ÉTUDE TERRITORIALE

Étude territoriale emploi-formation
Secteur de la propreté
dans les zones d'emploi de Lyon, Grenoble et Clermont-Ferrand

Juin 2026






Via Compétences
CARIF OREF AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
État - Région - Partenaires Sociaux

RÉGION ACADÉMIQUE AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Liberté Égalité Fraternité

La Région Auvergne-Rhône-Alpes

PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Liberté Égalité Fraternité
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Sommaire

Introduction 4

PARTIE 1

Portrait sectoriel en France et en région 7

1. En France 8
2. En Auvergne-Rhône-Alpes 12
3. Enjeux et problématiques du secteur de la propreté 18

PARTIE 2

Zooms territoriaux 22

1. Zone d'emploi de Lyon 24

1.1. Portrait de territoire 24

1.2. Le secteur de la propreté sur la ZE de Lyon 25

1.3. Pratique innovante sur le territoire 26

2. Zone d'emploi Grenobloise 27

1.1. Portrait de territoire 27

1.2. Le secteur de la propreté sur la ZE de Grenoble 28

1.3. Pratique innovante sur le territoire 29

3. Zone d'emploi de Clermont-Ferrand 30

1.1. Portrait de territoire 30

1.2. Le secteur de la propreté sur la ZE de Clermont-Ferrand 31

1.3. Pratique innovante sur le territoire 32

PARTIE 3

Synthèse et préconisations 33

1 . Synthèse des portraits territoriaux 34

1.1. Trois territoires, un socle commun 34

1.2. Des spécificités territoriales structurantes 35

2 . Préconisations pour le secteur de la propreté 36

Cette étude a été réalisée sous le pilotage d'un groupe de travail réunissant les pouvoirs publics, les opérateurs de la branche, les acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation. Elle repose sur une recherche bibliographique et des entretiens menées auprès de dirigeants d'entreprises de propreté, de salariés et d'organismes de formation.

Introduction

6h du matin, Lyon Part-Dieu. Alors que la ville s'éveille, Sophie termine sa tournée de nettoyage dans une tour de bureaux. Comme elle, plus de 50 000 professionnels œuvrent chaque jour, dans l'ombre, en Auvergne-Rhône-Alpes, garantissant l'hygiène de nos espaces de vie avant même notre arrivée.

8h30, site industriel de l'entreprise Michelin, Clermont-Ferrand. Avant même le début des réunions de production, Nadia, responsable de secteur, a déjà coordonné trois équipes, vérifié les plannings, contrôlé la qualité des interventions de la nuit et géré l'absence imprévue d'un agent. Carnet de bord, tableau de bord, téléphone en main : son bureau, c'est le terrain. Sans son organisation silencieuse, c'est toute la chaîne de propreté du site qui s'effondre.

14h, CHU de Grenoble. Pendant que les chirurgiens s'apprêtent à entrer en salle d'opération, Karim termine la décontamination du bloc. Gants, surblouses, produits homologués, protocoles stricts : chaque geste est précis, chaque surface contrôlée. Pas de place pour l'approximation. Sans son intervention, aucune opération ne pourrait avoir lieu en toute sécurité.

Au cœur du fonctionnement de la société, la propreté contribue directement au bien-être et à la sérénité de chacun au quotidien :

- Confort et qualité de vie : Espaces agréables, air sain, environnement ordonné.
- Un rempart sanitaire quotidien : Prévention des infections, lutte contre les épidémies, hygiène hospitalière.
- Garant de la continuité économique : Sans propreté, pas d'ouverture des bureaux, commerces, écoles ou transports. Un prérequis mais indispensable.
- Un acteur clé de la durabilité environnementale : Gestion des déchets, produits écoresponsables, préservation du cadre de vie.

Et pourtant, la propreté reste un secteur paradoxal : essentiel mais parfois invisibilisé, en pleine mutation technologique mais perçu comme peu qualifié, qui recrute massivement mais peine à attirer.

Aujourd'hui, la filière se trouve à la croisée des chemins. Entre urgence de recrutement, nécessité de transformer son image et évolution des compétences, quels leviers activer pour répondre aux enjeux d'emploi et de formation en Auvergne-Rhône-Alpes ?



La propreté, de quoi parle-t-on ?

«La propreté, c'est bien plus que le ménage» : une confusion tenace mais réductrice

L'amalgame entre le secteur professionnel de la propreté et le «ménage» domestique est l'un des principaux freins à la valorisation de la filière. Cette confusion, ancrée dans les représentations collectives, occulte la réalité d'un secteur professionnel, technique et en constante évolution.

Ce qui distingue la propreté professionnelle du ménage : le poids des mots.

«Faire le ménage»	«Être professionnel de la propreté»
Tâche domestique	Métier reconnu
Geste intuitif	Protocole technique
Sans formation	Diplômes et certifications
Invisible	Essentiel
Sans outillage	Équipements spécialisés
Individuel	Organisé en équipe



Le secteur de la propreté est **un écosystème professionnel complet, où cohabitent des métiers manuels, techniques, managériaux, commerciaux et stratégiques.** De l'agent qui décontamine un bloc opératoire au responsable QSE (Qualité Sécurité Environnement) qui pilote les certifications d'une entreprise de 500 salariés, la propreté offre des parcours riches, évolutifs et porteurs de sens.

La propreté professionnelle, c'est la science de l'hygiène au service de la société.

Le professionnel de la propreté maîtrise des protocoles techniques précis : dosage des produits, respect des plans de nettoyage, connaissance des surfaces et des matériaux, utilisation de machines spécialisées (autolaveuses, monobrosse, injection-extraction).

L'enjeu est de dépasser le stéréotype pour révéler la réalité d'une profession qualifiée, diverse et indispensable. La propreté professionnelle ne se définit pas par ce qu'elle évoque dans l'imaginaire collectif, mais par ce qu'elle accomplit concrètement chaque jour : garantir la santé, la sécurité et le confort de millions de personnes.

Les principaux métiers de la propreté

Le secteur de la propreté regroupe tous les métiers liés au nettoyage, à l'hygiène et à l'entretien des espaces. Voici les quatre principaux groupes de métiers :

MÉTIERS OPÉRATIONNELS

Agent de propreté / Agent d'entretien

Le métier le plus répandu, assurant le nettoyage quotidien des locaux (bureaux, commerces, établissements publics).

Agent machiniste

Spécialisé dans l'utilisation d'équipements mécanisés (autolaveuses, monobrosse, injection-extraction).

Agent de service hospitalier (ASH)

Nettoyage en milieu de santé avec protocoles spécifiques d'hygiène.

Laveur de vitres / Agent de nettoyage spécialisé

Interventions sur surfaces vitrées, parfois en hauteur.

MÉTIERS D'ENCADREMENT

Manager œuvrant

Coordination d'une équipe d'agents sur un ou plusieurs sites.

Responsable de secteur ou de site

Gestion de plusieurs équipes et relations clients.

Inspecteur propreté

Contrôle qualité des prestations.

MÉTIERS SUPPORTS

Responsable QSE (Qualité, Sécurité, Environnement)

Garantir qualité, sécurité et respect environnemental des prestations de nettoyage.

Commercial en propreté

Prospecter, négocier et fidéliser les clients pour vendre des prestations de nettoyage.

LES ENTREPRENEURS DE LA PROPRETÉ

Chef d'entreprise de propreté

Figure centrale et souvent méconnue de la filière. Il cumule des responsabilités multiples dans un secteur aux contraintes particulièrement fortes : marchés sous pression, main-d'œuvre nombreuse et dispersée, clients exigeants et concurrence intense.

Cette étude s'articule en trois temps.

Une première partie dresse un portrait sectoriel de la propreté, des métiers aux diplômes, en passant par les chiffres clés en France et en Auvergne-Rhône-Alpes, pour identifier les principaux enjeux et problématiques du secteur.

La deuxième partie propose un zoom territorial sur trois bassins d'emploi majeurs de la région : Lyon, Grenoble et Clermont-Ferrand, afin d'analyser les spécificités locales en matière d'emploi et de formation.

Enfin, la troisième partie synthétise les constats et formule des préconisations concrètes pour répondre aux défis identifiés.

PARTIE 1 : Portrait sectoriel en France et en région



Caractéristiques du secteur de la propreté, de l'hygiène et des services associés en France et en Auvergne-Rhone-Alpes.

Cette première partie brosse un portrait sectoriel complet de la filière du niveau national au niveau régional, pour mieux cerner ses contours économiques et humains. Elle présente ensuite les grands enjeux et problématiques de la filière.

1. En France



Un secteur dynamique mais à la conjoncture dégradée

Un nombre d'établissements en hausse et des grands groupes structurés

Le secteur est constitué de 15 514[1] entreprises employant plus d'un salarié en 2024. Depuis 2020, ce nombre d'entreprises employant plus d'un salarié a augmenté de +17,5%.

La structuration du marché présente des tendances et traits saillants majeurs :

- **85% des entreprises sont constituées de moins de 50 salariés.**
- **3% des entreprises (celles de plus de 250 salariés) captent 54% des effectifs.**
- les 50 leaders du marché trustent 40% du chiffre d'affaires total (8,1 milliards d'euros).
- l'ancienneté moyenne des entreprises du secteur s'élève à 6,6 ans.

Évaluation de la santé économique : un coup de frein conjoncturel

Le secteur subit actuellement un ralentissement marqué de l'activité, passant d'une croissance post-Covid de +8,9% en 2021 à +4,3% en 2024. Ce fléchissement s'explique par la convergence de plusieurs facteurs de fragilisation :

- La pression inflationniste sur les consommables et l'énergie.
- La fin des dispositifs de soutien public post-crise.
- Une rentabilité historiquement faible, désormais rognée par une incapacité à réindexer totalement les prix des prestations.

Les transformations structurelles : des virages numériques et écologiques

- Le secteur n'est plus uniquement une activité d'exécution, mais **une filière en mutation technologique.** L'intégration de la robotique, des services connectés et de l'intelligence artificielle redéfinit les standards opérationnels. Parallèlement, l'urgence écologique impose une révision des process (produits écolabellisés, gestion de l'eau), transformant les contraintes réglementaires en arguments de différenciation commerciale.
- L'accentuation des normes de sécurité sanitaire et l'engagement RSE font opérer un virage pour les entreprises, notamment pour sécuriser leur accès aux marchés publics et aux grands comptes, de plus en plus exigeants sur **l'impact environnemental des prestataires.**

1 Les chiffres de cette partie sont issus du document Le Monde de la Propreté., 2025, Chiffres clés et actions prioritaires, Auvergne-Rhône-Alpes, 44 p.

Un volume d'emploi amené à s'accélérer

Une pyramide des âges vieillissante appelant un fort renouvellement

Bien que le secteur de la propreté ait vu son volume d'emploi croître de +110 000 personnes en 10 ans (plus que l'emploi tous secteurs confondus depuis 2016), son évolution tend à ralentir depuis 2023 (+0,6% en 2023 et +0% en 2024). Par ailleurs, 30% de l'emploi est concentré sur le territoire de l'Île-de-France.

Cependant, compte tenu de la structure actuelle de la pyramide des âges du secteur et des tendances récentes de croissance l'activité, **il est nécessaire d'anticiper les enjeux démographiques majeurs** auxquels sera confronté le secteur dans les prochaines années. En effet, les besoins de recrutement sont estimés à **100 000 d'ici 2028, 200 000 d'ici 2030 et 360 000 d'ici 2035.**

L'emploi du secteur présente des caractéristiques singulières :

- **Les fonctions opérationnelles sont largement majoritaires** (89% sont des agents de service).
- **Les femmes sont majoritaires (64%[2])** et mieux représentées parmi les chefs d'entreprises et fonctions de direction que dans d'autres secteurs (34,1% contre de 13 à 20% dans l'industrie, les transports et le bâtiment).
- **Les étrangers résidant en France et muni d'un titre de séjour occupent 28% des postes.**
- **Les salariés sont souvent plus âgés** que dans la moyenne des autres secteurs (43 ans contre 39 ans).

