

Les métiers de la sécurité privée en Nouvelle-Aquitaine





« Les Cahiers de l'Observatoire »

Aquitaine Cap Métiers - Carif-Oref Aquitaine

102 avenue de Canéjan - 33600 PESSAC - Tél. 05 57 81 45 65 - Fax : 05 57 81 45 90

www.aquitaine-cap-metiers.fr

Rédaction : Service OREF - Études

Coordination : Angélique Cayrac

Rédaction - Analyse : Mélanie Cunin, Emilie Duclos

Traitement statistique et cartographie : Nicolas Belani, Stéphanie Brun, Mélanie Cunin, François Dumot

Édition : Service Édition - Documentation

Coordination : Olivier Maurice

Conception graphique / PAO : Camille Aegerter, Mélanie Cunin

Toute utilisation des informations de ce document doit mentionner les sources, la date de référence des données et la mention « Réalisation Aquitaine Cap Métiers ».

Nous remercions pour les informations transmises, nos confrères de :

L'ARFTLV Poitou-Charentes



et Prisme Limousin.





SOMMAIRE

LES METIERS DE LA SECURITE PRIVEE EN NOUVELLE-AQUITAINE..... 0

- **PROPOS INTRODUCTIFS 4**
- ENJEUX EMPLOI FORMATION 7**
- **ENJEU 1 : INFORMER SUR LES PREREQUIS NECESSAIRES DANS L'ACCES A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE..... 8**
- **ENJEU 2 : ADAPTER L'OFFRE DE FORMATION AUX EVOLUTIONS DES COMPETENCES ET AUX EXIGENCES DE QUALITE DES SERVICES DE SECURITE 10**
- **ENJEU 3 : DISPOSER D'UNE OFFRE DE FORMATION QUI REpond AUX BESOINS DE RECRUTEMENT DES TERRITOIRES 11**
- **ENJEU 4 : DEVELOPPER L'ALTERNANCE ET LA VAE DANS CES METIERS..... 12**
- **ENJEU 5 : PROMOUVOIR LE TUTORAT POUR ACCOMPAGNER LES AGENTS DE SECURITE..... 14**
- **ENJEU 6 : FACILITER L'ACCES A LA FORMATION CONTINUE DES SALARIES..... 15**
- **ENJEU 7 : ACCOMPAGNER ET OPTIMISER LES COMPETENCES DE GESTION D'ENTREPRISE ET DE MANAGEMENT 16**
- **ENJEU 8 : PALLIER LE DEFICIT D'IMAGE DU SECTEUR ET DES METIERS POUR FACILITER LE RECRUTEMENT ET ATTIRER NOTAMMENT LES FEMMES 18**

I - LES METIERS DE LA SECURITE PRIVEE..... 20

- **PLUS DE 9 000 PERSONNES EXERCENT EN REGION UN METIER DE LA SECURITE PRIVEE QUEL QUE SOIT LE SECTEUR EMPLOYEUR 22**
- **PLUS DE 4 900 ACTIFS OCCUPES EXERÇANT UN METIER DE LA SECURITE PRIVEE, AU SEIN MEME DU SECTEUR DE LA SECURITE PRIVEE..... 33**
- **PLUS DE 4 100 ACTIFS OCCUPES EXERÇANT UN METIER DE LA SECURITE DANS D'AUTRES SECTEURS D'ACTIVITE..... 35**
- **LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS SUR UN METIER DE LA SECURITE A POLE EMPLOI..... 36**
- **AGENT DE LA SECURITE PRIVEE : UN METIER AUX MULTIPLES FACETTES ET DES COMPETENCES EN EVOLUTION 39**
- **DE FAIBLES MOBILITES PROFESSIONNELLES INTRA ET INTER SECTEUR 51**



| | | |
|---|--|------------|
| • | UNE IMAGE DES METIERS DE LA SECURITE EN EVOLUTION..... | 54 |
| | II - LE SECTEUR DE LA SECURITE PRIVEE | 62 |
| • | LE SECTEUR DE LA SECURITE PRIVEE EN REGION | 64 |
| • | UN SECTEUR D'ACTIVITE EN MUTATION | 71 |
| • | LES PRATIQUES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES (RH)..... | 82 |
| | III - LES PERSPECTIVES ET LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT | 87 |
| • | LES EMBAUCHES ET PRINCIPAUX SECTEURS RECRUTEURS EN 2015 | 89 |
| • | DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT | 102 |
| | IV - LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET LA VAE | 104 |
| • | LA FORMATION IMPACTEE PAR DIVERS ELEMENTS (ACTUALITE, REGLEMENTATION, TECHNOLOGIE...) . | 106 |
| • | L'OFFRE DE FORMATION POUR LES METIERS DE LA SECURITE : UNE OFFRE PEU LISIBLE..... | 108 |
| • | LES EFFECTIFS INSCRITS EN FORMATION INITIALE | 112 |
| • | LES STAGIAIRES EN FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE | 119 |
| • | PRES DE 430 DIPLOMES EN 2015 (TOUTES VOIES DE FORMATION, HORS ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, EXCEPTE PAR APPRENTISSAGE) | 127 |
| • | L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES..... | 132 |
| • | LES PARCOURS DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)..... | 133 |
| | REMERCIEMENTS | 134 |
| | ANNEXES | 135 |
| • | DONNEES STATISTIQUES COMPLEMENTAIRES..... | 135 |
| | BIBLIOGRAPHIE | 145 |
| | WEBOGRAPHIE | 146 |



Propos introductifs

Objectifs de l'étude

Le Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine a confié à Aquitaine Cap Métiers la réalisation d'un diagnostic sur les métiers de la sécurité privée.

Les métiers de la sécurité privée, exercés par des fonctionnaires civils et militaires, ne sont pas intégrés au périmètre de l'étude.

Ce diagnostic vise à identifier avec les partenaires régionaux, les enjeux de formation

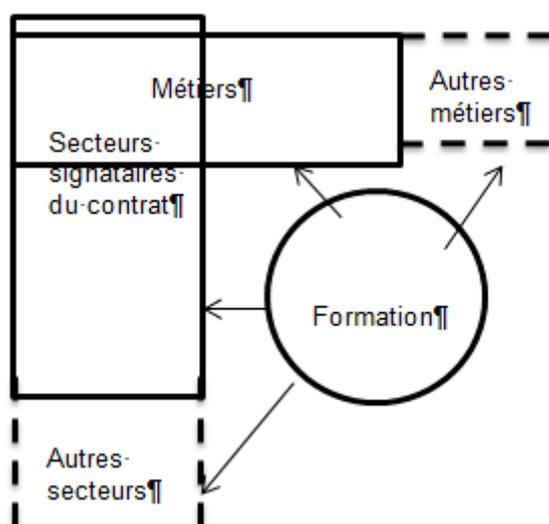
et d'emploi. Il met principalement en exergue l'évolution des métiers et du secteur, les besoins en compétences, les perspectives et difficultés de recrutement et l'offre de formation professionnelle.

Cette analyse pourra constituer une aide à la décision des pouvoirs publics et des Branches professionnelles dans l'ajustement des cartes régionales de formation initiale et continue.

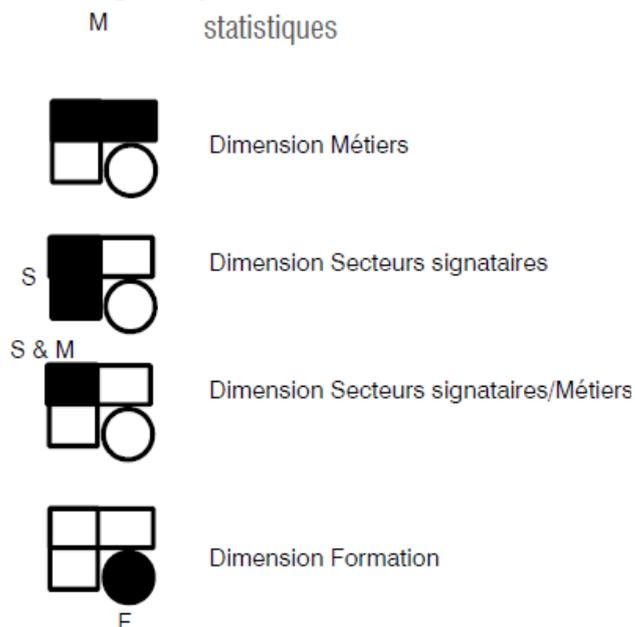
Préambule méthodologique

Le diagnostic prend en compte trois grandes dimensions d'analyse : **métiers, secteur et formation**. Cette représentation permet de visualiser la diffusion intersectorielle de métiers.

Schéma des dimensions d'analyse



La signalétique d'aide à la lecture de statistiques





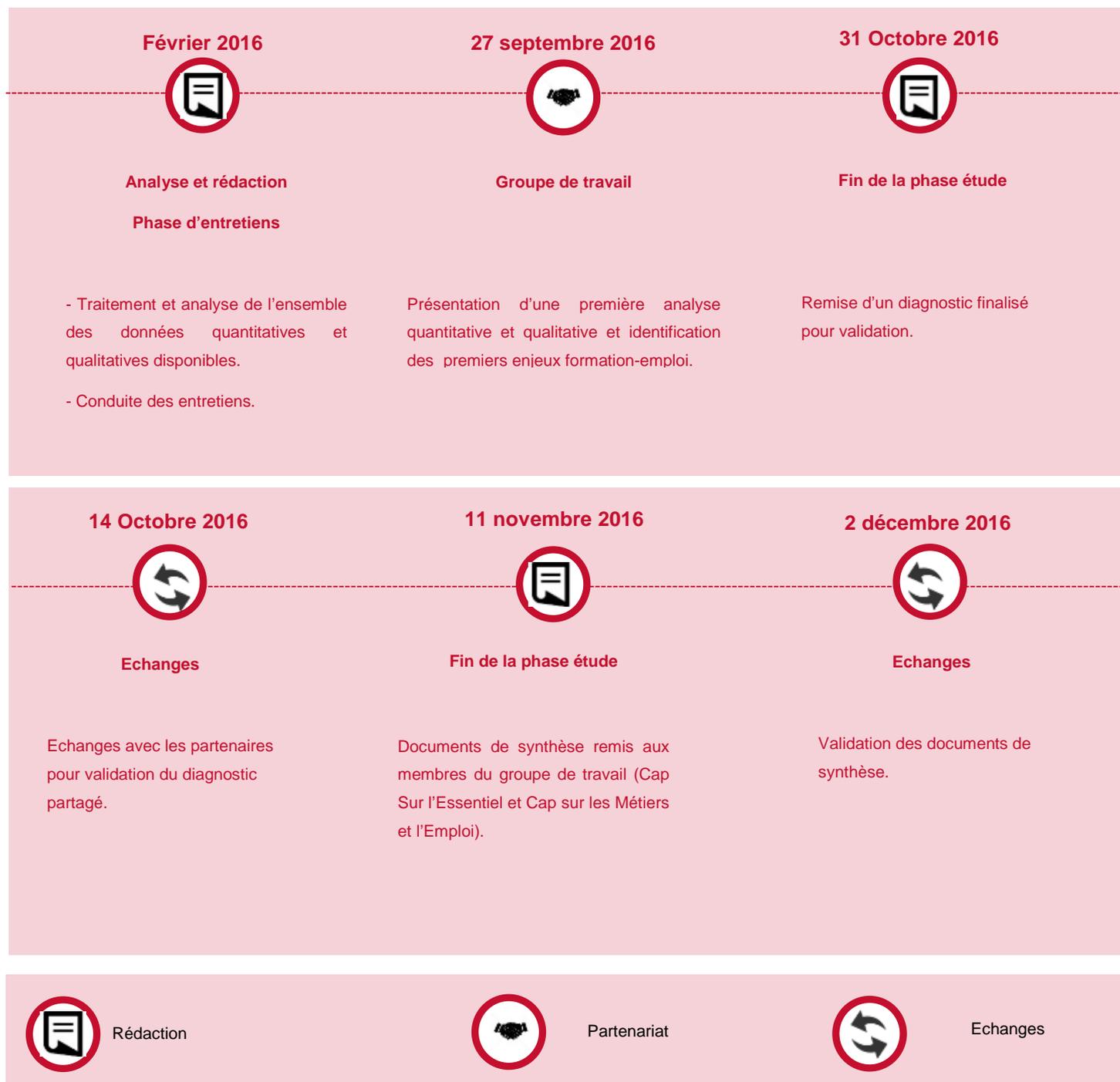
L'étude porte sur des données chiffrées et d'un travail de synthèse et d'analyse d'informations qualitatives disponibles issues d'entretiens ou de groupes de travail avec plusieurs partenaires : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), Association Régionale des Missions Locales (ARML), Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail Aquitaine (CARSAT), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), Conseils paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF), Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Aquitaine (DIRECCTE), Fonds d'Assurance de Formation du Travail Temporaire (FAF-TT), Organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA, Pôle Emploi, Prism'emploi, Rectorat, Région, Securitas, Syndicat National des entreprises de sécurité privée (Snes), Syndicat National des Organismes de Formation en Prévention et Sécurité (SNOFOPS), Union nationale des acteurs de formation en sécurité (Unafos), Union des entreprises de sécurité privée (USP).

Elle a été réalisée grâce :

- au repérage des partenaires pour des entretiens exploratoires en amont d'une rencontre,
- à la production d'un état des lieux statistiques,
- à des réunions regroupant les principaux acteurs professionnels de ce secteur, les institutions et les professionnels de la formation, de l'orientation et de l'insertion. Elle s'est tenue au centre Vincent Merle afin de partager les principaux résultats du diagnostic, de les confronter à la réalité du terrain et d'identifier des axes de travail spécifiques :
 - les évolutions des métiers et des secteurs qui impactent le recrutement et les besoins en compétences,
 - l'impact du turn-over et du vieillissement des actifs en termes de recrutement, de perte de savoir-faire, nouveaux besoins en compétences...,
 - l'approche prospective emploi-formation.

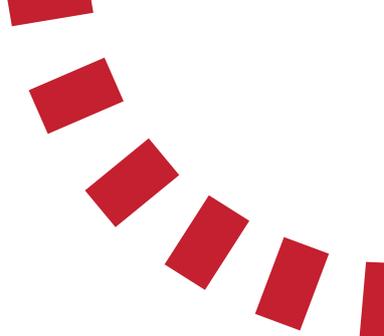


Calendrier





Enjeux emploi formation





■ ■ ■ Enjeu 1 : Informer sur les prérequis nécessaires dans l'accès à la formation tout au long de la vie.

Constats :

On constate une distorsion entre le profil des candidats à la profession et le niveau de compétences attendu. De plus, les taux d'attractivité pour les formations sont forts : 15 candidats pour 1 place pour le Bac professionnel, 40 à 50 candidats pour 12 places pour le titre professionnel (double en zones urbaines)...

Le public aurait l'image d'une profession accessible facilement, sans niveau de qualification requis. L'ensemble des professionnels s'accordent à dire qu'il faut encourager la compétence et de ce fait, la formation. Une mission de contrôle du CNAPS sur les organismes de formation se met en place. Les contrôles des organismes de formation ont débuté le 1^{er} juillet 2016 avec une obligation de conformité (autorisation délivrée par le CNAPS) au 1^{er} juillet 2017 pour accroître la qualité de la formation.

Première condition d'exercice :
l'enquête de moralité menée par le CNAPS doit vérifier qu'il n'y a pas, chez le candidat, de faits incompatibles à l'exercice des fonctions de l'agent de sécurité (casier judiciaire). Cette enquête permet ou non l'obtention du numéro d'autorisation préalable pour accéder à une formation et au terme de la formation, d'exercer la profession d'agent de sécurité privé. La loi n°2014-742 du 1^{er} juillet 2014 (art. 9) a été promulguée mais la formation

scolaire (CAP, Bac pro, MC) n'est pas impactée par cette mesure pour les périodes de formations réalisées en entreprise (PFMP). Le risque est de former des jeunes diplômés qui ne peuvent exercer si leur demande d'autorisation préalable à la formation est rejetée au moment de l'enquête de moralité. Les enseignants communiquent à destination des familles pour les sensibiliser sur la particularité de ce secteur d'activité et la nécessité d'être irréprochable.

→ Les prérequis à l'entrée de formation augmentent :

- Les employeurs recherchent en premier lieu une bonne expression orale et écrite ainsi qu'une bonne présentation. Cependant, les professionnels déplorent le manque de savoirs de base et de savoir être des candidats.
- La crainte en accroissant le niveau de compétences est de diminuer le nombre de candidats, comme avec l'intégration du B1 du cadre de référence des compétences linguistiques (CRCL) dans les formations en sécurité privée (arrêté du 1^{er} juillet 2016).

→ Formation continue :

Les nouveaux CQP de Branche seront mis en œuvre en juillet 2017 (Décret d'application). Pour le CQP Agent cynophile, il faudra que le candidat soit obligatoirement Agent de Sécurité pour



obtenir la carte professionnelle cynophile. Une troisième version des deux autres CQP (CQP APS et CQP ASA) est en cours : plus dense, avec des modalités d'évaluation qui se durcissent (quinzaines d'UV, plus de pratiques...). L'objectif est de s'assurer d'un bon niveau de compétences de base et de concourir à la valorisation de ces métiers. Le public est essentiellement des demandeurs d'emploi, et éventuellement des salariés en poste.

→ Le maintien de compétence est devenu obligatoire :

La Loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (et son Décret d'application d'avril 2016), instaure que le renouvellement de la carte professionnelle de l'agent de sécurité privée est conditionné au suivi d'une formation continue tous les 5 ans. Une réflexion est en cours (arrêté prévu en décembre 2016) à propos du Maintien et Actualisation des Compétences de l'Agent de Prévention et de Sécurité (MAC APS) en faveur du maintien des compétences. D'autres certifications et dispositifs sont en cours de réflexion (MAC

cynophile, MAC Agent de Sûreté Aéroportuaire, MAC transport de fonds, MAC Agent de Protection Rapprochée, MAC vidéo protection).

Pistes d'actions :

- Sensibiliser les personnes (futurs candidats, professionnels de la formation,...) aux exigences de prérequis à l'entrée en formation (sélection, examen) et tout au long de la vie (renouvellement de la carte professionnelle).
- Veiller à informer les candidats des contraintes légales (casier judiciaire vierge et des délais d'instruction du dossier) pour pouvoir exercer à l'issue de la formation, notamment auprès des jeunes en formation initiale.
- Favoriser et rendre accessible l'acquisition de compétences de base et transversales : informatique, français oral et écrit, communication, autonomie, culture d'entreprise, ... Par exemple, en créant des modules spécifiques de savoir-être et de savoirs de base dans les formations. La formation continue pourrait également consolider ces compétences.



