

Quels besoins en emploi et compétences dans les métiers de la propreté ?

Présenté par



Hélène Rammant
Chargée de projets Oref
Carif-Oref de Normandie



Aurélié Daimé
Responsable RH & RSE régionale
ONET PROPLETE ET SERVICES



Quels besoins en emploi et compétences dans les métiers de la propreté ?

- ▶ Présentation du Carif-Oref et d'Onet Propreté et services
- ▶ L'étude sur les métiers de la propreté : contexte et objectifs
- ▶ Chiffres clés sur l'emploi, le marché du travail et la formation
- ▶ Éléments d'identification du métier d'agent de propreté
- ▶ Les enjeux d'attractivité et de fidélisation des agents de propreté
- ▶ Les mutations et évolutions impactant les métiers de la propreté
- ▶ L'agent de propreté de demain

LE carif-oref CLÉ EN MAIN

C'EST QUOI ?

- Un groupement d'intérêt public (GIP)
- ← Fondé et financé par l'État, la Région et les partenaires sociaux

POURQUOI ?

- Informater et professionnaliser dans les domaines de l'emploi, formation, orientation et insertion
- Faciliter l'aide à la décision
- Assurer l'animation et le secrétariat du Crafp

POUR QUI ?

- des décideurs
- des professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation

C'EST QUI ?

- 32 salariés
- 2 sites
 - Hérouville-Saint-Clair
 - Rouen



4 MISSIONS

INFORMER

OFFRE DE FORMATION	VEILLE
<ul style="list-style-type: none"> Collecter les offres de formation professionnelle continue et en apprentissage en Normandie Alimenter : <ul style="list-style-type: none"> Site TMF* Outils et site France Travail Catalogue national de l'apprentissage Site Parcours Métier 	<ul style="list-style-type: none"> Diffuser l'actualité emploi-formation (sites et newsletters) PROFIL d'info Scoop-.it Informier sur les politiques et dispositifs Fiches Aides et Dispositifs Annuaire des acteurs Centre de ressources

* Travail m.a. formation

OBSERVER

- Analyser, comprendre et anticiper les besoins du territoire :
 - Emploi
 - Compétences
 - Insertion professionnelle
 - Relation emploi formation
- Produire des travaux d'aide à la décision
 - Etudes
 - Outil : Statoscope

PROFESSIONNALISER

- Mettre en place :
 - Un programme de professionnalisation pour les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'insertion
 - Une plateforme e-learning
 - Un réseau de représentants handicap
- Animier des communautés

LUTTER CONTRE L'ILLETTRISME

- Connaître et comprendre
 - l'illettrisme
 - l'illectronisme
 - l'analphabétisme
 - le FLE* pour mieux agir
- Sensibiliser
- Animier
- Observer

* Français langue étrangère

UNE HISTOIRE FAMILIALE
Depuis 1860



UN GROUPE DE SERVICES D'ENVERGURE INTERNATIONALE



2,35 MDS€
de chiffre d'affaires

80 000
collaborateurs

23 000
clients dans le monde

52 000
sites clients prestés

350
implantations en France
& à l'international

Une offre intégrée Ingénierie & Interventions techniques

 [Nos expertises en image](#)



Une politique RSE, initiée il y a plus de 20 ans, qui depuis est clairement intégrée au cœur de la stratégie d'Onet

4 piliers guident nos actions



EXPERTISE

Déployons nos expertises pour valoriser nos interventions comme solution clé de la performance de nos clients.

PLANET

Réduisons l'impact de nos activités et développons des solutions contribuant directement à la préservation de la planète.

PEOPLE

Préservons la santé et la sécurité de nos collaborateurs et valorisons-les en développant leurs compétences.

TEAM

Mettons en place de nouvelles pratiques et outils au service du fonctionnement de notre collectif et de sa diversité.