Emploi : une stagnation malgré des besoins de recrutement massifs

Pour la première fois depuis une décennie, la croissance de l'emploi atteint un **seuil de stagnation.** Malgré cela, les besoins bruts restent massifs avec 80 930 projets de recrutement (5ème rang national). En 2025, 85% des entreprises du secteur envisageaient de recruter dans l'année à venir.

Concernant le métier d'agent d'entretien, la facilité relative à recruter s'explique par de faibles barrières à l'entrée (39 % de sans-diplômes).

Les chiffres clés sur la qualité et la sécurité de l'emploi

Le secteur est un pourvoyeur d'emploi majeur, confronté à des problématiques d'emploi qui lui sont spécifiques :

Dimension	Indicateurs - Chiffres clés
Stabilité contractuelle	82% des salarié(e)s en CDI.
Quotité	Seul 1/3 des salariés est à temps plein.
Multi-emploi	48% des salariés cumulent plusieurs employeurs. 73% sont dans une autre entreprise du secteur, 27% sont hors propreté (aide à domicile et hôtels, cafés, restaurants en priorité). La moyenne est de 2,3 employeurs.
Horaires	Prédominance des horaires atypiques (fragmentation du travail).

2 Le Monde de la Propreté., 2025, Chiffres clés et actions prioritaires, Auvergne-Rhône-Alpes, 44 p.

Spécificité du secteur :
L'article 7 de la Convention Collective Nationale des entreprises de propreté et services associés

Principe

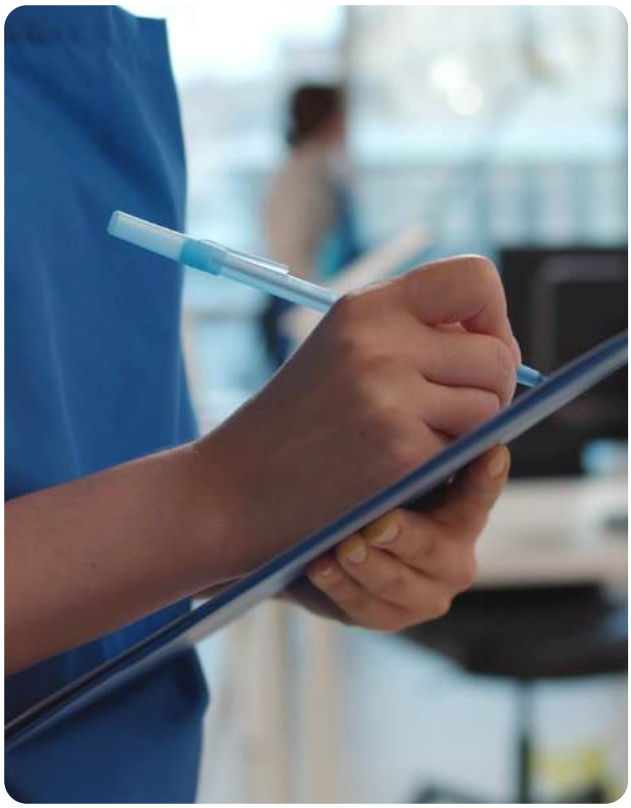
L'article 7 de la Convention Collective Nationale des entreprises de propreté et services associés encadre le transfert automatique des salariés lors d'un changement de prestataire sur un site client. Son objectif premier est d'assurer le maintien de l'emploi des agents : le nouveau prestataire est obligé de proposer un CDI aux agents éligibles, en maintenant leur salaire, leur ancienneté et leurs avantages acquis.

Conditions d'application

Pour être éligible, un agent doit intervenir sur le site depuis plus de 6 mois et y effectuer au moins 30% de son temps de travail total.

Enjeux

Ce dispositif constitue un filet de protection sociale indispensable pour des salariés exposés aux aléas des marchés. Il génère cependant plusieurs effets de bord comme le transfert fréquent des salariés d'un prestataire à l'autre au rythme des renouvellements de marchés, souvent tous les 2 à 3 ans. Malgré la garantie de l'emploi, cette période est anxiogène pour certains agents qui n'ont pas forcément le choix de leur futur employeur.



Une sinistralité à surveiller et des actions proactives

En 2024, le secteur enregistre **14 638 accidents du travail et 1 755 maladies professionnelles reconnues** (CARSAT, 2024).

Entre 2020 et 2024, on remarque **des tendances contrastées dans les trois grands sous-secteurs de la propreté.** Plusieurs éléments apparaissent néanmoins :

- **Le nombre d'accidents du travail a augmenté de +5% en moyenne dans les deux sous-secteurs les plus importants** (Nettoyage courant et Nettoyage industriel), mais on observeune légère baisse entre 2023 et 2024.
- **Les accidents de trajets sont plus nombreux qu'en 2020 (+16% en moyenne),** année marquée par les restrictions de déplacements.
- **L'évolution des maladies professionnelles est marquée (+28%),** avec des affections périarticulaires qui touchent tous les sous-secteurs (de 25 à 36% des maladies profesionnelles).

On note ainsi une évolution plus lente du nombre de sinistres, mais une augmentation constante de la gravité, représentée par une hausse des décès et une hausse des journées perdues.

Pour répondre aux enjeux de sécurité et de santé au travail, une convention quadripartite a été signée en novembre 2024 entre le **Syndicat Patronal des Entreprises de Nettoyage Région Rhône Alpes** (SPENRA), l'INHNI Auvergne Rhône-Alpes (organisme de formation de la branche propreté), le **FARE Propreté** (Fond d'innovation qui accompagne et soutient le développement économique et social des entreprises de propreté) et la **Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail** (Carsat Rhône-Alpes).

Ce partenariat renforcé permet la mise en œuvre de formations dédiées au secteur de la propreté et un accompagnement des entreprises. La politique de prévention et lutte contre les troubles musculosquelettiques – principale source des maladies professionnelles du secteur – est l'une des priorités. Parmi les actions mises en œuvre se trouve **la formation d'Animateur de Prévention aux Troubles Musculosquelettiques** parmi les effectifs des entreprises de propreté et une formation Analyse des accidents de travail pour mieux appréhender les causes afin d'ajuster un plan d'action de prévention.

Les dirigeants sont aussi ciblés à travers une formation visant **à définir, initier et piloter un projet de prévention des TMS au sein de leur établissement.**

La formation et l'enjeux de l'accès à la qualification

Progressivement, la filière s'est structurée pour sortir du «tout exécutant». La part des salariés sans diplôme a chuté de **70% en 1995 à 39%[3] aujourd'hui,** le fruit d'une offre de formation plus structurée et plus variée.

La formation initiale : attirer les jeunes sur tous les niveaux

La formation initiale concerne 5 000 jeunes. Ils se concentrent à 93% sur les CAP/Bac Pro/BTS. Leurs choix de formation se portent majoritairement sur les spécialités «Agent machiniste» (57%), répondant ainsi à l'automatisation croissante.

La filière initiale propose 5 diplômes ou titres certifiés

CAP Propreté et Prévention des Biocontaminations

- Agent qualifié de service tertiaire,
- Laveur de vitres,
- Agent machiniste,
- Agent d'hygiène,
- Agent de service de propreté en milieux sensibles.

BAC Pro Hygiène, propreté et stérilisation

- Agent en ultra-propreté,
- Agent qualifié en stérilisation,
- Chef d'équipe,
- Technicien.

BTS Métiers des services à l'environnement

- Chef de site,
- Responsable de secteur,
- Chargé de clientèle,
- Animateur QSE.

TFP niveau 6 (Bac+3) Responsable Développement et Qualité Hygiène, Propreté et Services

- Responsable qualité, technique
- Responsable de secteur, responsable d'exploitation
- Responsable commercial.

TCN7 - MBA spécialisé - Manager de la stratégie commerciale et marketing

- Responsable commercial,
- Responsable qualité multiservices,
- Chef d'agence.

La formation continue : former les demandeurs d'emploi et salariés

La Formation continue compte 62 700 stagiaires, elle joue un rôle de maintien dans l'emploi pour les seniors. Avec 43% de stagiaires de plus de 45 ans, la formation sert aussi d'outil d'ascension professionnelle et de reconnaissance pour une population en deuxième partie de carrière.

Plusieurs **Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) sont créés et délivrés par une branche professionnelle.**

Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

- CQP Chef de site,
- CQP Responsable de secteur en propreté,
- CQP Laveur de vitres,
- CQP Agent de Maintenance Multitechnique Immobilière,
- CQP Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur,
- CQP Chef de site en propreté.

Les **Titres à Finalité Professionnelle (TFP)** sont des certifications professionnelles créées par une **branche professionnelle,** comme le CQP, mais qui se distinguent par leur **niveau de reconnaissance plus élevé** et son **enregistrement obligatoire** au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Titres à Finalité Professionnelle (TFP)

- TFP Agent d'entretien et de rénovation en propreté,
- TFP Agent machiniste en propreté,
- TFP Chef d'Équipe en propreté,
- TFP Responsable développement hygiène propreté et services.

Il existe aussi des modules de savoir de base adaptés aux spécificités de la Propreté :

Modules de savoir de base

- MCCP Maitrise des compétences Clés de la Propreté,
- CléA contextualisé Propreté.

L'apprentissage dans le secteur de la propreté

On comptait 6 629 alternants dans le secteur en 2024, soit une augmentation de +2% par rapport à 2023. 50% d'entre eux étaient en contrat d'apprentissage et 49% en contrat de professionnalisation. Six mois après la fin de leur apprentissage, on estime à 60,5% le taux d'insertion dans l'emploi, légèrement plus bas que dans d'autres secteurs. À noter, que ces alternants sont majoritairement des personnes de plus de 25 ans (50%).

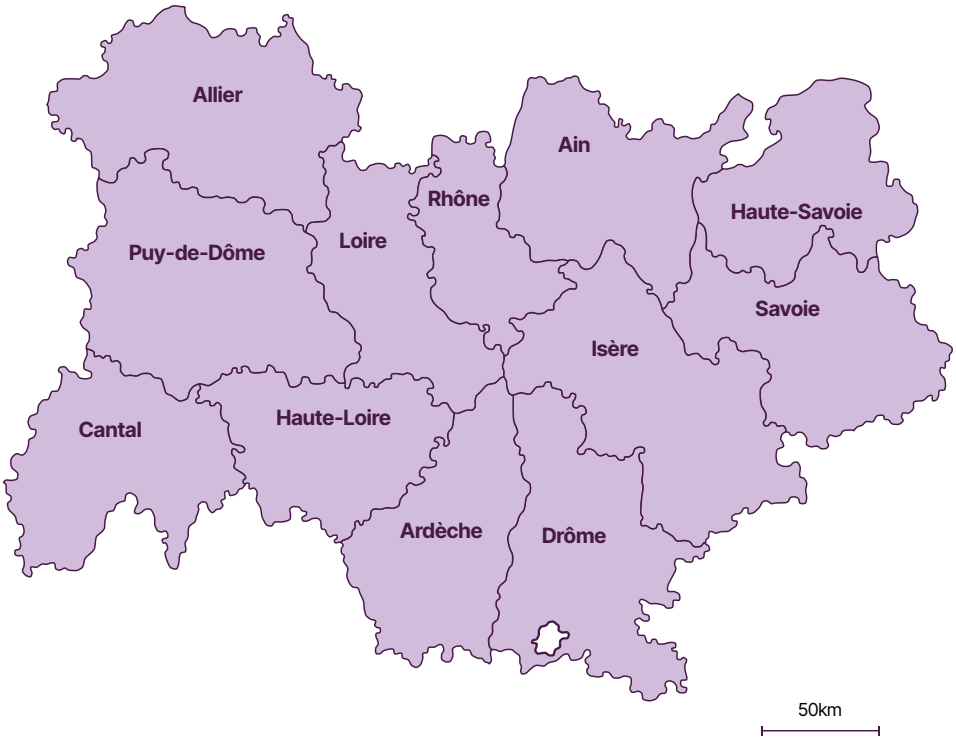
Initiative de la branche : Afin de soutenir l'apprentissage dans les filières métiers de la propreté, le Fare Propreté a mis en place une aide financière exceptionnelle.