■ ■ ■ Enjeu 2 : Adapter l'offre de formation aux évolutions des compétences et aux exigences de qualité des services de sécurité

Constats :

A noter : Le niveau de qualification des actifs occupés augmente.

→ Dans le contexte actuel, des compétences en gestion des risques terroristes sont désormais nécessaires. La Branche Prévention et Sécurité a intégré un module de 14 heures dans le tronc commun de ses formations. Avec la FCO (formation continue obligatoire), l'ensemble des agents auront été formés à ce risque terroriste d'ici cinq ans.

→ Innovations technologiques :

Les compétences évoluent, poussées par les nouveaux produits de plus en plus performants et miniaturisés (robot, numérique, drone...). Les besoins en compétences vidéosurveillance, télésurveillance, ... avec les nouveaux outils disponibles se renforcent. Ces innovations technologiques requièrent un niveau de technicité plus important de la part des agents pour le fonctionnement.

Les besoins en polycompétence (plusieurs compétences) concernent l'ensemble des métiers de la sécurité pour répondre au besoin de souplesse des entreprises et des marchés. L'intérêt est que le salarié puisse avoir plusieurs compétences pour remplir ses missions.

→ Le maintien de niveau de compétences (Cf. enjeux 1).

Pistes d'actions :

→ Veiller à déployer la sensibilisation aux risques terroristes dans toutes les formations.

→ Innovations technologiques :

- Ajuster la formation (FI et FPC) aux nouvelles technologies (nouveaux produits, innovations) utilisées dans ces métiers.

Le TP Agent de Sûreté et de Sécurité Privée a été mis à jour en juin 2016 (le risque terroriste et la palpation de sécurité ont été intégrés).

- Optimiser les équipements des structures de formation en s'assurant de leur cohérence et conformité avec les évolutions technologiques (exemples : en contrôle d'accès, rayon X).

→ Maintien du niveau de compétences et acquisition de compétences spécifiques :

- Sensibiliser les entreprises à l'intérêt de maintenir les compétences de ses salariés notamment avec le MAC obligatoire et d'employer des salariés aux compétences diverses.
- Faciliter les départs en formation pour maintenir le niveau de compétence (Cf. enjeu 5) et acquérir des compétences spécifiques,



- Informer les salariés de l'utilité (économique) de cumuler plusieurs spécialités.
- Pour les compétences clefs, la Certification Cléa constitue une offre possible. Cette certification est adaptée à l'acquisition ou l'évaluation des compétences de base des salariés en poste. Elle peut être une opportunité en

amont du renouvellement de la carte professionnelle pour la remise à niveau des salariés en poste. Elle offre également la possibilité pour les personnes les plus éloignées des prérequis nécessaires, d'être formées et d'accéder ensuite aux métiers de la sécurité privée.

■ ■ ■ Enjeu 3 : Disposer d'une offre de formation qui répond aux besoins de recrutement des territoires

Constats :

- Les perspectives nationales et régionales sont positives d'après les études prospectives. En Nouvelle-Aquitaine, 500 départs (retraite, inactivité, mobilité professionnelle) et 550 créations de poste sont estimés par an en moyenne entre 2016 et 2020 (Proj'EM) pour l'ensemble des métiers de la sécurité.
- Les besoins du territoire régional sont localisés selon le type d'activité et selon la dynamique de recrutement.
 - Globalement, les besoins en agent de sécurité se situent dans les zones urbaines.
 - En volume, le besoin en recrutement est concentré en Aquitaine et particulièrement en Gironde et dans Bordeaux Métropole. Ce marché est en tension avec des projets de recrutement jugés difficiles (BMO 2016). Les besoins concernent les différentes activités de la sécurité :

la sécurité privée et les activités liées aux systèmes de sécurité. Les besoins sont importants dans le secteur de l'industrie (surveillance des sites), le secteur culturel (événementiel) et dans la grande distribution.

- On observe des besoins croissants et difficilement satisfaits en Charente-Maritime dans les zones d'emplois de Saintes et Royan.
- Les besoins en recrutement se développent dans le Limousin sans pour autant qu'une difficulté au recrutement soit exprimée.
- L'activité liée aux systèmes de sécurité (opérateurs de télésurveillance) est diffusée sur l'ensemble de la région et particulièrement dans les Landes et en Charente-Maritime. Son besoin en recrutement est exponentiel.



Pistes d'actions :

- S'assurer d'une offre de formation qui répond aux besoins de recrutement des territoires.

- Poursuivre la mobilisation des dispositifs de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (type PRF) pour former une main d'œuvre adaptée aux besoins des territoires.

■ ■ ■ Enjeu 4 : Développer l'alternance et la VAE dans ces métiers

Constats :

- L'alternance pourrait être une opportunité intéressante pour accroître les effectifs du secteur. Les candidats auraient l'avantage d'expérimenter le terrain et d'acquérir de l'expérience en entreprise. Les contrats d'apprentissage (jeunes de 16 à 25 ans) et les contrats de professionnalisation représentent ainsi une plus-value pour les professionnels du secteur.
- La DARES et France Stratégie dans leur analyse « Les métiers en 2022 », ciblent les métiers de la sécurité comme un levier de développement de l'apprentissage.
- Il existe quelques grosses entreprises (de plus de 250 salariés) de sécurité privée en région. Ces structures, compte tenu de leur taille, sont fiscalement incitées à avoir recours à l'apprentissage par l'intermédiaire d'un dispositif de "bonus-malus". Le quota d'alternants est de 4 % de salariés en alternance au sein de l'effectif annuel moyen. Les entreprises qui n'atteignent pas le quota requis doivent s'acquitter d'une pénalité.
- L'alternance reste toutefois difficilement compatible avec le

secteur d'activité pour les professionnels du secteur.

Les freins à l'alternance ne semblent pas réglementaires.

Certes, les apprentis ne peuvent pas exercer sans carte professionnelle, mais à la demande de l'entreprise, le CNAPS peut délivrer une autorisation de stage à l'apprenti. Les élèves en formation initiale (CAP, Bac pro, MC) ne sont pas impactés par la demande d'autorisation préalable pour les périodes de formations faites en entreprise (PFMP). Le Brevet professionnel n'est pas tenu par cette réglementation non plus.

Les freins à l'alternance sont davantage liés au contexte du marché. Le besoin en main d'œuvre et la mise en place du tutorat n'apparaissent pas compatibles. Dans le secteur de la sécurité, l'entreprise peut difficilement rémunérer deux personnes sur le même poste (le tuteur-maitre d'apprentissage et l'apprenti-stagiaire pendant plusieurs années). Le tutorat est pourtant un préalable à la formation en alternance.

En conséquence, des comportements déviants sont constatés tel que l'emploi d'un apprenti (sans carte professionnelle) et sans constitution de



binôme avec un maître d'apprentissage.

→ La VAE constitue une autre opportunité pour certifier des effectifs expérimentés, ayant des compétences transposables ou adaptables dans la sécurité (anciens policiers, militaires,...). Mais le recours à la VAE est également limité :

- Depuis 2009, personne ne peut exercer sans carte professionnelle.
- La VAE n'est pas accessible pour l'obtention des CQP de la Branche professionnelle.

La VAE peut avoir un intérêt pour les personnes souhaitant évoluer professionnellement vers une fonction d'encadrement par exemple.

Pistes d'actions :

- Promouvoir le recours à l'apprentissage, même s'il reste difficile tant que l'agent de sécurité apprenti travaille en binôme. Sinon, encourager l'apprentissage pour des personnes qui disposent de l'aptitude professionnelle et préparent des qualifications de niveau IV.
- Développer les contrats d'alternance auprès des entreprises et des jeunes en développant des actions de communication, forums, etc.
- Favoriser une meilleure reconnaissance des compétences à travers le recours à la VAE en informant sur ce dispositif auprès des personnes recherchant une évolution professionnelle.
- Susciter l'intérêt des Adjoints De Sécurité (ADS) et Gendarmes Adjoints Volontaires (GAV) ne continuant pas leur carrière au sein des forces de sécurité de l'État, pour la sécurité privée. Et inversement, communiquer auprès des entreprises de sécurité privée pour les possibilités de recrutement de ces profils.



■ ■ ■ Enjeu 5 : Promouvoir le tutorat pour accompagner les agents de sécurité

Constats :

- La prise de fonction dans la sécurité privée se fait souvent sans accompagnement. Le nouveau personnel se retrouve « à apprendre sur le tas ».
- Les agents, souvent sur des contrats de courtes durées, ne rencontrent pas leurs collègues de travail. Il n'y a donc pas d'échanges et cela peut créer de l'insatisfaction dans les conditions de travail.

Pistes d'actions :

- Accompagner les jeunes entrants dans la profession (par l'entreprise recruteuse ou le cabinet de recrutement). en créant un tutorat pour qu'ils ne soient pas seuls à se confronter au terrain, à découvrir les lieux et les différentes tâches, à repérer le personnel tournant, ...
Ce système d'accueil des nouveaux entrants permettrait de :
 - développer un processus d'intégration,
 - rompre avec l'isolement
 - s'assurer du savoir-faire et savoir-être adéquats aux fonctions, aux clients, ...
 - transmettre des savoirs dans un contexte de turnover important et de départs à la retraite.
 - encourager et valoriser les compétences techniques du tuteur et, en fonction des capacités de l'établissement, de le faire évoluer vers un poste d'encadrement intermédiaire.
- Créer des espaces d'échanges formels et/ou informels entre agents de sécurité privée sur les savoir-faire, et les difficultés rencontrées,



■ ■ ■ Enjeu 6 : Faciliter l'accès à la formation continue des salariés

Constats :

→ La FCO devenue obligatoire tous les 5 ans :

L'application immédiate du Décret d'avril 2016 rend la justification de l'aptitude professionnelle par une expérience professionnelle caduque et met en place la Formation Continue Obligatoire (FCO) pour tous les agents de sécurité lors du renouvellement, soit tous les 5 ans à partir du 1^{er} janvier 2017. Le besoin en formation continue à court et moyen termes est renforcé. Cette FCO devrait concerner de nombreux agents en poste qui n'ont jamais fait de formation (aptitude obtenue par équivalence suite au décret 2008).

→ Des freins aux départs en formation :

La taille des structures influence fortement les départs en formation. Les petites structures éprouvent logiquement plus de difficultés à remplacer leur personnel, surtout dans un contexte de métiers en tension. Le déplacement et le coût de la formation constituent des freins classiques aux départs en formation.

- Le donneur d'ordre peut rendre difficile le départ en formation car il remplace difficilement un personnel de confiance.

→ L'importance du turnover dans le secteur :

Le turnover (6 ans en moyenne d'ancienneté dans la même entreprise)

est caractéristique dans ces métiers. Il résulte du manque d'attractivité du secteur. La recherche de meilleures conditions de travail et de rémunération pousse les salariés à changer d'employeur, voire à quitter la profession pour une offre plus intéressante. Le secteur cherche donc à fidéliser ses salariés et ses nouvelles recrues.

L'effet post-Euro 2016 va très probablement accentuer le turnover dans le secteur avec les agents de sécurité en contrat de courte durée sur la période de l'événement.

Pistes d'actions :

→ Encourager les départs en formation :

- Sensibiliser les cadres de la sécurité, particulièrement ceux des TPE et PME à l'intérêt économique d'une qualification des salariés (cf. enjeu 6).

→ Promouvoir les groupements d'employeurs (GE) pour :

- Mutualiser du personnel détenteur de la carte professionnelle et constituer un vivier de professionnels et ainsi créer un réseau d'entreprises.
- Limiter les multiples contrats de courtes durées.
- Un GE pourrait, par ailleurs, apporter un soutien aux petites entreprises pour le remplacement du personnel de sécurité en formation. Néanmoins, une



expérimentation de GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) a été tentée mais ne s'est pas pérennisée en raison des besoins des entreprises sur les mêmes périodes. L'intérim pourrait plus facilement répondre à des besoins immédiats et de courte durée.

- Faire connaître les outils d'évolution et de formation professionnelle disponibles pour les salariés du secteur.
- Porter les outils de sécurisation des parcours (Plan de formation,

CPF, VAE, ...) à la connaissance des entreprises et des salariés.

- Accompagner la mise en œuvre de la réforme du travail et l'accès au CEP (conseil en évolution professionnelle) pour clarifier les possibilités de formation et de projets contractualisés, pour l'employeur (plan de formation) et pour les salariés (Contrat de professionnalisation, CPF...).
- Communiquer sur les passerelles possibles et les mobilités professionnelles observées.

■ ■ ■ Enjeu 7 : Accompagner et optimiser les compétences de gestion d'entreprise et de management

Dans le but de pallier les départs, de fidéliser les salariés, d'embaucher des profils adaptés, ou d'organiser une mobilité interne (difficile dans les petites structures), la mise en place d'une gestion des emplois et des compétences constitue un enjeu pour le secteur.

Constats :

- Compétences managériales :
- Mise à part les entreprises les plus structurées, la gestion des ressources humaines manque globalement de professionnalisation dans les TPE et PME. L'entrée dans les fonctions managériales se fait fréquemment par ascension professionnelle au sein de l'établissement, mais aussi par recrutement externe. Une grande partie des entreprises n'ont pas le personnel adéquat avec une formation suffisante.

Un CQP Interbranche est en cours d'élaboration par plusieurs Branches Professionnelles (Branche Prévention et Sécurité, la restauration rapide entre autres). Il s'agirait d'une certification pour les managers de sécurité intermédiaires: ils sont sur plusieurs sites, travaillent avec plusieurs équipes (supérieur au chef d'équipe), et assurent le relationnel et la transmission entre le client et l'entreprise. L'intérêt est de valoriser des agents en poste.



→ Manque d'anticipation des besoins :

D'après les professionnels, les entreprises ne parviennent pas à anticiper leurs besoins en recrutement en raison d'un manque de visibilité lié aux marchés ouverts à la concurrence, au fort turnover, aux départs en fin de carrières et aux nouveaux besoins. Par conséquent, les entreprises embauchent en CDD sur de très courtes durées. Or, dans un contexte de renouvellement des compétences et de besoins croissants, l'anticipation des entreprises est essentielle.

Ces difficultés en matière de gestion des emplois et des compétences contribuent aux difficultés de recrutement ressenties :

- Après l'attente des résultats d'appels d'offre, le recrutement doit souvent se faire rapidement.
- Les marchés ne peuvent représenter que quelques heures.
- Le turnover du personnel est important et complexifie le travail d'anticipation des besoins.
- Par ailleurs, il est difficile de trouver une personne opérationnelle et qui dispose de la carte professionnelle.

Pistes d'actions :

→ Compétences managériales :

- Encourager la Formation Professionnelle Continue des managers, notamment ceux de TPE et PME, pour renforcer leurs compétences en gestion d'entreprise (GRH, gestion administrative, notions de sécurité, aspect commercial, gestion des réponses aux appels d'offre et au recrutement).
- Capitaliser et diffuser les bonnes pratiques sur les territoires entre les entreprises, notamment via des groupements d'employeurs et ou des groupements employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Ceux-ci favoriseraient le travail en réseau des acteurs locaux, le recensement et la diffusion des retours d'expérience, la mutualisation des contrats, Etc.

→ Anticipation des besoins

- Accompagner les entreprises dans la formation à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et gestion de ressources humaines (GRH). L'objectif est de mieux anticiper les besoins de renouvellement des effectifs (départs à la retraite et importance du turnover) et les besoins en compétences.
- Mutualiser sur les besoins en formation (aides aux départs, aux financements,...)



■ ■ ■ Enjeu 8 : Pallier le déficit d'image du secteur et des métiers pour faciliter le recrutement et attirer notamment les femmes

Constats :

→ La sécurité privée souffre d'une mauvaise d'image :

- Stigmatisée : une activité jugée pénible, mal rémunérée, à temps partiel, un métier de « gros bras » qui ne nécessite pas de formation.
- Les perspectives professionnelles et les mobilités sont relativement faibles, n'offrant le plus souvent qu'une évolution horizontale.
- Les conditions de travail sont souvent difficiles et génèrent des risques (tensions physiques et psychiques comme la vidéosurveillance, posture assise, sur écran, isolement...). De plus, les agents de la sécurité sont parfois victimes de violences et sont exposés à des risques grandissants (terrorisme).
- D'autres secteurs (entretien, aide à domicile...), plus attractifs, captent des jeunes car les conditions de travail et la rémunération s'avèrent plus intéressantes, avec moins de contraintes (pas d'autorisation préalable à la formation, pas de carte professionnelle, ...).

→ Ce manque d'attractivité engendre en partie des difficultés de recrutement : 46 % des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs néo-aquitains. A noter que la sécurité

aéroportuaire est plus attractive (revenu et conditions de travail).

- #### → La féminisation du secteur est un enjeu à long terme pour la Branche. Avant l'Euro 2016, les agentes de sécurité n'étaient pas suffisantes en nombre selon les besoins des entreprises. L'Euro 2016 a été une opportunité de féminiser le secteur notamment pour agréer plus de femmes à la palpation. Malgré des actions concrètes, le manque de femmes reste un constat d'après Euro 2016. Or, les professionnels constatent que les femmes choisissent cette carrière. Elles présentent des qualités en matière de gestion de conflits et représentent donc un profil intéressant pour les entreprises.

Pistes d'actions :

- Développer des actions de découverte de ces métiers auprès des publics.
- Promouvoir ce secteur comme pourvoyeur d'emplois : débouchés, compétences techniques...
- Poursuivre les actions de découverte des métiers de la sécurité privée auprès des demandeurs d'emploi et des prescripteurs.
- Outiller les professionnels et les opérateurs de l'information et de l'orientation. Plusieurs outils sont imaginables : flyer, expositions, ...