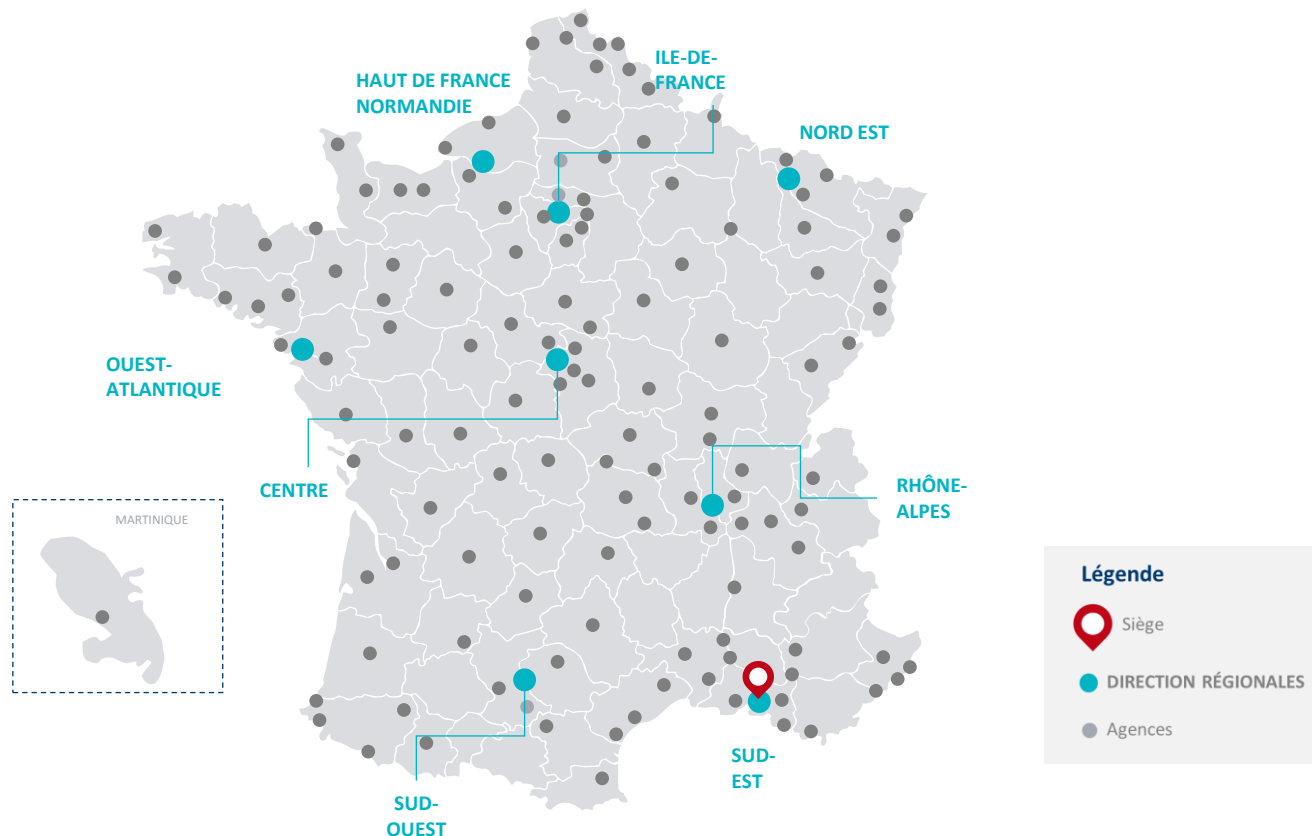
ECOUTE RESPECT AUDACE



Onet propreté et services

RÉFÉRENT DE LA PROPRETÉ

Préserver l'hygiène et la propreté de vos environnements et infrastructures.



56 000
collaborateurs



1,3 MDSE
de chiffre d'affaires



1^{ER} RÉSEAU DE
LA PROFESSION
en nombre d'agences



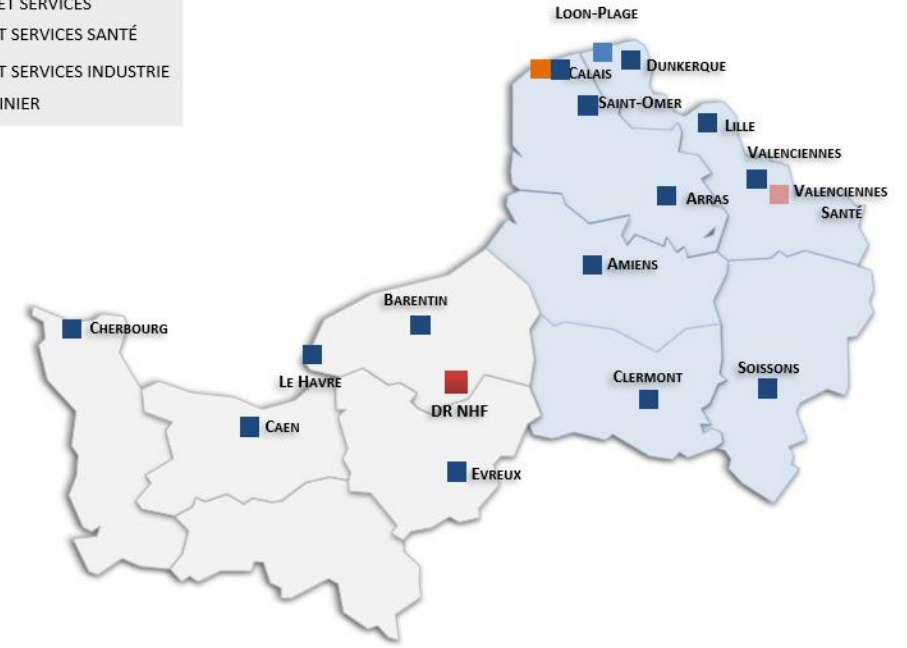
30 IMPLANTATIONS
à l'international



180 IMPLANTATIONS
en France

Présentation Région Normandie – Hauts de France

- DIRECTION RÉGIONALE NHF
- AGENCES ONET SERVICES
- AGENCE ONET SERVICES SANTÉ
- AGENCE ONET SERVICES INDUSTRIE
- AGENCE H REINIER



17 agences
Dont :

- Une spécialisée Santé
- Une spécialisée Industrie
- Une spécialisée Matériel Roulant