Pour 2026, son montant varie :

- entre 2 000 € et 4 500 € pour les entreprises de moins de 250 salariés,
- et entre 750€ et 2 000 € pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

3 Le Monde de la Propreté., 2025, Chiffres clés et actions prioritaires, Auvergne-Rhône-Alpes, 44 p.

2. En Auvergne-Rhône-Alpes



Un territoire pluriel, attractif et dynamique

Deuxième région de France par son volume de population, Auvergne-Rhône-Alpes concentre près de 8 millions d'habitants. Elle présente d'importants contrastes morphologiques et socio-économiques, associant des métropoles dynamiques et attractives - Lyon, Grenoble, Clermont-Ferrand, Saint-Étienne - à de vastes espaces ruraux et montagneux qui couvrent une grande partie de son territoire. Traversée par les Alpes à l'est et le Massif Central à l'ouest, elle recouvre des défis importants en matière de mobilité et d'accessibilité, notamment pour les populations des zones périphériques et rurales.

Sa démographie est marquée par une forte attractivité métropolitaine, particulièrement autour de Lyon qui concentre près de 40% de la population régionale, s'opposant à un vieillissement relatif des territoires ruraux auvergnats.

Économiquement, la région est l'une des plus dynamique de France, portée par un tissu industriel diversifié (chimie, mécanique, numérique, agroalimentaire), un écosystème de recherche et d'innovation de premier plan, et un secteur touristique majeur lié à la montagne.

Ces déséquilibres territoriaux constituent un enjeu structurant pour les politiques d'emploi, de formation et d'aménagement du territoire.



La deuxième région économique de France

Auvergne-Rhône-Alpes, deuxième région économique de France



PIB
328 611 K€ soit 11,6%
2 821 455 en France



ÉTABLISSEMENTS
244 747 soit 12,8%
1 906 328 en France



POPULATION
8 260 096 soit 12,0%
68 605 616 en France



TAUX DE CHÔMAGE
6,3%
7,3% en France

Auvergne-Rhône-Alpes est souvent décrite en France comme le territoire des 13%. Elle concentre en effet 13% de la richesse nationale ce qui en fait la 2e économie régionale française, occupe près de 13% du territoire et regroupe près de 13% de la population.

Elle dénote par un certain dynamisme économique, avec une bonne productivité au travail liée à l'implantation d'activités à forte valeur ajoutée, une part importante de diplômés du supérieur (35% en 2022), ainsi qu'une dynamique de l'emploi illustrée par une progression de près de 1% entre 2022 et 2023 et un des taux de chômage les plus bas de France (6,4% contre 7,4% en moyenne nationale[4]).

Le secteur de la propreté en Auvergne-Rhône-Alpes

La région AURA est un moteur national du secteur, concentrant **15,2% des établissements** et **11,1% des effectifs** (représentant 66 590 personnes au sens large du secteur). L'emploi régional a progressé de +6% depuis 2019, une croissance solide bien que légèrement inférieure à la moyenne nationale (+7,4%).

Répartition par activité (Données NAF)

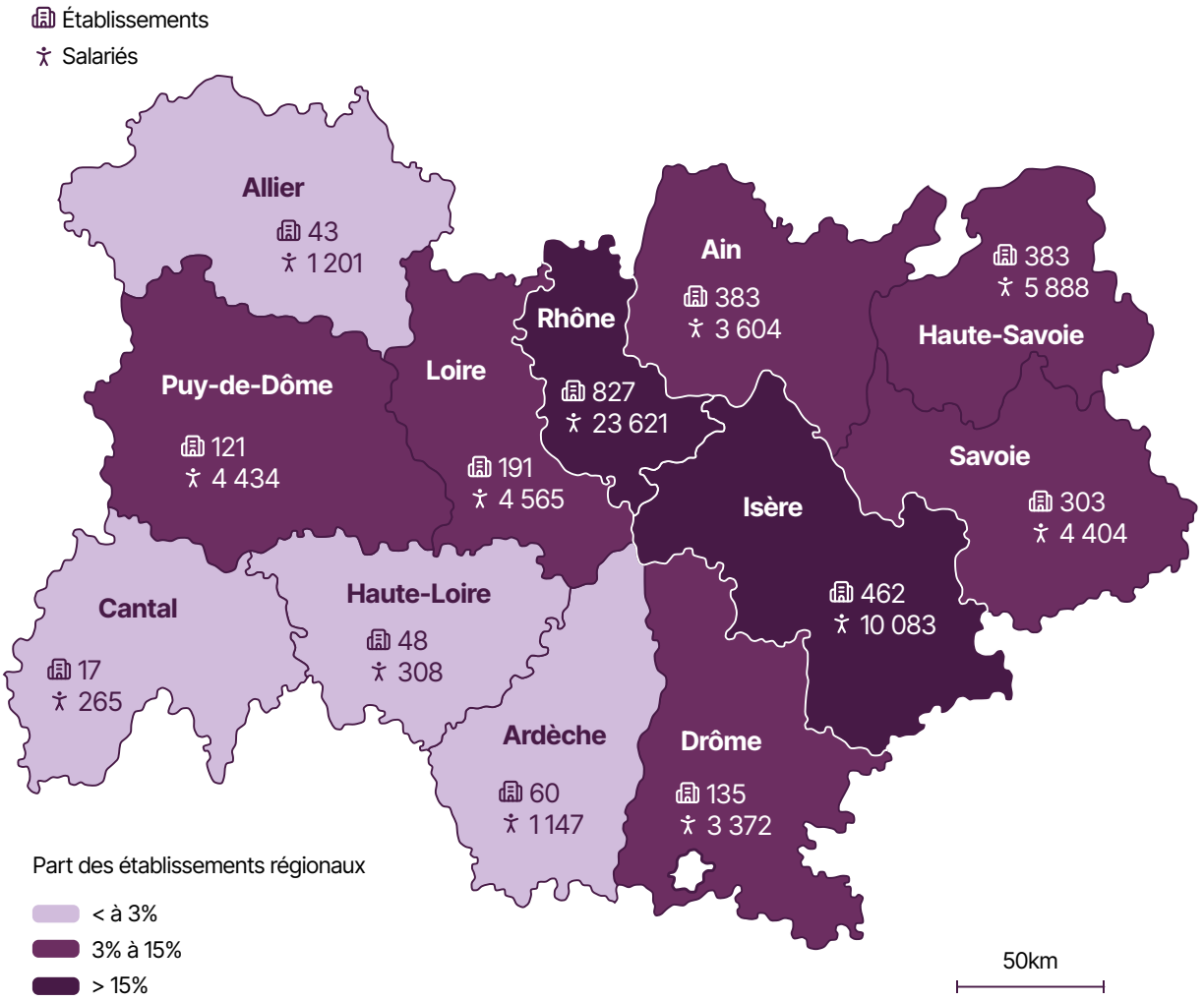
L'analyse des 52 826[5] salariés suivis par l'URSSAF révèle une spécialisation tertiaire puis industrielle :

Code NAF	Activité	Établissements	Effectifs	Analyse
81.21Z	Nettoyage courant	1 846	40 552	Cœur de métier : bureaux, tertiaire.
81.22Z	Nettoyage industriel	424	11 264	Forte densité : 26 salariés/site en moyenne.
81.29B	Autres spécialisés	62	1 010	Niches (piscines, transports).

4 Chiffres issus de Datascope
5 Données sur l'emploi salarié, recensement des entreprises et des établissements, URSSAF.

Géographie de l'emploi : Une polarisation urbaine

Le secteur suit les zones de forte densité tertiaire et industrielle. **36% des établissements et 42% des emplois se concentrent dans les zones d'emplois de Clermont, Grenoble et de Lyon.**





Zone d'emploi	Établissements (% rég.)	Effectifs salariés (% rég.)
Lyon	481 (21%)	12 127 (23%)
Grenoble	249 (11%)	6 513 (12%)
Clermont-Ferrand	101 (4%)	4 060 (7%)
Total 3 zones	**831 (36%)**	**22 700 (42%)**

À l'échelle départementale, si le Rhône (33% des effectifs) et l'Isère (19%) dominent, la **Haute-Savoie** s'affirme aussi comme un pôle entrepreneurial majeur avec **11% des établissements régionaux.**

Prospective : Des grands projets susceptibles de générer des besoins en emploi

Plusieurs projets structurants en Auvergne-Rhône-Alpes devraient soutenir l'activité des entreprises de propreté dans les prochaines années, tant pendant les phases de chantier que lors de l'exploitation des nouveaux équipements.

- Le chantier EPR2 du Bugey (Ain) constitue le principal moteur. Ce projet mobilisera plusieurs milliers de salariés pendant plus de dix ans et générera des besoins en nettoyage des bases-vie, bureaux, locaux techniques, hébergements temporaires, ainsi qu'en gestion des déchets et propreté industrielle,
- Les Jeux Olympiques d'hiver 2030 entraîneront une hausse des besoins en entretien des sites sportifs, hébergements touristiques, espaces publics et transports, ainsi qu'en nettoyage après événements,
- La réindustrialisation et les projets de décarbonation (Vallée de la Chimie, Grenoble, Clermont-Ferrand…) favoriseront le développement des prestations de propreté industrielle, notamment dans les secteurs de la santé, de la pharmacie, de la microélectronique et de l'industrie,
- Les investissements dans la rénovation énergétique et le bâtiment continueront de soutenir les activités de nettoyage de fin de chantier et de remise en état.

Les principaux impacts pour la branche

Ces projets devraient renforcer les besoins de recrutement sur plusieurs métiers : agents de propreté et d'hygiène ; agents spécialisés en propreté industrielle ; agents de nettoyage en milieux sensibles (santé, nucléaire, laboratoires) ; chefs d'équipe et responsables de site.