- Encourager la reconnaissance des compétences afin de valoriser les métiers par les entreprises.
- Poursuivre la valorisation de l'équipement en haute technologie des entreprises pour améliorer l'image du secteur.
- Mieux faire connaître le rôle social joué par la sécurité privée et projeter de cette manière une meilleure image du secteur.
- Maintenir les actions de communication auprès du grand public et des professionnels de l'AIO sur les débouchés et les perspectives d'emploi et de formation, en priorité sur les métiers qui recrutent : les postes liés aux activités classiques de la sécurité (contrôle d'accès, rondier,...), les postes liés à la sécurité électronique, surveillance à distance (télésurveillance, surveillance sur alarme, vidéo protection), pilote de drone, technicien de maintenance, les postes sur sites d'intervention sensibles (à urgence vitale tels qu'en centrale nucléaire ou d'eau potable) et aussi dans les postes de management de sécurité.
- Anticiper les besoins de candidates féminines et communiquer spécialement auprès de ce public.



Les métiers de la sécurité privée



Les métiers de la sécurité privée

● Plus de **9 000 néo-Aquitains** exercent un métier de la sécurité privée, dont **55 % sont employés dans ce secteur**. Ce constat reflète la forte externalisation de la fonction de protection des personnes et des biens ou de la surveillance de lieux privés au sein d'établissements spécialisés. Toutefois, ces métiers peuvent être exercés aussi dans d'autres secteurs : la grande distribution, l'administration publique, la défense, ...

● Deux grandes familles de métiers existent « Agents civils de sécurité et de surveillance » et « convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés ». La première recouvre une myriade de métiers : agent de sécurité privée, agent cynophile, opérateur de filtrage, rondier, agent de surveillance, agent de télésurveillance, agent de protection physique des personnes... La sécurité aéroportuaire, la protection rapprochée et la vidéo protection complètent le panel des métiers de la sécurité privée. Les convoyeurs de fonds et enquêteurs privés disposent de leur propre convention collective.

● Des **métiers davantage exercés par des hommes** (86 % des actifs occupés contre 52 % tous métiers confondus).

● Des actifs de 45 ans et plus légèrement moins présents que dans l'ensemble des métiers (36 % contre 43 %), mais leur part augmente (+6 points entre 2007 et 2012).

● Plus de la moitié des actifs ont un **niveau V de qualification**. Ce niveau croît avec les plus jeunes actifs entrés dans le métier.

● Sur la période 2007 à 2012, les métiers de la sécurité privée enregistrent une **croissance** deux fois plus importante que l'ensemble des métiers confondus en Nouvelle-Aquitaine (+5,2 %).

● Une hausse des demandes d'emploi sur les métiers d'agents de sécurité et surveillance (+ 6 % entre 2014 et 2015).

● Une majorité des actifs (86 %) exercent en CDI.

● Des compétences recherchées par les entreprises:

- des **compétences de base et transversales** : informatique, français oral et écrit, communication, autonomie, culture d'entreprise,...

- des **compétences technologiques** liées aux nouveaux outils de sécurité (robot, tablette, drone...).

● Des **évolutions de carrières** et des **mobilités professionnelles** plutôt faibles.

● Des métiers parfois **peu attractifs, dévalorisés et mal connus** (conditions de travail, rémunération,...), mais une mobilisation des acteurs du secteur autour de la promotion de ces métiers.



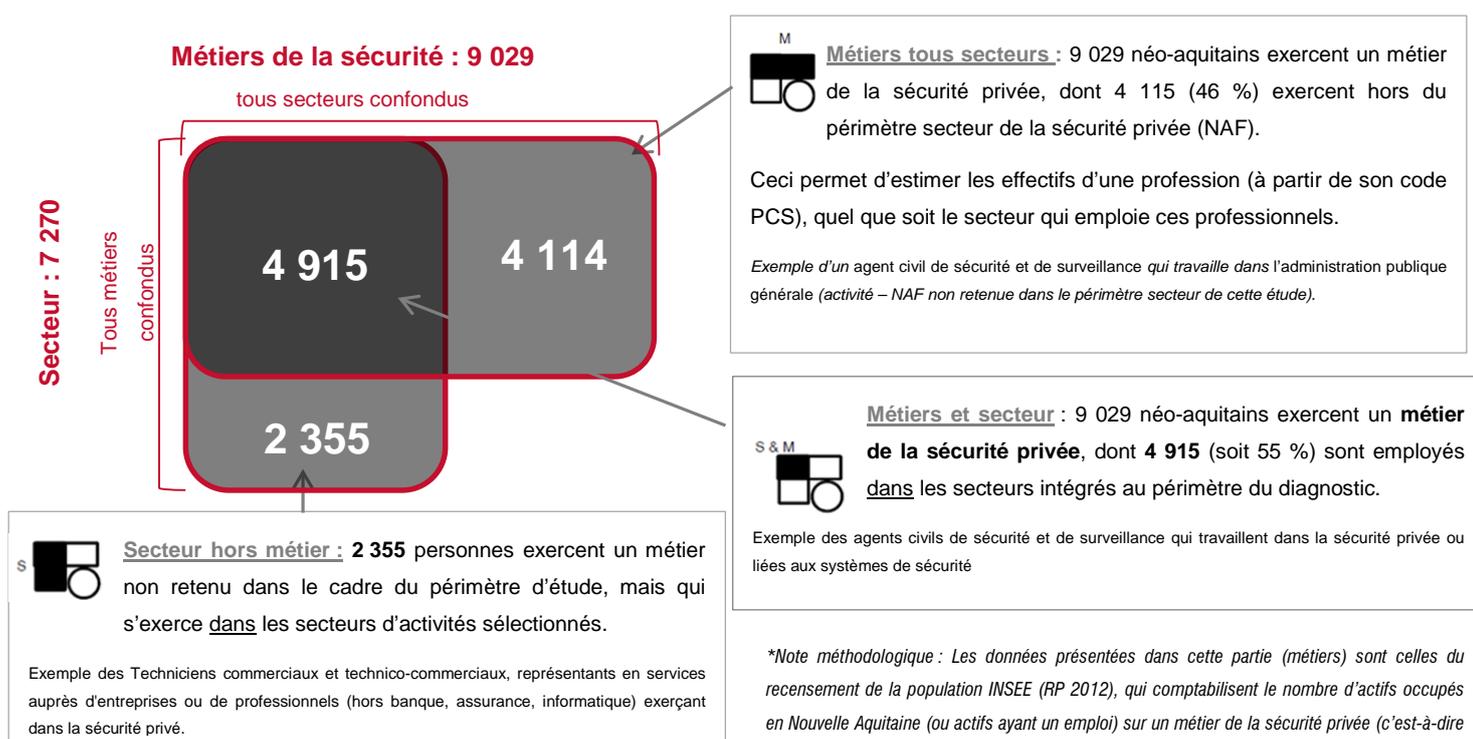
Plus de 9 000 personnes exercent en région un métier de la sécurité privée quel que soit le secteur employeur

Les périmètres définis selon les dimensions d'analyse pour
les métiers de la sécurité privée

| Dimensions | Périmètres de nomenclature officielle | Sources de la nomenclature |
|-----------------------------|---|---|
| Métiers | Professions Catégories Sociales (PCS) | INSEE |
| | 534a | Agents civils de sécurité et de surveillance |
| | 534b | Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés) |
| Métiers (marché du travail) | ROME | Pôle emploi |
| | K2502 | Management de sécurité privée |
| | K2503 | Sécurité et surveillance privées |
| Secteurs | Nomenclature des Activités Françaises (NAF) | INSEE |
| | 8010Z | Activités de sécurité privée |
| | 8020Z | Activités liées aux systèmes de sécurité |
| | 8030Z | Activités d'enquête |
| Formation | Libellé de diplômes et de qualifications enregistrées au RNCP | Autorités Académiques de tutelle, Ministère du travail et Branches professionnelles |

Aquitaine Cap Métiers fait le choix de ces catégories en raison des données disponibles dans les statistiques publiques (par PCS).

Schéma des dimensions d'analyse*

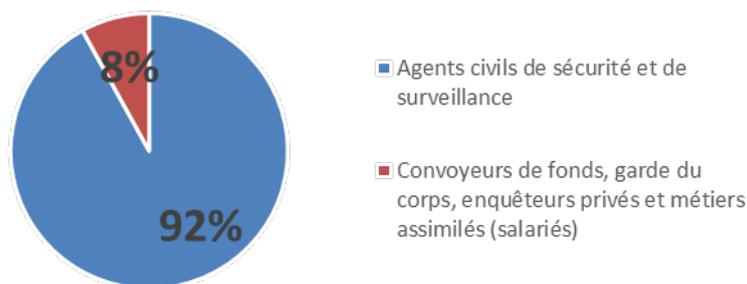


*Note méthodologique : Les données présentées dans cette partie (métiers) sont celles du recensement de la population INSEE (RP 2012), qui comptabilisent le nombre d'actifs occupés en Nouvelle Aquitaine (ou actifs ayant un emploi) sur un métier de la sécurité privée (c'est-à-dire les PCS retenues dans le cadre de cette étude, Cf. ci-dessus), quel que soit le secteur d'activité dans lequel ils l'exercent.



La Nouvelle-Aquitaine regroupe, en 2012, 6 % des actifs occupés exerçant un métier de la sécurité en France avec 9 029 actifs occupés. Ils représentent **0,4 % des personnes en emploi dans la région.**

La famille de métiers d'Agent civil de sécurité et de surveillance* représente plus de 92 % des métiers de la sécurité privée exercés en Nouvelle-Aquitaine



Source : INSEE – Recensement de la population 2012, traitement : Aquitaine Cap Métiers.

Plus de la moitié d'entre eux (4 915 soit 55 %) est directement employée dans le secteur de la sécurité privée (entreprises ayant pour principale activité « enquête et sécurité », NAF80). Ce qui montre la forte externalisation de la fonction de protection des personnes et des biens ou de la surveillance de lieux privés (usines, entrepôts, commerces, parkings, ...). Les métiers de la sécurité sont également exercés dans d'autres secteurs comme les hypermarchés, l'administration publique générale, la défense, les activités hospitalières, ...

Dans le Limousin, les actifs occupés dans les métiers de la sécurité exerçant dans un autre secteur que celui de la sécurité privée sont plus nombreux qu'en ex-Poitou-Charentes et en ex-Aquitaine (10 points de plus).

Le secteur est composé à 99,95 % de salariés, et de très peu de cadres (0,05 %).

Répartition intersectorielle

| | Métiers de la sécurité | Secteur de la sécurité |
|---|------------------------|------------------------|
| Agents civils de sécurité et de surveillance* | 8 385 | 4 497 (54%) |
| Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés) | 644 | 418 (65%) |
| TOTAL | 9 129 | 4 915 |

Source : INSEE – Recensement de la population 2012, traitement : Aquitaine Cap Métiers.

* Note de lecture : 8 385 exercent le métier d'« agents civils de sécurité et de surveillance » en région, dont 4 497 (54 %) sont employés par une entreprise du secteur de la sécurité.



8 385

Famille de métiers « agent civil de sécurité et surveillance » :

- Agent de surveillance,
- Gardien d'usine,
- Gardien de nuit,
- Agent de sécurité,
- Chef de poste de gardiennage,
- Employé de gardiennage,
- Gardien de parking,
- Inspecteur de magasin,
- Maître-chien,
- Pompier d'administration,
- Pompier d'entreprise,
- Surveillant de magasin,
- Veilleur de nuit (sauf hôtellerie et santé),
- Vigile.

644

Famille de métiers « convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés) » :

- Convoyeur de fonds,
- Enquêteur privé,
- Garde du corps,
- Enquêteur,
- Détective,
- Surveillance,
- Surveillant agent payeur,
- Visagiste (casino, cercle de jeux).

Source : Nomenclature PCS au niveau 732

Des métiers davantage exercés par des hommes



Les **hommes** sont très présents puisqu'ils occupent **86 %** des emplois (contre 52 % d'hommes actifs, tous métiers confondus). Autrement dit, 14 % des actifs de la sécurité privée sont des femmes (15,5 % de femmes des entreprises adhérentes à OPCALIA). La prédominance des salariés masculins reste un peu plus marquée dans les entreprises de moins de 500 salariés, avec 87 % des effectifs, alors qu'ils représentent 80 % des salariés dans les établissements de plus de 500 salariés

Répartition des 9 029 actifs occupés exerçant un métier dans la sécurité, par genre et PCS
(tous secteurs confondus)

| | Femmes | Hommes |
|--|------------|------------|
| Agents civils de sécurité, surveillance | 14% | 86% |
| Convoyeurs gardes du corps (salariés) | 19 % | 81% |
| Total métiers sécurité privée | 14% | 86% |
| <i>Comparaison toutes activités tertiaires</i> | 60% | 40% |
| <i>Comparaison tous métiers confondus</i> | 48% | 52% |

Source : INSEE – Recensement de la population 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.

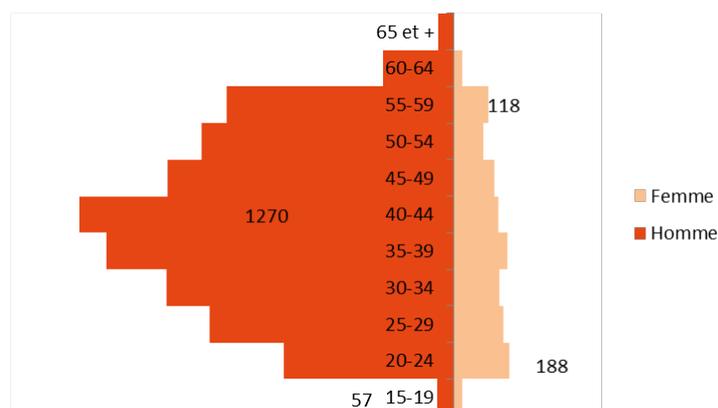
Une très légère féminisation des actifs occupés dans la sécurité privée est à noter (+ 1 point de 2007 à 2012) et résulterait de la **féminisation du métier de convoyeurs et gardes du corps** (19 % des effectifs sur ces métiers).



Des agents de sécurité âgés de 40 ans en moyenne

Dans les métiers du tertiaire, la moyenne d'âge est proche de 42 ans; pour les personnes en emploi dans la sécurité, elle est de 40 ans. Ils sont plutôt jeunes, toutefois la **moyenne d'âge est passée de 38 et 40 ans en 5 ans**. La Branche Prévention et Sécurité enregistre également une augmentation de la moyenne d'âge des salariés de ses entreprises adhérentes.

Pyramide des âges des **9 029** actifs occupés travaillant



Source : INSEE – Recensement de la population 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), Traitement : Aquitaine Cap Métiers.

Les individus de plus de 45 ans sont plus faiblement représentés (36 % des métiers occupés par des personnes de 45 ans et plus, contre 43 % en moyenne des actifs de la région). **Les jeunes actifs** (25 ans et moins) concentrent 11 % des personnes en emploi. Cette part se situe dans la moyenne régionale des activités tertiaires (10 %) ou de l'ensemble des activités (10,6 %).

Répartition des actifs occupés par âge : plus de la moitié âgée de 26 à 44 ans

| | 25 ans et - | 26 à 44 ans | 45 ans et + |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Total métiers sécurité privée | 11 % | 53 % | 36 % |
| <i>Comparaison tous métiers confondus</i> | 10 % | 47 % | 43 % |

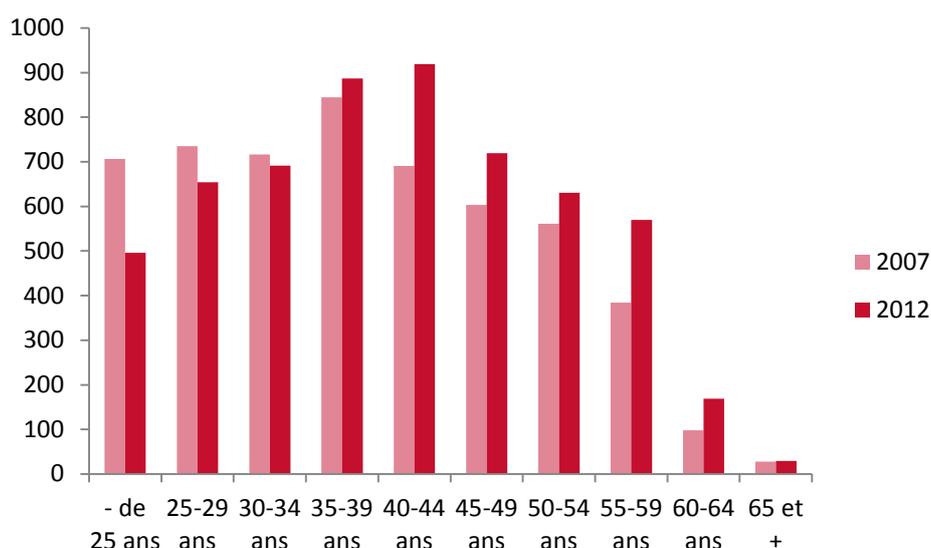
Source : INSEE – Recensement de la population 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.



Une part croissante des 45 ans et plus parmi les actifs occupés : un potentiel d'emplois à venir

La comparaison de la structure par âge des agents de sécurité privée, entre les deux recensements Insee, fait apparaître un glissement de la pyramide des âges vers les tranches d'âges supérieures.

Comparaison de la structure par âge sur les métiers de la sécurité



Source : INSEE – Recensement de la population 2007 et 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.

Alors que la **part des jeunes actifs** (25 ans et moins) **diminue de 5 points entre 2007 et 2012** (cette part est stable sur l'ensemble des métiers), celle des **45 ans et plus augmente de 6 points** depuis 2007 (+ 6 points sur l'ensemble des activités), ce qui laisse présager un léger vieillissement de cette population.

Répartition par âge 2007 et 2012 des actifs occupés de la sécurité

| Tranches d'âge | 2007 | | 2012 | |
|----------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | effectifs | % | Effectifs | % |
| 25 ans et - | 1 398 | <u>16%</u> | 1 021 | <u>11%</u> |
| 26 à 44 ans | 4 504 | 52% | 4 735 | 52% |
| 45 ans et + | 2 681 | <u>31%</u> | 3 273 | <u>37%</u> |
| | 8 583 | 100% | 9 029 | 100% |

Source : INSEE – Recensement de la population 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.



Il semble que l'entrée dans ces métiers se fasse plus tardivement, par voie de reconversion. La profession évoque des profils de personnes mûres qui rassurent les employeurs.

Les personnes âgées de 55 ans et plus concentrent 13% en 2012 des effectifs salariés du secteur contre 9 % en 2007. Cette part pourrait représenter un potentiel d'emploi dans la sécurité d'ici une dizaine d'années.

