

► Répondre aux besoins en compétences et en formation d'un secteur en « perpétuelles mutations »

Au travers de ce COT¹, les signataires s'entendent à proposer une offre de formation la plus adaptée aux besoins actuels et à venir ainsi qu'à élaborer des plans d'actions visant à mieux faire connaître les métiers et les perspectives d'emplois du secteur.

DIAGNOSTIC PARTAGÉ

Forces et opportunités

- **Secteur créateur d'emploi** et offrant de nombreuses opportunités d'évolution ;
- Secteur **dynamique** : augmentation de 65% du chiffre d'affaires en 10 ans ;
- Emplois stables (**84,1% de CDI**) ;
- Externalisation des activités de nettoyage ;
- Secteur pouvant être un **tremplin pour certains publics** (jeunes, mobiliser les ML pour les réunions du COT, ...) ;
- **Évolution des métiers** vers plus de technicités et de connaissances spécifiques (utilisations de produits bio, réflexes éco-gestes, développement durable).

Faiblesses et menaces

- Main-d'œuvre **peu qualifiée** ;
- **Problèmes de recrutements** extrêmement marqués (secteur faiblement attractif, phénomène multi-employeurs) ;
- **62% des nettoyeurs du secteur sont en temps partiel** (17,7% toutes professions confondues) ;
- Environnement qui connaît une **baisse continue des prix** avec une révision correspondante.

ENJEUX

- **Disposer d'une observation partagée des besoins en compétences** des entreprises et des territoires pour anticiper l'évolution des métiers ;
- **Répondre aux besoins en recrutement** des entreprises via une **meilleure connaissance des métiers** de la propreté et le développement de leur attractivité ;
- **Proposer une offre de formation professionnelle répondant aux besoins en compétences actuels et futurs des entreprises du secteur** : d'où la nécessité d'accompagner les futurs actifs dans leur insertion professionnelle pour répondre aux besoins des employeurs, ainsi que la montée en compétences des actifs occupés (notamment dans le cadre de la transition numérique et le développement durable).

¹ Contrat d'Objectifs Territorial : outil de concertation et de contractualisation entre l'État, la Région et les organisations professionnelles représentatives d'un secteur sur les questions relatives à l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi. Il représente la déclinaison sectorielle du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) - Performance Grand Est.

PLAN D' ACTIONS

PRIORITÉ 1 : DIAGNOSTIC ET PROSPECTIVE OBSERVER POUR DÉCIDER.

Observer le secteur et mener une démarche prospective en matière d'emploi et de formation

- ▶ **Créer des habitudes régionales d'observation** : production d'analyses par famille de métier (voire par métier) et par territoire pour une exploitation fine ;
- ▶ **Produire régulièrement un tableau de bord régional synthétique des données** emploi - compétences - formation ;
- ▶ **Observer l'évolution des formations** du secteur ;
- ▶ **Conduire des études ponctuelles sur des sujets particuliers** (sondage sur les apprenants, par exemple) ;
- ▶ **Observer de manière prospective les tendances sur les marchés du secteur** (évolutions techniques,...)

PRIORITÉ 2 : PROMOTION DES MÉTIERS CONSEILLER ET INFORMER

Rendre lisibles les ressources des branches professionnelles

- ▶ **Donner plus de visibilité aux ressources et aux outils** des branches et les promouvoir au sein du hub de l'orientation et la boîte à outils Orient'est à destination des 920 établissements scolaires ;
- ▶ **Intégrer les manifestations des branches** du Grand Est pour alimenter l'agenda de l'orientation de la Région ;
- ▶ **Identifier, partager et valoriser les outils numériques innovants** utilisés par les branches et les partenaires ;
- ▶ **Favoriser la participation du secteur aux Olympiades des Métiers.**

Être acteur et partenaire de la mise en œuvre de la nouvelle compétence information métiers et formations par la Région

- ▶ **Organiser l'information sur les métiers** auprès des élèves, des étudiants, et des apprentis, notamment dans les établissements scolaires, les universités et les organismes de formation
- ▶ Toucher le public des **décrocheurs** (dont les décrocheurs de l'université) ;
- ▶ **Veiller à la promotion des métiers du secteur auprès du public en situation de handicap.**

Promouvoir la mixité des métiers

- ▶ **Favoriser la mixité femmes-hommes**, notamment sur le secteur de lavage de vitres ;
- ▶ **Attirer les publics masculins** dans les métiers de la Propreté.

Élaborer des parcours de découverte dynamiques et innovants pour sensibiliser les jeunes sur les réalités des métiers

- ▶ **Amener les partenaires à travailler ensemble sur la réalisation d'un outillage sur la promotion des métiers** (infographies interactives, vidéos métiers innovantes, séquences pédagogiques).

Sensibiliser les professionnels aux métiers de la propreté

- ▶ **Sensibiliser, former et informer** les professionnels de l'orientation sur les métiers du secteur (actions de professionnalisation,...)