4 900 collaborateurs
83% CDI
70% Temps partiel
49 ans moyenne d'âge



MASE 12 agences

ISO 9001 = 2 agences
ISO 14001 = 1 agence



Environ 113,2M€ CA



Engager sécurité



2 000 clients



Présentation de l'étude emploi-compétences « Les métiers de la propreté en Normandie »



Contexte

Agent d'entretien : métier comptant le plus de postes à pourvoir à l'horizon 2030
↳ 2100 postes / an en Normandie

Objectifs

Identifier / repérer :

- Les besoins de main-d'œuvre
- Les tensions de recrutement
- Les freins à l'attractivité des métiers et à la fidélisation des salariés
- Les mutations et évolutions impactant les besoins en compétences
- L'agent d'entretien de demain

Livrable

3 études *Flash* sur « Les métiers de la propreté »

- Panorama statistique emploi-formation
- Les agents d'entretien de locaux
- Les agents de service hospitaliers

Exclusion des métiers d'entretien du domicile, d'entretien de la voirie et des activités d'assainissement et des déchets

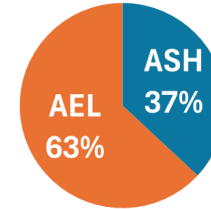


Chiffres clés sur les métiers de la propreté en Normandie

Emploi

Près de 47 000 actifs en emploi

↳ **29 600** agents d'entretien de locaux



• Une population féminine, peu diplômée et vieillissante

Femmes 67 %

Aucun diplôme 42 %

55 ans et + 29 %

• Plus d'un agent d'entretien sur trois travaille dans une entreprise de la propreté

• Des emplois stables et un travail à temps partiel très fréquent

CDI / Fonctionnaire 79 %

Temps partiel 39 %

Besoins

• 3 800 projets de recrutement pour 2026, dont plus des $\frac{3}{4}$ sur des emplois pérennes

Tensions

• Des niveaux de tensions de recrutement fort à très fort dans 3 départements



Sources :

• RP2022 Insee

• BMO 2026

France travail

• Tensions sur le

marché du travail

2024 Dares



Offre de formation

3 diplômes

- CAP Propreté et Prévention des Biocontaminations
- Bac Pro Hygiène Propreté et Stérilisation
- BTS Métiers des Services à l'Environnement

2 titres professionnels

- TP Agent de propreté et d'hygiène (APH)
- TP Agent de service médico-social (ASMS)

11 certifications de branche

↳ 9 TFP / CQP en Normandie

Sources :

- Rectorat
- France Travail
- Akto

Chiffres clés

300 inscrits en FI

Rentrée 2024/2025

107 diplômés en juin 2023

CAP 40 / Bac pro 60 / BTS 7

↳ dont 19 par voie FC

De 2020 à 2024

+ de 2 000 demandeurs d'emploi formés
dont 78% au TP APH

Branche de la propreté en Normandie

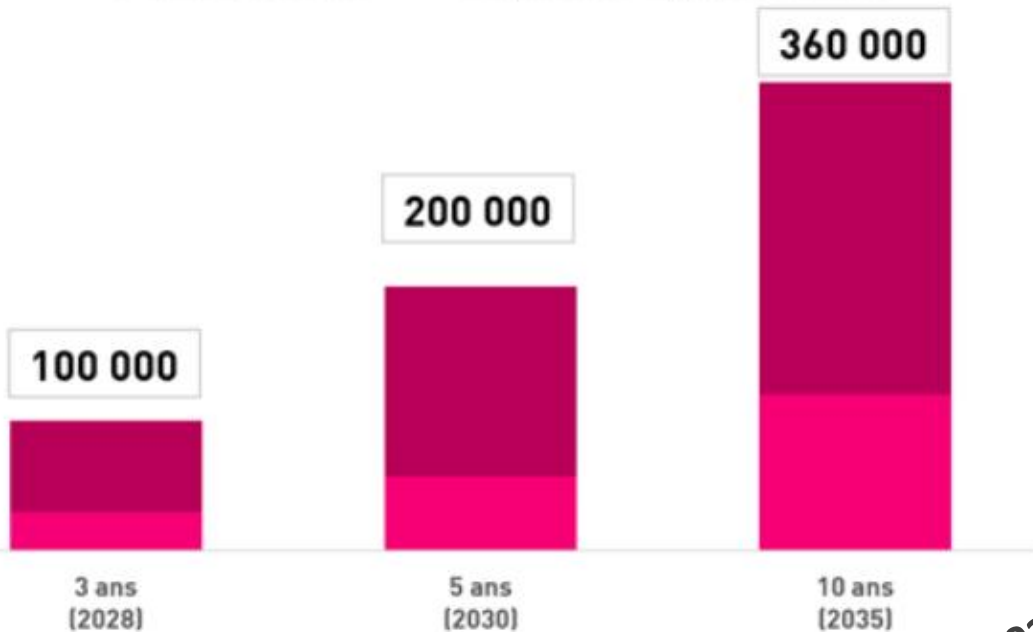
- 700 contrats d'alternance débutés en 2025
 - ↳ 83 % de contrat de professionnalisation
 - ↳ Plus de la moitié vise une certification de la branche
- 367 salariés formés à un CQP ou TFP en 2024