Des éléments prospectifs sur les départs en fin de carrière sont présentés dans la troisième partie de ce rapport (Cf. p. 94 [...liés aux départs à la retraite](#)).

La moitié des actifs occupés ont un niveau V de qualification

Le niveau de qualification est relativement faible dans ces métiers. **La part des actifs exerçant un métier de la sécurité avec un niveau V de qualification est beaucoup plus élevé (51 %)** que pour les actifs travaillant dans le tertiaire (31 %), ou pour l'ensemble des actifs occupés de la région (35 %). Les personnes en emploi ayant au moins le niveau bac (IV) est de 32 % dans la sécurité alors qu'ils sont près du double dans les métiers du tertiaire.

Répartition des 9 029 actifs occupés par niveau de formation

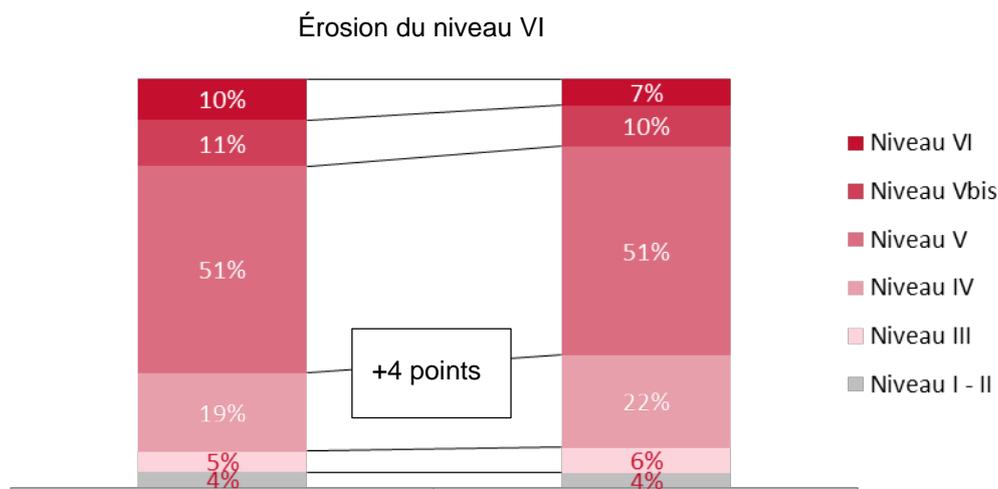
| | I-II | III | IV | V | Vbis | VI |
|---|------|------|------|-------------|------|-----|
| Métiers de la sécurité | 4 % | 6 % | 22 % | <u>51 %</u> | 10 % | 7 % |
| Comparaison toutes activités tertiaires | 19 % | 20 % | 21 % | 31 % | 5 % | 5 % |
| Comparaison tous métiers confondus | 15 % | 17 % | 21 % | 35 % | 6 % | 6 % |

Source : INSEE – Recensement de la population 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.



Le **niveau de la main d'œuvre en emploi croit**, avec un niveau bac et plus qui évolue de 4 points entre 2007 et 2012, passant de 28 % à 32 %. L'élévation du niveau de qualification est principalement liée à l'orientation générale souhaitée et soutenue par la politique actuelle (européenne et nationale¹) mais surtout au décret n° 20005-1122 du 6 septembre 2005 qui a imposé une obligation d'Aptitude Professionnelle à l'Emploi et de formation.

Evolution de la part des actifs par niveau de formation (2007-2012)



Source : INSEE – Recensement de la population 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.

Cette hausse du niveau de qualification dans les métiers de la sécurité (+21 %) est plus importante que pour les métiers du tertiaire et de façon globale pour l'ensemble des actifs de la région.

Evolution 2007-2012 des actifs en emploi ayant le niveau bac (IV minimum)

| | Croissance (2007-2012) | Taux de croissance annuel moyen (2007-2012) |
|------------------------------------|------------------------|---|
| Métiers de la sécurité | +21% | 4% |
| Métiers du secteur tertiaire | +14% | 3% |
| Comparaison tous métiers confondus | +14% | 3% |

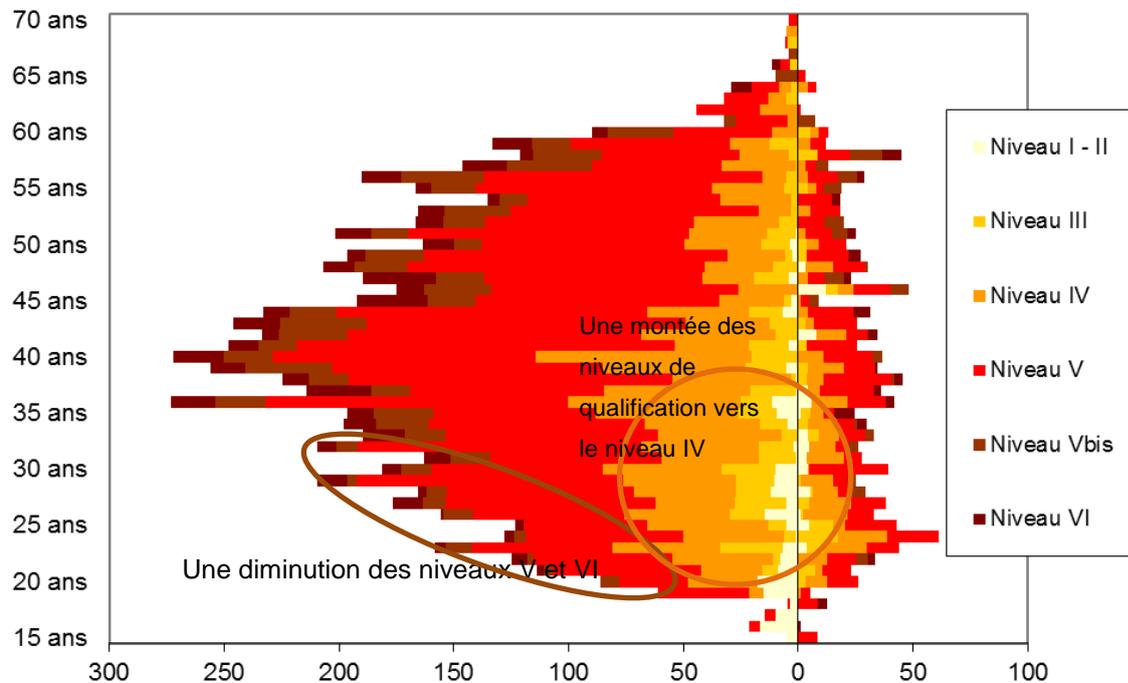
Source : INSEE – Recensement de la population 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.

¹ Dans le cadre de la [Stratégie Europe 2020](#), l'objectif est de porter à 40 % le taux de personnes âgées de 30 à 34 ans titulaire de l'enseignement supérieur ou d'une qualification équivalente. Chaque Pays de l'Union Européenne ont fixé leurs propres objectifs à atteindre d'ici 2020.



Ce sont les plus jeunes actifs qui font croître les niveaux de qualification. En 2012, parmi les actifs occupés de moins de 30 ans exerçant dans la sécurité, 27 % avaient au moins le niveau Bac.

Pyramide des âges des 9 029 actifs occupés exerçant un métier de la sécurité par genre et niveau



Le niveau de formation est recodé à partir du diplôme déclaré sur le bulletin individuel du Recensement.

Source : INSEE – Recensement de la population 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.

Ces métiers restent ouverts aux profils peu qualifiés. En Région, **11 % des actifs occupés dans les métiers de la sécurité privée et de moins de 30 ans** n'ont, semble-t-il, pas de diplôme (contre 12 % tous métiers confondus).



Des indicateurs qui attestent d'une dynamique de l'emploi actuelle

Croissance des effectifs

Sur la période 2007 à 2012, les métiers de la sécurité privée enregistrent une croissance deux fois plus importante que l'ensemble des métiers confondus, passant de 8 583 à 9 029 actifs.

+ 5,2 %

Evolution
2007/2012

Selon les territoires, l'évolution est changeante avec d'un côté les anciennes régions Poitou-Charentes et Aquitaine où les effectifs gonflent et de l'autre, le Limousin où le nombre d'actifs dans la sécurité s'affaisse de près de 12 %.

Evolution des effectifs d'actifs occupés dans la sécurité (2007-2012)

| | Taux de croissance | Taux de croissance annuel moyen |
|---|--------------------|---------------------------------|
| Ex-Poitou-Charentes | 8,2 % | 1,6 % |
| Ex-Aquitaine | 7,4 % | 1,4 % |
| Ex-Limousin | -11,7 % | -2,5 % |
| Métiers de la sécurité | 5,2 % | 1,0 % |
| <i>Comparaison tous métiers tertiaire</i> | 4,4 % | 0,9 % |
| <i>Comparaison tous métiers confondus</i> | 2,1 % | 0,4 % |

Source : INSEE – Recensement de la population 2007 et 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.

Le CDI est largement répandu

La **part des CDI est significativement plus importante** dans les métiers de la sécurité (+14 points par rapport à l'ensemble des métiers et +10 points par rapport aux professions du tertiaire). La répartition par type de contrat est très stable dans le temps.

Répartition des 9 029 actifs occupés exerçant un métier de la sécurité par type de contrat en 2012

| | Apprentissage, stage, contrat aidé | CDD, intérim, durée limitée | CDI et assimilé | Indépendant et assimilé |
|---|------------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------|
| Métiers sécurité privée | 1,2 % | 12,5 % | <u>86,3 %</u> | 0,1 % |
| <i>Comparaison métiers du tertiaire</i> | 2,7 % | 10,8 % | 75,8 % | 10,7 % |
| <i>Comparaison tous métiers confondus</i> | 3,0 % | 10,5 % | 72,7 % | 13,9 % |

Source : INSEE – Recensement de la population 2007 et 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.



La part des personnes en **CDI augmente de + 7 %** (contre +2 % en moyenne tous les métiers confondus) et les contrats de courte durée se renforcent de 2 % des effectifs entre 2007 et 2012. Le volume de personnes sous un contrat en apprentissage / stage / contrat aidé est forte baisse mais concerne de faibles effectifs (1.2 % des contrats).

Type de contrat : dynamique sur 5 ans (taux de croissance 2007-2012)

| | Apprentissage, stage, contrat aidé | CDD, intérim, durée limitée | CDI et assimilé | Indépendant et assimilé |
|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------|
| Métiers sécurité | -45% | 2% | 7% | - |
| Comparaison Métiers tertiaire | -2% | 2% | 4% | 10% |
| Comparaison tous Métiers confondus | -2% | 1% | 2% | 5% |

Source : INSEE – Recensement de la population 2007 et 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.

Un travail à temps partiel en dessous de la moyenne

Le temps partiel est moins étendu dans les métiers de la sécurité que dans l'ensemble des métiers ou des métiers du tertiaire. **Les actifs sont donc majoritairement à temps complets.**

Répartition des actifs occupés selon la part des contrats à temps partiels

| | Temps partiel 2012 |
|------------------------------------|--------------------|
| Métiers de la sécurité | <u>14,6%*</u> |
| Comparaison métiers tertiaire | 20,7% |
| Comparaison tous métiers confondus | 17,4% |

Source : INSEE – Recensement de la population 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.

*15 % en 2007

i D'après l'Observatoire de Prévention et de Sécurité, le temps partiel progresse et passe de 14 % en 2012 à 19 % en 2015 de l'effectif global. Il est plus répandu chez les femmes et dans les entreprises de taille modérée (de 1 à 99 salariés). Le temps plein reste néanmoins prédominant.



Un faible recours à l'intérim

Les entreprises recrutent directement et ont peu recours à l'intérim. Selon le rapport national de la Branche Prévention et Sécurité, 3% de leurs sociétés ont eu recours à l'intérim en 2015. En période estivale, elles utilisent en revanche le contrat saisonnier.

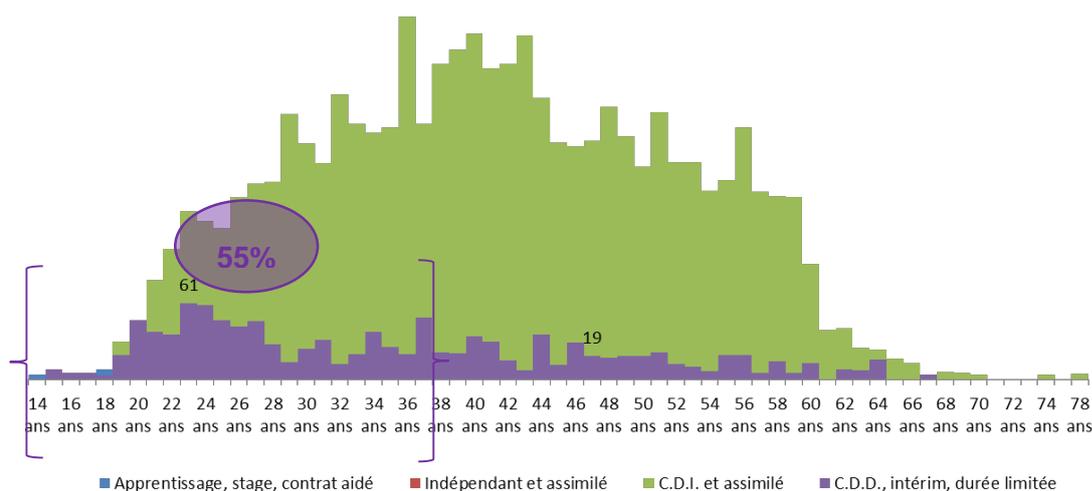
Parmi les actifs occupés exerçant le métier de la sécurité privée en région, **1 % est en emploi via l'intérim** (124 actifs occupés) soit 1 % des effectifs des « agents civils de sécurité et de surveillance » et 2 % des effectifs des « convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés) » (Cf. p. 136 tableau en annexe: [Salariés de la sécurité privée relevant d'agences de travail temporaire](#)).

Enfin, de manière générale, les entreprises préfèrent faire appel à la même personne, donc détentrice de la carte professionnelle, connaissance de l'entreprise et de son organisation.

Une stabilité de l'emploi avec l'âge

On observe une **vraisemblable stabilité de l'emploi en fonction de l'âge**, avec une part des actifs occupés en contrats courts (CDD, intérim ou autres) de plus en plus faible avec l'âge. Plus de la moitié des actifs en CDD et en intérim ont 35 ans et moins. Ce constat se vérifie pour l'ensemble des métiers exercés en Nouvelle-Aquitaine.

Part des CDD par âge



Source : INSEE – Recensement de la population 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.



■ ■ ■ Plus de 4 900 actifs occupés exerçant un métier de la sécurité privée, au sein même du secteur de la sécurité privée

Des actifs plus masculins

Les principales activités des 4 915 actifs occupés exerçant un métier de la sécurité au sein du secteur de la sécurité privé

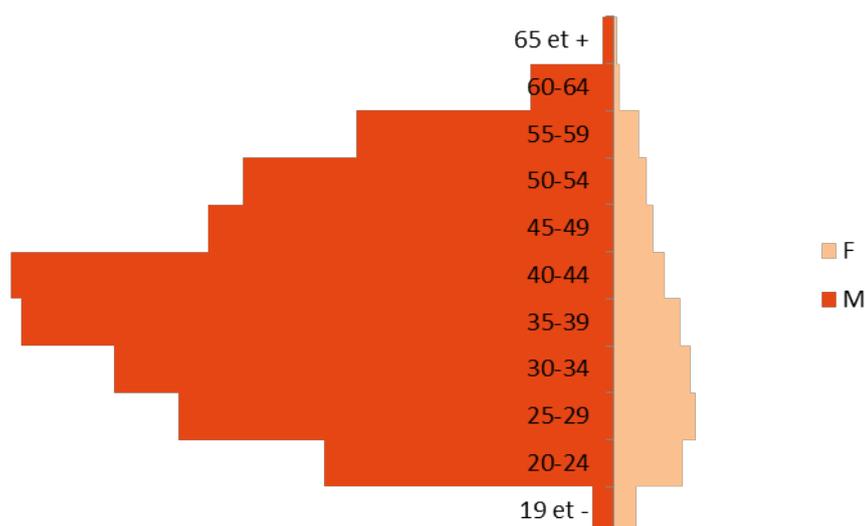
| | effectif | % |
|--|----------|------|
| Activités de sécurité privée | 4 635 | 94% |
| Activités liées aux systèmes de sécurité | 259 | 5% |
| Activités d'enquête | 22 | 0% |
| | 4 915 | 100% |

Source : INSEE – Recensement de la population 2007 et 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise) - Traitement Aquitaine Cap Métiers.

Dans la Nouvelle-Aquitaine, sur les 9 029 actifs occupés exerçant un métier de la sécurité, 54 % (4 915) des actifs exercent dans le secteur de la sécurité. Parmi eux, une très large majorité travaille dans les activités dites de sécurité privée (94 %). La part des femmes est de 12 % (contre 14 % ans sur l'ensemble des actifs exerçant dans la sécurité privée quel que soit le secteur).

La **moyenne d'âge est de 39 ans** (contre 40 ans sur l'ensemble des actifs exerçant dans la sécurité privée quel que soit le secteur) avec 69 % des actifs âgés de moins de 45 ans (contre 65 % sur l'ensemble des actifs exerçant dans la sécurité privée quel que soit le secteur).

Pyramide des âges des 4 915 actifs occupés exerçant un métier dans la sécurité privée au sein du secteur de la sécurité privée



Source : INSEE – Recensement de la population 2007 et 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.

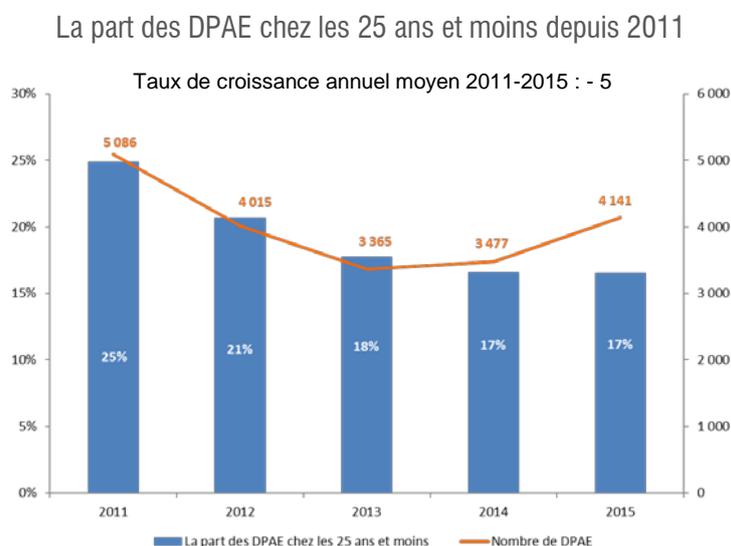
Les autres caractéristiques sont comparables quel que soit le secteur d'activité.



