. AM 150)	4,5 %	3 %	1,5 %	1,5 %	2,5 %
• Pompier d'aérodrome (coef. 150)	0,5 %	0,5 %	0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
• Pompier d'aérodrome chef de manœuvre (coef. AM 185)	< 0,5 %	0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
• Responsable SSLIA (coef. AM 235)	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
Filière aéroportuaire (annexe 8 CCN) (coefficients après période d'essai)	7 %	5 %	6 %	5 %	5 %
<i>dont :</i>					
• Agent d'exploitation de sûreté (coef. 150)	1 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %
• Profileur (coef. 160)	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
• Opérateur de sûreté qualifié (coef. 160)	5 %	3,5 %	4 %	3,5 %	3,5 %
• Opérateur de sûreté confirmé (coef. 175)	< 0,5 %	< 0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %
• Coordinateur (coef. 190)	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %
• Chef d'équipe (coef. AM 200)	0,5 %	0,5 %	0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
• Superviseur (coef. AM 255)	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
Autres (-	-	-	-	1 %
Non identifiés	1 %	8 %	11 %	12 %	8 %
Ensemble des agents d'exploitation	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %



II : La structure des effectifs salariés au 31.12.16

Les agents d'exploitation selon les coefficients de la convention collective

Détail selon le sexe des salariés

	hommes	Femmes	Ensemble
Filière surveillance	62 %	40 %	59 %
dont : • Agent de sécurité qualifié (coef. 120)	17 %	10 %	16 %
• Agent de sécurité confirmé (coef. 130)	28 %	20 %	27 %
• Agent de sécurité chef de poste (coef. 140)	8,5 %	5 %	8 %
• Agent de sécurité cynophile (coef. 140)	4 %	2 %	3,5 %
• Agent de sécurité mobile (coef. 140)	1,5 %	0,5 %	1,5 %
• Agent de sécurité filtrage (hors aéroportuaire) (coef. 140)	1,5 %	1 %	1,5 %
• Agent de sécurité opérateur filtrage (hors aéroportuaire) (coef. 150)	1,5 %	1,5 %	1,5 %
Filière distribution	11 %	4 %	10 %
dont : • Agent de sécurité magasin pré-vol (coef. 130)	0,5 %	< 0,5 %	0,5 %
• Agent de sécurité magasin video (coef. 130)	0,5 %	< 0,5 %	0,5 %
• Agent de sécurité magasin arrière caisse (coef. 140)	10 %	4 %	9 %
Filière télésurveillance	3 %	9 %	4 %
dont : • Agent de sécurité opérateur SCT1 (coef. 140)	1,5 %	4,5 %	2 %
• Agent de sécurité opérateur SCT2 (coef. AM 150)	1,5 %	4,5 %	2 %
Filière prévention de l'incendie	14 %	10 %	13 %
dont : • Agent des services de sécurité incendie (coef. 140)	11 %	9 %	10,5 %
• Chef équipe des services sécurité incendie (coef. AM 150)	2,5 %	0,5 %	2,5 %
• Pompier d'aérodrome (coef. 150)	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
• Pompier d'aérodrome chef de manœuvre (coef. AM 185)	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
• Responsable SSLIA (coef. AM 235)	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
Filière aéroportuaire (annexe 8 CCN) (coefficients après période d'essai)	3 %	16 %	5 %
dont : • Agent d'exploitation de sûreté (coef. 150)	ND	ND	0,5 %
• Profileur (coef. 160)	ND	ND	< 0,5 %
• Opérateur de sûreté qualifié (coef. 160)	ND	ND	3,5 %
• Opérateur de sûreté confirmé (coef. 175)	ND	ND	0,5 %
• Coordinateur (coef. 190)	ND	ND	0,5 %
• Chef d'équipe (coef. AM 200)	ND	ND	< 0,5 %
• Superviseur (coef. AM 255)	ND	ND	< 0,5 %
Autres (0,5 %	4 %	1 %
Non identifiés	6,5 %	17 %	8 %
Ensemble des agents d'exploitation	100 %	100 %	100 %



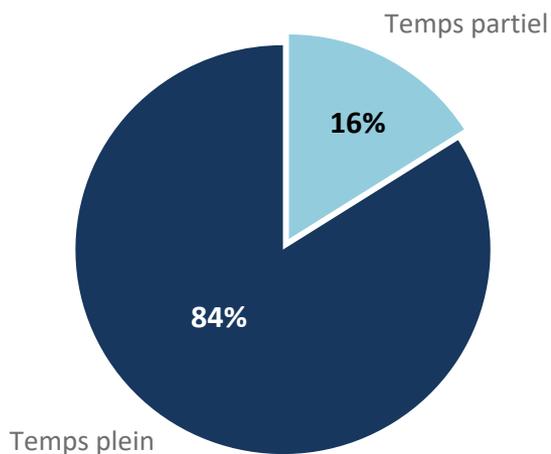
II : La structure des effectifs salariés au 31.12.16

7. Détail des effectifs selon la durée des contrats

Le recours au temps partiel qui s'était renforcé entre 2012 et 2015 tend à se contenir en 2016. En effet, ce type de poste concerne 16 % des salariés présents au 31 décembre 2016, contre 19 % un an auparavant.

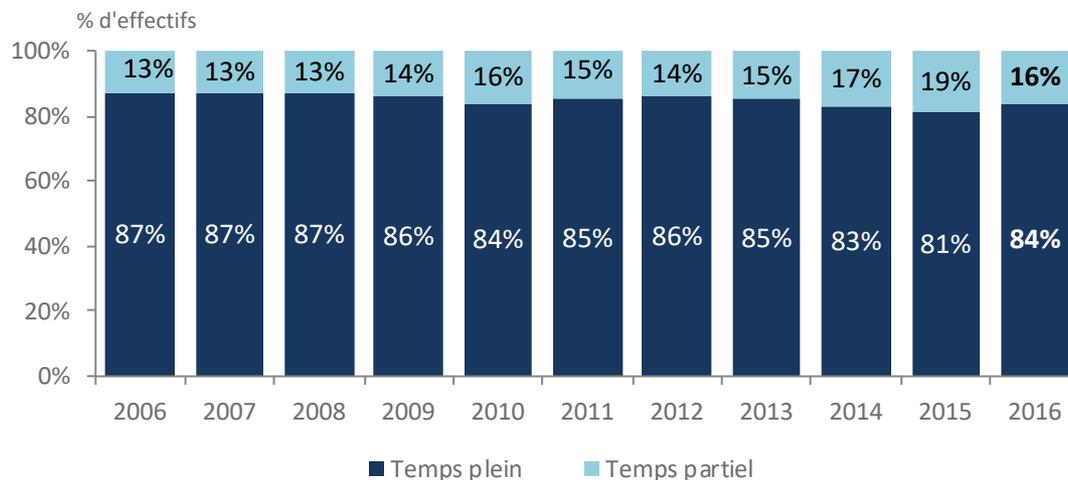
L'essentiel des salariés (84 %) présents fin 2016 occupe un poste à temps plein.

Répartition des effectifs salariés
selon la durée des contrats



Source I+C

Rappel des répartitions de 2006 à 2016



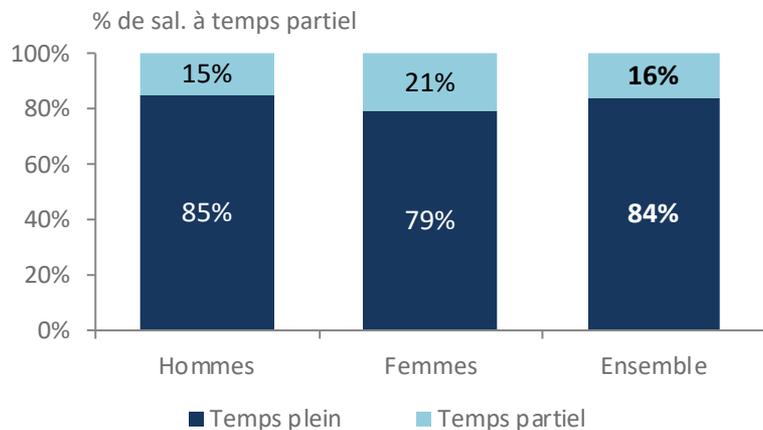
Source I+C



II : La structure des effectifs salariés au 31.12.16

7. Détail des effectifs selon la durée des contrats

Détail selon le sexe des salariés



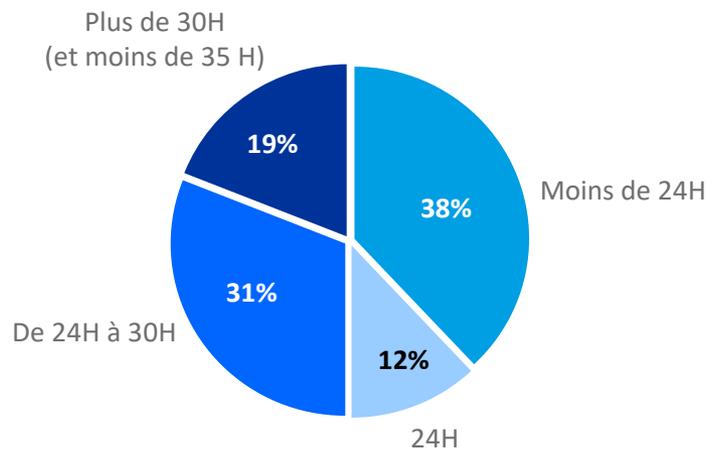
Source I+C

Détail par taille d'entreprises

Strates d'effectifs salariés	Temps plein	Temps partiel	Ensemble
500 salariés et plus	89 %	11 %	100 %
100 à 499 salariés	88 %	12 %	100 %
20 à 99 salariés	68 %	32 %	100 %
1 à 19 salariés	81 %	19 %	100 %
Ensemble	84 %	16 %	100 %