Emploi

Estimation des besoins en recrutement dans le secteur de la propreté et de l'hygiène

Source : Monde de la Propreté - étude 2025

■ Soutenir la croissance ■ Compenser les départs à la retraite



Insertion GEIQ en 2025 chez ONET

Chiffres clés

83 % CDI dont 72% de Femmes

49 ans de moyenne d'âge

5 ans d'ancienneté en moyenne

4,5M€ de formation en 2025 sur la BU Propreté

155 000 heures de formations

65 % à destination des ouvriers

Nombre d'alternants mis à disposition dans l'année		1113
Embauches en contrat d'alternance durant l'année		732
Répartition par typologie des personnes embauchées durant l'année (Plusieurs typologies possibles par personne)		Nombre d'embauches correspondantes
	%	
Personnes éloignées du marché du travail (>1an)	43%	311
Bénéficiaires des minima sociaux	20%	148
Personnes en situation de handicap	9%	66
Bénéficiaires issus de quartiers ou zones prioritaires	22%	163
Femmes	40%	291
Séniors (45 ans et plus)	29%	216
Jeunes sans qualification (Moins de 26 ans)	21%	153



Décryptage du métier et de son environnement

Les agents de propreté travaillent...

➔ pour des employeurs aussi bien privés que publics

➔ dans tous secteurs 

➔ Sur des interventions diversifiées...

Entretien régulier / Vitrierie et travail en hauteur / Travaux exceptionnels et remise en état / Interventions en milieux sensibles (santé, agroalimentaire, nucléaire...) / Prestations de type hôtelier...

↳ ... mettant en œuvre différents « degrés » de compétences :

- des compétences de nettoyage et d'entretien classique
- de la polyvalence d'interventions
- des compétences spécifiques