Peu de jeunes dans le secteur

De 2011 à 2015, la part des jeunes embauchés par les entreprises de la sécurité passe de 25 % à 17 % des déclarations préalables à l'embauche (DPAE²). Néanmoins, le nombre de jeunes de 25 ans et moins croît depuis 2014. Ce que confirment les professionnels, sans toutefois retrouver le niveau atteint en 2011. Cette dynamique serait plutôt portée par le Limousin avec une croissance annuelle moyenne du nombre de jeunes de 25 ans et moins de + 16 % alors que l'ex-Aquitaine et l'ex-Poitou-Charentes perdent respectivement - 7 % et - 4 % par an de leurs effectifs (Cf. tableau en annexe p. 136 [Evolution moyenne par an du nombre de DPAE chez les 25 ans et moins](#)).

i D'après le rapport de Branche Prévention et Sécurité de septembre 2015, en 2014, 19 % des embauches concernaient des salariés de moins de 26 ans.



Source : Urssaf Aquitaine, Urssaf Limousin, Urssaf Poitou-Charentes ; Traitement : Aquitaine Cap Métiers.

² La déclaration préalable à l'embauche est une procédure de déclaration systématique et nominative pour chaque salarié que les employeurs ont l'intention d'embaucher.



■ Plus de 4 100 actifs occupés exerçant un métier de la sécurité dans d'autres secteurs d'activité

Les différents secteurs d'activités employeurs :

Bien que l'externalisation soit le modèle économique de ces professions, d'autres activités emploient des agents de sécurité directement. Un peu moins de la moitié (**46 %**) des actifs exercent un métier de la sécurité hors secteur de la sécurité privée. Ils travaillent dans une multiplicité de secteurs dont principalement les hypermarchés, l'administration publique générale et les activités hospitalières. La moitié d'entre eux se répartissent dans 20 secteurs différents.

Un quart des effectifs concentré dans quatre secteurs

| NAF732_LibelleCourt40Alternatif | Effectif | % du total | % cumulé |
|--|--------------|-------------|----------|
| Hypermarchés | 340 | 8% | 8% |
| Administration publique générale* | 295 | 7% | 15% |
| Activités hospitalières | 256 | 6% | 22% |
| Défense | 142 | 3% | 25% |
| Activités agences travail temporaire | 128 | 3% | 28% |
| Location de logements | 112 | 3% | 31% |
| Services auxiliaires transports aériens | 70 | 2% | 33% |
| Culture de la vigne | 69 | 2% | 34% |
| Débits de boissons | 62 | 2% | 36% |
| Production d'électricité | 62 | 2% | 37% |
| Activités d'ordre public et de sécurité | 61 | 1% | 39% |
| Services auxiliaires transports terrestre | 58 | 1% | 40% |
| Hébergement médicalisé personnes âgées | 56 | 1% | 42% |
| Autres organisations adhésion volontaire | 55 | 1% | 43% |
| Autres intermédiations monétaires | 55 | 1% | 44% |
| Organisation jeux hasard argent | 55 | 1% | 46% |
| Aide par le travail | 54 | 1% | 47% |
| Recherche-développement sciences physique nat. | 53 | 1% | 48% |
| Activités de banque centrale | 50 | 1% | 49% |
| Activités des sociétés holding | 48 | 1% | 51% |
| Autres activités... | - | - | - |
| Actifs occupés dans d'autres secteurs | 4 114 | 100% | - |

Source : INSEE – Recensement de la population 2007 et 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), Traitement : Aquitaine Cap Métiers.

Le secteur « Administration publique générale » est le deuxième employeur, hors sécurité. Il emploie environ 295 actifs, soit 7 % des métiers de la sécurité privée hors secteur, et 15 % en cumul à partir du premier.

En dehors de la distribution, l'embauche d'agents de sécurité s'effectue dans des secteurs à activité sensible : monnaie, aérospatiale, société de holding, défense, ... Ainsi, parmi les agents de sécurité travaillant hors établissements de sécurité, 1 % sont en emploi dans la construction aéronautique et spatiale par exemple.



Qu'est-ce qu'un métier transversal ?

C'est un métier qui se diffuse dans plusieurs secteurs d'activités du fait des compétences transversales qu'il mobilise (secrétaire, agent et hôtesse d'accueil, technicien informatique, agent de maintenance).

Certains métiers de la sécurité privée sont des métiers transversaux avec notamment :

- plus de 8 320 agents civils de sécurité et de surveillance dont 46 % travaillent hors secteur du diagnostic,
- près de 640 Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés), dont 35 % travaillent hors secteur du diagnostic.

Les canaux de recrutement sont pluriels.

Sources : INSEE RP 2012 ; Traitement : Aquitaine Cap Métiers.



Les demandeurs d'emploi inscrits sur un métier de la sécurité à pôle emploi

Les données présentées dans cette partie ont été transmises par la Direccte - DARES pour la Nouvelle-Aquitaine.

En décembre 2015, près de 4 100 demandeurs d'emploi (0,9 % des DEFM³ tous secteurs confondus) sont enregistrés en Nouvelle-Aquitaine sur les codes ROME : **Sécurité et surveillance privée (K2503) et management de sécurité (K2502)**. Les trois quarts sont domiciliés en Ex-Aquitaine. Près de trois demandeurs sur dix le sont en Gironde, et un quart sont répartis équitablement en Charente-Maritime et en Dordogne.

Parmi les demandeurs d'emploi inscrits sur ces métiers, **89 % sont des hommes. Plus de la moitié (54 %) ont un niveau V.**

| Niveau de formation | DEFM 2015 |
|----------------------------|--------------|
| 1er cycle 2ème degré (VI) | 300 (7%) |
| Bac + 2 ans (III) | 205 (5%) |
| Bac + 3 ou 4 ans (I et II) | 138 (3%) |
| Bac BTN BT BP (IV) | 901 (22%) |
| BEP CAP (V) | 2 227 (54%) |
| BIS CEP SES BEPC (V bis) | 318 (8%) |
| Non renseigné | 2 (0%) |
| Total général | 4 091 |

Source : Direccte-DARES - DEFM au 31-12-2015- Traitement Aquitaine Cap Métiers – Décembre 2016.

- **La moitié des demandeurs d'emploi en fin de mois (54 %) sont âgés de 25 à 44 ans.** En effet, selon la Branche par exemple, les entrées dans la profession se feraient de plus en plus jeunes.

³ Demandeurs d'emploi en fin de mois



- **Plus de la moitié sont au chômage depuis moins de 1 an.**

Répartition des demandeurs d'emploi en fin de mois 2015 par ancienneté

| | Part des DEFM 2015 |
|------------------|--------------------|
| Moins de 1 an | 55,9% |
| Entre 1 et 2 ans | 21,9% |
| Plus de 2 ans | 22,3% |

Source : Direccte-DARES - DEFM au 31-12-2015- Traitement Aquitaine Cap Métiers – Décembre 2016.

- Parmi ces DEFM, 5 % recherchent un poste d'encadrement. Bien que les offres soient **peu nombreuses sur ces postes**, elles augmentent de façon notable **(+6% en un an)**.

Evolution 2014-2015 des demandeurs d'emploi en fin de mois (décembre)

| ROME | Libellé | 2014 | 2015 | Taux d'évolution |
|--------------------------------------|---------------------------------|----------------|---------------|------------------|
| K2502 | Sécurité et surveillance privée | 201 | 213 | 6,0% |
| K2503 | Management de sécurité | 3798 | 3878 | 2,1% |
| Total métiers sécurité privée | | 3999 | 4091 | 2,3% |
| Tous confondus | | 426 908 | 505672 | 18,4% |

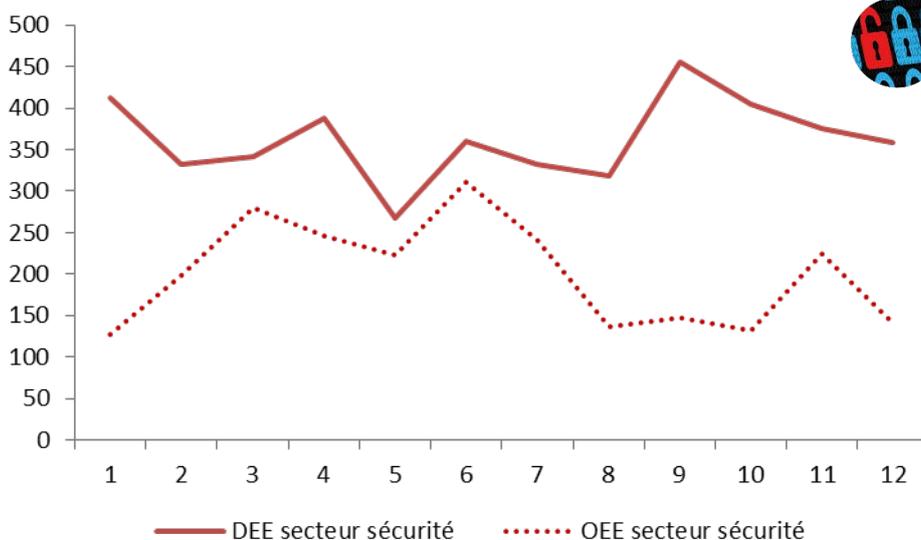
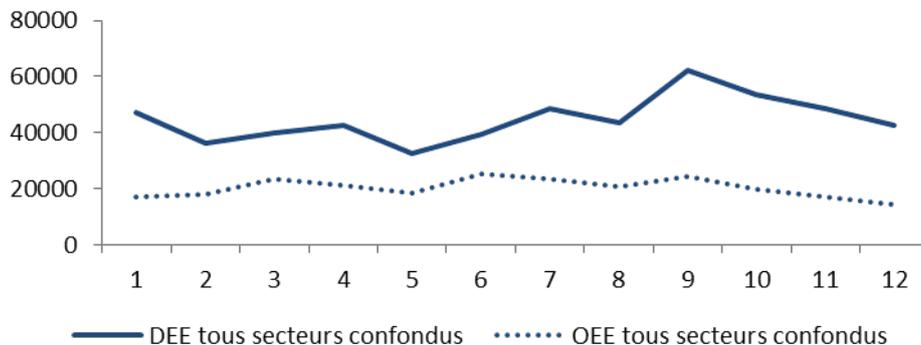
Source : Direccte-DARES - DEFM au 31-12-2015- Traitement Aquitaine Cap Métiers – Décembre 2016.



La saisonnalité des demandes et offres d'emploi enregistrées dans la sécurité est très similaire aux mouvements constatés tous secteurs confondus : un creux avant l'été et un pic au mois de septembre.

Saisonnalité des DEE et des OEE

TOUS SECTEURS



SECTEUR
SECURITE PRIVEE

Source : Direccte-DARES - DEE et OEE au 31-12-2015- Traitement Aquitaine Cap Métiers – Décembre 2016.



■ ■ ■ Agent de la sécurité privée : un métier aux multiples facettes et des compétences en évolution

Une carte des métiers de la sécurité privée

Sous l'étiquette d'agent de prévention et de sécurité (APS) cohabitent une myriade de métiers : agent de prévention incendie, agent cynophile, rondier... avec des savoir-faire et des niveaux de formation variés.

La surveillance



Agent de sécurité qualifié, Agent de sécurité confirmé,
Agent de sécurité chef de poste,
Agent de sécurité cynophile,
Agent de sécurité mobile

Nouveau métier émergent : pilote de drone et Agent de sécurité avec chien pour détection d'explosifs

Le filtrage



Agent de sécurité filtrage,
Agent de sécurité opérateur filtrage

La télésurveillance



Agent de sécurité opérateur en Station Centrale de Télésurveillance 1
Agent de sécurité opérateur en Station Centrale de Télésurveillance 2

La distribution



Agent de sécurité magasin "pré-vol"
Agent de sécurité magasin vidéo
Agent de sécurité magasin arrière caisse

L'incendie



Agent des services de sécurité incendie (SSIAP)
Chef d'équipe des services de sécurité incendie
Pompier d'aérodrome, Pompier d'aérodrome chef de manoeuvre (AM*)
Responsable SSLIA (AM*)

L'aéroportuaire



Agent d'exploitation de sûreté
Profileur
Opérateur de sûreté qualifié ou Opérateur de sûreté confirmé
Coordinateur, Chef d'équipe, Superviseur

Métiers sur les Sites Sensibles (Programme sur Site Sensible "P2S" en cours de réflexion)



Nouveaux métiers émergents
Agent de sécurité nucléaire, Chef de poste Nucléaire, Chef de site Nucléaire,
Agent de prévention et de protection incendie industriel,
Equipier d'intervention incendie industriel,
Chef d'équipe de prévention incendie industriel

Compilation des différents travaux (accords 2006, réflexions du secteur, entretiens exploratoires, ...). Traitement Aquitaine Cap Métiers.



La mission de l'agent de sécurité



L'agent de prévention et de sécurité veille à la sécurité des biens (meubles ou immeubles) et des personnes (directement ou indirectement liées à la sécurité de ces biens). Il assure la protection des locaux (bureau, hangars, parkings, magasins ...), des marchandises (convoyeurs de fonds), des personnes (sécurité d'un public, de personnel, lors d'évènementiel,...). Il surveille un lieu, soit sur un poste fixe, soit en faisant des rondes, soit à partir d'écran informatique (télésurveillance). Il a pour mission l'accueil et le contrôle des accès, la prévention des vols (en magasin) et la gestion de conflits.

Il travaille sur des espaces privés mais aussi publics. **L'agent de sécurité privée n'est pas un agent de répression mais de prévention et d'intervention.** Il intervient directement dans un cadre réglementé et en dehors de ce cadre, doit informer sa hiérarchie ou les autorités habilitées et compétentes pour réaliser des interventions en dehors de ses prérogatives. Il peut intervenir par une action verbale ou aller jusqu'à l'entrave de liberté d'aller et venir en cas de flagrant délit. Pas de port d'arme à ce jour.

L'agent de sécurité privée occupe des missions confiées par des clients, en étant employé par des entreprises de sécurité privée (administrations, entreprises, ...). Les

entreprises (ou organisme privé ou public) qui achètent une prestation de sécurité privée sont de toutes les tailles et de tous les secteurs d'activité : industrie, entreprises à hauts risques industriels, tertiaires, établissements recevant du public (ERP), distribution, logistique, ... (Cf. tableau p. 34 [Un quart des effectifs concentré dans quatre secteurs](#)). Majoritairement employé par des sociétés de sécurité privée et affecté sur différents sites clients, **l'agent peut être également salarié en interne** (magasin, hypermarché, discothèque par exemple).

La profession s'est entendue sur la définition de métiers repères autour d'un accord du 1er décembre 2006 dont les dispositions ont été rendues obligatoires par l'arrêté du 28 septembre 2007. En 2016, la profession continue de clarifier les missions et les responsabilités selon les métiers repères, les formations qui y sont attachées et la grille conventionnelle des salaires.

Actuellement, l'ensemble des métiers relatifs à la sécurité privée nécessite une **formation enregistrée au RNCP (TP) ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de Branche pour obtenir la carte professionnelle.**



Les métiers de la surveillance :

La surveillance consiste à la protection des biens meubles et immeubles ainsi que celle des personnes physiques ou morales liées directement ou indirectement à la sécurité des biens.

Appellation des métiers : agent de sécurité qualifié, agent de sécurité confirmé, agent de sécurité chef de poste, agent de sécurité cynophile, agent de sécurité mobile.

- Agent de sécurité qualifié :

Les missions se déclinent en mission d'accueil de filtrage, de contrôle d'accès des personnes et des biens (véhicules ou colis), de surveillance générale de site, de sécurité générale et d'incendie (de base), de secours et assistance aux personnes, de protection et alerte en cas d'accident ou d'évènement exceptionnel (SST).

- Agent de sécurité confirmé :

Les missions comprennent l'accueil et le contrôle qui excluent les tâches susceptibles de détourner l'agent de sa mission (administratif, logistique, ...), mais également les missions de sécurité technique et incendie visant à protéger les infrastructures confiées.

- Agent de sécurité chef de poste :

En complément de ses missions d'agent de sécurité, le chef de poste est chargé de la bonne exécution de la prestation des agents qu'il coordonne. À cette fin, il assure la prise de connaissance et l'application des consignes dans le respect des normes et instructions de son entreprise. Il est le lien entre le client et sa propre hiérarchie et entre ses agents et sa hiérarchie.

- Agent de sécurité cynophile :



Dans le cadre de ses missions (rondes de surveillance, contrôle et surveillance de site, actions de sauvegardes...), son activité consiste à assurer la sécurité des biens et des personnes sur un secteur géographique déterminé en utilisant les qualités combinées du conducteur et du chien. L'agent est obligatoirement propriétaire de son chien en règle avec la législation en vigueur.

▸ Formation spécifique : CQP ou TP agent conducteur canin permet d'être titulaire de la carte professionnelle agent cynophile. Dès le 1^{er} janvier 2017, il faudra obligatoirement avoir la carte professionnelle Agent de Sécurité pour obtenir la carte professionnelle d'agent cynophile.

- Agent de sécurité mobile :

Il effectue à l'aide d'un véhicule motorisé sur site, des rondes de surveillance et/ou des interventions afin de prévenir les malveillances et les risques facilement détectables tels que l'incendie ou l'intrusion.



Métiers du filtrage :

- Agent de sécurité filtrage :

Il permet d'empêcher que des objets illicites soient introduits à l'intérieur d'une zone définie (hors zone aéroportuaire). Ses missions consistent à analyser les informations données par les appareils de contrôle, faciliter l'accès et le passage aux appareils de contrôle, effectuer ou faire effectuer la levée de doute conformément aux consignes, alerter les services compétents lorsque l'intervention dépasse ses prérogatives.

▷ Formation spécifique : CQP APS ou TP pour être titulaire de la carte professionnelle en cours de validité. Complété d'une formation sur magnétomètre, portique électromagnétique, inspection visuelle et palpation de sécurité.