Le salarié de la propreté en Auvergne-Rhône-Alpes

Le nombre de salariés a augmenté de +6% depuis 2019, une augmentation plus mesurée qu'à l'échelle nationale (+7,4%). Quelques éléments caractérisent les effectifs en région :

- **Le nombre de salariés de la propreté augmente moins vite que les salariés tous secteurs confondus,**
- **61% des salariés se concentrent dans des établissements de plus de 50 salariés** (moins que la moyenne nationale à 75%),
- Les salariés sont surtout des travailleurs en deuxième partie de carrière (30% de 45 à 54 ans et 24,8% de plus de 55 ans),
- **48% des salariés travaillent dans plusieurs entreprises.**

Un secteur fortement féminisé mais peu sur les fonctions d'encadrement

- La féminisation est plus forte qu'au national (67% contre 64%). Cependant, le plafond de verre est plus bas : les femmes occupent 89% des postes d'exécution, tandis que les hommes trustent **69% des fonctions de cadres et chefs d'entreprise.**

L'offre de formation initiale en propreté en Auvergne-Rhône-Alpes

	Établissment	Ville
CAP propreté et prévention des biocontamination	Lycée professionnel Hélène Boucher	Vénissieux
	CFA Propreté Auvergne-Rhône-Alpes - INHNI	Lyon
	Lycée professionnel Jacques Prévert	Fontaine
	EREA Philibert Commerson	Bourg-en-Bresse
	Lycée polyvalent Gergovie	Clermont-Ferrand
Bac pro hygiène, propreté, stérilisation	Lycée professionnel Hélène Boucher	Vénissieux
	CFA Propreté Auvergne-Rhône-Alpes - INHNI	Lyon
	Lycée professionnel Jacques Prévert	Fontaine
	Lycée professionnel Gabriel Voisin	Bourg-en-Bresse
	Lycée professionnel Albert Camus	Firminy
	Lycée polyvalent Gergovie	Clermont-Ferrand
BTS métiers des services à l'environnement	Institut de formation interprofessionnel de l'Allier	Avermes
	Lycée polyvalent Astier	Aubenas
	Lycée professionnel Hélène Boucher	Vénissieux
	Lycée polyvalent Gergovie	Clermont-Ferrand
	CFA Propreté Rhône-Alpes - INHNI	Lyon
	Lycée agricole Olivier de Serres	Aubenas
Responsable développement et qualité hygiène, propreté et services	CFA Propreté Rhône-Alpes - INHNI (Titre à Finalité Professionnelle pour le Bac+3 et le Master)	Lyon
	MBA spécialisé - Manager de la Stratégie Commerciale et Marketing des Entreprises de services - INHI	Lyon

Un partenariat Auvergne-Rhône-Alpes unique en France : le Contrat d'Objectif Emploi-Formation Propreté et services associés

Les Contrats d'Objectifs Emploi-Formation (COEF) sont des accords territoriaux ou sectoriels. Ils ont pour objectif de coordonner des acteurs publics (État, Région, France Travail, académies, etc.) et des partenaires professionnels. Ils permettent de cibler des actions prioritaires à mettre en œuvre en matière d'emploi et de formation dans un ou plusieurs secteurs d'activité.

Il s'agit d'une démarche partenariale visant à renforcer la connaissance mutuelle des acteurs et à les fédérer autour d'objectifs communs. Elle existe depuis 2010 dans le secteur de la Propreté et des Services Associés. Il réunit :

- **Les institutions :** DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, Éducation Nationale, France Travail, Région Auvergne-Rhône-Alpes.
- **Pour la branche professionnelle :** Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), Fare Propreté, Fédération des Entreprises de Propreté Centre-Sud Ouest (FEP CSO), Fédération nationale des ports et docks CGT, FEETS-FO, Syndicat Patronal des Entreprises de Nettoyage Région Rhône Alpes (SPENRA).
- **L'OPCO :** AKTO.
- **Les partenaires associés :** Association régionale des Missions Locales d'Auvergne Rhône-Alpes (Amilaura), Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail Rhône-Alpes (CARSAT), INHNI, GEIQ Propreté.

Le plan d'actions du COEF de 2021 à 2026 se décline en **5 axes de travail :**

- **AXE 1 :** Observation
- **AXE 2 :** Amélioration de l'organisation du travail et des conditions d'exercice et de santé au travail
- **AXE 3 :** Attractivité
- **AXE 4 :** Sécurisation des parcours de formation et d'insertion des nouveaux entrants
- **AXE 5 :** Sécurisation des parcours professionnels



3. Enjeux et problématiques du secteur de la propreté

Le secteur de la propreté est à la croisée de multiples tensions. Salariés, entreprises et pouvoirs publics font face à des défis qui leur sont propres mais profondément liés. Conditions de travail difficiles, modèle économique sous pression, enjeux de formation et de reconnaissance - ces problématiques s'alimentent mutuellement et forment un système.

ENJEU 1

Les salariés du secteur face aux objectifs de sécurité et de montée en compétences



Les conditions d'emploi et de travail du secteur de la propreté sont spécifiques et exigeantes. La prévention des risques professionnels, de reconnaissance des compétences et de développement des parcours professionnels sont des sujets majeurs pour les salariés du secteur.

Le secteur est traversé par les questions de santé et de sécurité au travail. Ainsi, il présente une sinistralité supérieure à la moyenne nationale, qui appelle une vigilance particulière de l'ensemble des acteurs. Les troubles musculosquelettiques (TMS) représentent à eux seuls 96 % des maladies professionnelles reconnues dans la branche et sont près de deux fois plus fréquents que pour l'ensemble des salariés français (INRS). Les chutes constituent par ailleurs la première cause d'accidents du travail, représentant 24% des accidents recensés dans le secteur (INRS).

Ces indicateurs traduisent une certaine pénibilité physique qui constitue un défi majeur pour les entreprises en matière de fidélisation des salariés et de gestion des âges. **Face à ces enjeux de pénibilité, la branche et les entreprises développent des politiques de prévention et investissent dans des équipements, des méthodes de travail et des actions de sensibilisation,** même si ces démarches demeurent contraintes par les caractéristiques structurelles du secteur, notamment le temps partiel et la dispersion des lieux d'intervention.

L'organisation du travail constitue également un enjeu important. Le recours fréquent au temps partiel, souvent lié aux exigences des donneurs d'ordre qui concentrent les prestations en dehors des horaires d'occupation des locaux (tôt le matin ou en soirée), fragmente les journées de travail. Pour certains salariés, cela peut affecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle tandis que pour d'autres c'est une solution pour avoir du temps sur certaines plages et faire concilier leur vie familiale. Cette organisation conduit également certains agents à cumuler plusieurs employeurs ou plusieurs sites afin d'atteindre un niveau de rémunération satisfaisant.

Afin de sécuriser les parcours et attirer vers les métiers, la branche de la propreté a mis en place **une politique salariale pour se situer au-dessus du SMIC.** Le revenu minimal hiérarchique (RMH) constitue pour le salarié le salaire minimum auquel il peut prétendre au regard du niveau et de l'échelon correspondant à sa classification. Les entreprises de propreté sont tenues de s'y conformer. La grille de salaires fait l'objet d'une négociation annuelle avec les partenaires sociaux de la branche.

Enfin, le secteur fait face à **un enjeu de reconnaissance des compétences mobilisées** par les agents. Les **compétences techniques** mobilisées par les agents comme les interventions en milieu sensible, le bionettoyage ou la gestion des risques chimiques sont essentiels à la sécurité sanitaire collective et gagneraient à être valorisées, notamment par la formation et la certification. Les apprentissages en situation de travail, les formations internes et les formations opérationnelles de courte durée occupent une place importante sans être toujours prises en compte par les indicateurs statistiques nationaux.

ENJEU 2

Des entreprises appelées à s'adapter à un environnement concurrentiel et en évolution



Les entreprises doivent aujourd'hui composer avec des enjeux économiques, sociaux, technologiques et réglementaires qui les conduisent à faire évoluer leurs pratiques afin de préserver leur compétitivité.

Dans un environnement économique exigeant, les entreprises font face à une pression concurrentielle forte lors des appels d'offres et les marges disponibles restent étroites. La hausse des minima de branche - +17% en quatre ans - constitue une évolution positive pour les salariés mais représente une contrainte réelle pour les entreprises qui peinent à la répercuter sur leurs prix de vente.

Sur le plan des ressources humaines, les entreprises font face à des enjeux de recrutement qui s'intensifient. Le vieillissement des effectifs fait anticiper de massifs départs à la retraite à l'échelle nationale dans les prochaines années. Parallèlement, la diversité croissante des profils à intégrer - salariés allophones, personnes éloignées de l'emploi - appelle une évolution des pratiques managériales que toutes les entreprises, notamment les plus petites, ne sont pas encore en mesure d'opérer pleinement.

Le secteur doit également se préparer à une double transition technologique et environnementale. Si **la robotisation et l'intelligence artificielle** ouvrent des perspectives intéressantes en termes de productivité et de réduction de la pénibilité, elles supposent des investissements que les TPE et PME - qui constituent la grande majorité du tissu entrepreneurial du secteur - ont souvent du mal à financer. Par ailleurs, la nouvelle obligation réglementaire du Certibiocide au 1er janvier 2026 illustre une montée en exigence normative continue, qui impose aux entreprises d'anticiper et d'investir dans la montée en compétences de leurs équipes, dans des délais parfois contraints.

ENJEU 3

Des pouvoirs publics au cœur des mutations du secteur



Les pouvoirs publics occupent une position particulière vis-à-vis du secteur de la propreté : ils en sont à la fois régulateurs, financeurs et acteurs directs en tant que donneurs d'ordres. Cette position leur confère une responsabilité spécifique dans les dynamiques du secteur, mais aussi des marges d'action concrètes.

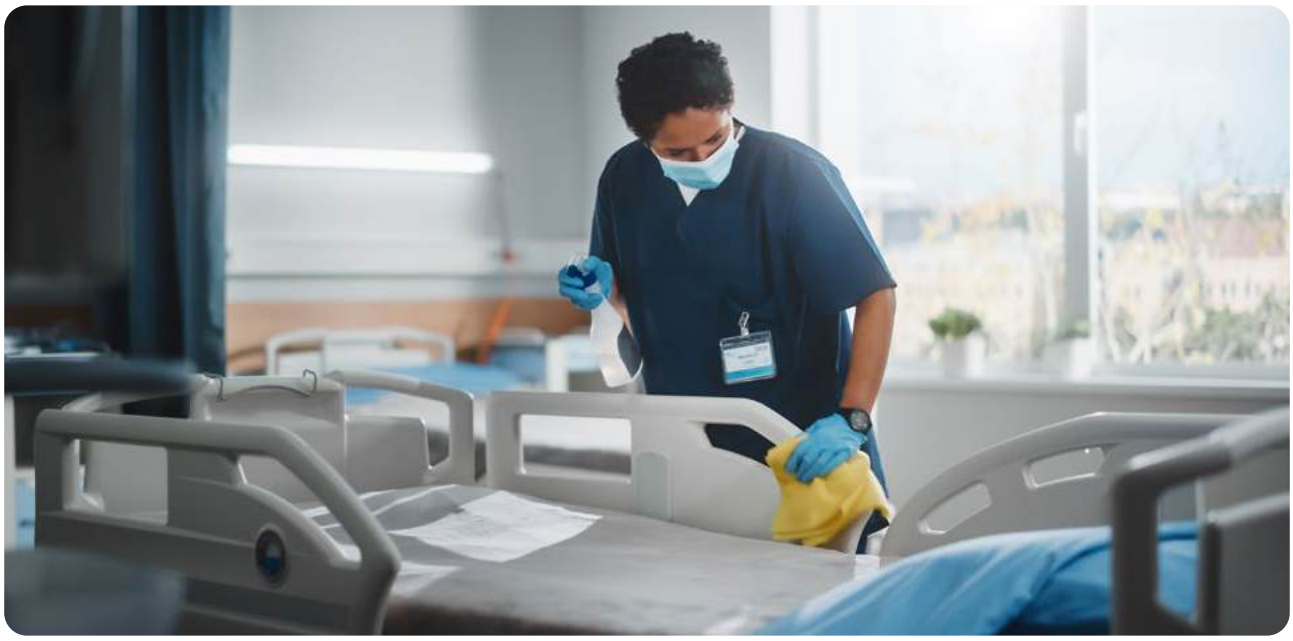
Le **développement de l'externalisation** des services de propreté, phénomène largement répandu dans l'ensemble de l'économie, a contribué à structurer le secteur. Il a également généré, dans certains contextes, des tensions sur les conditions d'emploi et de travail qui se traduisent par des coûts indirects pour la collectivité - recours aux dispositifs de soutien au revenu, prises en charge liées à l'usure professionnelle.