Un secteur Propreté et Multiservices



Industries pharmaceutique



Santé



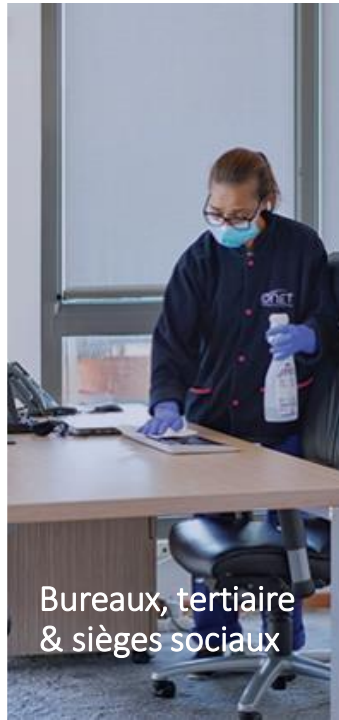
Surfaces commerciales



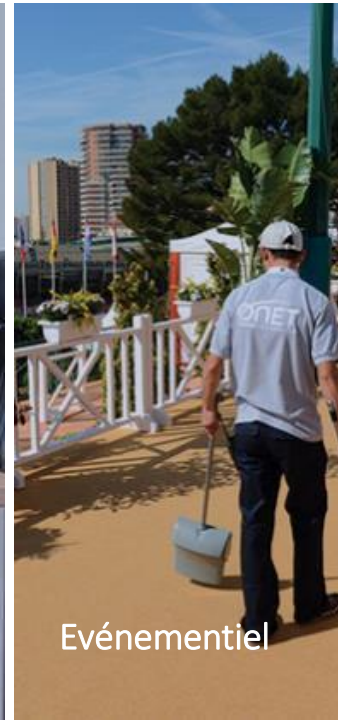
Transport



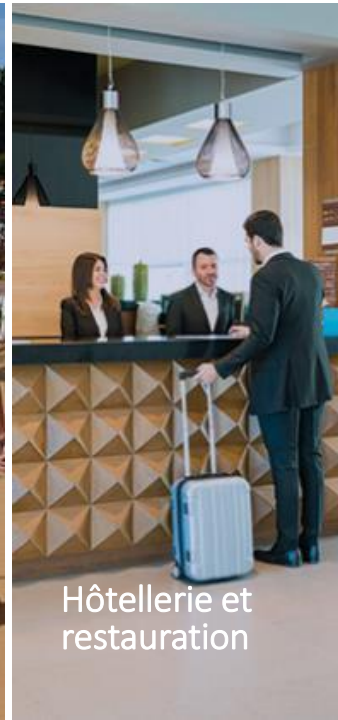
Agroalimentaire



Bureaux, tertiaire & sièges sociaux



Événementiel



Hôtellerie et restauration



Industrie lourde



Nucléaire

Les services associés



SERVICES AUX BÂTIMENTS



Maintenance
immobilière



Entretien des espaces
verts extérieurs
et intérieurs



Salage,
dénouage, 3D



SERVICES AUX OCCUPANTS



Conciergerie
d'entreprise



Réception, gestion
et préparation des
salles de réunions



Petite manutention,
livraison de colis



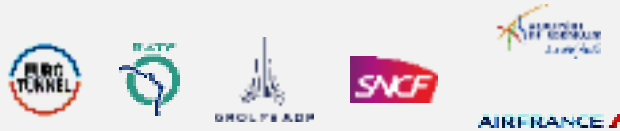
Nettoyage et gestion
du parc véhicule



Gestion
des archives

Des références majeures

Transport ferroviaire,
aéroportuaire, route et mer



Banques & Assurance



Services aux entreprises



Industries & Métallurgie & Electronique



Santé



Agroalimentaire



Distribution



Culture & Loisirs



Energie, Pétrochimie



Etat, collectivités





Enjeux d'attractivité et de fidélisation des agents de propreté

➔ Des difficultés à recruter des candidats... et à les garder

- Pénurie de candidats
- Manque de compétences techniques
- Difficultés sur les savoirs de base
- Problème de mobilité
- Turn-over : ruptures précoces
- Une ancienneté moyenne peu élevée
- De + en + de départs en retraite

➔ Deux freins majeurs à l'attractivité: invisibilité et image dévalorisée

- **Le poids des stéréotypes**
Image réduite au « ménage »
Tâches sans compétences spécifiques
Métier « par défaut »
Perçu comme un travail précaire, physique
Non perçu comme un métier d'avenir
- **Un travail invisible**
Hommes/femmes « de l'ombre »
Non reconnaissance du travail réalisé
Travail non visible car horaires décalés :
absence de co-activité

Les actions concrètes pour lutter contre les difficultés de recrutement

DIVERSIFIER ET RECRUTER AUTREMENT POUR LUTTER CONTRE LES DIFFICULTES ET FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE



Développer les partenaires de l'emploi



Recruter des publics différents ou éloignés de l'emploi



Recrutement à travers l'alternance de nouveaux publics



Recruter autrement (atelier cuisine, sport, recrutement inversé)



Les actions concrètes pour lutter contre l'image du secteur

ATTIRER EN PRESENTANT NOS METIERS ET LEURS DEBOUCHES



Présentation ONET (établissements, salon, forum...)



Acteur dans les projets d'orientation des établissements



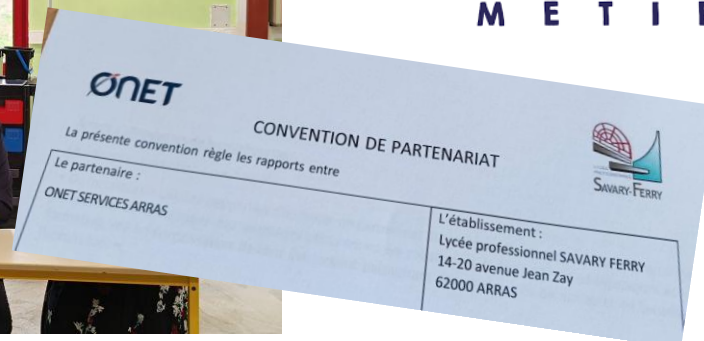
Intégration de stagiaires pour découverte des métiers



Partenariat avec lycées professionnels via des conventions annuelles d'engagements



DESTINATION
MÉTIER





Enjeux d'attractivité et de fidélisation des agents de propreté

→ Déconstruire les préjugés

Un métier d'insertion
et d'intégration

Un métier vecteur
d'évolutions
professionnelles

- Pas d'exigence de qualification pour débiter
- Une réponse à des aléas de parcours
- Un tremplin pour des primo-arrivants
- Un changement de cap (professionnels issus d'autres métiers)
- Un point de départ vers une carrière dans la propreté
- Une montée en compétences favorisée
- La possibilité de « monter » dans la hiérarchie

→ Sécuriser les parcours professionnels

Stratégies de
fidélisation

- Favoriser l'intégration au poste
- Monter les agents en compétences
- Les mener vers la qualification
- Agir sur les conditions de travail

*Compagnonnage - Formation -
Supports et outils « facilitateurs »*

*Formations – ↗ des contrats de
pro. – Rôle du GEIQ...*

*Développement du travail en
journée - Prévention des TMS...*

Les actions concrètes pour sécuriser les parcours professionnels

INTEGRATION ACCOMPAGNEMENT LES FACTEURS CLES DE LA REUSSITE



Compagnonnage dès l'intégration



Livret d'accueil et plan d'intégration



Remise d'un kit de bienvenue



Formation dès l'intégration et en continue : [Onet learn](#)



Marrainage des nouveaux arrivants avec des tuteurs formés

Réunion trimestrielle d'intégration



BIENVENUE

Saint Martin du Vivier, le 22 avril 2026

L'agence de Barentin a le plaisir de vous annoncer l'arrivée de Monsieur POLET Ludovic au poste de Responsable de secteur.

Ses missions seront les suivantes :
 - Gestion et supervision de l'exploitation
 - Développement commercial
 - Gestion RH, Management et QSE

Il sera alors sous la responsabilité de Monsieur Ludovic CLYTI, Directeur d'Agence.