Source I+C

Répartition des salariés à temps partiel selon la durée de travail hebdomadaire



Source I+C



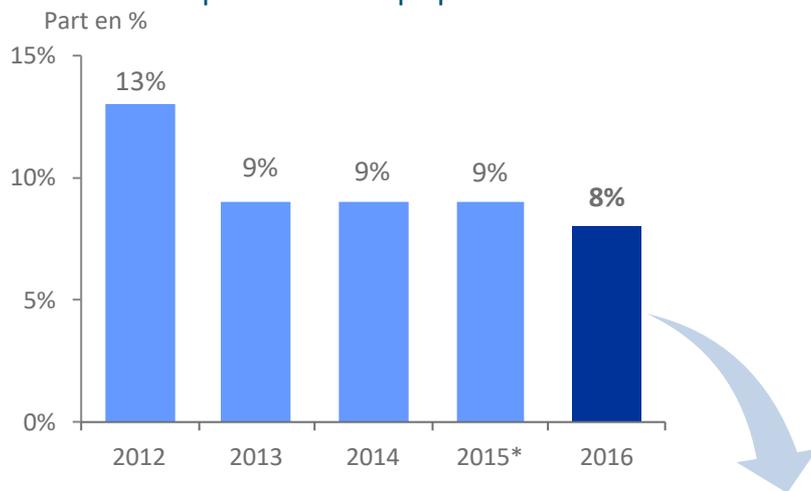
II : La structure des effectifs salariés au 31.12.16

7. Détail des effectifs selon la durée des contrats

Les salariés de moins de 26 ans représentent désormais 8 % des temps partiels. Ainsi, 15 % des jeunes salariés sont à temps partiel, soit un taux proche de celui observé pour l'ensemble des salariés (16 %).

La part des salariés de 50 ans et plus parmi les temps partiels s'établit à nouveau à 13 % en 2016. Ainsi, 10 % des seniors sont à temps partiel, contre 16 % toutes strates d'âge confondues.

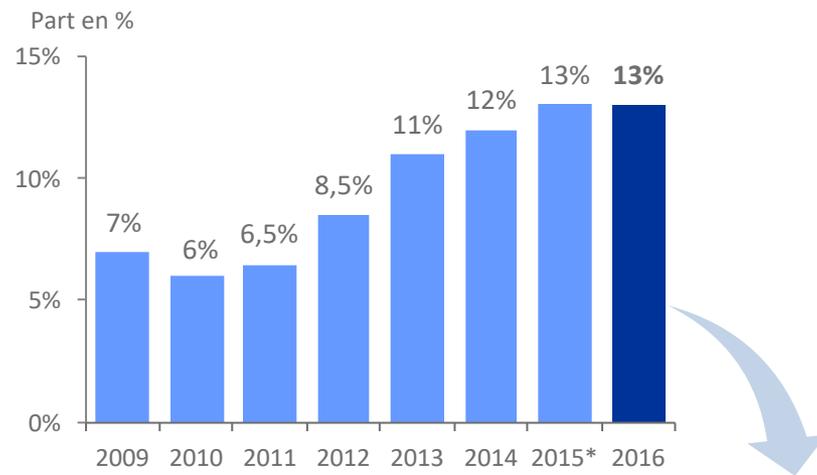
Part des salariés âgés de moins de 26 ans
parmi les temps partiels



Ce qui correspond à **15 %** des salariés de moins de 26 ans
(**18 % en 2015**)

Source I+C

Part des salariés âgés de 50 ans et plus
parmi les temps partiels



Ce qui correspond à **10 %** des salariés âgés de 50 ans et plus
(**13 % en 2015**)

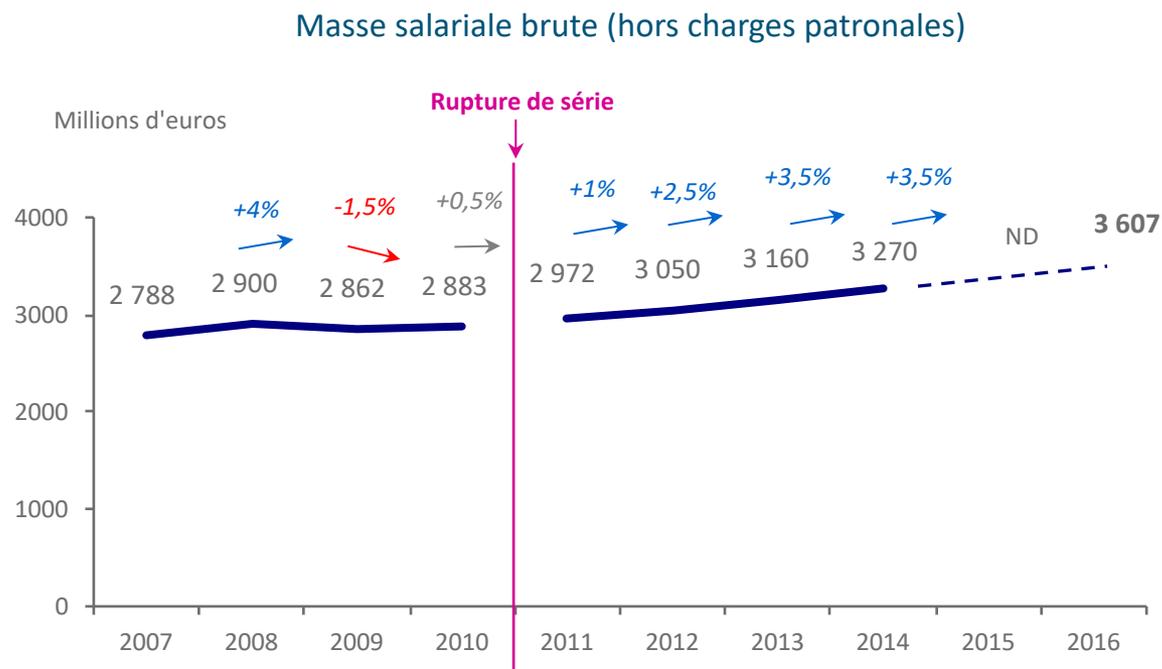
Source I+C

* Donnée basée sur l'échantillon répondant

III : Les rémunérations

1. Masse salariale et charges patronales

a. Masse salariale 2016



Source I+C

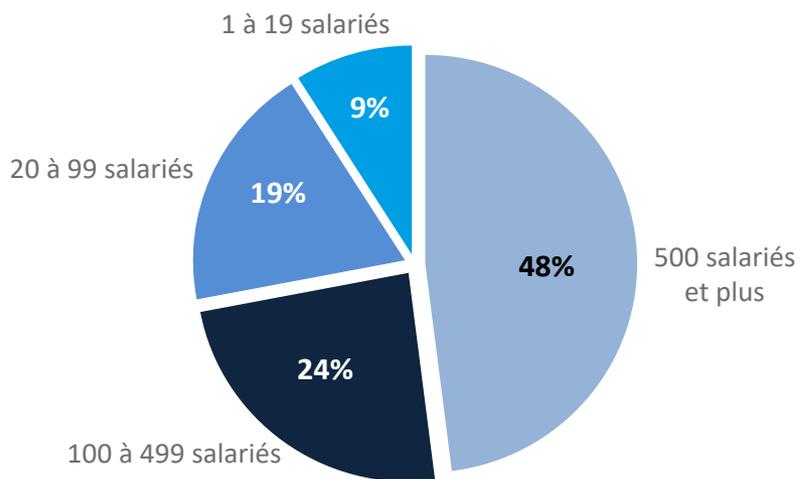
NB : Conséquence de la très faible participation des entreprises de plus de 500 salariés lors de la précédente enquête : la masse salariale brute n'a pas pu être estimée pour l'année 2015

III : Les rémunérations

1. Masse salariale et charges patronales

b. Répartition de la masse salariale selon les principales catégories professionnelles