En tant qu'acheteurs publics, l'État et les collectivités territoriales sont parfois confrontés à un décalage entre les **exigences sociales et environnementales** qu'ils souhaitent promouvoir et les pratiques d'achat qui privilégient le critère prix dans l'attribution des marchés. Cette tension, que les acteurs du secteur soulignent régulièrement, ne résulte pas d'une volonté délibérée mais d'une organisation des achats publics qui n'intègre pas toujours l'ensemble des coûts réels d'une prestation de propreté - formation, prévention, conditions de travail. Prendre en compte ces dimensions dans la commande publique constitue un levier d'amélioration progressive des pratiques de l'ensemble du marché.

Enfin, concernant la politique de formation et d'emploi, les dispositifs publics existants - apprentissage, AFEST, CPF, financements OPCO - offrent des ressources réelles pour accompagner la montée en compétences du secteur. Leur mobilisation et les crédits alloués restent cependant inégaux selon les territoires et les profils de salariés. Le maillage de l'offre de formation est insuffisant dans certaines zones, notamment rurales et périphériques.

ENJEU 4

Un système à transformer collectivement



Les trois enjeux précédemment identifiés ne s'additionnent pas : ils s'articulent.

De simples initiatives isolées ne produisent que des effets limités. Agir sur un seul levier - la rémunération, la formation, les conditions de travail - sans modifier les autres paramètres du système se heurte rapidement à des résistances économiques ou organisationnelles. C'est moins une question de volonté que de cohérence d'ensemble.

Le **Contrat d'Objectifs Emploi Formation** portant sur le secteur de la Propreté amène un espace de dialogue et de co-construction entre la branche, l'État, la Région et les opérateurs de l'emploi, la formation et l'orientation.

Ces constats sur les enjeux constituent autant de points d'appui pour les préconisations proposé en fin de document.

PARTIE 2 : Zooms territoriaux



Caractéristiques du secteur de la propreté, de l'hygiène et des services associes sur les zones d'emploi de Lyon, Grenoble et Clermont-Ferrand.

Cette deuxième partie propose un zoom territorial sur trois bassins d'emploi majeurs de la région afin d'analyser les spécificités locales en matière d'emploi et de formation.

Sophie nettoie une tour de bureaux à Lyon Part-Dieu, Karim décontamine un bloc opératoire au CHU de Grenoble, Nadia coordonne trois équipes sur un site industriel à Clermont-Ferrand. **Trois territoires, trois réalités, trois visages d'un même secteur.**

Après avoir dressé le portrait national et régional de la filière, explorons maintenant la réalité territoriale. Derrière les chiffres régionaux se cachent des spécificités locales profondes : des bassins d'emploi aux dynamiques contrastées, des offres de formation inégalement réparties, un marché du travail sous tension plus ou moins variable.

Cette deuxième partie propose **un zoom territorial sur trois zones d'emploi majeures d'Auvergne-Rhône-Alpes : Lyon, moteur économique de la région ; Grenoble, pôle d'innovation et de recherche ; Clermont-Ferrand, bastion industriel en mutation**. Trois territoires à analyser, comparer et comprendre pour mieux répondre aux enjeux locaux de recrutement, de formation et d'orientation dans le secteur de la propreté.

	Lyon	Grenoble	Clermont-Ferrand
DÉMOGRAPHIE ET EMPLOI			
Population	1 901 590	615 130	494 920
Evolution 2016-2022	+0,7%	+0,2%	+0,5%
Communes	235	189	191
EMPLOIS			
Emplois	923 850	315 280	199 910
Taux d'emploi	68%	67%	67%
Évolution 2012-2021	+16%	+7,3%	+6,1%
Taux de chômage	6,4%	6,2%	6,5%
DYNAMIQUE ENTREPRENEURIALE			
Créations d'entreprises 2022-2023	10,8%	13,5%	12,1%
Défaillances d'entreprises	25%	5,3%	40,4%
FORMATION			
Effectifs en formation initiale	264 930	88 100	63 680
Effectifs en formation continue	26 970	7160	5 310
Apprentis	44 080	11 270	9 110

1. Zone d'emploi de Lyon





1.1 Portrait de territoire

Démographie

- ≈ 1,9 million d'habitants, première zone d'emploi de la région.
- Croissance démographique soutenue et continue (+1% par an).
- 235 communes. Ses principales villes se concentrent dans la métropole lyonnaise (Villeurbanne, Vénissieux, Saint-Priest, Caluire, Vaulx-en-Velin et Bron) ainsi que Villefranche-sur-Saône.
- Population jeune et active : forte attractivité étudiante et professionnelle.
- Diversité culturelle marquée, avec une proportion significative de populations immigrées.

Économie

- Première économie régionale, troisième métropole française.
- 850 000 emplois, ¼ du volume régional.
- Le volume d'emploi a fortement crû depuis 2012 (+16%).
- Secteurs dominants : services, numérique, santé, banque/assurance, logistique.
- Présence de grands groupes nationaux et internationaux.
- Tissu de PME/PMI dense et dynamique.
- Fort développement du secteur tertiaire (60% des emplois).
- Pôle de compétitivité majeur : Lyon Biopôle, Axelera (Vallée de la Chimie).

Social

- Inégalités territoriales marquées entre le centre métropolitain et les zones périphériques.
- Taux de pauvreté hétérogène : certains quartiers concentrent des difficultés sociales importantes.
- Fort développement des services à la personne lié au vieillissement et à la croissance démographique.
- Pression immobilière élevée impactant les conditions de vie des salariés modestes.

Emploi

- Marché du travail dynamique mais sous tension sur de nombreux secteurs.
- Taux de chômage légèrement inférieur à la moyenne nationale, 6,4%.
- Tensions de recrutement importantes dans les secteurs du soin, du nettoyage, de la logistique et du numérique.
- Forte proportion de contrats à temps partiel et présence importante de l'intérim.

Formation

- Offre de formation très dense et diversifiée : universités, grandes écoles, lycées professionnels, CFA.
- Accessibilité des formations facilitée par un réseau de transports développé.

1.2 Le secteur de la propreté sur la ZE de Lyon

Code NAF	Secteurs d'activités	Nombre d'établissements	Effectifs salariés
81.21Z	Nettoyage courant des bâtiments	341	8279
81.22Z	Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel	126	3236
81.29B	Autres activités de nettoyage non classées ailleurs	14	612
TOTAL Secteurs Propreté et services associés dans la zone d'emploi de Lyon		481	12127

La propreté en chiffres

- Présence des plus grands acteurs nationaux : ONET, Atalian, Elior, GSF.
- Forte concentration de TPE-PME dans cette zone d'emploi générant les besoins les plus importants de la région en prestations de nettoyage.
- Une part importante d'auto-entrepreneurs qui vient impacter les TPE/PME.
- Types de clients : bureaux, commerces, santé, transports, industrie, collectivités.

Caractéristiques de l'emploi dans la propreté

- **De très forts besoins en main d'œuvre, en agents d'entretiens de locaux (1 650 projets de recrutement) (Enquête BMO, 2025)**
- **Profil des salariés :** forte proportion de femmes, de salariés immigrés ou d'origine étrangère.
- **Temps partiel dominant,** particulièrement dans le secteur tertiaire (bureaux, commerces, banques).
- **Horaires décalés très fréquents liés à la concentration de tours de bureaux et d'espaces tertiaires.**
- Présence significative de l'intérim comme mode d'entrée dans le secteur.
- Enjeux spécifiques liés aux grands chantiers (Part-Dieu, Confluence) générant des besoins ponctuels importants.
- Nombre de demandeurs d'emplois intéressés par le secteur (-38%), et nombre d'offres collectées (-26%) en baisses entre avril 2024 et mars 2025.
- Légère baisse des déclarations préalables à l'embauche (-0,9%) (France Travail, 2025).

Quels besoins en emploi du secteur sur le territoire ?

La demande en emploi

En mars 2025, **1106 demandeurs d'emplois recherchaient un métier dans le secteur de la propreté, de l'hygiène et des services associés, soit seulement 0,7% des demandeurs d'emplois inscrits à France Travail.** La majorité d'entre eux, le faisait dans les nettoyages de locaux. Ce sont surtout des adultes (58%), sans diplômes (44%) et non qualifiés (37%).

Les perspectives en embauches

Le nombre de déclaration préalables à l'embauche a légèrement baissé (-0,9%). Cette tendance s'accompagne d'une baisse du nombre de demandeurs d'emplois dans les métiers de la propreté (-38%) ainsi que d'une baisse des offres collectées par France Travail (-26%). **Le volume de DPAE demeure important dans le Nettoyage courant des bâtiments et sur des CDD de moins d'un mois (54%).**

Ces déclarations préalables à l'embauche sont majoritairement le fait de TPE (36%), mais celles dont la dynamique de croissance est la plus importante sont les entreprises de 10 à 49 salariés (+17%).

Pourtant, **les besoins en main d'œuvre demeurent importants.** Deux métiers du secteur figurent d'ailleurs parmi les métiers régionaux les plus en tension : agents d'entretiens de locaux et personnels de ménage chez des particuliers, avec respectivement 1650 et 1140 projets de recrutements (Enquête BMO, 2025).

L'offre de formation initiale et en apprentissage en propreté sur le territoire

La Zone d'Emploi de Lyon dispose un large panel de formations certifiantes allant du niveau CAP au niveau BAC +5. Deux sites de formations complémentaires (Lycée professionnel Hélène Boucher et l'INHNI) constitue cette offre complète, notamment avec chacun des sections en CAP, Bac Pro et BTS. Aussi, l'INHNI propose la seule et unique section en France du MBA (Bac+5) Manager de la Stratégie Commerciale et Marketing des Entreprises de services.

Effectifs Année 2025-2026 - Zone d'Emploi de LYON							
Diplôme	**Établissement**	**Ville**	**Nbre de places**	**Seconde**	**Première ou Première année**	**Terminale ou Deuxième année**	**Taux de réussite**
CAP propreté et prévention des biocontaminations	Lycée professionnel Hélène Boucher	Vénissieux	12		12	13	77%
	CFA Propreté Rhône-Alpes - INHNI	Lyon	NC	NC	NC	NC	NC
Bac pro hygiène, propreté, stérilisation	Lycée professionnel Hélène Boucher	Vénissieux	24	23	20	15	92%
	CFA Propreté Rhône-Alpes - INHNI	Lyon	NC	NC	NC	NC	NC
BTS métiers des services à l'environnement	Lycée professionnel Hélène Boucher	Vénissieux	24		18	17	75%
	CFA Propreté Rhône-Alpes - INHNI	Lyon	NC	NC	NC	NC	NC
Responsable développement et qualité hygiène, propreté et services	CFA Propreté Rhône-Alpes - INHNI	Lyon	NC	NC	NC	NC	NC
MBA spécialisé - Manager de la Stratégie Commerciale et Marketing des Entreprises de services	CFA Propreté Rhône-Alpes - INHNI	Lyon	NC	NC	NC	NC	NC

1.3 Pratique innovante sur le territoire

INHNI : L'organisme de formation de la branche Propreté du CAP au Master

Créé en 1980 par la Fédération des Entreprises de Propreté (FEP), l'INHNI est l'unique organisme de formation en France entièrement dédié à ce secteur.

Il dispose de 15 implantations nationales, dont une présence stratégique à Lyon, pour assurer un maillage territorial complet. Ce partenariat unique entre une branche professionnelle et son organisme de formation permet d'accompagner les entreprises dans le recrutement et la montée en compétences.