Nous lui souhaitons la bienvenue au sein du Groupe et pleine réussite dans ses missions !

Madame Daimé,

Je vous remercie pour votre mail.

Tout se passe très bien, l'intégration se passe très bien également.

Toute l'équipe est soutenante et bienveillante.

Je suis ravie de représenter notre entreprise et ses valeurs ainsi que de contribuer progressivement à l'évolution positive d'Onet.

Merci encore pour votre confiance.

Bien cordialement.

Légende :

- : Formation
- : Point de rencontre

EN ROUTE VERS VOTRE INTEGRATION

Voies du narrain /

Présentation
rapport d'étonnement

Fin de
l'intégration !

fin de
d'essai

intégration
DR

Les actions concrètes de montée en compétences

SOURCES D'EFFICIENCE SUR LE TERRAIN



Formations métier



Formations techniques, sécuritaires



Formation par des titres qualifiants (CQP, TFP...)



Formations interne par des experts métiers Bio nettoyage, Droit, Produits



Formation de formateur



Formation informatique & outils collaboratifs



Formation développement personnel



L'Université
Onet

Des parcours certifiants/ diplômants :

- Filière Régionale : 14 jours
- PMO : 16 mois (BAC +2)
- MCR : 16 mois (BAC +4/5)
- Filière Commerciale : 12 jours

450 K€ investis dans la formation en 2025

Les actions concrètes pour fidéliser nos collaborateurs

FIDELISER NOS COLLABORATEURS PAR NOS ACTIONS DU QUOTIDIEN



Valoriser la rémunération et le pouvoir d'achat

Prime d'ancienneté / Prime de cooptation pour le recrutement de nouveaux collaborateurs.
Gratification médaille lors de l'obtention de médaille du travail



Accompagnement des collaborateurs

Permanence assistante sociale
Fond social pour aider les collaborateurs en difficultés
Accompagnement psychologique confidentiel et gratuit



Renforcer la reconnaissance

Mise en avant des réussites lors des réunions d'agence.
Challenge sécurité / Challenge qualité.
Valorisation des anciens collaborateurs (5 ans, 10 ans, 15 ans, 20 ans d'ancienneté).



Développer le management de proximité

Rituels d'équipe
Formation des managers: management bienveillant, communication, non discrimination.

Fiers de notre équipe !

Nous avons eu l'immense plaisir d'apprendre que l'agence Onet ... plus



Une carrière exemplaire !



Les actions concrètes de formation... en santé

LA PROPRETE UN SECTEUR D'EXPERISTE ET D'EXIGEANCE NECESSITANT DES COMPETENCES TECHNIQUES MAIS PAS QUE...



Du personnel qualifié et formé : Hygiéniste, référente hygiène



Une formation technique adaptée



Un accompagnement spécifique : Audit de pratique



Des formations complémentaires : Interaction patient



Des techniques de formation diversifiées



Les actions concrètes pour améliorer les conditions de travail

NOS COLLABORATEURS NOTRE RICHESSE

Garantir la santé et la sécurité de nos collaborateurs



Matériel adapté/ergonomique et produits bio sourcés



Journée POP dédié à la sécurité et à la santé



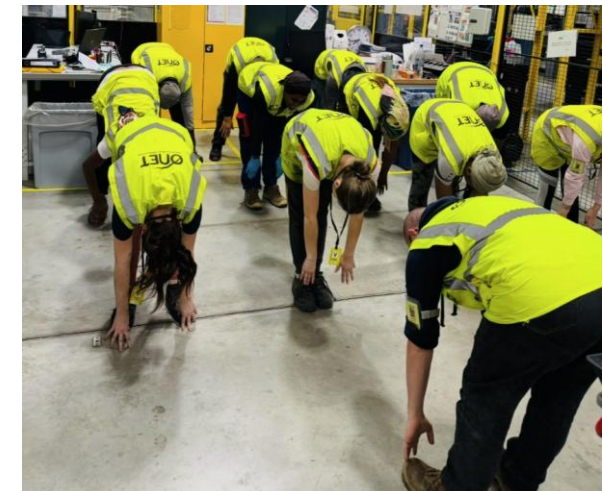
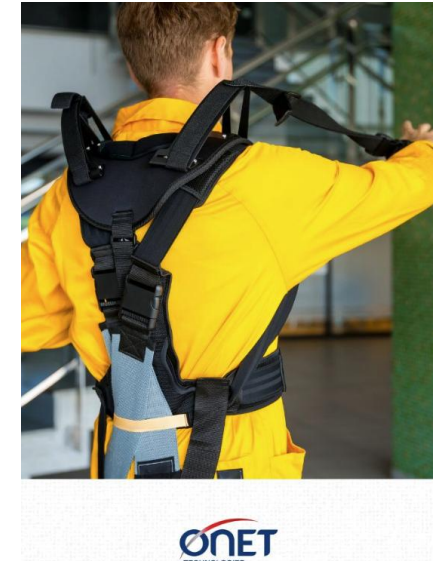
Travail en journée



Echauffement à la prise de poste



Déploiement d'un réseau d'Animateur en Prévention des TMS



Les actions concrètes pour améliorer les conditions de travail

NOS COLLABORATEURS NOTRE RICHESSE

Favoriser la qualité de vie au travail



Organisation de petits-déjeuners d'équipe.