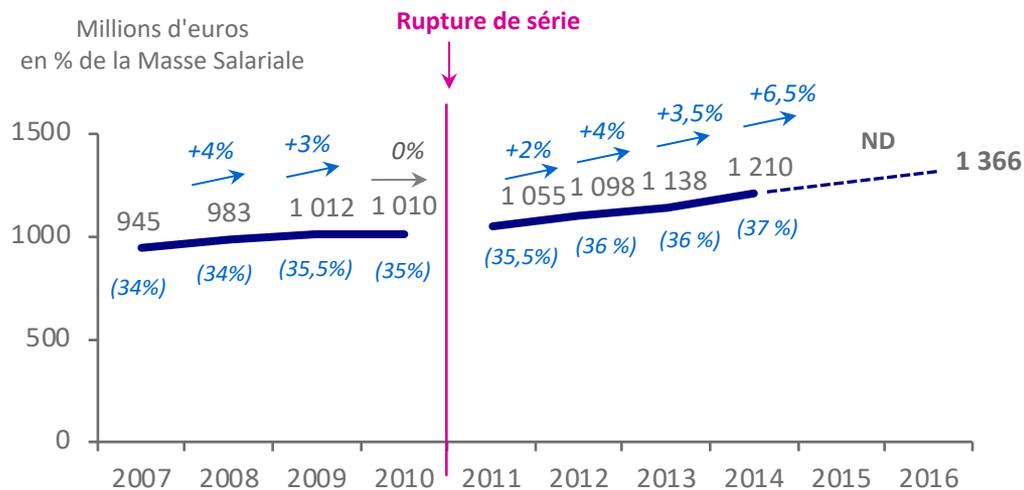
Répartition de la masse salariale selon les principales catégories professionnelles



Source I+C

c. Charges patronales

Evolution du montant des charges patronales



Source I+C

NB : Conséquence de la très faible participation des entreprises de plus de 500 salariés lors de la précédente enquête : la masse salariale brute n'a pas pu être estimée pour l'année 2015



III : Les rémunérations

2. Rémunérations

a. Salaires mensuels bruts, y compris les primes soumises à charges sociales (hors panier), des salariés en CDI présents à temps plein

■ Agents d'exploitation

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*	2016
Coefficient 120	1 400	1 450	1 500	1 500	1 570	1 600	1 610	1 630	1 660	1 480	1 670
Coefficient 130	1 450	1 500	1 550	1 550	1 610	1 650	1 670	1 670	1 700	1 490	1 710
Coefficient 140	1 475	1 525	1 600	1 605	1 650	1 680	1 700	1 760	1 750	1 550	1 750
Coefficient 150	1 600	1 650	1 725	1 725	1 710	1 750	1 790	1 830	1 900	1 620	1 900

Source I+C

■ Agents de maîtrise et cadres

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*	2016
Agents de maîtrise	2 050	2 200	2 250	2 250	2 300	2 350	2 300	2 360	2 400	1 970	2 410
Cadres	3 350	3 400	3 600	3 750	4 000	3 900	3 800	3 820	4 640	2 880	4 410

Source I+C

* NB : Conséquence de la très faible participation des entreprises de plus de 500 salariés lors de la précédente enquête : les salaires moyens en 2015 ne peuvent pas être comparés à ceux affichés les années précédentes.

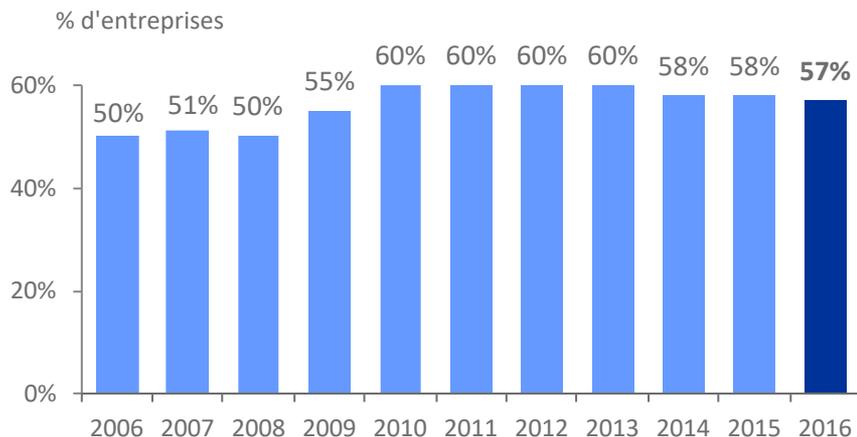


III : Les rémunérations

2. Rémunérations

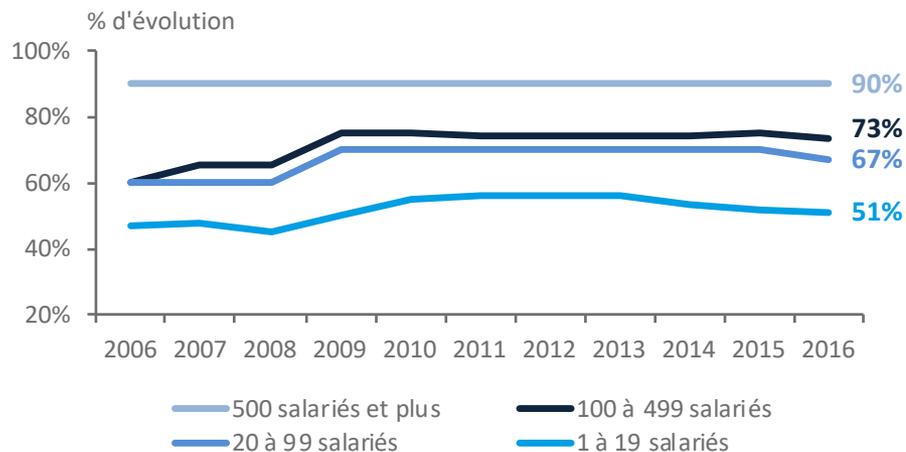
b. Rémunérations des astreintes

Pourcentage d'entreprises qui rémunèrent les astreintes



Source I+C

Détail par taille d'entreprises



Source I+C

Modes de rémunérations des astreintes (% d'entreprises)

Indemnité forfaitaire mensuelle	33 %
Indemnité forfaitaire par période d'astreintes	57 %
Rémunération totale ou partielle des heures d'astreinte en % des heures de travail effectifs	21 %
Ensemble	110 %

Source I+C

En 2016, une large majorité d'entreprises (57 %) rémunèrent les astreintes.

Ce taux est nettement plus élevé au sein des plus grandes structures.

Dans la majorité des cas (57 %), la rémunération des astreintes relève d'une indemnité forfaitaire par période d'astreintes.



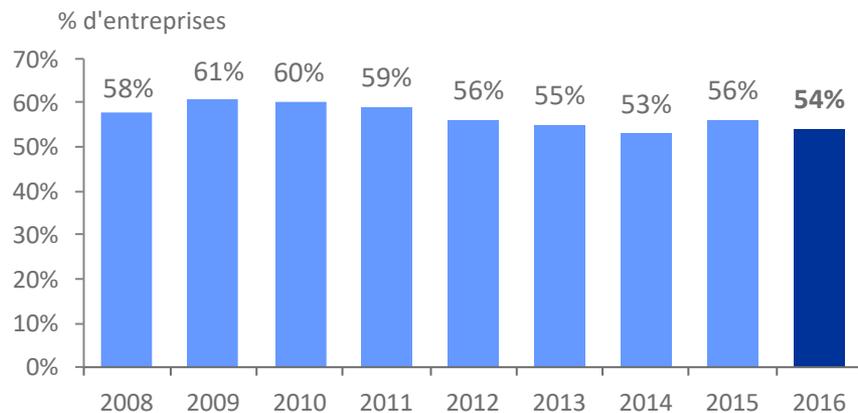
III : Les rémunérations

2. Rémunérations

c. Indemnisation pour l'entretien des tenues

Plus de la moitié des entreprises (54 %) indemnisent leurs salariés pour l'entretien des tenues.
Ce indicateur reste franchement plus élevé pour les sociétés de grande taille.

Pourcentage d'entreprises versant une indemnisation
pour l'entretien des tenues



Source I+C

Détail par taille d'entreprises

	% d'entreprises
500 salariés et plus	73 %
100 à 499 salariés	52 %
20 à 99 salariés	50 %
1 à 19 salariés	55 %
Ensemble	54 %

Source I+C



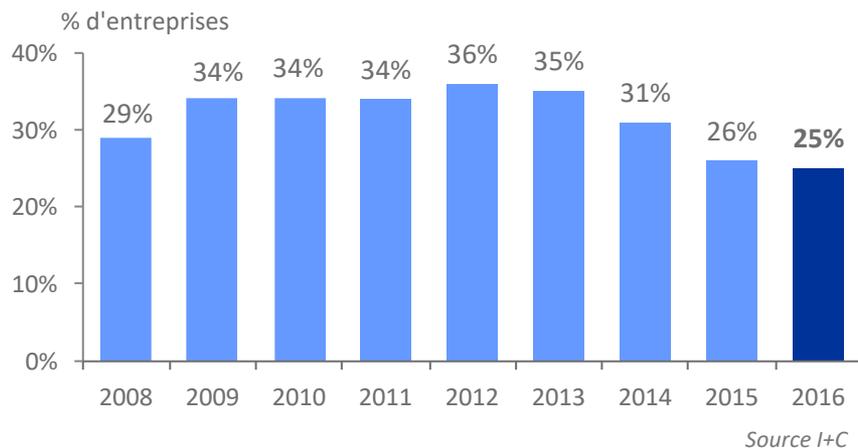
IV : Les conditions de travail

1. Accords d'aménagement et/ou de réduction du temps de travail

Comme en 2015, un quart des entreprises dispose d'un accord d'aménagement et/ou de réduction du temps de travail en 2016. Cet indicateur était sensiblement plus important sur l'intervalle 2009-2013 (supérieur à un tiers). Il s'agit essentiellement d'accords d'annualisation.