Le centre se distingue par des initiatives et méthodes innovantes :

- **Innovations pédagogiques :** Utilisation de plateaux techniques reproduisant des environnements réels (salles blanches, blocs opératoires, espaces industriels).
- **Parcours spécialisés :** Développement de formations managériales pour les chefs d'équipe et de modules en Qualité, Sécurité, Environnement (QSE).
- **Offre exhaustive :** 150 parcours de formation continue et 13 diplômes ou titres préparés, du CAP au niveau Master.

L'INHNI vise à professionnaliser durablement le secteur. Il conseille également les salariés et les personnes en reconversion dans l'utilisation de leur CPF.

Partenariats et mise en œuvre

La mise en œuvre repose sur des conventions avec les entreprises de propreté pour former leurs collaborateurs et encadrants. Ce lien direct avec le terrain permet d'ajuster l'offre aux besoins réels du marché et de favoriser la transmission des savoir-faire au sein de la profession.

2. Zone d'emploi Grenobloise





2.1 Portrait de territoire

Démographie

- ≈ 615 000 habitants, deuxième zone d'emploi de la région avec 315 000 emplois.
- Croissance démographique modérée, portée par l'attractivité universitaire et scientifique.
- 189 communes, parmi lesquelles Grenoble, Saint-Martin-d'Hères, Echirolles, Fontaine, Meylan, Voiron ou encore Pont-de-Claix.
- Population jeune et diplômée : forte présence étudiante (≈ 60 000 étudiants).
- Territoire marqué par le relief alpin qui structure les déplacements et l'habitat.
- Présence significative de populations immigrées, notamment dans les quartiers périphériques.

Économie

- Économie fondée sur la recherche, l'innovation et la haute technologie.
- Secteurs dominants : semi-conducteurs, énergie, santé, industrie de pointe, tourisme.
- Présence de grands acteurs : STMicroelectronics, Schneider Electric, CEA, CHU.
- Pôles de compétitivité : Minalogic, Tenerrdis
- Tourisme hivernal et estival générant des besoins saisonniers importants.
- Tissu de start-ups et d'entreprises innovantes en fort développement.
- Taux de création d'entreprises de 13,5% et taux de défaillances 5,3%.

Social

- Inégalités sociales marquées entre le centre urbain aisé et les quartiers périphériques.
- Présence de zones urbaines sensibles (Grenoble Villeneuve, Échirolles).
- Difficultés de mobilité pour les habitants des zones de montagne environnantes.
- Fort développement associatif et solidaire lié à la culture universitaire.

Emploi

- Marché du travail polarisé entre emplois très qualifiés et emplois peu qualifiés.
- Le taux de chômage (6%) y est plus faible que dans les deux autres zones d'emploi.
- Tensions de recrutement sur les métiers techniques et scientifiques.
- Emplois saisonniers liés au tourisme de montagne (hôtellerie, restauration, nettoyage).

Formation

- Offre de formation concentrée en centre urbain.
- Université Grenoble-Alpes : pôle de formation supérieure majeur.
- 2e zone d'emplois de la région en termes d'apprentissage et 3e en termes de formation professionnelle continue.
- Besoins spécifiques en formations aux milieux sensibles (bionettoyage, salles blanches).
- Offre de formation professionnelle moins dense qu'à Lyon sur les niveaux inférieurs.

2.2 Le secteur de la propreté sur la ZE de Grenoble

Code NAF	Secteurs d'activités	Nombre d'établissements	Effectifs salariés
81.21Z	Nettoyage courant des bâtiments	218	5865
81.22Z	Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel	24	583
81.29B	Autres activités de nettoyage non classées ailleurs	7	65
	TOTAL Secteurs Propreté et services associés dans la zone d'emploi de Grenoble	**249**	**6513**

La propreté en chiffres

La zone d'emploi de Grenoble présente une concentration d'emplois dans un moins grand nombre d'établissements que dans celle de Lyon : 6513 salariés dans 249 établissements. C'est l'activité du « Nettoyage courant des bâtiments » qui est la plus représentée avec 218 établissements et 5865 salariés.

- Secteur structuré autour de trois types de clients dominants : industrie de pointe, établissements de santé, enseignement supérieur.
- Présence des grands groupes nationaux mais aussi d'entreprises locales spécialisées.
- Besoins spécifiques en nettoyage de milieux sensibles : salles blanches, blocs opératoires, laboratoires.
- Forte demande saisonnière liée au tourisme de montagne (stations de ski, hôtels, résidences).



Quels besoins en emploi du secteur sur le territoire ?

La demande en emploi

En mars 2025, **493 demandeurs d'emplois recherchaient un métier dans le secteur de la propreté, de l'hygiène et des services associés, soit seulement 1,2% des demandeurs d'emplois inscrits à France Travail.** La majorité d'entre eux, le faisait dans le nettoyage et propreté industriels. Ce sont surtout des adultes (61%), sans diplômes (38%) et non qualifiés (37%).

Les perspectives en embauches

Le volume de déclaration préalables à l'embauche a baissé (-8,7%). Cette tendance négative se couple d'une baisse du nombre de demandeurs d'emplois dans les métiers de la propreté (-32,7%) ainsi que d'une baisse des offres collectées par France Travail (-29,8%). **Le volume de DPAE demeure important dans le Nettoyage courant des bâtiments et sur des CDD de moins d'un mois (54%).**

Ces déclarations préalables à l'embauche sont majoritairement le fait de micro-entreprises (56%), mais celles dont la dynamique de croissance est la plus importante sont les entreprises les entreprises de plus de 500 salariés (+13%).

Pourtant, **les besoins en main d'œuvre demeurent importants.** Deux métiers du secteur figurent d'ailleurs parmi les métiers régionaux les plus en tension : agents d'entretiens de locaux et personnels de ménage chez des particuliers, avec respectivement 960 et 750 projets de recrutements.

Le nombre de candidatures par offre reste faible, tandis que les offres d'emploi non pourvues sont à un niveau élevé, ce qui créé là-aussi des tensions sur le recrutement.

L'offre de formation initiale et en apprentissage en propreté sur le territoire

La Zone d'Emploi de Grenoble propose une section de formation pour les grands diplômes du secteur : le CAP, le Bac Pro et le BTS.

Effectifs Année 2025-2026 – Zone d'Emplois de GRENOBLE							
Diplôme	**Établissement**	**Ville**	**Nbre de places**	**Seconde**	**Première ou Première année**	**Terminale ou Deuxième année**	**Taux de réussite**
CAP propreté et prévention des biocontaminations	Lycée professionnel Jacques Prévert	Fontaine	12		12	13	100%
Bac pro hygiène, propreté, stérilisation	Lycée professionnel Jacques Prévert	Fontaine	12	10	7	9	80%
BTS métiers des services à l'environnement	Centre de formation professionnelle - Institution Charmilles	Saint-Martin-d'Hères	Section non-ouverte en 2025-2026				

2.3 Pratique innovante sur le territoire

Les clauses d'insertion de la Métropole de Grenoble

Le dispositif

Les clauses sociales d'insertion sont encadrées par le Code de la commande publique (articles L2112-2 et suivants). Elles permettent aux acheteurs publics d'imposer des heures de travail réservées à des personnes éloignées de l'emploi dans leurs marchés publics.

Les acheteurs publics concernés sur le territoire : les Communes, le Département de l'Isère, les bailleurs sociaux, les donneurs d'ordre de l'état : l'Université Grenoble-Alpes, le Centre de l'Énergie Atomique (CEA), la CAF, le CHU et autres.

L'objectif est la lutte contre le chômage de longue durée et le rétablissement de l'égalité des chances.

Les publics bénéficiaires (liste non exhaustive) :

Allocataires de minima sociaux, Demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 12 mois), Personnes Reconnues Travailleurs Handicapés (RQTH), Demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, Jeunes de moins de 26 ans en difficulté d'insertion, Habitants de Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV), Réfugiés ou bénéficiaires de la protection subsidiaire.

Ces personnes peuvent être recrutées directement ou via des structures reconnues par l'État : Entreprises Adaptées (EA), Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE), régies de quartier ou Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ).

Les résultats en 2025 sur Grenoble-Alpes Métropole pour les marchés du secteur du Nettoyage :

- **10 590 heures** d'insertion réalisées.
- **25 marchés publics** concernés.
- **27 participants** bénéficiaires.

Des initiatives complémentaires

- **Clause illettrisme :** développée avec certains donneurs d'ordres pour inciter les entreprises de propreté à diagnostiquer les situations d'illettrisme et mettre en œuvre des formations adaptées.
- J**obs dating :** organisés spécifiquement sur les métiers de la propreté, avec en 2026 un focus particulier porté conjointement par les Maisons de l'Emploi du PLIE et l'équipe Clause Emploi.
- **Plan de progrès :** il engage l'acheteur et le titulaire à améliorer, pendant l'exécution du contrat, la performance du marché d'un point de vue social, environnemental ou organisationnel.

3. Zone d'emploi de Clermont-Ferrand





3.1 Portrait de territoire

Démographie

- ≈ 500 000 habitants, troisième zone d'emploi de la région avec environ 200 000 emplois.
- Croissance démographique faible, avec un vieillissement relatif de la population.
- 191 communes, parmi lesquelles Clermont-Ferrand, Chamalières, Cournon-d'Auvergne, Riom, Aubière et Beaumont.
- Attractivité limitée comparée à Lyon et Grenoble.
- Territoire marqué par une ruralité importante autour du pôle urbain.
- Présence d'une population étudiante significative liée à l'Université Clermont Auvergne.

Économie

- Économie historiquement marquée par l'industrie, notamment le secteur pneumatique (Michelin).
- Secteurs dominants : industrie manufacturière, agroalimentaire, services, enseignement, santé.
- Tissu économique en mutation : diversification progressive vers les services et le numérique.
- Présence du CHU Gabriel Montpied comme acteur économique majeur.
- Économie moins diversifiée que Lyon et Grenoble, avec une dépendance historique à quelques grands employeurs.
- Taux de création d'entreprises de 12,1% et taux de défaillances élevé à hauteur de 40%.

Social

- Taux de pauvreté égal à la moyenne régionale (13,2%).
- Difficultés de mobilité importantes pour les populations des zones rurales et périurbaines.
- Accès aux services inégal entre le cœur urbain et les territoires ruraux environnants.
- Vieillissement de la population générant des besoins croissants en services à la personne.

Emploi

- Marché du travail moins dynamique que Lyon et Grenoble.
- Taux d'emploi de 67% inférieur à la moyenne régionale, égal à Grenoble mais inférieur à Lyon.
- Taux de chômage légèrement supérieur à la moyenne régionale (6,5%) et plus élevé qu'à Lyon et Grenoble.
- Tensions de recrutement sur les métiers peu qualifiés, notamment dans la propreté, le soin et la logistique.
- Enjeux de renouvellement des effectifs dans le secteur industriel vieillissant.
- Mobilité géographique contrainte par le relief et la faiblesse des transports en commun ruraux.

Formation

- Offre de formation plus limitée qu'à Lyon et Grenoble.
- Maillage territorial insuffisant pour les populations rurales.
- Enjeux de mobilité freinant l'accès aux formations pour les habitants éloignés du centre urbain.
- Université Clermont Auvergne : acteur de formation structurant sur le territoire.
- Faible représentation de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.

3.2 Le secteur de la propreté sur la ZE de Clermont-Ferrand

Code NAF	Secteurs d'activités	Nombre d'établissements	Effectifs salariés
81.21Z	Nettoyage courant des bâtiments	75	3122
81.22Z	Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel	20	921
81.29B	Autres activités de nettoyage non classées ailleurs	6	17
	TOTAL Secteurs Propreté et services associés dans la zone d'emploi de Clermont-Ferrand	**101**	**4060**

La propreté en chiffres

La zone d'emploi de Clermont-Ferrand décrit aussi une concentration d'emplois dans un moindre volume d'établissements : 4060 salariés dans 101 établissements. C'est l'activité du « Nettoyage courant des bâtiments qui est encore une fois la plus représentée » avec 75 établissements et 3122 salariés.

