

Pour le secteur privé

- Une forte **concentration des effectifs dans un petit nombre d'entreprises** (50% des salariés dans 1% des entreprises) bien que le tissu d'entreprises soit composé majoritairement de TPE ou /et des PME, une **forte concentration géographique sur le bassin de Lille** (d'où un décalage territorial entre l'offre et la demande d'emplois) et un **secteur créateur d'emploi** en raison de l'externalisation des activités par les autres secteurs qui devrait se poursuivre.
- Une population salariée fortement féminisée, de nombreux agents de service (90%), de nombreux temps partiels générés par le marché du tertiaire d'entretien de bureaux, des phénomènes de multi-employeurs, un turn-over important et un métier ouvert à des personnes relativement peu qualifiées.
- **Un fort déficit de jeunes** et un vieillissement de la population salariée.
- Une **évolution permanente des compétences**, en terme de technicité et en termes de connaissances de base et d'attitude de services liée à une exigence croissante des clients, à des marchés qui se développent et se diversifient, ce qui a conduit la profession à **une politique d'information et de formation des salariés et des nouveaux entrants avec deux priorités : la lutte contre l'illettrisme et la certification des compétences avec la création de CQP**. (Le socle des savoirs de base est particulièrement important). D'autres enjeux existent aussi : la prévention des troubles musculo-squelettiques, le développement durable qui ont conduit la profession à mettre en œuvre des programmes spécifiques.
- **Alimentation essentiellement par la formation continue de demandeurs d'emploi et de plus en plus du contrat de professionnalisation, même si leur développement reste encore faible** malgré des initiatives spécifiques pour attirer les demandeurs d'emplois (Vague Verte). Les entreprises ont du mal à s'y engager car cela représente des parcours longs. Les réseaux d'insertion par l'économie sont également présents.
- **Faible attractivité du métier**, l'image du secteur est à reconstruire ainsi que l'information et l'orientation, **quels que soient les publics, jeunes scolaires ou demandeurs d'emplois** : une « orientation subie et par défaut » selon la profession, des métiers vers lesquels les demandeurs d'emploi se tournent quand ils ne savent pas trop quoi faire.

Pour le secteur public (fonction publique territoriale)

- Principaux métiers :
 - **Les agents d'entretien polyvalents** (trois quart de femmes, 40% de temps non complets, les communes de 3500 à 10 000 habitants, principal employeur) dont le coeur de métier reste l'activité de nettoyage, mais qui ont également des fonctions connexes (surveillance de cantine par exemple). Le recrutement se fait encore de manière directe (sans concours) avec intégration de personnes en insertion et de contrats aidés.
 - **Les agents de nettoyage des voiries et des espaces publics** dont la part des emplois aidés est élevée (33%), les communes étant le principal employeur).
- Des métiers marqués par une demande sociale de plus en plus exigeante (qualité de vie et environnement, recherche accrue de proximité et de réactivité), des évolutions de l'environnement (mutualisation du nettoyage du fait de l'intercommunalité, diversification du mode de gestion des services), une mécanisation des tâches et une réglementation en hygiène et sécurité relative à l'utilisation des produits de nettoyage, l'introduction du développement durable.
- **Une attractivité limitée** du fait de la pénibilité du travail, des horaires décalés et des temps partiels fréquents et des problèmes de reclassement et de reconversion professionnelle dès l'âge de 40 à 45 ans, parfois difficile en raison de l'insuffisance de la maîtrise des savoirs de base pour une partie des personnes. Les collectivités développent des politiques de prévention à destination des agents.

La formation initiale

Une **formation initiale principalement opérée en voie scolaire**, avec rénovation de la voie professionnelle achevée mais pas de lycée des métiers sur la filière, des jeunes se détournent de la profession à l'issue de leur formation et une **faiblesse de l'apprentissage** (pas de CFA dédié, peu de sections d'apprentissage).

Des points de vigilance

- 1- Forte concentration de l'offre de formation nationale localisée dans la région (30 à 40 %).
- 2- Amélioration de l'information des publics, jeunes et adultes sur les métiers de la propreté et les possibilités d'évolution de carrière
- 3-Place de l'apprentissage, prise en étau entre la voie scolaire et la formation continue de demandeurs d'emploi.
- 4- Développement le partenariat entre milieu scolaire et milieu professionnel.
- 4- Impact de la réforme du bac pro sur le profil des élèves ? Question du décrochage scolaire ?

Insertion

Part en emploi ou contrat aidé des apprentis : statiquement pas significative compte tenu de l'effectif très faible

Part en emploi ou contrat aidé des apprentis dans le domaine du service aux personnes :
72,1%

(Source : enquête IPA réalisée en février 2011 auprès des apprentis sortis en juin 2010)