La part des entreprises ayant signé un accord reste liée à la taille des sociétés.

Pourcentage d'entreprises ayant un accord d'aménagement et/ou de réduction du temps de travail



Détail par taille d'entreprises

	% d'entreprises
500 salariés et plus	92 %
100 à 499 salariés	76 %
20 à 99 salariés	29 %
1 à 19 salariés	18 %
Ensemble	25 %

Source I+C

Accords mis en place*



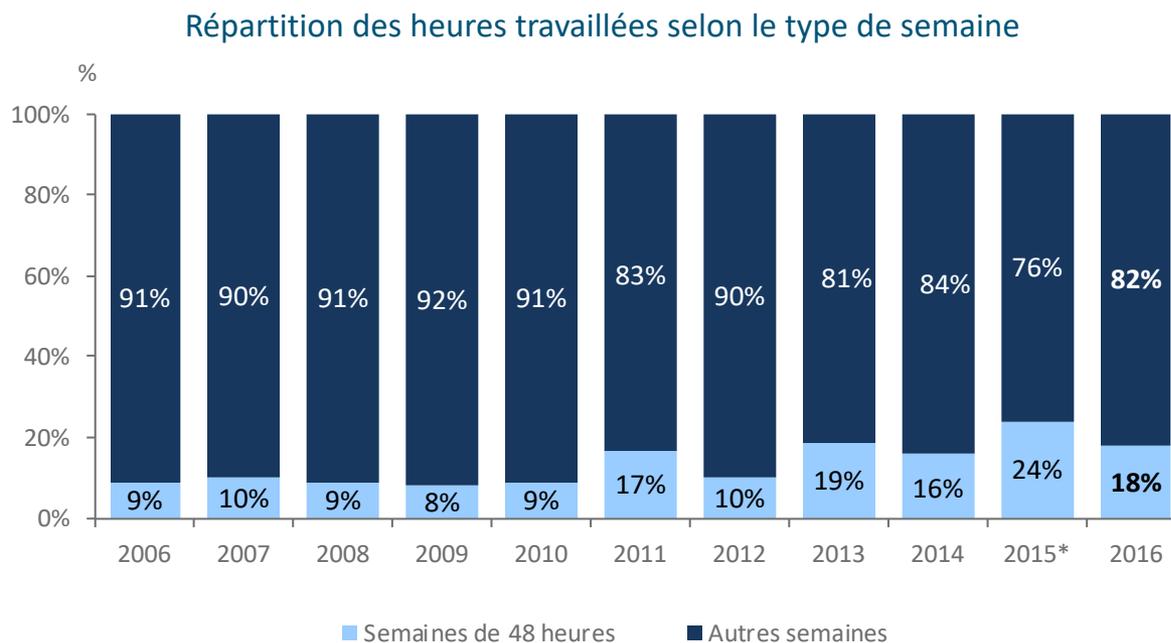
* Donnée basée sur l'échantillon répondant



IV : Les conditions de travail

2. Répartition des heures travaillées selon le type de semaine

La part des heures travaillées en semaine de 48 heures diminue en 2016. Elle s'avère alors très nettement inférieure à la part des heures travaillées pour les autres semaines.



Source I+C

* Pour entreprises de plus 500 salariés : répartition reprise de l'année 2014



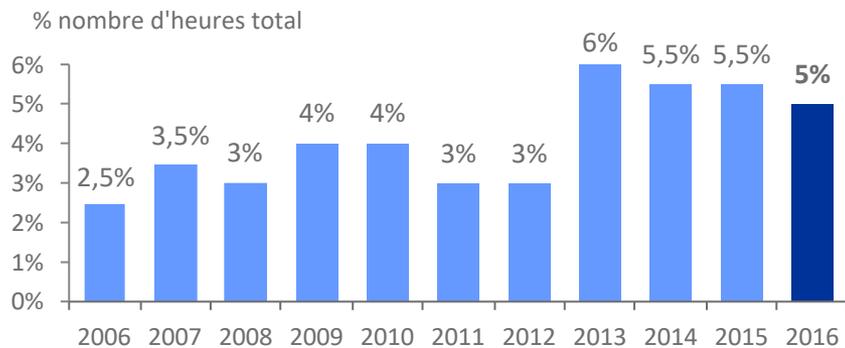
IV : Les conditions de travail

3. Heures supplémentaires et heures de nuit

La part des heures supplémentaires dans le nombre total d'heures se réduit légèrement en 2016, pour s'établir à 5 %. Cet indicateur demeure plus contenu au sein des plus grandes entreprises.

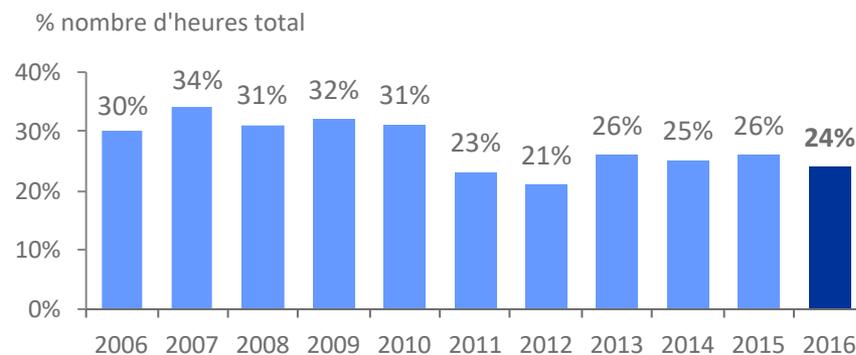
La part des heures de nuit (21H00 - 6H00) dans le nombre d'heures total fléchit également pour atteindre 24 % en 2016.

Part des heures supplémentaires
dans le nombre d'heures total



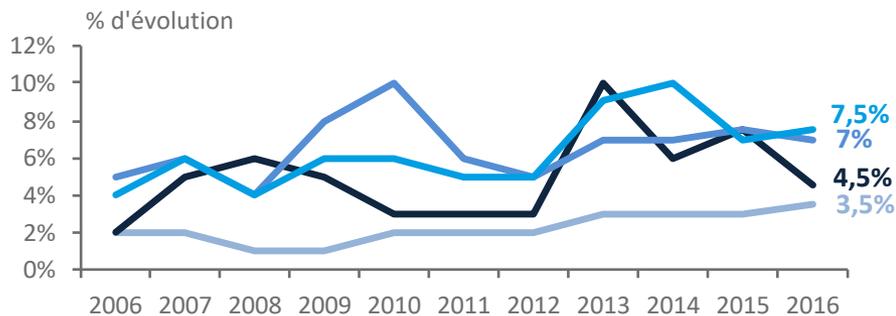
Source I+C

Part des heures de nuit (21H00 – 6H00)
dans le nombre d'heures total



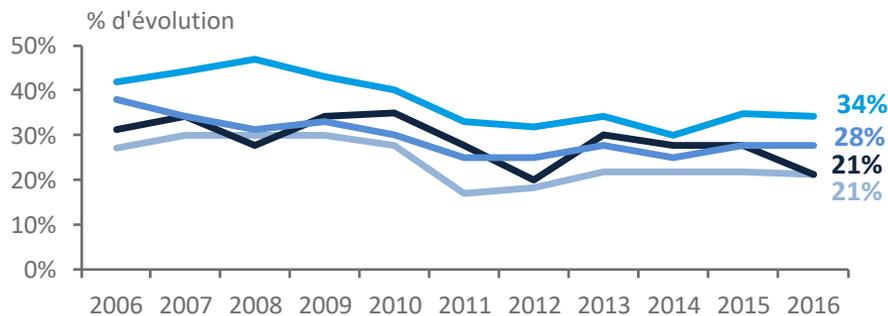
Source I+C

Détail par taille d'entreprises



Source I+C

Détail par taille d'entreprises



Source I+C



IV : Les conditions de travail

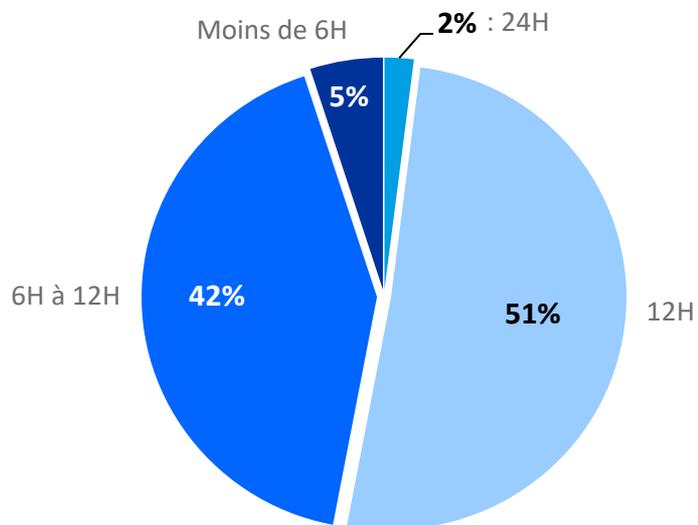
4. Durée des vacances

a. Vacances



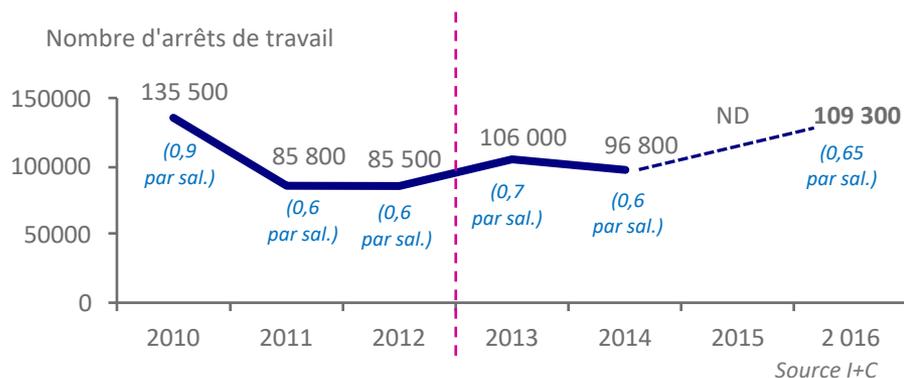
Compte tenu du faible taux de participation à cette question, cet indicateur est donné à titre indicatif