Moments de convivialité (barbecue, galette des rois, repas de fin d'année).



Sensibilisation santé (sommeil, nutrition, cancer, prévention des TMS)



Actions Qualité Vie et Conditions de Travail



Evènement dédié aux Femmes de la propreté



ONET
EN AVANT TOUTES
Contre le harcèlement & les agissements sexistes

Qu'est ce que c'est ?
Comment aider ?
Comment réagir ?
Qui peut m'aider ?

+ Sensibilisation harcèlement de rue



La propreté prend soin de ses collaboratrices !
Journée organisée par les Femmes du Club au Féminin (conseils beauté, prévention santé, accompagnement carrières, mobilité, ...)

Club au féminin
FEP

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME

8 MARS 2023 - de 9h à 17h - à la Halle aux Toiles de Rouen
Place de la Basse Vieille Tour, 76 000 ROUEN - FR Arrêt République

Les entreprises organisatrices: ONET, FEP, Peps, BFM, CIES, etc.
Les partenaires bénéficiaires: AKTO, S.T, etc.

Les actions concrètes pour fidéliser nos collaborateurs

FIDELISER NOS COLLABORATEURS PAR NOS ACTIONS DU QUOTIDIEN



Favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle



Développer le sentiment d'appartenance

Journées "Vis ma vie".

Participation aux actions RSE.

Collectes solidaires.

Remise d'un kit entreprise.

Communication régulière sur les réussites, les projets de l'agence/Région.



Travailler la qualité de vie au travail

Organisation de petits-déjeuners d'équipe.

Moments de convivialité (barbecue, galette des rois, repas de fin d'année).





Mutations et évolutions impactant le métier d'agent de propreté

➔ L'impact de la période Covid

La crise Covid a marqué une rupture en révélant la dimension sanitaire et stratégique des métiers de la propreté

- Une montée en compétences sanitaires
- Un renforcement des compétences techniques
- Le développement de compétences liées à la qualité et à la traçabilité

➔ Des évolutions technologiques

- Le numérique en marche pour les agents d'entretien (organisation du travail, pointage...)
- L'arrivée progressive de la robotique et de la cobotique
- Matériels ergonomiques et aide à la manutention
- Innovations chimiques et environnementales

➔ La prise en compte de la transition écologique

- Engagement des entreprises dans les démarches de RSE
- Produits éco-labellisés, nouveaux matériaux, process modifiés... : adaptations des connaissances, des pratiques et des savoirs-faire techniques

Une structuration régionale claire : Politique RSE Régionale

Une politique RSE construite en lien avec les engagements du Groupe ONET et en continuité de la politique RSE Groupe.

Bâtie autour de 3 axes et cosigné par les membres du Comité de Direction Régional :

- **Enjeux sociaux** : Développer notre capital humain à travers la préservation du climat social et compétences individuelles
- **Enjeux sociétaux** : S'engager en faveur de la diversité et de l'inclusion en étant un acteur de proximité et solidaire
- **Enjeux environnementaux** : Maitriser notre impact sur l'environnement et engager des actions concrètes pour sa préservation.


POLITIQUE RSE
de la Direction Régionale Normandie Hauts-de-France
2023
2026

La Direction Régionale Normandie Hauts-de-France ainsi que les agences Onet Services, Onet Services Industrie et H.Reinier, s'investissent pour faire vivre les valeurs et les engagements RSE du Groupe Onet de façon concrète.

À ce titre, et afin d'avoir un pilotage et une dynamique régionale, Aurélie DAIME (Responsable Ressources Humaines Régionale) a été nommée référente RSE.

Par cette politique RSE, nous souhaitons contribuer positivement à la société à travers des thèmes qui nous sont chers (l'insertion professionnelle, la diversité, le handicap, la préservation de l'environnement, ...) tout en garantissant notre indépendance financière, la pérennité de nos agences et l'employabilité de nos collaborateurs.


Enjeux SOCIAUX
Développer notre capital humain à travers la préservation du climat social et des compétences individuelles

- Identifier des référents : harcèlement, inclusion, sexisme, handicap
- Maîtriser nos climats sociaux à travers un suivi attentif et une présence régulière
- Réaliser des formations (RPS, gestion de conflit, harcèlement, SST, handicap, ...)
- Développer l'employabilité (anglais, RH, management, alphabétisation, ...)
- Proposer des intégrations à l'Université Onet pour répondre aux attentes d'évolutions professionnelles
- Accompagner les nouveaux arrivants et leurs tuteurs, à travers un parcours d'intégration dédié
- Valoriser nos collaborateurs à leur juste valeur (AG, AI, primes) selon les aléas annuels (inflation, crise sanitaire, ...)