Quels besoins en emploi du secteur sur le territoire ?

La demande en emploi

En mars 2025, 206 demandeurs d'emplois recherchaient un métier dans le secteur de la propreté, de l'hygiène et des services associés, soit seulement 0,7% des demandeurs d'emplois inscrits à France Travail. L'immense majorité d'entre eux, le faisaient dans le nettoyage et propreté industriels (91%). Ce sont surtout des adultes, des femmes, avec un CAP/BEP ou des employés non qualifiés. Toutefois, **le nombre de demandeurs d'emplois intéressés (-30%), comme le nombre d'offres collectées (-34%) ont considérablement baissé en 2025, témoins du manque d'attractivité du secteur sur le territoire.**

Les perspectives d'embauches

Le volume de déclaration préalables à l'embauche a baissé (-0,4%). Cette tendance négative se couple d'une baisse du nombre de demandeurs d'emplois dans les métiers de la propreté (-30%) ainsi que d'une baisse des offres collectées par France Travail (-34%). **Le volume de DPAE demeure important dans le Nettoyage courant des bâtiments, en augmentation de +13% dans les Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel et sur des CDD de moins d'un mois (77%).**

Ces déclarations préalables à l'embauche sont majoritairement le fait de micro-entreprises (39%) ou de grands-groupes (38%), néanmoins elles sont surtout en croissance dans les entreprises de 10 à 49 salariés (+37%).

Pourtant, les besoins en main d'œuvre demeurent importants. Deux métiers du secteur figurent d'ailleurs parmi les métiers régionaux les plus en tension : agents d'entretiens de locaux et personnels de ménage chez des particuliers, avec respectivement 460 et 380 projets de recrutements.

Le nombre de candidatures par offre est moyen, tandis que les offres d'emploi non pourvues sont à un niveau moyen à élevé, révélant des tensions sur le recrutement moins importantes que sur les deux autres zones d'emplois.

L'offre de formation initiale et en apprentissage en propreté sur le territoire

La Zone d'Emploi de Clermont-Ferrand propose une section de formation pour les grands diplômes du secteur : le CAP, le Bac Pro et le BTS.

Effectifs Année 2025-2026 – Zone d'Emplois de CLERMONT-FERRAND							
Diplôme	**Établissement**	**Ville**	**Nbre de places**	**Seconde**	**Première ou Première année**	**Terminale ou Deuxième année**	**Taux de réussite**
CAP propreté et prévention des biocontaminations	Lycée polyvalent Gergovie	Clermont-Ferrand	12		10	7	87,50%
Bac pro hygiène, propreté, stérilisation	Lycée polyvalent Gergovie	Clermont-Ferrand	15	14	15	13	81,82%
BTS métiers des services à l'environnement	Lycée polyvalent Gergovie	Clermont-Ferrand	12		10	10	46,67%

3.3 Pratique innovante sur le territoire

Le programme Seniors+

Le programme Seniors+ propose un accompagnement gratuit aux entreprises sera très prochainement mis en œuvre sur la Zone d'Emploi de Clermont-Ferrand après avoir connu un succès en Région Centre Val-de-Loire.

Le dispositif Seniors+ est un service d'accompagnement gratuit conçu pour **anticiper et sécuriser l'avenir professionnel des salariés de 50 ans et plus.**

La mise en œuvre repose sur une approche structurée en trois phases clés :

- **Un temps de sensibilisation :** pour informer sur les enjeux de la fin de carrière et les dispositifs de reconversion adaptés.
- **Un diagnostic approfondi (1h30) :** pour évaluer la place des seniors dans l'entreprise, identifier leurs compétences clés et repérer les signes d'usure professionnelle.
- **Une restitution personnalisée (1h) :** avec la remise sous un mois d'un livret de recommandations pour construire un plan d'actions concret.

Les objectifs principaux

- Soutenir la **reconversion professionnelle** des salariés de plus de 50 ans.
- Favoriser la **transmission des compétences** et maintenir l'employabilité des seniors.
- Prévenir l'usure professionnelle en agissant directement sur les conditions de travail.

Partenariats et mise en œuvre

Ce projet, soutenu par l'État et **cofinancé par l'Union Européenne,** permet aux entreprises de transformer le défi de l'allongement de la vie active en une véritable **opportunité stratégique.** Le programme est porté par un réseau d'experts incluant Transitions Pro, l'Agence Pour l'Emploi des Cadres (APEC) et l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT).



PARTIE 3 : Synthèse et préconisations



Quelles sont les différences et les points communs entre les 3 zones d'emploi ?

Quelles préconisations adresser aux acteurs de la propreté et à la société pour transformer le secteur ?

Cette troisième partie s'articule en deux temps : une synthèse croisée des portraits territoriaux, qui met en évidence les points communs et les différences structurantes entre les trois zones, puis un ensemble de préconisations à destination de l'ensemble des acteurs du secteur.

1. Synthèse des portraits territoriaux

1.1 Trois territoires, un socle commun

Les zones d'emploi de Lyon, Grenoble et Clermont-Ferrand présentent des profils économiques, démographiques et sociaux contrastés. Pourtant, l'analyse croisée de leurs réalités dans le secteur de la propreté révèle un socle de problématiques largement partagées par les acteurs.

Tension généralisée sur le recrutement

Les trois zones peinent à attirer des candidats dans un secteur marqué par une image dégradée, des conditions de travail difficiles et des rémunérations jugées faibles. Le recrutement se fait beaucoup par bouche-à-oreille. Les profils d'agents de nettoyage de copropriétés, d'agents polyvalents et de laveurs de vitres sont particulièrement recherchés. La pyramide des âges fait poindre une pénurie à venir liée aux départs à la retraite attendus dans les dix prochaines années à l'échelle nationale.

Prédominance du temps partiel - Subi ou choisi ?

Avec 53% des postes à temps partiel, les trois zones partagent cette réalité. Ce temps partiel n'est pas toujours choisi et s'accompagne d'un éclatement des horaires - très tôt le matin ou tard le soir - qui selon les cas, pèse lourdement sur la vie personnelle des salariés sans pour autant garantir un salaire complet. Pour d'autres, le temps partiel ou décalé est recherché car il permet de disposer de temps en journée afin de concilier l'activité professionnelle à la vie familiale par exemple.

Un vieillissement structurel des effectifs

Sur les trois zones, la pyramide des âges du secteur est préoccupante. Par exemple, 60% des salariés de l'entreprise grenobloise Sine Entretien ont plus de 50 ans, une réalité que les autres acteurs confirment à des degrés variables. Ce vieillissement, combiné à la pénibilité physique du métier, génère un flux croissant de licenciements pour inaptitude - deux à trois fois supérieur à la moyenne nationale (Anses, 2025) - et pose avec acuité la question du renouvellement des effectifs.

Un accès à la formation professionnelle encore à développer

Comme globalement à l'échelle nationale, les trois zones partagent cette problématique structurelle en matière de développement des compétences. Plusieurs freins convergent : l'attractivité dégradée du secteur, le manque de temps et de ressources RH dans les petites entreprises et la difficulté à mobiliser les salariés sur des temps de formation en dehors de leur temps de travail.



1.2 Des spécificités territoriales structurantes

Si les problématiques communes sont nombreuses, les trois zones se distinguent par des spécificités qui appellent des réponses différenciées.

Lyon : le volume et la diversité comme atouts, la concurrence comme défi

- Lyon génère les **besoins les plus importants de la région en prestations de propreté.** Bureaux, centres commerciaux, établissements de santé, infrastructures de transport - la demande est diversifiée et soutenue. Le marché lyonnais se caractérise par la présence des grands groupes nationaux aux côtés d'un tissu de TPE/PME locales, dans un contexte de concurrence intense sur les prix lors des appels d'offres.
- Un des atouts majeurs de Lyon réside dans son **offre de formation,** notamment avec la présence du Lycée Professionnel Hélène Boucher et de l'Institut National de l'Hygiène et du Nettoyage Industriel qui offrent des plateaux techniques reproduisant des environnements réels. Cette ressource unique constitue un levier considérable pour la professionnalisation du secteur à l'échelle régionale.
- Le principal défi lyonnais est celui de **l'attractivité dans un marché du travail concurrentiel.** Le dynamisme économique de la métropole génère de multiples opportunités d'emploi pour les profils peu qualifiés, rendant le recrutement dans la propreté d'autant plus difficile.

Grenoble : la spécialisation comme opportunité, la géographie comme contrainte

- Deuxième zone d'emploi de la région, Grenoble se distingue par **un écosystème économique fondé sur la recherche, l'innovation et la haute technologie.** Cette spécificité génère des besoins particuliers en nettoyage de milieux sensibles - salles blanches de STMicroelectronics, blocs opératoires du CHU Grenoble-Alpes, laboratoires du CEA - qui constituent une opportunité de différenciation et de montée en compétences pour les entreprises du secteur.
- Le marché grenoblois est **très concurrentiel,** avec des industries locales qui recrutent sur les mêmes profils polyvalents que le secteur de la propreté, rendant le recrutement particulièrement difficile. Il existe également une spécificité grenobloise de saisonnalité liée au tourisme de montagne, qui génère des besoins ponctuels importants dans les stations de ski et les hébergements touristiques, difficiles à intégrer dans des parcours d'emploi stables.
- La contrainte majeure de la zone d'emploi de Grenoble est **géographique.** Le relief alpin structure les déplacements et l'habitat, créant des difficultés de mobilité pour les salariés des zones périphériques de montagne (Chartreuse, Belledonne, Vercors, Chartreuse). Les entreprises développent des solutions innovantes pour y répondre - covoiturage organisé, aides à l'acquisition d'équipements hivernaux, organisation de formations décentralisées - mais ces initiatives restent insuffisantes à l'échelle du territoire.

Clermont-Ferrand : l'anticipation comme urgence, la mobilité comme défi

- Troisième zone d'emploi de la région, Clermont-Ferrand présente une économie **historiquement marquée par l'industrie** - notamment le secteur pneumatique autour de Michelin et en mutation progressive vers les services et le numérique, sans que cette transition soit encore totalement accomplie.
- Le défi le plus urgent est celui du **renouvellement des effectifs.** Le vieillissement de la population active, combiné à une attractivité limitée du territoire comparée à Lyon et Grenoble, crée une pression démographique sur le secteur.
- L'offre de formation est **la plus limitée des trois zones.** Le maillage territorial est insuffisant pour couvrir les zones rurales et périurbaines périphériques, et les enjeux de mobilité - transports en commun, éloignement géographique - constituent un frein structurel à l'accès à la qualification.

2. Préconisations pour le secteur de la propreté

Agir sur les problématiques du secteur suppose une action sur plusieurs leviers, impliquant l'ensemble des acteurs : entreprises, donneurs d'ordres, pouvoirs publics, acteurs de la formation et représentants des salariés.

Les préconisations ci-dessous sont issues du croisement de la bibliographie scientifique et institutionnelle mobilisée dans cette étude ainsi que sur les entretiens réalisés auprès d'acteurs qualifiés (entreprises, représentant syndicaux, organismes de formation).

Elles sont organisées en quatre axes thématiques et complétées, lorsque cela est pertinent, par des déclinaisons territoriales pour chacune des trois zones d'emploi étudiées.