Répartition des effectifs selon la durée des vacances

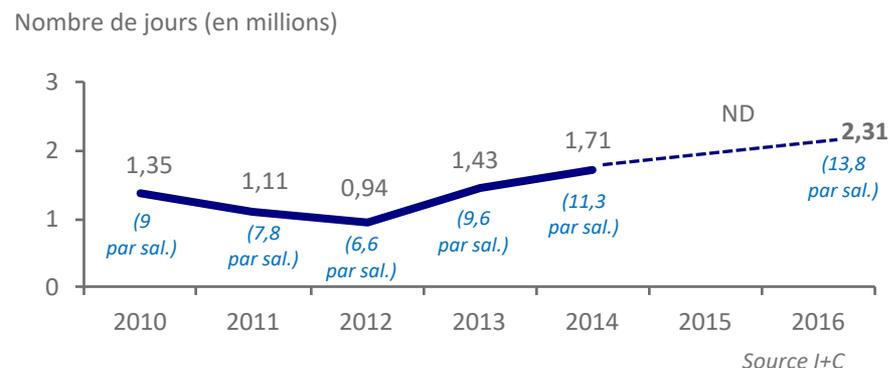


V : L'absentéisme

Nombre d'arrêts de travail*



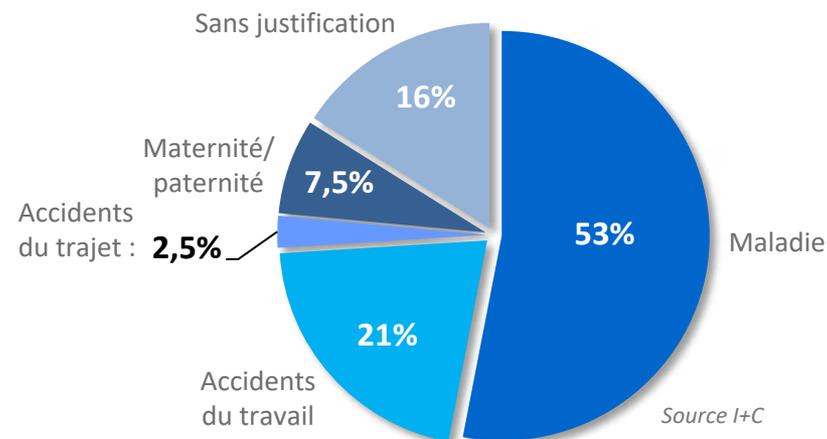
Nombre total de jours d'absences*



Nombre de jours moyen d'absences* par arrêt



Répartition des jours d'absence selon les motifs*



* Pour cet indicateur : les salariés de la sûreté aérienne et aéroportuaire sont pris en compte à partir de 2013

NB : Conséquence de la très faible participation des entreprises de plus de 500 salariés lors de la précédente enquête : les indicateurs d'absentéisme n'ont pas pu être estimés pour l'année 2015.

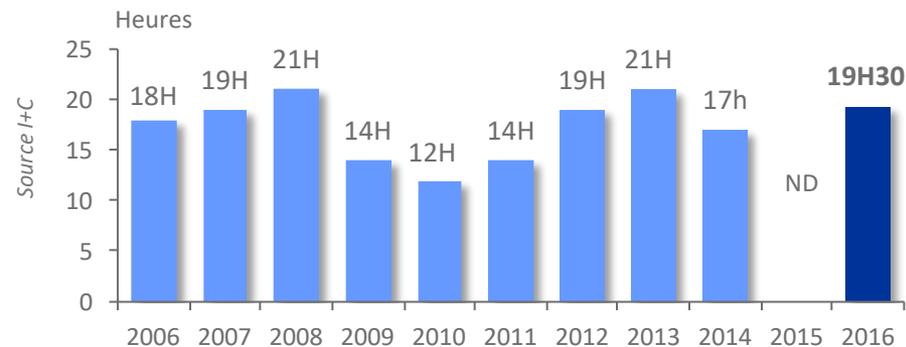
VI : La formation professionnelle

1. Le plan de formation

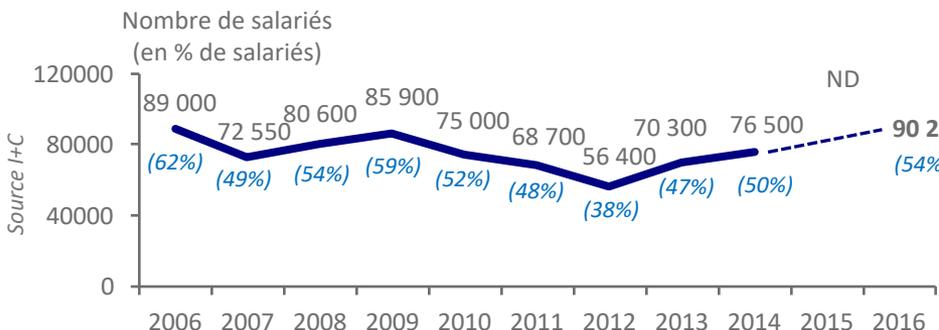
Evolution des dépenses au titre du plan de formation
(hors alternance et C.I.F.)



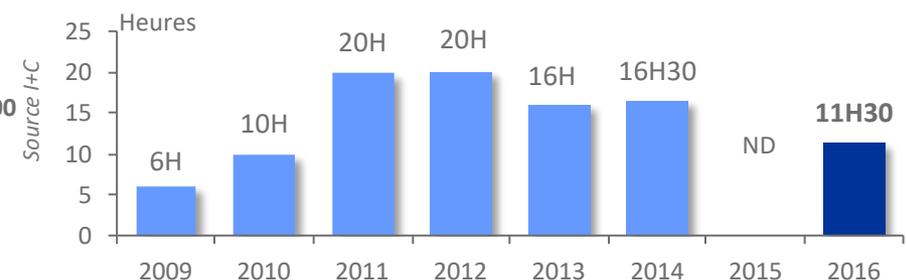
Evolution de la durée moyenne des formations
(en nombre d'heures par salarié)



Evolution des effectifs salariés concernés



Durée moyenne de formation pour les salariés
âgés de plus de 45 ans



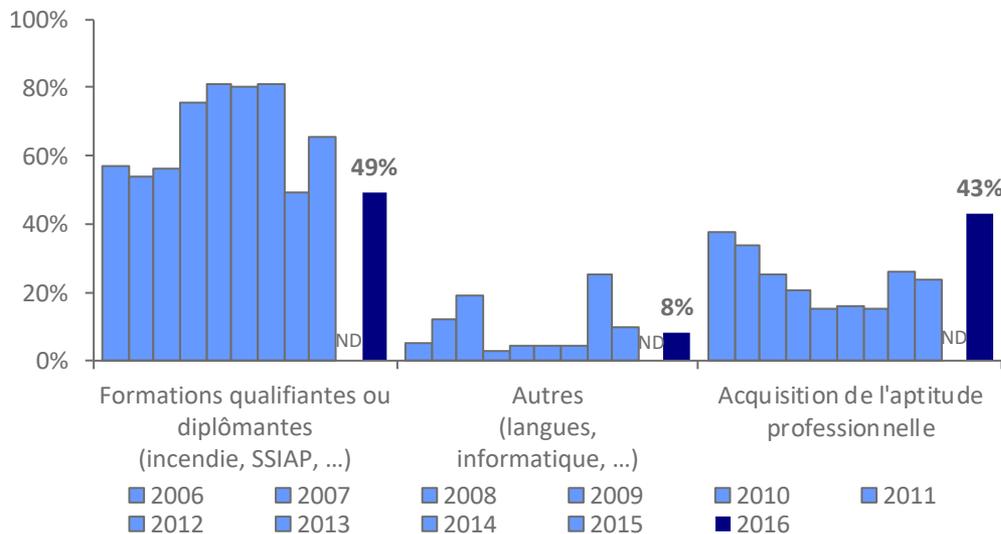
NB : Conséquence de la très faible participation des entreprises de plus de 500 salariés lors de la précédente enquête : les indicateurs de la formation professionnelle n'ont pas pu être estimés pour l'année 2015.