Enjeux SOCIÉTAUX
S'investir et s'engager en faveur de la diversité et de l'inclusion en étant un acteur de proximité et solidaire

- Démanteler l'engagement d'Onet dans son implication auprès d'organisations locales
- Être acteur de l'insertion de la jeunesse par l'intégration de stagiaires, d'alternants et de partenariats écoles conventionnés
- Mise en place d'actions pour favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi (TH, seniors, reconversion, réfugiés, ...)
- Favoriser l'intégration et le maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap
- Promouvoir des entreprises locales (start-up, PME, ...)
- Avoir une contribution positive sur notre société à travers des actions solidaires


Enjeux ENVIRONNEMENTAUX
Maîtriser notre impact sur l'environnement et engager des actions concrètes pour sa préservation

- Réduire nos émissions carbone
- Utiliser des produits pour protéger l'environnement (Biogetic, ...)
- Être acteur de la préservation des milieux naturels
- Avoir une gestion responsable de nos déchets (bacs de recyclage, revalorisation des EPI, ...)
- Favoriser l'économie circulaire (approvisionnements à proximité, partenariats locaux, ...)


TRINCILLARD
 Directeur Régional


CARTON
 Directeur du Développement Régional


DAME
 Responsable Ressources Humaines Régionale
 (Référente RSE Régionale)


BREUX
 Directeur d'Exploitation Régional


VIEUXBLED
 Responsable Financier Régional


PARIS
 Responsable Qualité Sécurité Environnement

UNE MULTIPLICITÉ DE PARTENAIRES



Club régional d'entreprises partenaires de l'insertion
NORD-PAS-DE-CALAIS





L'agent de propreté de demain

Aujourd'hui



- Un agent exécutant
- Nettoyage systématique
- Travail majoritairement manuel
- Des produits chimiques standardisés
- Des outils/matériels traditionnels
- Faible usage du numérique
- Métier physique
- Travail « invisible »

Demain



- Un technicien-opérateur polyvalent
- Des interventions ciblées et optimisées
- L'appui de la technologie et de la robotisation
- Recourt à des solutions écologiques et durables
- Des équipements innovants et connectés
- Un métier digitalisé
- Réduction des tâches pénible / Ergonomie
- Travail en journée (co-activité)



Une **montée en compétences requise** sur :

- Le numérique
- La maîtrise d'équipements technologiques
- La maintenance de 1er niveau
- Les produits écologiques et leur utilisation
- La santé et la sécurité (*prévention des risques*)
- Les compétences relationnelles et de service



Regard sur les évolutions technologiques en cours

- Une intégration encore lente
- Une redéfinition à venir du rôle des agents de propreté mais pas de disparition du métier
- Le risque d'un développement hétérogène conditionnée par le coût et l'acceptation sociale de la robotisation et de l'IA dans la propreté
- Le risque de creusement d'un « fossé technologique »

Le futur de la propreté ?



La R&D en marche dans la propreté...

Surfaces autonettoyantes, revêtements anti-salissures, matériaux antibactériens...

Robots quasi-autonomes et multitâches

Nettoyage piloté par IA

...

Le futur de la propreté est déjà là...

LA PROPRETE UN SECTEUR OU LES NOUVELLES TECHNOLOGIES SONT PRESENTES



Nettoyage à l'usage selon l'occupation des locaux Clean connect



Cordiste / Voltigeur



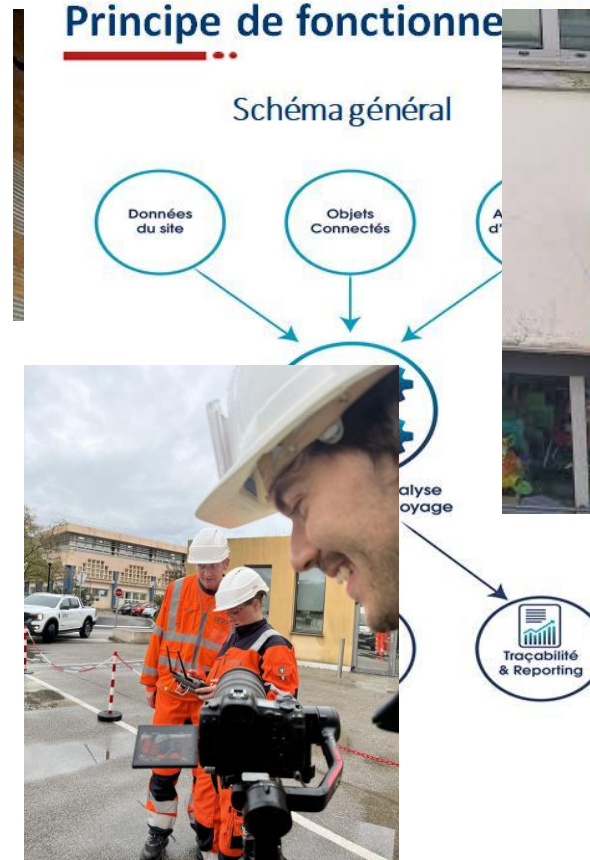
Cobotique



Réalité virtuelle



Drônes



L'Allian
au se

technologie
clients



Merci de votre attention

*Retrouvez l'ensemble de nos travaux sur
www.cariforefnormandie.fr*