- Agent de sécurité opérateur filtrage :

Il doit empêcher que des objets illicites soient introduits à l'intérieur d'une zone définie hors sites faisant l'objet d'une réglementation particulière. Ses missions consistent à visualiser les images radioscopiques, analyser les informations données par les appareils de contrôle, réaliser le contrôle de concordance entre l'objet et son convoyeur, effectuer ou faire effectuer la levée de doute conformément aux consignes, alerter les services compétents lorsque l'intervention dépasse ses prérogatives.

▷ Formation spécifique : CQP APS ou TP pour être titulaire de la carte professionnelle en cours de validité. Complété d'une formation sur magnétomètre, ou portique électromagnétique, inspection visuelle et palpation de sécurité.

Métiers de la distribution :



- Agent de sécurité magasin « prévention vol » :

Il participe à un travail de surveillance dans les établissements recevant du public (ERP), dont l'activité exclusive est la vente, en vue d'éviter les vols et les actes de malveillance. Son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement. Ses missions consistent à lutter contre la démarque inconnue (vols), rechercher tout indice susceptible de le renseigner sur les comportements frauduleux, prévenir l'Agent « Entrée - Sortie » des individus repérés et confirmer l'acte délictueux présumé, rédiger un rapport de ses constatations. Il n'est pas soumis au port obligatoire d'uniforme, tel que prévu dans la réglementation en vigueur.

- Agent de sécurité magasin vidéo :

A la différence de l'agent de sécurité magasin « prévention vol », son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement et de ses annexes dans la limite du périmètre vidéo surveillé. Il prévient l'Agent « Entrée - Sortie » et/ou « Prévol » des individus repérés et des actes de malveillance. Il suit à l'aide de la vidéo le déroulement du processus d'identification, de contrôle et d'interpellation, informe les représentants du client de tout incident ou accident, rédige un rapport de ses constatations.



- Agent de sécurité arrière caisse :

Il a une mission de contrôle au niveau des accès de la surface de vente et des terminaux de paiement. Ses missions consistent à tester le système de protection des marchandises, faire appliquer les procédures de contrôle d'accès aux entrées et sorties vis-à-vis des clients, visiteurs, fournisseurs et du personnel. Il exerce une surveillance préventive et dissuasive, détecte les comportements frauduleux ou dangereux et en rend compte à la direction du magasin qui décidera ou non de faire intervenir les forces de l'ordre. Il procède à la procédure d'interpellation du client en cas de flagrant délit, rédige un rapport de ses interventions. La vérification des identités et la pertinence des moyens de paiement des clients ne font pas partie de ses missions.

Métiers de la télésurveillance :



- Agent de sécurité opérateur SCT1 : (Station Centrale de Télésurveillance)

Il s'assure, sous le contrôle de l'opérateur SCT2, de la réception et du traitement des informations reçues. Il travaille au sein d'une station centrale de télésurveillance. Ses missions consistent à prendre en compte les différentes consignes au début de chaque prise de service, analyser et traiter les informations reçues chronologiquement et par

priorité, rendre compte à l'opérateur SCT2 des anomalies détectées et des actions entreprises, effectuer le déclenchement et le suivi des interventions, traiter les appels entrants, s'assurer du retour à la normalité du fonctionnement.

- Agent de sécurité opérateur SCT2 : (agent de maîtrise)

Il gère et contrôle les activités des opérateurs SCT1. Lorsqu'un opérateur travaille seul, il est obligatoirement opérateur SCT2. L'opérateur SCT2 exerce de la même manière que celui de SCT1. Il travaille au sein d'une station centrale de télésurveillance. Ses missions consistent à prendre en compte les différentes consignes au début de chaque prise de service, analyser et traiter les informations reçues, analyser les anomalies détectées par les opérateurs SCT1 et prendre toute mesure de sauvegarde adaptée dans le respect des consignes prédéfinies, faire des rapports complets et précis, veiller au bon fonctionnement de son service, tenir les différents cahiers et registres à jour, assurer la continuité de l'analyse et du traitement des informations en cas de défaillance technique dans le cadre des consignes prédéfinies.

▸ Formation spécifique : être titulaire du CQP APS ou TP ou Titres opérateur de télésurveillance, pour être titulaire de la carte professionnelle en cours de validité.



Métiers de l'incendie :



- Agent des Services de sécurité Incendie :

Ses missions s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH). Il assure les missions de prévention et sécurité dans les ERP et IGH : prévention incendie, sensibilisation des employés en matière de sécurité contre les incendies et d'assistance à personnes, entretien des moyens concourant à la sécurité incendie, alerte et accueil des secours, évacuation du public, intervention précoce face aux incendies, assistance à personnes au sein de l'établissement où il exerce, exploitation du PC de sécurité incendie.

▸ Formation (formation réglementée): SSIAP1, SST et habilitation électrique.

- Chef équipe des Services de sécurité Incendie (agent de maîtrise) :

Ses missions s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH). Il assure les missions d'encadrement des services de prévention et sécurité dans les ERP et IGH : le respect de l'hygiène et de la sécurité du travail en matière de sécurité incendie, le management de

l'équipe sécurité, la formation du personnel en matière de sécurité incendie, la prévision technique encadrée par les règlements de sécurité, entretien des moyens concourant à la sécurité incendie, assistance à personnes au sein de l'établissement où il exerce, la direction du poste sécurité lors des sinistres.

▸ Formation (formation réglementée) : SSIAP3 et SST et habilitation électrique

- Pompier d'aérodrome :

Son rôle, au sein du SSLIA (Services de Sauvetage et de Lutte contre l'Incendie des Aéronefs), est d'assurer le sauvetage et la lutte contre l'incendie dans les ZA (Zone d'Aérodrome) ou ZVA (Zone Voisine d'Aérodrome). Ses missions les plus communes sont la prévention de tout incendie ou accident d'aéronef et l'intervention le cas échéant, sur tout incident mettant en péril la sécurité des personnes et des biens en ZA ou ZVA en dehors d'une situation d'état d'alerte, les vérifications périodiques du matériel et des équipements de protection individuelle mis à disposition du service.

▸ Formation spécifique : Formation pompier aérodrome (formation réglementée).

- Pompier d'aérodrome chef de manœuvre (agent de maîtrise) :

Il assure au sein du SSLIA (Services de Sauvetage et de Lutte contre l'Incendie des Aéronefs) le sauvetage et la lutte contre l'incendie dans les ZA (Zone d'Aérodrome) ou ZVA (Zone Voisine d'Aérodrome). Ses missions les plus communes sont, en plus de celles effectuées par le pompier d'aérodrome, d'assurer la gestion opérationnelle et le commandement au sein du service, d'assurer l'instruction et l'entraînement des membres de



son équipe, de veiller au bon fonctionnement du service et de rendre compte aux autorités de tutelle de tout dysfonctionnement opérationnel, de conduire et diriger les opérations d'intervention, d'assurer la traçabilité opérationnelle.

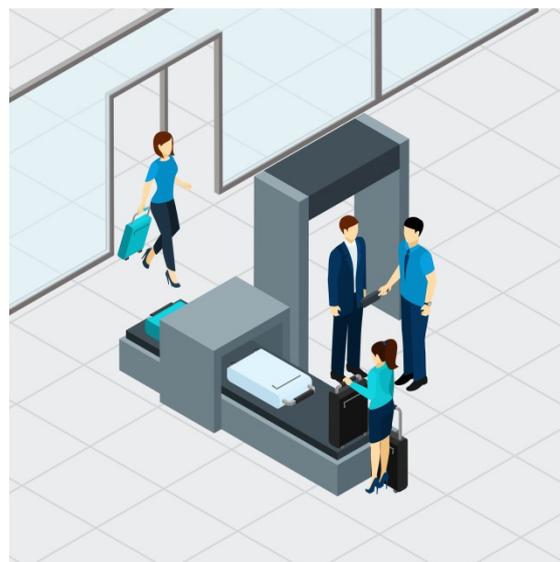
▸ Formation spécifique : Formation Pompier d'aérodrome chef de manœuvre (formation réglementée).

- Responsable SSLIA (agent de maîtrise) :

Il est chargé d'appliquer et de faire appliquer la réglementation en vigueur relative au sauvetage et à la lutte contre l'incendie dans les ZA et ZVA ainsi que les dispositions spécifiques à chaque aérodrome. Ses missions opérationnelles sont d'encadrer et de veiller au maintien en état opérationnel d'intervention des moyens dont est doté l'aérodrome, de veiller à l'application des consignes opérationnelles, de rédiger et transmettre les comptes rendus, de proposer diverses mesures relatives aux procédures d'intervention, des moyens du service, à leur coordination. Ses missions administratives consistent à rédiger et mettre à jour le recueil des consignes opérationnelles transmis au gestionnaire, de participer à l'organisation et au processus de recrutement du personnel du service, d'assurer le bon déroulement de la prestation sur le plan du management opérationnel et du fonctionnement général du service, de participer à la gestion et à l'optimisation des matériels et produits nécessaires au bon fonctionnement du service.

▸ Formation spécifique : Formation responsable SSLIA (formation réglementée).

Métiers de l'aéroportuaire :



Cette catégorie de métiers bénéficie d'une image plus prestigieuse que la sécurité « classique » (surveillance, filtrage, distribution, télésurveillance et incendie). En matière de formation, l'agent doit être titulaire d'une carte professionnelle de Sureté aéroportuaire (via un CQP Agent de Sureté Aéroportuaire).

[Classification et rémunération des emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire](#)

Glossaire de la formation dans l'aéroportuaire

- CBS : Contrôle des Bagages de Soute.
- IFPBM : inspection filtrage des passagers et bagages à main.
- IFBS : inspection filtrage bagages de soute.
- PAEB : professionnel agent exploitation bagages.
- PAEP : professionnel agent exploitation personnes.
- PAEPD : professionnel agent exploitation personnes de détection.
- PAFR- Fret Professionnel agent exploitation fret.
- PAFRD : Professionnel agent exploitation fret de détection.
- PIF : poste d'inspection filtrage.
- PIFP : poste d'inspection filtrage palpation.



- Agent d'exploitation de sûreté :

Il intervient sur les portes et autres éléments donnant accès au périmètre réservé, contrôle les accès aux zones réservées, régule les flux de contrôle (passagers, bagages, expéditions de fret), étiquète les bagages et les expéditions de fret, visites de sûreté de la cabine et des soutes...

▷ Formation spécifique : PAEP, IFPBM et IFBS de 50 heures. PAFR - Fret de 33 heures.

- Profileur :

Il procède à la vérification et à l'analyse de documents complexes tels que les documents de voyage de passagers au départ ou déclarations de fret aérien : passeports et visas pour effectuer une première levée de doute, afin de s'assurer de leur authenticité et de leur validité.

- Opérateur de sûreté qualifié :

Il prévient toute intrusion de personne non habilitée dans des zones déterminées, examine et analyse sur écran formes, volumes, matières, objets au cours des contrôles et leur contenu afin de détecter les objets dangereux, repère les acteurs aéroportuaires ainsi que leurs compétences respectives et assure les missions conférées aux agents de sûreté en cas de besoin.

▷ Formation spécifique : PAEB- IFBS d'une durée de 90 h 15. PAEPD - IFPBM + PIFP (durée : 90 h 15). PAFRD - Fret (durée : 60 h 30). PAG - IFPBM + PIFP et IFBS et Fret (durée : 107 h 15).

- Opérateur de sûreté confirmé :

En plus des missions qui incombent à l'opérateur de sûreté qualifié, il doit assurer

une polyvalence sur tous les postes (PIF), assurer un tutorat à l'égard des nouvelles recrues (PIF et CBS) et selon les qualifications acquises, apporter une contribution renforcée vis-à-vis du public.

▷ Formation : deux années d'ancienneté dans la qualification d'opérateur qualifié sont requises et être titulaire de la carte professionnelle. PAEB - IFBS (durée : 90 h 15), PAEPD - IFPBM + PIFP (durée : 90 h 15). PAFRD - Fret (durée : 60 h 30), PAG - IFPBM + PIFP et IFBS et Fret (durée : 107 h 15). Plus pour les PIF : formations perfectionnement palpations, perfectionnement relations avec le public et pour les CBS : formations au TIP, à la levée de doute ciblée, au traitement des bagages de niveau 3.

- Coordinateur :

Au sein d'une équipe, il peut assurer les missions d'un agent de sûreté ou d'un opérateur de sûreté. Il veille à la bonne tenue des documents utilisés. Il traite à son niveau, les incidents et en rend compte à sa hiérarchie.

▷ Formation : idem opérateur de sûreté et programme de formation lié à la configuration de l'aéroport et suivi des procédures de l'entreprise du client et/ou des autorités. Être titulaire de la carte professionnelle.

- Chef d'équipe :

Il est responsable de la conduite des opérations d'un terminal, d'un hall, d'un ensemble de postes de contrôle. Il peut être amené à exécuter des tâches d'agent de sûreté en cas de nécessité. Être titulaire de la carte professionnelle.



- Superviseur :

Il assume la responsabilité opérationnelle et l'encadrement des personnels exécutant des missions de sûreté diversifiées mais complémentaires. Être titulaire de la carte professionnelle.

Métiers sur site à risque/sensible :



Il s'agit des nouveaux métiers émergents avec le contexte et l'environnement technologique actuel. Dans les métiers repères de la Branche Prévention et Sécurité et dans le cadre du Programme sur Site Sensible (P2S), ces métiers sont en cours de structuration et auront probablement des fiches métiers et des formations associées. Différentes appellations de métiers : Agent de sécurité nucléaire, Chef de poste Nucléaire, Chef de site Nucléaire, Agent de prévention et de protection incendie industriel, Equipier d'intervention incendie industriel, Chef d'équipe de prévention incendie industriel, Chef de service sécurité incendie.

Les missions affectées à ces agents sont sensibles et requièrent des compétences techniques et technologiques spécifiques. Les

entreprises ont besoin de profils fiables et hautement qualifiés sur des risques précis (nucléaire, environnement, industriel...) et.

Les postes d'encadrement en sécurité privée :

Les managers dans la sécurité peuvent recouvrir plusieurs appellations selon les spécialités d'intervention (exemple : chef de poste de sécurité, chef de sécurité incendie, responsable chargé de la sécurité...).

Dans ce secteur, l'encadrement intermédiaire et l'encadrement strict sont assez peu professionnalisés. Un poste d'encadrement est souvent occupé par un agent ayant progressé dans l'entreprise (voie de promotion), techniciens ou personnes issues des services publics (force de l'ordre, pompiers,...). Les missions de gestion des ressources humaines peuvent donc être réalisées par des personnes qui n'ont pas forcément de compétences en gestion (surtout dans les PME et les TPE d'après les professionnels). Les grands groupes sont plus organisés, avec des services dédiés. Dans le cadre de la professionnalisation de la profession, le souhait de développer des compétences managériales, de gestion des ressources humaines, commerciales, marketing, business développement, représente des leviers d'actions.

Le Code de la sécurité intérieure prescrit que nul ne peut exercer à titre individuel une activité privée de sécurité, ni diriger, gérer ou être l'associé d'une personne morale exerçant cette activité, s'il n'est titulaire d'un agrément délivré par le CNAPS (autorisation d'exercer).

Il faut disposer d'une aptitude professionnelle préalable de dirigeants/gérants d'entreprises



de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds, de protection physique des personnes et de vidéo-protection pour exercer ces fonctions (p. 144 [Liste des certifications et des certificats de qualifications professionnelle valant aptitude professionnelle pour les métiers de la sécurité privée](#)). L'agrément des dirigeants et gérants est valable 5 ans et doit être renouvelé au moins 3 mois avant la date de fin de validité du titre en cours.

Des compétences de base nécessaires pour les agents de sécurité

Ces postes demandent calme et patience (pour la gestion de conflits), autonomie, sociabilité et une bonne présentation (selon la clientèle), condition physique, et expression orale et écrite (rapport de situation). La certification de secourisme est appréciée par les employeurs.

- L'intégrité et l'éthique sont des qualités indispensables.
- Il faut savoir respecter les **règles** et la **hiérarchie**. L'agent doit suivre des consignes précises et en référer à sa hiérarchie. Par exemple, un rondier suit un circuit défini et tient un rapport à jour. Sa responsabilité est engagée.
- Il doit être compétent en **gestion du risque et des conflits** : devoir gérer des personnes agressives ou déclencher une procédure suite à un départ de feu...
- L'agent doit avoir des **qualités de communication** pour s'adapter et être diplomate envers le public (en arrière-caisse, en filtrage dans la sureté aéroportuaire...), pour communiquer avec sa hiérarchie et ses collègues, via la transmission de rapport de situation.

- Etre agent de sécurité nécessite d'avoir une **bonne condition physique** pour assurer les horaires et le rythme des cadences.
- Ces postes requièrent **maturité et stabilité** pour travailler seul, en autonomie et prendre des décisions.
- Les entreprises recherchent également des **individus qui présentent bien** parce que l'agent de sécurité véhicule l'image de l'entreprise de sécurité.

Sous ce nom générique d'agent de sécurité, sa mission générale et ses compétences clés, il existe une diversité de contextes d'exercice des métiers, de tâches, de missions, de manières d'exercer et d'outils de travail.

Des compétences en évolution...

... pour répondre aux innovations technologiques

Les technologies augmentent la valeur ajoutée du service de sécurité, transforment ou font émerger des métiers ou de nouvelles façons de travailler.

Depuis quelques années, les entreprises cherchent à innover pour accroître la qualité de la prestation et disposer d'outils plus performants (ex. pour la levée de doute avec la vidéo-surveillance), mais aussi pour apporter des preuves en cas de litige.

La liste des récentes innovations sur le marché de la sécurité (liste non exhaustive) :

- PTI (protection travailleur isolé « hors de vue et hors d'ouïe » d'autres travailleurs pouvant déclencher une alarme à d'autres collègues), caméra



- vidéo corporelle qui se fixe sur le corps du personnel de sécurité,
- Centrale incendie,
 - Vidéosurveillance, ronde vidéo, drone, solution de détection embarquée dans une caméra permettant la levée de doute instantanée et à distance,
 - Robots de surveillance, caméras thermiques panoramiques (image infra rouge à 360°) pour les sites de productions et de stockage de l'énergie, aux ports et aéroports, aux stations de traitement des eaux,
 - Gyroporteur Segway, E-robot,
 - Rayon X et/ou portique (aéroports),
 - Nouveaux dispositifs d'imagerie en 3D pour la sécurité aéroportuaire,
 - Main-courante électronique (ou numérique), tablettes (avec les plans de l'entreprise et un système de position centralisée),
 - Systèmes de détection de traces d'explosifs (ETDS).