VI : La formation professionnelle

1. Le plan de formation

Répartition des dépenses de formation



Source I+C

2. POE

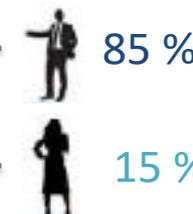
Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

Source OPCALIA

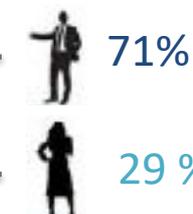
1 711 bénéficiaires ayant terminé leur formation en 2016



dont : **953** POE individuelle (56 %)



758 POE collective (44 %)

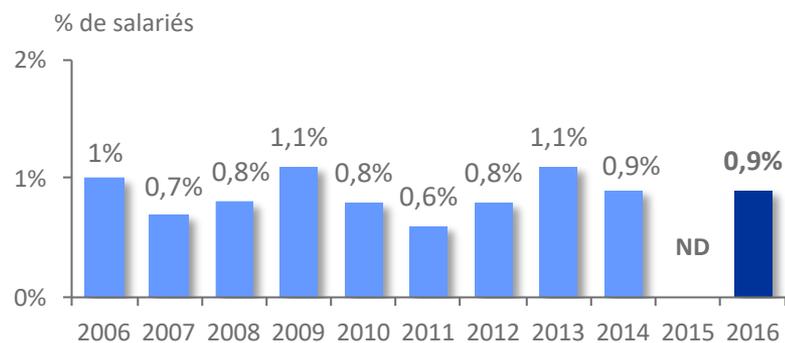




VI : La formation professionnelle

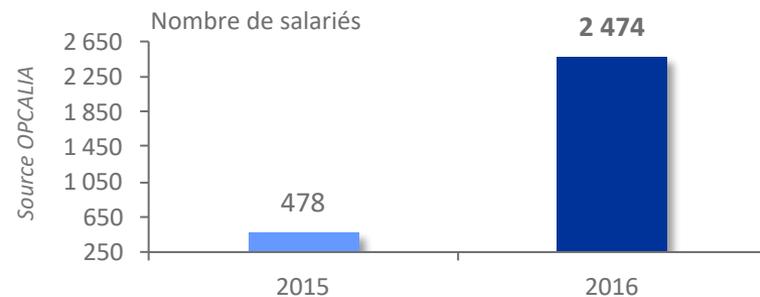
3. Les CIF, CPF, contrats et périodes de professionnalisation

Effectifs salariés concernés
par le Congé Individuel de Formation (CIF)
(% des effectifs de la profession)

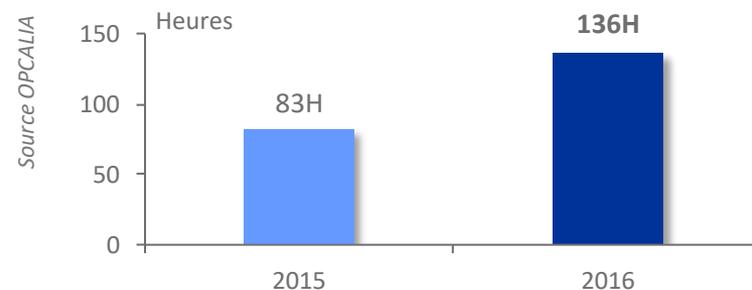


Source I+C

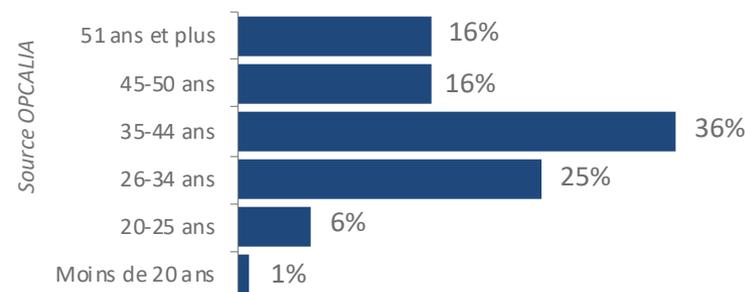
Nombre de salariés concernés
par le CPF (*remplacement du DIF*)



Durée moyenne des CPF



Répartition des bénéficiaires par âge

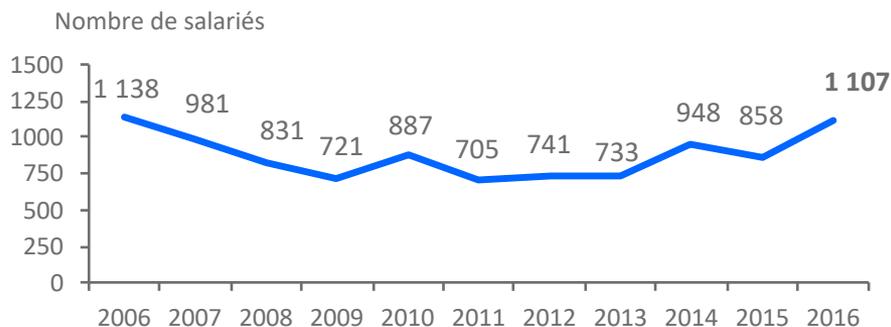




VI : La formation professionnelle

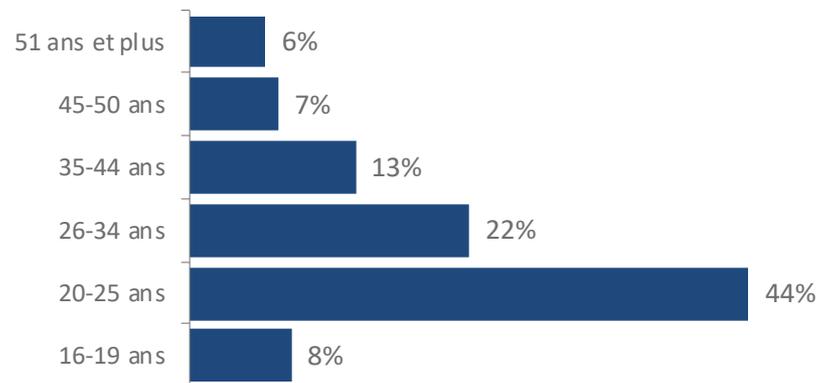
3. Les CIF, CPF, contrats et périodes de professionnalisation

Nombre de salariés concernés
par le contrat de professionnalisation



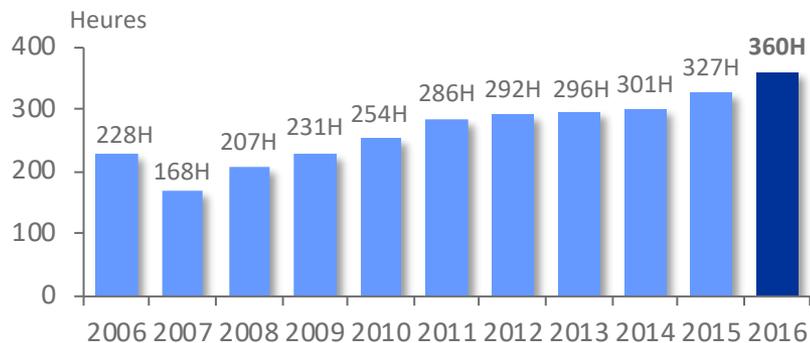
Source OPCALIA

Répartition des bénéficiaires par âge



Source OPCALIA

Durée moyenne des contrats de professionnalisation



Source OPCALIA

Le nombre de contrats de professionnalisation réalisés progresse sensiblement en 2016 : 1 107, soit 29 % de plus qu'en 2015.

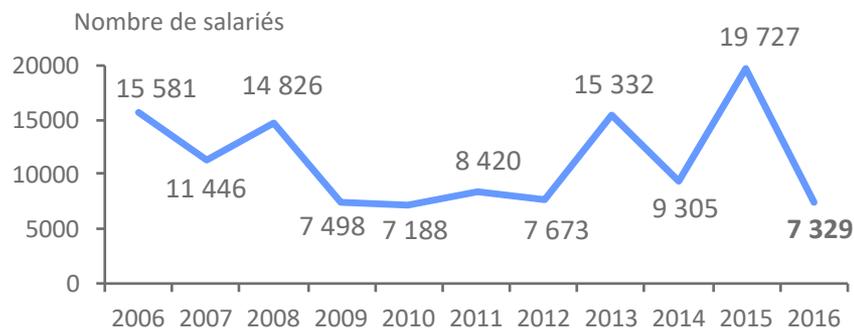
En parallèle, la durée moyenne des contrats de professionnalisation continue d'augmenter.