Axe 1 : Orientation et image des métiers

CONSTAT

Le secteur de la propreté souffre d'un déficit d'image persistant qui nuit à son attractivité auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi. Les stéréotypes du secteur occultent la réalité d'une profession qualifiée, technique et porteuse de sens.

Mesure O1

Former et sensibiliser les prescripteurs aux métiers et certifications de la propreté

QUOI ?
Organiser des sessions de formation courtes (demi-journée) à destination des conseillers France Travail, des Missions Locales et des CIO pour leur présenter la réalité des métiers, des formations et des débouchés dans le secteur.

ACTIONS POSSIBLES :

- Co-construire un module de formation incluant une visite d'entreprise.
- Réaliser un Webinaire sur les métiers et les formations du secteur.
- Remettre un guide de référence actualisé annuellement sur les métiers, les certifications et les formations disponibles.

INDICATEURS :

Nombre de prescripteurs formés / Évolution du nombre d'orientations vers les formations du secteur / Réduction du taux d'abandon.

DÉCLINAISONS TERRITORIALES :

- **Lyon :** organiser les sessions à l'INHNI en profitant des plateaux techniques pour ancrer la formation dans la réalité du terrain.
- **Grenoble :** mettre l'accent sur les spécificités des milieux sensibles (bionettoyage, salles blanches) pour orienter vers les formations spécialisées.
- **Clermont-Ferrand :** cibler en priorité les conseillers des zones rurales, souvent les moins informés sur le secteur.

Mesure O2

Développer l'orientation vers les métiers d'encadrement et de management

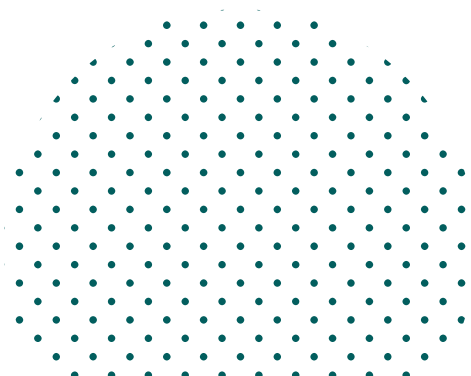
QUOI ?
Valoriser spécifiquement les métiers d'encadrement (chef d'équipe, responsable de secteur, inspecteur, responsable QSE, chef d'entreprise) pour attirer des profils plus qualifiés et féminiser les fonctions managériales.

ACTIONS POSSIBLES :

- Créer des fiches de parcours illustrant les trajectoires d'évolution concrètes (de l'agent au chef d'entreprise).
- Présenter ces parcours dans les lycées professionnels, les CFA et lors des forums métiers.
- Valoriser les témoignages de chefs d'entreprise ayant commencé comme agents d'exécution.

INDICATEURS :

Évolution du nombre de candidatures aux formations d'encadrement / Part des femmes dans les postes de management.



Axe 2 : Formation professionnelle

CONSTAT

Le secteur affiche l'un des taux d'accès à la formation professionnelle jugé insuffisant. Ce sous-investissement structurel résulte de plusieurs facteurs convergents : sites de travail dispersés, horaires fragmentés, profils peu scolarisés, modèle économique à faibles marges, effet dissuasif de l'article 7 de la convention collective. Sur les trois zones d'emploi, les enjeux de formation sont communs, mais les réponses doivent être différenciées selon les ressources territoriales disponibles.

Mesure F1

Renforcer le développement de l'alternance et de l'apprentissage

QUOI ?
Poursuivre le développement de l'alternance et de l'apprentissage dans les entreprises de propreté afin de favoriser le renouvellement des effectifs, l'acquisition de compétences adaptées aux besoins du secteur et l'attractivité des métiers, en renforçant les partenariats entre entreprises, CFA et organismes de formation.

ACTIONS POSSIBLES :

- Sensibiliser les entreprises aux bénéfices de l'alternance et aux dispositifs d'aides mobilisables, notamment via **Fonds d'Aide aux Jeunes à l'Alternance (FAJA) mis en place par le FARE Propreté.**
  Destiné aux apprentis en CFA mais aussi aux jeunes de moins de 26 ans le FAJA a pour objectif :
  - D'améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes en apportant des éléments de réponses à leurs difficultés sociales et financières,
  - De favoriser la mobilité en permettant l'accès à la formation à des jeunes de zones géographiques éloignées des centres de formation du secteur,
  - De limiter les risques de rupture en venant en aide aux jeunes qui rencontrent des difficultés sociales ou financières pendant leur contrat.
- Développer les partenariats entre les entreprises, les CFA, les lycées professionnels et les organismes de formation spécialisés dans les métiers de la propreté.
- Organiser des actions de promotion des métiers (forums, visites d'entreprises, interventions dans les établissements scolaires) pour attirer de nouveaux publics.

INDICATEURS :

- Nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation signés.
- Nombre d'entreprises accueillant un alternant.
- Taux de réussite aux certifications et taux d'insertion durable à l'issue du contrat d'alternance.

Mesure F2

Développer des formations FLE contextualisées

QUOI ?
Créer des formations de Français Langue Étrangère adaptées aux situations de travail de la propreté (lecture des étiquettes, consignes de sécurité, communication client), dispensées sur le temps de travail.

ACTIONS POSSIBLES :

- Recenser les salariés allophones dans chaque entreprise via un diagnostic linguistique simple.
- Construire des modules basés sur des situations réelles (pictogrammes, vidéos, jeux de rôle, fiches pratiques illustrées).
- Organiser des groupes par entreprise ou par bassin géographique.

INDICATEURS :

Nombre de salariés formés / Réduction des accidents liés aux problèmes de compréhension / Progression linguistique mesurée.



Axe 3 : Emploi et insertion

CONSTAT

Le secteur de la propreté recrute massivement mais peine à attirer. Les tensions de recrutement sont généralisées sur les trois zones d'emploi où le secteur constitue une porte d'entrée historique sur le marché du travail pour les publics les plus éloignés de l'emploi -bénéficiaires du RSA, personnes immigrées, jeunes sans qualification - sans que des parcours d'insertion structurés ne soient systématiquement proposés.

Mesure E1

Construire des parcours d'insertion progressifs pour les jeunes

QUOI ?
Développer des parcours d'insertion structurés pour les jeunes sans qualification, articulant découverte du métier, formation courte, contrat et certification, avec un accompagnement renforcé tout au long du parcours.

ACTIONS POSSIBLES :

- Formaliser un partenariat entre les entreprises de propreté de chaque zone et les Missions Locales.
- Imaginer des parcours avec des étapes progressives selon les individus :
  - PMSMP de 1 à 5 jours pour tester le métier et confirmer la motivation.
  - Formation courte de 2 à 4 semaines aux bases du métier (financée par France Travail).
  - Contrat d'alternance ou CDD avec accompagnement Mission Locale et tuteur en entreprise.
  - Accès progressif à une certification (CQP ou Titre Professionnel).

INDICATEURS :
Nombre de jeunes engagés dans un parcours / Taux de rupture de parcours / Taux d'insertion en emploi durable à 6 mois.

DÉCLINAISONS TERRITORIALES :

- **Clermont-Ferrand :** priorité aux jeunes des zones rurales périphériques, avec un accompagnement renforcé sur la mobilité.
- **Grenoble :** cibler les jeunes des quartiers périphériques (Villeneuve, Échirolles) et des zones de montagne.
- **Lyon :** s'appuyer sur le réseau dense des Missions Locales métropolitaines pour toucher les quartiers prioritaires.

Mesure E2

Faire mieux connaitre et mobiliser d'avantage l'offre de service de France Travail

QUOI ?
Un grand nombre de dispositifs permet aux entreprises de développer leur attractivité afin de mieux capter les candidats, de faire évoluer les pratiques RH et d'utiliser des dispositifs de sécurisation du recrutement et d'adaptation au poste.

ACTIONS POSSIBLES :

- Attractivité : création d'une page employeur sur le site de France Travail : ma page employeur, journées portes ouvertes, forums emploi, etc...
- Recrutement : Avoir recours à des manières de recruter « autrement » afin d'élargir le sourcing de candidats : Stade vers l'Emploi, recrutements par le sport, se faire référencer sur le site « immersion facilitée », recruter via la MRS, Méthode de Recrutement par Simulation.
- Intégration : Utilisation de dispositifs de sécurisation des recrutements et d'adaptation au poste comme la Période de mise en situation en milieu professionnel ou la Préparation opérationnelle à l'emploi.

Sur tous ces points, le conseiller France Travail Pro de l'agence locale est l'interlocuteur des entreprises ainsi que les missions locales.

INDICATEURS :
Nombre d'entreprises et de demandeurs d'emploi bénéficiaires de ces dispositifs dans la propreté et les services associés.

Axe 4 : Gestion des ressources humaines

CONSTAT

Les entreprises de propreté font face à des défis RH considérables : vieillissement des effectifs, diversité des profils à intégrer, conditions de travail pénibles, faibles marges ne permettant pas d'investir significativement dans la fidélisation. Sur les trois zones, ces enjeux se déclinent avec des intensités variables, mais appellent des réponses communes en matière de management, de prévention des risques et de gestion des parcours.

Mesure RH1

Mettre en place des dispositifs de gestion des fins de carrière

QUOI ?
Développer des dispositifs spécifiques pour les agents de plus de 55 ans pour maintenir leur employabilité et prévenir les licenciements pour inaptitude.

ACTIONS POSSIBLES :

- Identifier les salariés de plus de 55 ans via un diagnostic RH dans chaque entreprise de plus de 20 salariés.
- Aménager leurs postes : suppression des tâches les plus pénibles, adaptation des horaires.
- Les positionner comme tuteurs des nouveaux entrants.
- Mobiliser les dispositifs de reconversion interne vers des postes moins physiques (contrôle qualité, logistique, accueil de site).

INDICATEURS :
Taux de licenciement pour inaptitude / Maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans / Nombre de postes aménagés.

Mesure RH2

Former les encadrants au management de la diversité

QUOI ?
Développer les compétences managériales des chefs d'équipe et responsables de secteur pour intégrer et fidéliser les profils diversifiés qui composent les équipes de propreté.

ACTIONS POSSIBLES :

- Intégrer un module "management de la diversité" dans le parcours de formation managériale régional (Mesure F2).
- Former les managers à adapter leur style de management selon les profils (âge, origine, langue, parcours).
- Développer des outils de communication adaptés aux salariés allophones (pictogrammes, vidéos, fiches illustrées).
- Organiser des temps d'échange entre managers de différentes entreprises pour partager les pratiques (format co-développement, 2 heures par trimestre).
- Intégration dans le parcours managérial (Mesure F2)

INDICATEURS :
Nombre de managers formés / Évolution du turn-over sur les sites encadrés / Taux d'absentéisme.



Via Compétences
CARIF OREF AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
État - Région - Partenaires Sociaux

Avec Via Compétences,
restez informés toute l'année :

Le site des professionnels de l'orientation, formation, emploi

www.via-competences.fr

Abonnez-vous aux newsletters (mensuelle, hebdo, veilles)

www.via-competences.fr/abonnez-vous-aux-newsletters-de-via-competences

Directrice de publication : Michèle Cédrin • Co-directrice de publication : Christelle Masson • Coordination et réalisation : Cédric Cabanel et Nicolas Crussy
• En collaboration avec l'ensemble de l'équipe Via Compétences et des membres du groupe de travail : FARE Propreté, France Travail, DREETS, Éducation Nationale, Région Auvergne-Rhône-Alpes, AKTO, Union Régionale des Missions Locales, Le Monde de la Propreté • Communication : Magali Tournon
• Date de publication : Septembre 2026 • Conception graphique : Comète • Crédits photos : AdobeStock