Selon le rapport de Branche Prévention et Sécurité (octobre 2016), **le taux d'équipement national des entreprises en appareils de nouvelles technologies varie selon la taille de l'établissement**. Par exemple, 74 % des établissements de 100 à 499 salariés disposent de la main courante électronique contre 21% des établissements de 1 à 19 salariés.

Ces nouveaux produits requièrent des compétences pour être parfaitement utilisés. Quelle que soit la filière de sécurité, l'agent doit renforcer ses compétences techniques et technologiques pour faire face aux évolutions des outils, à leur diversification (selon le site, l'objectif,...) et à leur sophistication croissante.

Les compétences en bureautique sont nécessaires pour la plupart des postes pour les comptes rendus de vacation. Des **besoins en matière de techniciens de maintenance** vont de pair avec l'émergence de ces produits de pointe.

L'exemple du drone civil



Le drone civil se démocratise dans la sécurité privée et fait du **pilote de drone un jeune métier**. Des formations de pilote de drone ouvrent pour répondre à ce besoin. Toutefois, les activités particulières des aéronefs sont très encadrées par la Direction Générale de l'Aviation Civile (Arrêté du 17 décembre 2015 relatif à la conception des aéronefs civils qui circulent sans personne).



... pour répondre aux évolutions du contexte

Impulsés en partie par les événements terroristes, **de nouvelles réflexions animent la profession**, motivées par le Ministère de l'Intérieur :

- L'État souhaite réglementer **l'intervention de la profession sur des sites sensibles** (à urgence vitale), via le Programme sur Site Sensible (P2S) en mettant l'accent sur l'emploi de personnes qualifiées spécifiquement. L'intervention sur site

sensible représente un nouveau marché et donc un potentiel d'emploi nécessitant des formations qualifiantes spécialisées et adaptées (centrale nucléaire, centrale eau potable, grande banque, ambassade, ...).

- Le ministère de l'Intérieur a posé, dès la fin de l'année 2015, la **question du port d'arme** par les agents de sécurité privée chargés de la protection de sites particulièrement exposés dans ce contexte historique de risque terroriste. Ainsi, le rôle et le périmètre des activités de sécurité privée peuvent évoluer.



■ ■ ■ De faibles mobilités professionnelles intra et inter secteur



Les professionnels rencontrés s'entendent pour dire que la mobilité professionnelle des salariés de la sécurité est plutôt faible.

Les mobilités internes

Des mobilités internes liées à la diversification des missions

Plus l'entreprise est structurée et de taille importante, plus elle est encline à offrir une mobilité professionnelle à ses salariés, d'autant qu'elle offre une diversité de prestations de sécurité pour ses clients.

A ce jour, plusieurs spécialisations sont ainsi accessibles tout au long de la carrière pour l'agent de prévention et de sécurité :

- Maître-chien ou agent cynophile : l'agent est soutenu par un chien dressé, souvent pour des missions à plus fort risque.

- Agent incendie sous condition de qualification avec les systèmes d'alarmes incendie et les mesures d'évacuation des secours (SSIAP). Toutefois, ce métier étant plus attractif (conditions de travail, rémunération, ...), il n'est pas évident de trouver un poste correspondant.
- Opérateur de télésurveillance : il réalise la surveillance à distance et peut représenter un moyen pour évoluer professionnellement.

De plus, la profession recherche des agents disposant de plusieurs compétences afin d'apporter la souplesse nécessaire en matière de gestion des ressources humaines et de répondre au marché. En effet, l'agent pourrait exercer des missions de sécurité variées : filtrage, surveillance, incendie, ... Il ne s'agit pas de parcours professionnels mais plutôt de diversification d'activités de l'agent en poste. Dans les plus petites structures, qui sont



majoritaires dans la Nouvelle-Aquitaine, la gestion de carrière se fait très souvent par la mobilité extra-entreprise pour des postes similaires (turnover).

Des mobilités internes ascendantes possibles mais à la marge

Un agent de sécurité peut évoluer vers un **poste de responsable de sécurité ou de chef d'équipe**. Dans ce cas, il faut obtenir une formation (Agent de maîtrise). L'agent devient ainsi responsable de la mise en place des emplois du temps, des jours de congés, etc.

D'autres évolutions en cours de carrière sont possibles, par exemple des agents qui **créent leur propre entreprise ou deviennent chef de la sécurité** dans un grand groupe. Avec les mutations de la profession liées au contexte, les opportunités seront probablement renforcées dans l'avenir.

Les mobilités externes

Des passerelles existent : reconversion, équivalence ...

Le 3 février 2012, une [convention](#) visant à la **reconversion des adjoints de sécurité de la Police (ADS) et des gendarmes adjoints volontaires (GAV)** dans les entreprises de sécurité privée a été signée par l'ensemble des organisations professionnelles de la sécurité privée, la Direction Générale de la Police Nationale, la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale et Pôle Emploi.

Ces personnels constituent un vivier intéressant pour les entreprises de sécurité privée à la recherche de profils fiables et professionnalisés. Ces profils apparaissent

comme exportables et adaptables dans la sécurité privée (honnêteté, diplomatie, réactivité, polyvalence, sens des responsabilités, expérience de terrain, etc.). Une campagne⁴ a été lancée en novembre 2015.

Les mobilités entre agent de sécurité et agent de sûreté sont particulièrement faibles. Effectivement, la sûreté aéroportuaire est vécue comme une filière d'excellence que peu d'agents quittent. Les opportunités de l'intégrer sont faibles.

Les mobilités, passerelles et trajectoires des métiers concernés

En Aquitaine, entre octobre 2011 et octobre 2012, 17,5 % des actifs occupés ont changé de famille professionnelle. Dans la FAP « Agents de gardiennage et de sécurité », il existe des passerelles entre métiers et secteurs. Cependant, quantitativement, les flux entrants ou sortants de cette FAP (attention, cette famille professionnelle comprend, en plus des agents de la sécurité privée, les gardiens, concierges et employés d'immeubles), ne sont pas significatifs.
Sources : Insee et Aquitaine Cap Métiers, DADS 2011 et 2012 ; [Insee Analyses Aquitaine n°12 – septembre 2015](#)

⁴<http://www.police-nationale.interieur.gouv.fr/Nos-metiers/M2RP-mobilite-reconversion>

<http://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/reconversion>



Les résultats de l'Observatoire des transitions professionnelles dans le domaine Sécurité des biens et des personnes, surveillance

Entre Juin 2013 et Juin 2015, 1 246 personnes ont terminé une formation non diplômante ou de niveau V dans le domaine "Sécurité des biens et des personnes, surveillance". Ce sont des personnes qui ont été financées au titre d'un CIF CDI, d'un CIF CDD ou d'une formation hors temps de travail (FHTT).

→ Mobilités internes :

D'après l'Observatoire des transitions professionnelles (OTP – FPSPP Fongécif), concernant les personnes ayant suivi une formation dans les métiers de la sécurité (gardiens d'immeubles inclus), 29 % étaient déjà dans ce domaine (mobilité interne) dont 92 % en CDI. L'objectif de la démarche est d'évoluer professionnellement pour les trois quarts d'entre eux. Dans le cadre de ces transitions internes, il semblerait que les formations SSIAP 2 et 3 soient les plus prisées.

→ Mobilités externes :

Parmi les personnes ayant suivi une formation dans les métiers de la sécurité, 71 % des bénéficiaires sont originaires d'un autre domaine d'emploi. Ces personnes sont majoritairement issues du domaine du « transport, manutention, magasinage » et « commerce vente ». Ils sont donc dans une démarche de reconversion professionnelle soit pour changer de métier (72 %) ou pour trouver un emploi (40 %), le domaine étant perçu comme favorable à l'emploi. Ces bénéficiaires ont recours à des CAP, CQP ou le SSIAP 1.

→ La réalisation des transitions un an après la formation :

Un an après la fin de leur formation, 50 % des bénéficiaires d'une formation de niveau V ou non qualifiante dans le domaine de la « sécurité des biens et des personnes et surveillance » ont effectué leur transition professionnelle. Mais ce taux de réalisation varie selon le domaine d'emploi d'origine, le type de certification visé et les motivations des individus. En parallèle, 36 % des bénéficiaires sont en cours de transition et 14 % ont abandonné leur parcours.

[Observatoire des transitions professionnelles – Fongécif FPSPP](#)



■ ■ ■ Une image des métiers de la sécurité en évolution

Les caractéristiques des emplois et les conditions de travail : métiers dévalorisés et mal connus

Dans l'exercice de leur fonction, les agents du secteur privé souffrent d'un déficit d'image notamment par rapport au secteur public. Le sondage IPSOS portant sur l'image de la sécurité en France (2013), révèle que 6 Français sur 10 ont une opinion mitigée des agents de la sécurité privée. Cette enquête souligne des déficits d'image en termes de formations et compétences, professionnalisme, sens du contact et comportement.

Les conditions de travail parfois difficiles dans les métiers de la sécurité privée (temps de travail, horaires décalés, vacation de 12 heures...), la charge physique de ces emplois (debout, assis, posté), la diversification des tâches (selon les clients) et le turnover tendent à en réduire l'attractivité.

L'incidence des activités à horaires décalés et heures supplémentaires

D'après les résultats de l'Observatoire de la Prévention et de la Sécurité (2014), les horaires spécifiques ne sont pas compatibles avec une vie de famille (48 % des salariés sont célibataires, veufs ou divorcés) notamment avec les vacations de 12 heures. L'agent de sécurité peut être amené à travailler de jour comme de nuit, et certains sites nécessitent

une présence en matière de sécurité 24h/24 et 7j/7.

La part des heures de nuit (21 H 00 - 6 H 00) dans le nombre d'heures total se renforce également pour atteindre 26 %.

La part des heures supplémentaires dans le nombre total d'heures reste inchangée depuis 2014 : 5,5 %. Cette augmentation est particulièrement marquée au sein des entreprises de 100 à 499 salariés.

Une certaine pénibilité du travail

Les absences, notamment pour arrêt maladie, augmentent chez les agents de sécurité privée. Ils peuvent travailler en extérieur ou dans des bâtiments, souvent en posture debout, parfois exposés aux intempéries.

De nombreux départs en fin de carrière pour des raisons de santé ou d'inaptitude sont constatés chez les métiers d'employés non qualifiés, dont les agents de sécurité font partie. La sortie précoce du marché de l'emploi est liée, d'après France Stratégie et la Dares, aux horaires et rythmes de travail et à l'usure qu'ils occasionnent (Cf. Tableau en annexe p. 142 [Les départs à la retraite pour des raisons de santé](#)).



« Risques professionnels » chez les agents de la sécurité privée

Note méthodologique :

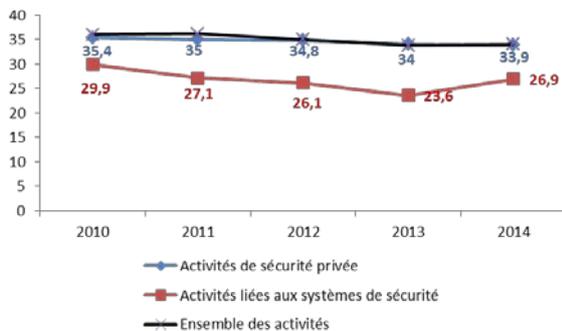
Les statistiques présentées ci-dessous concernent les codes 8010Z (Activités de sécurité privée) et 8020Z (Activités liées aux systèmes de sécurité). Le code 8030Z (Activités d'enquête) est exclu en raison du faible nombre d'entreprises (5 en Nouvelle-Aquitaine) sous ce code APE. Les statistiques correspondent aux statistiques du seul régime général. Ces statistiques sont établies à partir des données nationales (CNAMTS) et régionales (CARSAT).

Au niveau national

En 2014, l'indice de fréquence (nombre d'accidents / nombre de salariés) national et toutes activités confondues est de 40 pour 1 000 salariés. Pour les Activités de sécurité privée (8010Z), cet indice est égal à cette moyenne nationale. Alors qu'il est inférieur pour l'autre.

Les Activités de sécurité privée (8010Z) sont par ailleurs plus accidentogènes (Cf. graphique ci-dessous) que les Activités liées aux systèmes de sécurité (8020Z). En effet, les premières incluent des activités à risque comme les services de transports de fonds ou celles avec surveillance compte tenu du contact plus fréquent avec le public.

Indice de fréquence (2010-2014)



Ces activités sont concernées par des maladies professionnelles qui sont liées à des troubles musculo-squelettiques provoquées par certains gestes et postures de travail.

Tendance dans la région Nouvelle-Aquitaine :

En moyenne sur trois ans (2013, 2014 et 2015), l'indice de fréquence est de 38,4 (par rapport à une moyenne nationale de 33,9).

Le niveau de gravité des Accidents de Travail avec arrêt (AT) dans les activités de sécurité est notable en région avec un indice moyen (sur 3 ans) de 20,7 pour les Activités de sécurité et de 23,2 pour les Activités liées aux systèmes de sécurité. Cet indice est de 14 au niveau national pour ces activités mais aussi pour l'ensemble des activités.

Comparaison des indices de fréquence (moyenne sur trois ans : 2013, 2014, 2015)

| | IF(*) | |
|---------------------------|----------------------------------|--|
| | Les activités de sécurité privée | Les activités liées aux systèmes de sécurité |
| National | 33,9 | 26,9 |
| Région Nouvelle-Aquitaine | 38,4 | 28,4 |

National toutes les activités

34,0

*IF : Indice de fréquence des AT est le nombre d'accidents en 1^{er} règlement pour 1 000 salariés.

Comparaison des indices de gravité (moyenne sur trois ans : 2013, 2014, 2015)

| | IG(*) | |
|---------------------------|----------------------------------|--|
| | Les activités de sécurité privée | Les activités liées aux systèmes de sécurité |
| National | 16,6 | 14,3 |
| Région Nouvelle-Aquitaine | 20,7 | 23,2 |

National toutes les activités

14,1

*IG : Indice de gravité des incapacités permanentes est le total des taux d'IP par million d'heures de travail, total qui inclut les La tendance en matière d'Accidents du Travail (AT) serait donc à priori plus négative en région. Cependant, il faut rappeler que les effectifs en région sont faibles dans ces activités de la sécurité privée, puisqu'ils représentent 2 % des effectifs salariés nationaux. Les indices de sinistralité sont très sensibles aux variations, ce qui peut expliquer les écarts France/Région.

Source : Assurance Maladie – risques professionnels, CARSAT, NAF "Enquête et sécurité", données accidents de travail année 2014



La prévention des risques professionnels dans le secteur de la sécurité privée

Dans le manuel européen « la prévention des risques professionnels dans le secteur de la sécurité privée », les risques sont classés selon s'ils sont liés au contexte général, et s'ils sont particuliers à l'activité de sécurité ou non.

Certaines **caractéristiques générales** du secteur favorisent les risques professionnels :

- une relation/prestation de service peut complexifier les rapports et relations de travail, ou favoriser une confusion, voire une pression entre les attentes de l'entreprise de sécurité employeuse et celles des clients par exemple.
- une forte concurrence sur les marchés de services de sécurité privée concourt à la mauvaise image du secteur et donc à l'identité professionnelle des agents ainsi qu'à la fragilité économique des entreprises de sécurité privée.
- une «flexibilité» dans les effectifs : ils varient en fonction de la demande, du temps de travail (« temps de travail atypique, horaires de nuit et de week-end, heures supplémentaires, standby ») et des tâches à effectuer par l'agent. Elle peut avoir une incidence sur les biorhythmes et les rythmes sociaux et familiaux, ainsi que sur la charge physique et psychosociale au travail.
- une image peu valorisée peut avoir un retentissement sur l'identité professionnelle du travailleur.

D'autres risques sont spécifiques à l'activité de sécurité telles que la violence au travail, les risques causés par les chiens, la manipulation d'armes, ... Par ailleurs, ils existent des facteurs de risques liés à l'organisation du travail comme la double hiérarchie, le travail isolé, les plannings de travail, la gestion du personnel, ... ; la charge physique (déplacements surtout à pied, le travail posté, le travail de nuit, les postures de travail ...) et la charge psychosociale (motivation, stress, ...).

De plus, **les risques dérivés du poste de travail** sont courants. Il s'agit des risques liés à l'environnement physique du poste de travail comme par exemple les chutes, les chocs, les accidents de circulation ou encore les risques physiques (induits par le bruit, la température, la lumière notamment), les risques biologiques ou chimiques.

Ces derniers risques ne sont pas négligeables au regard de l'analyse présentée précédemment des accidents de travail (Cf. encart page 55 « [Risques professionnels](#) » chez les agents de la sécurité privée)

Source : [Manuel européen prévention risques pro.pdf](#)

La prévention des risques professionnels est incluse dans l'ensemble des formations spécialisées de la sécurité. Dans le cadre de prestation de service de sécurité privé, l'entreprise de sécurité privée ainsi que le client de la prestation sont partenaires dans la politique de prévention des risques pour garantir la santé au travail. La coordination ne semble pas pourtant pas évidente.



Le compte de pénibilité

En vertu de la loi du 20 juin 2014 sur l'avenir des retraites, les décrets 2014-1155 à 2014-1160 du 9 octobre 2014 précisent les modalités de la mise en place progressive de l'ensemble des dispositions relatives au compte de pénibilité (du 1er janvier 2015 au 1er janvier 2018).

Le principe de base de cette loi est que l'employeur doit établir une fiche de prévention des expositions pour tout salarié exposé au-delà d'un certain seuil à une ou plusieurs des causes recensées de pénibilité. Selon l'exposition, un nombre de points est attribué individuellement (maximum 100 points pour une carrière) suivi et géré par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS). Ces points pouvant alors être utilisés pour un complément de formation professionnelle, pour financer une réduction du temps de travail ou pour majorer la durée d'assurance vieillesse.

Les risques auxquels les salariés de la sécurité peuvent être exposés sont :

- Le travail de nuit,
- Le travail en équipes successives alternantes,

A noter que ces deux risques sont souvent cumulés (sauf dans le cas d'une affectation permanente la nuit) et qu'ils sont les deux principaux éléments à risque dans la profession. Ils peuvent également être concerné par d'autres facteurs de risque : les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées, les températures extrêmes et le bruit intense.