VI : La formation professionnelle

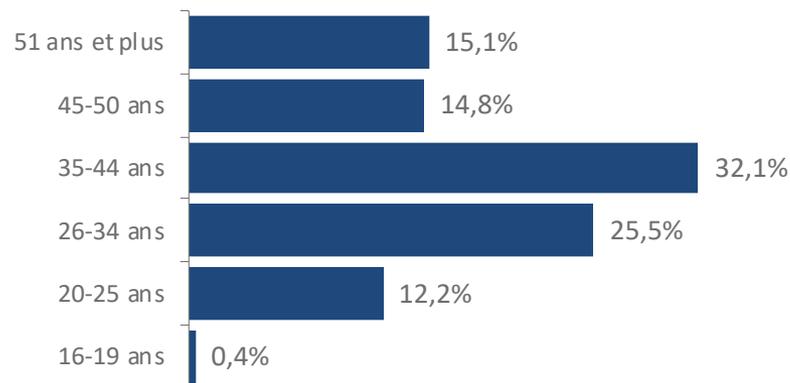
3. Les CIF, CPF, contrats et périodes de professionnalisation

Nombre de salariés concernés
par les périodes de professionnalisation



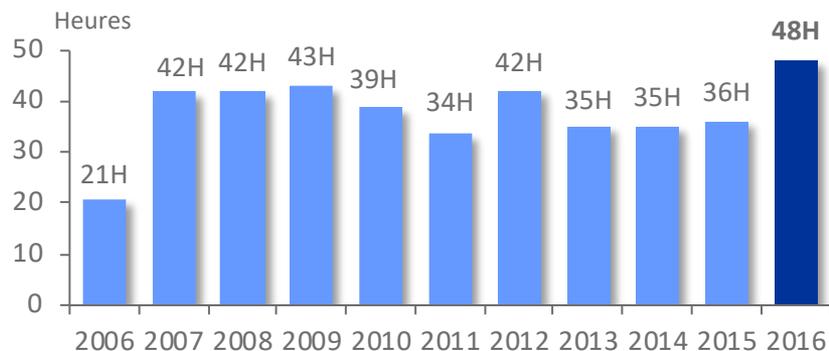
Source OPCALIA

Répartition des bénéficiaires par âge



Source OPCALIA

Durée moyenne des périodes de professionnalisation



Source OPCALIA

Le nombre de salariés concernés par des périodes de professionnalisation, très important en 2015, s'est fortement réduit en 2016 : 7 329 salariés, soit un nombre divisé par environ 2,5 à un an d'intervalle.

En revanche, la durée moyenne des périodes de professionnalisation a franchement augmenté pour atteindre 48 heures en 2016.



VII : Evolution de carrière

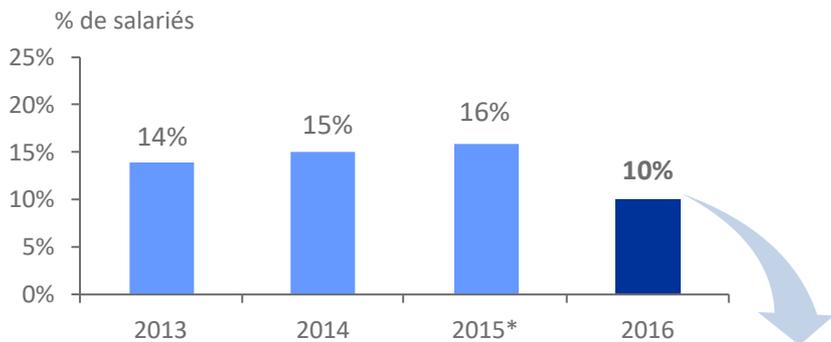
1. Promotion

En 2016, toujours 4 % des salariés ont été promus dans une catégorie supérieure.

Ces promotions sont un peu plus fréquemment attribuées aux jeunes salariés : 4,5 % pour les moins de 26 ans contre 3 % pour les salariés de 45 ans et plus.

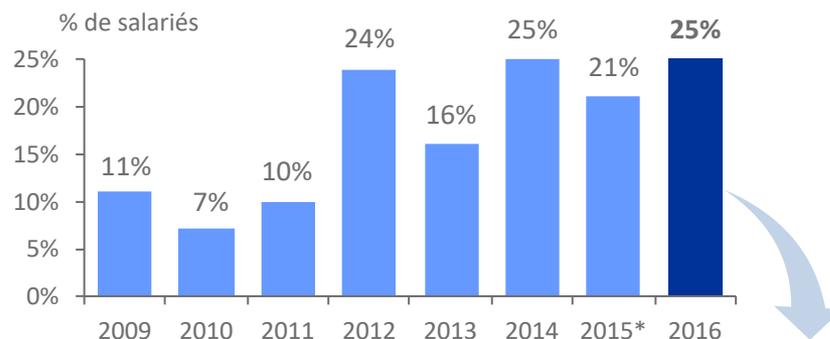


Part des salariés âgés de moins de 26 ans parmi les salariés promus



Ce qui correspond à **4,5 %** de l'ensemble des salariés âgés de moins de 26 ans

Part des salariés âgés de 45 ans et plus parmi les salariés promus



Ce qui correspond à **3 %** de l'ensemble des salariés âgés de 45 ans et plus



VII : Evolution de carrière

2. Bilan de compétences

Le nombre de bilans de compétences se renforce quelque peu en 2016 mais reste néanmoins marginal : 0,7 % des salariés.

Effectif salarié ayant réalisé un bilan de compétences
(en faveur des salariés de 50 ans et plus)



Source I+C

* Donnée basée sur l'échantillon répondant



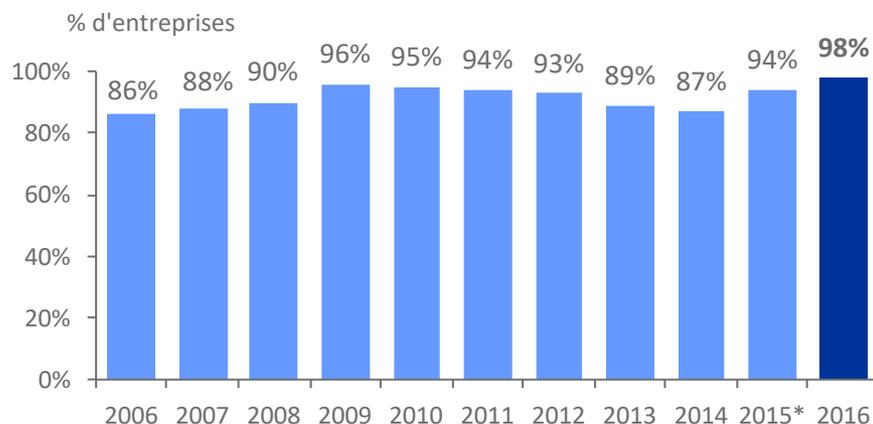
VIII : La protection sociale et le régime de prévoyance

1. Régime de prévoyance

La proportion d'entreprises de la profession proposant un régime de prévoyance se rapproche du maximum en 2016 : 98 % des entreprises sont concernées.

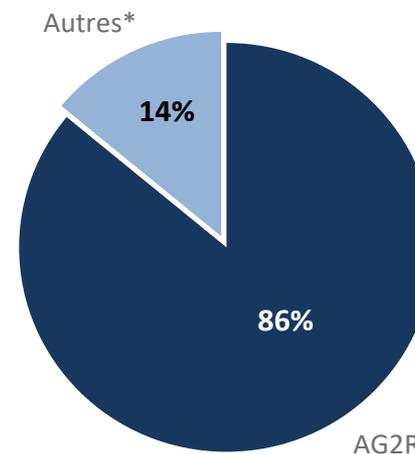
L'AG2R maintient sa position avec 86 % des entreprises.

Entreprises proposant un régime de prévoyance



Source I+C

Régimes de prévoyance proposés



Source I+C

* Pour entreprises de plus 500 salariés : donnée reprise de l'année 2014

** AXA, APRIL, MALAKOFF MEDERIC, AREAS, GAN, UNIPREVOYANCE,...

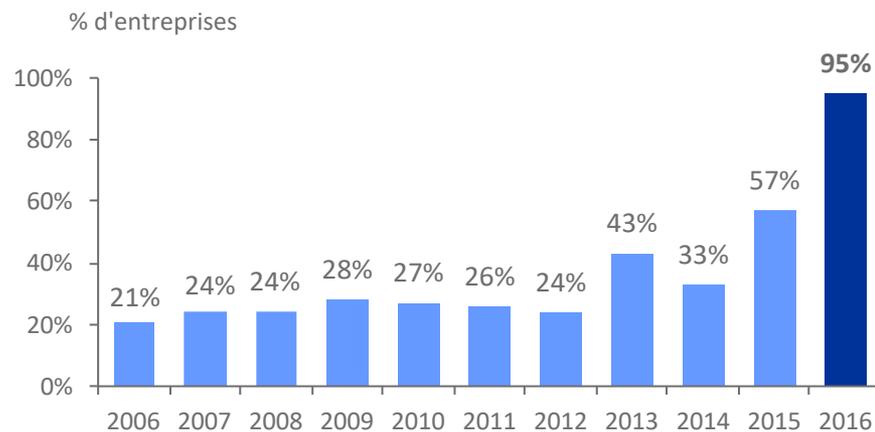


VIII : La protection sociale et le régime de prévoyance

2. Régime de couverture des frais de santé

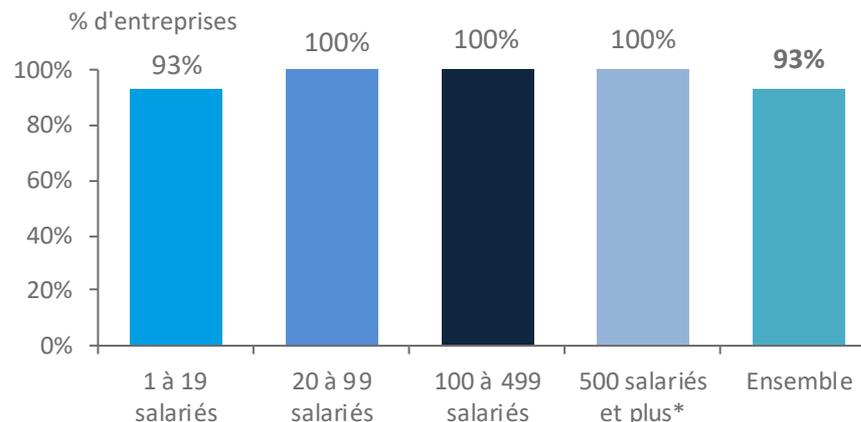
Plus de neuf entreprises sur dix proposent désormais un régime de couverture des frais de santé.

