

Le secteur de la propreté

Dans les Hauts-de-France



➤ ÉCLAIRAGE

CONTEXTE

Le secteur de la propreté recouvre les activités de nettoyage qui impactent notre cadre de vie :

- mission d'**hygiène**
- mission de **sécurité sanitaire**

Il s'intègre aux **activités de services aux entreprises et aux collectivités** et concerne des environnements très diversifiés : bureaux, parties communes d'immeuble, grandes surfaces, hôpitaux, industries, etc...

Ce secteur ne concerne pas les **services aux particuliers**, le **nettoyage de la voie publique** et le **recyclage des déchets**.

880 ENTREPRISES

principalement des petites entreprises



43 850 SALARIÉS

(soit 3,0% de l'effectif salarié régional)



CONTEXTE

Un secteur en pleine spécialisation : mise en œuvre de techniques de plus en plus pointues tout en respectant des normes environnementales , afin de répondre à des demandes de plus en plus variées (lavage de surfaces vitrées d'un gratte-ciel, remise en état d'un local...).

NETTOYEURS DE LOCAUX

2
MÉTIER
DOMINANT

AGENTS D'ENTRETIEN

Mais d'autres, encore mal connus, offrent de véritables opportunités d'emplois et des perspectives de carrière près de chez soi (agent en ultra propreté, cordiste, agent machiniste...). Les métiers d'encadrement et de techniciens sont de plus en plus présents : 7% actuellement .

CONSTATS

LES EFFECTIFS SALARIÉS DE LA PROPRETÉ DANS LES ZONES D'EMPLOI DES HAUTS-DE-FRANCE

Un secteur porteur, qui a vu ses effectifs augmenter considérablement :

+3,4% sur 1 an (-0,7% tous secteurs confondus).

+20,0% sur 5 ans (+3,0% tous secteurs confondus).

Les zones d'emploi de Lille, Roubaix-Tourcoing et Valenciennes concentrent à elles trois près de 44% des effectifs du secteur.

HAUTS-DE-FRANCE :
43 854 emplois salariés

- 10% ou plus
- 7,5% à 10%
- 5% à 7,5%
- 2,5% à 5%
- 0% à 2,5%



Répartition des effectifs salariés au 31 décembre 2020
pour les codes NAF du secteur de la Propreté

CONSTATS

Un secteur beaucoup plus dynamique qu'en moyenne tous secteurs:

En cumul de juillet 2020 à juin 2021, **101 820 recrutements ont été réalisés** dans la région soit **+12,6%** sur un an (-4% tous secteurs confondus hors intérim).

La clef d'entrée pour accéder à un emploi reste le contrat court...

plus de 77 000 contrats inférieurs à 1 mois ont été déclarés sur un an, soit 76% des recrutements du secteur (moyenne régionale de 60%).

Les contrats de 1 à 6 mois affichent une forte hausse hausse: +35% sur un an.

Les CDI représentent 9,3% des recrutements sur un an.

• **À temps partiel (67%)**

• **En CDI (9 sur 10)**

• **50% des salariés ont plus de 45 ans et 9% moins de 26 ans**

• **Femme (70%)**



RECRUTEMENTS

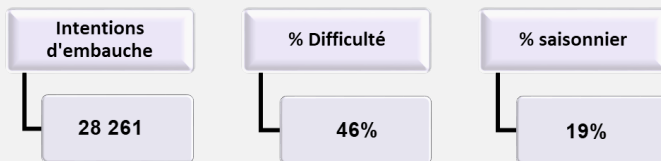


PROFIL-TYPE D'UN SALARIÉ

LES RECRUTEMENTS

Les effets de la crise due au coronavirus sur l'activité des entreprises sont très différents selon les secteurs; notamment ceux de l'hébergement, de la restauration, du tourisme, de l'évènementiel, des activités culturelles ou récréatives qui continuent d'être fortement touchés.

Ainsi, les intentions d'embauche, exprimées par les entreprises entre octobre et décembre 2020, reflètent les incertitudes économiques liées à la crise sanitaire.



FICHE BMO

*Serv. scientifiques, techniques, adm. & soutien

Pour aller plus loin

Nettoyeur de locaux

Agent d'entretien



LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI



LES 2 MÉTIERS
LES PLUS RECHERCHÉS
DU SECTEUR

COMPETENCES

À fin juin 2021, plus de **49 041 demandeurs d'emploi** recherchaient activement un métier dans la propreté.

Un décalage existe entre les **compétences recherchées par les entreprises** et celles **détenues** par les demandeurs d'emploi

Principales qualités recherchées par les employeurs: **Autonomie, rigueur, sens de l'organisation, réactivité et capacité d'adaptation.**

Top 5 des compétences Recherchées par les entreprises / détenues par les demandeurs d'emploi



ENJEUX

Accompagner les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins et des compétences attendues

Fiabiliser le fichier de la demande d'emploi par rapport aux attendus de la profession (compétences, mobilité) le volume important de la demande d'emploi ne facilite pas le repérage des compétences attendues !

Accompagner les recruteurs sur l'évaluation des compétences (PMSMP)

Identifier les besoins en amont et favoriser la marque employeur (#Tousmobilisés, page entreprise, salon en ligne, etc...)

Adapter les modalités d'accompagnement des publics inscrits dans ce secteur

Identifier les demandeurs d'emploi permittents, et faciliter la mise en relation avec les recruteurs du secteur
Identifier les compétences transférables vers des secteurs en tension, notamment les services à la personne, hôtellerie, la santé ...

Développer l'offre de formation afin de faciliter les transitions professionnelles



Sources : URSSAF/ACOSS/INSEE/PÔLE EMPLOI