Découvrir les métiers et faciliter l'accès dans l'entreprise

- ▶ **Encourager les découvertes des métiers au sein des entreprises** pour une meilleure appropriation des réalités professionnelles ;
- ▶ **Faciliter l'accueil des stagiaires** par l'immersion en entreprise ;
- ▶ **Sensibiliser les publics aux réalités du monde de la propreté** (conditions d'exercice des métiers).

PRIORITÉ 3 : FORMATIONS PROFESSIONNELLES

Cartographier, analyser et orienter l'offre de formation professionnelle, initiale et continue annuellement

- ▶ **Cartographier l'offre de formation professionnelle** et l'analyser par voie, niveau et localisation ;
- ▶ **Avoir une connaissance partagée de l'offre de formation** par voie, par niveau et par financeur ;
- ▶ **Ajuster annuellement l'offre** sur la base de cette analyse ;
- ▶ **Améliorer l'identification des candidats et l'insertion professionnelle des formés.**

Accompagner l'évolution des métiers

- ▶ **Ajuster et développer les acquis de formation**, en lien avec l'évolution des métiers et des techniques ;
- ▶ **Examiner la modularisation de l'offre de formation**, sa compatibilité avec des métiers associés ou périphériques.

Améliorer le positionnement

- ▶ **Identifier et lever les freins à l'entrée en formation** (aides mobilisées et/ou à mobiliser par les partenaires) ;
- ▶ **Identifier, vérifier, valider le projet de formation** en lien avec les prescripteurs ;
- ▶ **Développer et sécuriser le parcours de formation** ;
- ▶ Renforcer l'étape de **consolidation du projet professionnel** dans le cadre d'actions dites « amont » ;
- ▶ **Valoriser les connaissances et savoirs faire** acquis antérieurement afin de développer des parcours de formations cohérents et d'approfondir les compétences des profils susceptibles d'intégrer le secteur ;
- ▶ **Identifier les compétences transverses** ;
- ▶ Mobiliser l'IAE et les EA.

Maintien et montée en compétences des actifs

- ▶ Articuler le Contrat d'Objectifs avec les futurs Accords de Développement des Emplois et des Compétences (ADEC) de la DIRECCTE ;
- ▶ **Accompagner le tissu économique à la consolidation** des emplois et compétences ;
- ▶ Consolider le parcours des salariés en Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) et des publics en reconversion professionnelle par de la formation adaptée ;
- ▶ **Rechercher la poly-compétence** par le développement de l'acquisition de compétences complémentaires attendue au sein des structures employeuses ;
- ▶ **Relancer la dynamique de la VAE** et sa promotion auprès des salariés pour les maintenir dans leurs emplois ;
- ▶ **Mutualiser, optimiser l'articulation des interventions** et les moyens pour y répondre ;
- ▶ **Essaimer les bonnes pratiques**, les expérimentations en matière de formation (modularisation, AFEST...).

CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR ²

Ce COT privilégie une approche métier, l'objectif étant de rendre compte de l'évolution des compétences et notamment de la profession spécifique de nettoyeur dans les catégories suivantes³:

- ▶ Nettoyage courant des bâtiments ;
- ▶ Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel ;
- ▶ Autres activités de nettoyage non classées ailleurs.

TISSU PRODUCTIF

- ▶ 3 106 établissements dont 70,9% sans salariés ;
- ▶ Près de 900 créations d'entreprises en 2018
- ▶ 42 770 salariés ;
- ▶ 26 357 exercent la profession spécifique de nettoyeur dont 68,7% dans le secteur propreté.

FORMATION (RENTRÉE 2018-2019)

- ▶ **202 lycéens** principalement sur le Bac pro hygiène, propreté et stérilisation ;
- ▶ **5 apprentis en CAP Agent de propreté et d'hygiène** ;
- ▶ **362 places de formation** financées par la Région grand Est en 2018 ;
- ▶ **2 531 actifs ont bénéficié d'une formation financée par l'OPCO AKTO en 2019.**

PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI (DEFM)

- ▶ 93 180 DEFM ;
- ▶ 98,3% sur les métiers du nettoyage de locaux

PROFIL DES ACTIFS

OCCUPANT UNE PROFESSION SPÉCIFIQUE

- ▶ 80 % de femmes ;
- ▶ 70% ont plus de 40 ans ;
- ▶ Plus de 50% ne possède aucun diplôme
- ▶ 2/3 travaillent à temps partiel.

² Sources : Acoff, Insee

³ Hors activités d'agent de service hospitalier, le service aux particuliers, le nettoyage de la voie publique, la gestion et le recyclage des déchets.

PRODUCTIONS DÉDIÉES AU SECTEUR

PRODUCTIONS OREF

- ▶ [Tableau de bord Propreté en Grand Est](#) (octobre 2021)
- ▶ [Cartographie des formations des métiers de la propreté en Grand Est](#) (janvier 2021)

PARTENAIRES

- ▶ Région
- ▶ État
- ▶ Région académique Grand Est
- ▶ Pôle emploi
- ▶ Agefiph
- ▶ La Fédération des entreprises de propreté
- ▶ Le FARE Propreté
- ▶ OPCO AKTO



Grand Est
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

L'Europe s'invente chez nous