Entreprises proposant un régime
de couverture des frais de santé



Source I+C

Détail selon la taille des entreprises



Source I+C

* Donnée reprise de l'année 2014

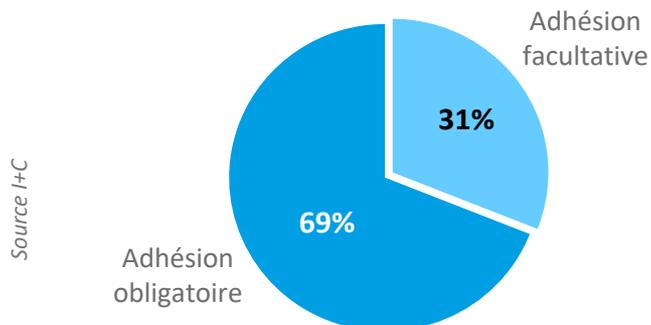
VIII : La protection sociale et le régime de prévoyance

2. Régime de couverture des frais de santé

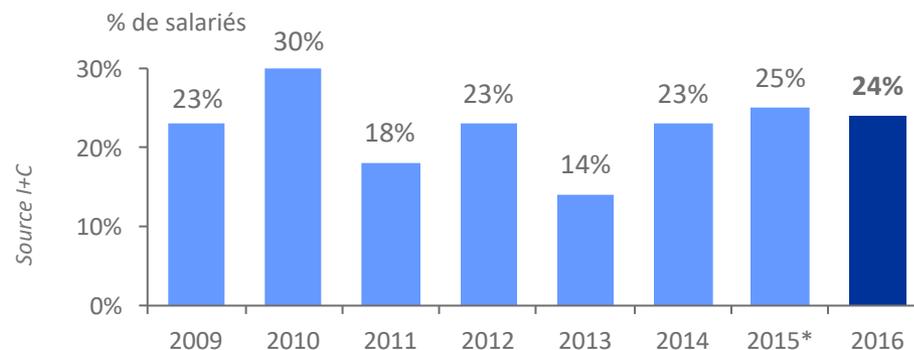
En 2016, l'adhésion à ce régime de couverture des frais de santé est obligatoire dans les deux tiers des cas. Dans la majorité des entreprises, le régime prévoit une couverture familiale optionnelle.

La prise en charge de la cotisation de ce régime provient toujours autant des employeurs que des salariés.

Type d'adhésion proposé pour le régime de couverture des frais de santé

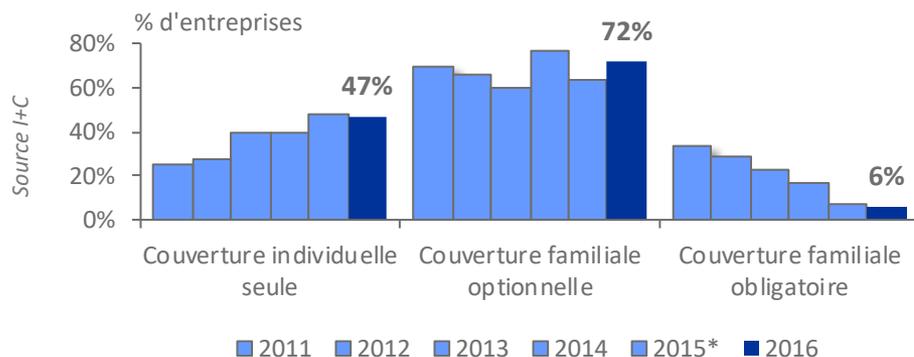


Entreprises demandant une ancienneté minimum pour bénéficier de ce régime de couverture des frais de santé



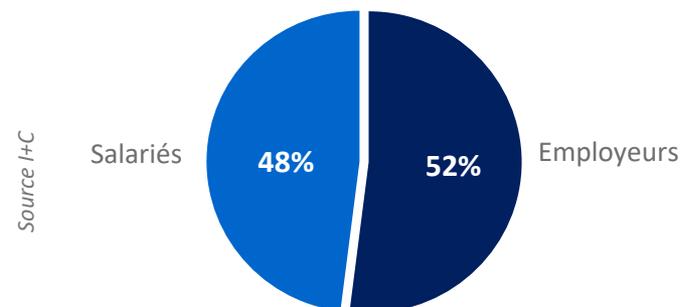
* Pour entreprises de plus 500 salariés : donnée reprise de l'année 2014

Type de couverture des frais de santé proposé



* Donnée basée sur l'échantillon répondant

Répartition de la prise en charge de la cotisation du régime de couverture des frais de santé



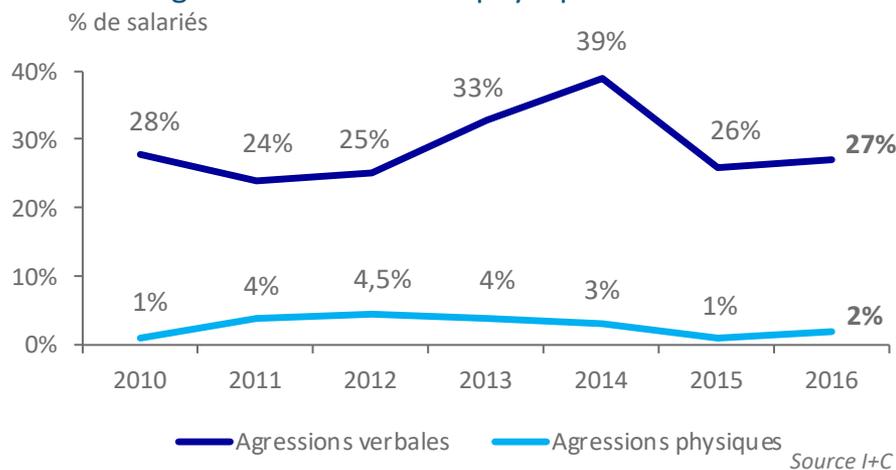
IX : Agressions

Au cours de l'année 2016, un peu plus d'un quart des salariés présents en fin d'année ont été victimes d'agressions verbales et 2 % d'agressions physiques, soit des taux assez comparables à ceux enregistrés en 2015.

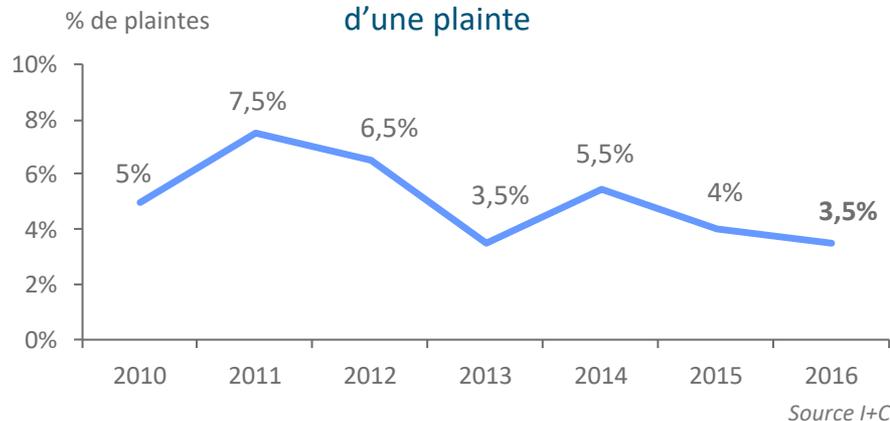
Seules 3,5 % de ces agressions ont fait l'objet d'une plainte.

Nettement plus fréquentes dans les petites entreprises, les agressions y sont pourtant plus rarement suivies d'une plainte.

Agressions verbales et physiques déclarées



Nombre d'agressions qui ont fait l'objet d'une plainte



Détail selon la taille des entreprises (% de salariés présents au 31 décembre 2016)

Strates d'effectifs salariés	Agressions verbales	Agressions physiques
500 salariés et plus	0,5 %	0,5 %
100 à 499 salariés	15 %	1 %
20 à 99 salariés	47 %	1 %
1 à 19 salariés	146 %	14 %
Ensemble	27 %	2 %

Source I+C

Détail des agressions ayant fait l'objet d'une plainte selon la taille des entreprises

Strates d'effectifs salariés	% de plaintes
500 salariés et plus	16 %
100 à 499 salariés	3 %
20 à 99 salariés	2 %
1 à 19 salariés	5 %
Ensemble	3,5 %

Source I+C



Les chiffres qui comptent