Cf. en annexe p. 138 [tableau récapitulatif des facteurs de pénibilité](#).



Une activité à risque

Le métier d'agent de sécurité privée est un métier au contact avec le public. Et dans le cadre des risques terroristes, l'agent est en première ligne avec de faibles moyens de défense et d'action. D'après l'Observatoire des violences aux agents de la sécurité privée ([Observatoire des atteintes aux agents de sécurité privée- CNAPS ONDRP](#)), la violence à l'égard des agents de sécurité tend à diminuer. En 2013, le tiers des salariés présents en fin d'année avait été victime d'agressions verbales (en augmentation depuis 2011) et 4 % d'agressions physiques (stables depuis 4 ans). En 2015, un quart des salariés présents en fin d'année avait été victime d'agressions verbales et 1 % d'agressions physiques. Seul 4 % de ces agressions ont fait l'objet d'une plainte. Dans la sûreté aérienne et aéroportuaire, moins de 1 % des salariés présents fin 2015 ont été victimes d'agressions verbales ou physiques.

Un travail solitaire qui peut impacter l'agent de sécurité

L'agent est très souvent équipé d'une radio pour communiquer avec des collègues mais la plupart du temps, il s'agit d'un travail solitaire limitant les échanges et les partages entre collègues. L'absence de collectif de travail de référence et de relation avec un encadrement de proximité, la relation distendue avec l'entreprise cliente ou employeuse peuvent renforcer ce sentiment d'isolement et les troubles psychologiques associés.

Une image impactée par le faible niveau de qualification

Les $\frac{3}{4}$ des actifs occupés ont un niveau V et ce niveau suscite souvent un sentiment de sous-qualification des personnels et de la dévalorisation du métier. Les agents de sécurité sont malheureusement perçus comme étant là souvent par défaut et peu par vocation. Comme le note F. Péroumal⁵, nombre des agents de sécurité en poste disposent d'une expérience professionnelle dans d'autres secteurs. Ils occupent souvent un autre emploi soit par défaut (« emplois refuges ») pour la plupart, soit par reconversion nécessaire (police, armée, pompiers).

Toutefois, l'augmentation du nombre d'heures de formation dans le CPQ « APS » (de 70 heures à 140 heures depuis le janvier 2012, par arrêté du 10 juillet 2012 et en janvier 2017 à 175 heures), la mise en place de la FCO pour le maintien et actualisation des compétences devraient nuancer cette représentation.

Une activité floue à géométrie variable

La relation de prestation met l'agent de sécurité à la croisée de son employeur et des clients qui ont chacun des attentes différentes. De plus, selon les vacations, l'agent peut avoir des responsabilités, des tâches et des moyens différents. Et si l'agent détient le SSIAP, il peut avoir des vacations incendie et d'autres de surveillance-accueil. Cette nébuleuse engendre une méconnaissance de la profession.

⁵ F. Péroumal, 2008, « Le monde précaire et illégitime des agents de sécurité »



Un bas niveau de revenu

Comme le note l'Insee, « le secteur offre des emplois nettement moins rémunérés que la moyenne des emplois dans les services »⁶.

D'après le rapport de Branche Prévention et Sécurité 2014, environ 20 % des agents de sécurité sont au SMIC et 60 % sont payés entre 3-6 % au-dessus du SMIC. L'ancienneté est donc peu reconnue avec le système actuel et agit en faveur du turnover.

Salaire mensuel net médian des salariés à temps complet (hors apprentis et stagiaires)

En € (arrondi à la centaine d'€ la plus proche)

| | |
|---|-------|
| Agents de gardiennage et de sécurité | 1 400 |
|---|-------|

| | |
|---------------------|-------|
| Tous métiers | 1 800 |
|---------------------|-------|

Source : enquêtes Emploi, Insee, moyenne annuelle sur les années 2012 à 2014, traitement Dares.

Source DARES, Portraits statistiques des métiers 1982-2014, mars 2016 (FAP T3Z) p.598

Les salaires conventionnels sont inférieurs au SMIC avec le coefficient 120 à l'entrée dans la profession malgré des contraintes réglementaires et des conditions de travail exigeantes. L'accord 2006 avait néanmoins permis de diminuer la part des agents privés de sécurité au coefficient 120 de 75 % à 18 % de 2006 à 2014 selon le rapport annuel de Branche Prévention et Sécurité 2015.

Dans un communiqué, le Snes met en avant le coût de revient d'un agent qui est de 17,46 euros de l'heure pour le plus bas coefficient à

21,83 euros pour un agent SSIAP 2 ([Fiche cout revient agent 2015 Snes.pdf](#)), sans compter les charges de structures et la marge de l'entreprise. Certains clients demandent pourtant aux prestataires de facturer 15 euros de l'heure. Les micro-entrepreneurs, de plus en plus nombreux sur le marché, cassent aussi les prix. Sur internet, certains proposent leurs services pour 9 euros.

Depuis janvier 2016, le **Smic brut** est de **1 466,62 euros** par mois pour un emploi à temps complet (151,67 heures par mois).

Des faits divers qui ternissent l'image de la profession

Malgré les dispositifs obligatoires mis en œuvre (Cf. partie secteur p. 62), il existe des dérives. Plusieurs faits divers ternissent l'image d'une profession qui souhaite l'améliorer. Historiquement, des faits violents ont marqué les esprits dans les années 80 (des agents de sécurité auteurs de crimes sur une zone piétonnière de Paris), plus récemment de pratiques illégales d'achat de faux diplômes, de détournement d'argent par des agents de sécurité privée chez leur client (exemple : avril 2016, quatre agents de sécurité chargés de la surveillance du centre Leclerc de Fameck mis en examen pour des vols aggravés et association de malfaiteurs) auquel s'ajoute le travail illégal.

⁶ Insee n°1432, janvier 2013, « La sécurité, un secteur en pleine expansion »



Une profession légitime mal reconnue

Ipsos a réalisé, à la demande du Syndicat National des Entreprises de Sécurité (SNES), un sondage auprès d'un échantillon national représentatif de 900 personnes âgées de 18 à 75 ans par internet.

L'étude conclut que les Français ont l'image d'une profession légitime mais mal reconnue (75 % des répondants), présentant des difficultés (73 %) dans son exercice au quotidien mais qui joue un rôle utile par 69 % des répondants.

Frédéric Ocqueteau, directeur de recherches au Centre de recherches sociologiques sur le droit et les institutions pénales (Cesdip), à l'université de Versailles Saint-Quentin, estime que « tout le monde en comprend l'utilité et il n'y a plus de remise en cause idéologique ». Cependant, la sécurité privée reste assez mal connue et on s'interroge peu sur son identité (Article Acteurs Publics « L'irrésistible ascension de la sécurité privée »)

Des mesures phares et quelques pistes pour rendre ces métiers attractifs

Les métiers repères

Le « manque de valorisation des métiers par les acteurs »⁷ (entreprises, Branches, organismes de formation, acteurs publics) est mis en exergue par les professionnels rencontrés. Le secteur poursuit une réflexion identitaire (la place de la sécurité privé au sein de la sécurité générale et au côté des autres autorités et l'identité des métiers), de professionnalisation et d'organisation (instance de contrôle, offre de formation...). Dans son rapport 2015, le CNAPS parle même d'« *une nouvelle ère dans la prise en charge de la sécurité des Français* ».

La Branche Prévention et Sécurité vise une valorisation du secteur, de ses acteurs et de ses métiers à travers la classification par métiers repères autour de compétences clefs. Pour rendre attractives les activités de sécurité, attirer les candidats et les fidéliser, la profession mise vers l'élargissement des compétences la diversification des activités

des professionnels. Favoriser la poly-compétence⁸ devrait permettre de garantir des contrats de plus longue durée et professionnaliser les agents, ainsi que répondre aux exigences des clients.

Dernièrement, les métiers repères se sont étoffés avec l'ajout (en cours) de sept nouveaux métiers : Agent de sécurité nucléaire, Chef de poste Nucléaire, Chef de site Nucléaire, Agent de prévention et de protection incendie industriel, Equipier d'intervention incendie industriel, Chef d'équipe de prévention incendie industriel et Chef de service sécurité incendie.

⁷ Rapport de Branche Prévention-Sécurité, « Etude sur le turn-over de la Branche », juillet 2015

⁸ Il est entendu par poly-compétence la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, un ou plusieurs autres postes d'une même position hiérarchique relevant d'un autre métier et/ou domaine d'activité, les postes en question nécessitant un réel effort d'adaptation, ce qui exclut les tâches ou postes de proximité accessibles sans formation ni expérience complémentaire. Cette définition est à différencier de la notion de polyvalence qui consiste en la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, un poste dans le même métier. www.legifrance.gouv.fr. La capacité vérifiée pour un salarié, à tenir complètement un ou plusieurs autres postes relevant d'une autre spécialité. Cette notion recouvre celle de « l'intérim de poste », accord de substitution 2016.



D'autres mesures

Faire connaître la réalité des métiers

Des actions sont mises en place pour faire connaître les métiers et les débouchés aux différents publics concernés :

- Le slogan du SNES « La nouvelle sécurité privée » qui se veut polyvalente et compétente reflète une politique de communication des évolutions structurelles et conjoncturelles du secteur.
- De la même façon, des reportages ou interventions de personnalités (autour des besoins de recrutement, des enjeux liés à l'Euro 2016 ou aux risques terroristes...) participent à une meilleure connaissance de la réalité d'exercice, à attirer les publics vers ces professions.
- Représentation de la Branche, d'organismes de formation, de représentants du patronat lors des forums des métiers et autres manifestations.
- L'attractivité moindre de la sécurité privée par rapport à la sécurité publique constitue aussi un sujet de réflexion.
- Création d'un Fonds de modernisation sociale (avec le Surplus de la taxe CNAPS) : à ce jour, le projet, d'ordre social et d'intérêt général pour le secteur de la sécurité privée, fut déposé par Monsieur Michel Ferrero (Président du Snes et Chargé de mission par le Collège National des Activités Privées de Sécurité C.N.A.P.S) le 3 juin 2016. Ses actions principales, outre des projets ponctuels de communication, de valorisation de la profession et son volet formation, permettraient d'élever le niveau global de qualification des salariés des entreprises de sécurité privée.

D'autres actions visent à faire connaître les mobilités professionnelles dans le secteur :

Par exemple, les reconversions possibles Adjoints De Sécurité (ADS) et Gendarmes Adjoints Volontaires (GAV) sont valorisées et promues à l'aide de pages internet dédiées et de clip vidéo réalisés par les services du Ministère de l'Intérieur et tous les acteurs de l'État ou privés concernés :

- le [premier](#), à destination des ADS et des GAV, valorise les métiers de la sécurité privée,
- le [second](#), à destination des entreprises de sécurité privée, présente les qualités personnelles et les qualifications professionnelles des ADS et des GAV

L'évolution des formations

Depuis le 1^{er} janvier 2013, le nombre d'heures de formation dans le CPQ « APS » (Agent de Prévention et de Sécurité) a augmenté avec de nouveaux modules techniques et théoriques approfondies. Depuis, un module qui porte sur le « gestion des risques » a été apporté.

Les CQP de Branche sont revisités. Sous réserve de publication au Journal Officiel avant le 30 juin 2017, les trois CQP de Branche (CQP cynophile, CQP APS et CQP ASA) seront proposés dans une nouvelle version. Pour le nouveau CQP Cynophile, le contenu ne changera pas ; par contre, il faudra que le candidat soit obligatoirement Agent de Sécurité pour obtenir la carte professionnelle cynophile. Jusqu'à présent, la carte d'agent Cynophile s'obtenait seule et en cas de décès du chien, l'agent de sécurité ne pouvait pas exercer en simple agent de sécurité.



A partir du 1^{er} juillet 2017, une troisième version des deux autres CQP (CQP APS et CQP ASA) devrait être plus dense et avec des modalités d'évaluation qui se durciront. Le CQP pourrait augmenter son volume d'heures, avec une quinzaine d'UV évaluées par un QCM. L'accent serait mis sur la pratique avec des mises en situation (jeux de rôle). L'objectif

est de s'assurer d'un bon niveau de compétences de base et de concourir à la valorisation de ces métiers.

L'Education Nationale a réformé le baccalauréat professionnel axé sur les métiers de la sécurité pour attirer les jeunes vers des débouchés dans la fonction publique (sécurité publique et sécurité civile) et la sécurité privée.



Le secteur de la sécurité privée



Le secteur de la sécurité privée

● Le secteur de la sécurité privée regroupe près de **850 établissements** et plus de **8 100 salariés** en Nouvelle-Aquitaine en 2015. Les grandes entreprises (250 salariés et plus) concentrent plus de la moitié des effectifs. Un grand nombre d'établissements sans salarié caractérise le secteur (60 % des établissements de la région).

● **Plus de la moitié** des salariés du secteur sont situés en **Gironde**.

● La sécurité privée regroupe des entreprises ayant :

- des **activités de sécurité privée** (90 % des salariés), réparties sur l'ensemble de la Nouvelle-Aquitaine, plus denses dans les zones urbaines (agglomération Bordelaise, Saintes, Angoulême...) dans la grande distribution, les commerces et les chantiers entre autres. Cette activité rassemble les plus grosses entités, mais également beaucoup de TPE et PME.

- des **activités liées aux systèmes de sécurité** (9,7 % des salariés) diffusées sur l'ensemble de la région avec, toutefois, une concentration dans les Landes et en Charente-Maritime. Les entreprises sont surtout des TPE et PME.

- des **activités de recherches privées** (0,3 % des affectifs) principalement dans des entreprises de petite taille (TPE ou micro-entreprises).

● Le secteur est très lié à la réglementation, la professionnalisation et l'organisation de la profession (mise en place du CNAPS), et aux diverses mutations en cours...

● Le secteur de la sécurité privée est **dynamique**, poussé par la modernisation des équipements, le besoin sécuritaire de la population, la reprise économique dans la grande distribution (gros employeur), les nouveaux marchés publics... La sécurité électronique (systèmes de sécurité : alarmes, télésurveillance) est particulièrement porteuse.

● Le secteur est **impacté par la forte concurrence** entre les sociétés de sécurité privée et la pression des clients de prestations de sécurité (dumping), les nouvelles agences de sécurité privé (micro-entreprises)...

● Une reprise de l'emploi est en cours en Nouvelle-Aquitaine (taux de croissance des salariés de +7 % entre 2013 et 2015) mais on observe des évolutions différentes selon les territoires régionaux :

- Les établissements de l'ex-Limousin embauchent (+42 % des effectifs entre 2013 en 2015, sauf en Corrèze) bien que ce territoire compte moins de 50 établissements dans le secteur.

- L'ex-Poitou-Charentes est dynamique de façon homogène (+22 %).

- L'ex-Aquitaine évolue positivement dans le Lot-et-Garonne.

● Les principaux canaux de recrutement d'agents de sécurité privée : réseau, bouche à oreille, cabinet de recrutement, service emploi de la Branche, Pôle Emploi, organisme de formation...



■ ■ ■ Le secteur de la sécurité privée en région

Méthodologie

Le périmètre sectoriel défini dans cette étude s'appuie sur la [nomenclature d'activité Française-NAF](#) au niveau le plus fin, c'est-à-dire en 732 postes. La finalité de ce périmètre est donc essentiellement statistique.

Il s'agit de rendre compte de l'activité de l'ensemble du périmètre sectoriel défini, que les entreprises soient adhérentes ou non des Branches professionnelles. Par conséquent, certaines données peuvent différer des études menées par l'Observatoire national de Prévention et de Sécurité.

La sécurité privée représente un secteur au cœur des préoccupations nationales, européennes et internationales. Ce secteur, reconnu comme complémentaire à la sécurité publique (Livre Blanc sur la sécurité publique, octobre 2011), relevant du code de la sécurité intérieure, est porteur de valeurs.

Les attentats sur le territoire français, de janvier et de novembre 2015 et ceux de juillet 2016, ont déclenché la contribution des forces de sécurité de façon inédite : l'état d'urgence a été instauré. La sécurité des populations est

assurée en coopération avec les services de l'État par les agents privés de sécurité.

Les activités de sécurité ont longtemps été assurées « en interne » par les administrations, les entreprises confiaient alors ces tâches à leurs propres salariés. Progressivement (jusqu'à devenir le modèle économique du secteur), les établissements se sont concentrés sur leur cœur de métier et confient la sécurité (donneurs d'ordres) aux entreprises de prestations de services (qui envoient sur le terrain leurs salariés).

Près de 850 établissements et plus de 8 100 salariés néo-aquitains en 2015

Selon les professionnels, le secteur de la prévention et de la sécurité est un secteur à deux vitesses avec des TPE et des PME d'un côté et de grandes entreprises de sécurité privée de l'autre. Leur fonctionnement divergerait en matière de ressources humaines, de développement économique, de respect des règles, de politique de formation des salariés....

Il existe une diversité d'entreprises en France : des acteurs nationaux, européens et internationaux. Un grand nombre de TPE, mais également quelques grandes entités (Sécurité protection, Lynx, sécurité intervention gardiennage international, sécurit dog man ...) forment le paysage de la sécurité avec des groupes proposant une diversité de services et d'autres sont spécialisés.

La Nouvelle-Aquitaine compte 39 entreprises d'au moins 250 salariés.



Les établissements de la sécurité privée

- | | |
|--|--|
| - Établissements sans salarié : 518 | <i>Comparaison tous services confondus</i> |
| - Établissements avec salariés : 326 (+2,5 % entre 2008 et 2015) | - Établissements avec salariés : +3,7 % entre 2008 et 2015 |
| - Taux de création d'établissement : 15,5 % | - Taux de création d'établissement : 13 % |
| - Nombre de salariés : 8 121 (-0,6 % entre 2008 et 2015) | - Nombre de salariés : +5,7 % entre 2008 et 2015 |

Sources : Établissements sans salarié et taux de création d'établissements : source : Sirene, Établissements avec salarié : source Urssaf / Acof 2008-2015- Traitement : Aquitaine Cap Métiers – codes NAF

Les établissements autorisés à exercer par le CNAPS

Le dénombrement des entreprises de sécurité privée, en Nouvelle-Aquitaine, est notablement inférieur avec 512 établissements (contre 850 cités ci-dessus). Ce chiffre met en évidence à la fois l'absence d'autorisation de certaines entreprises et la difficulté à comptabiliser les entreprises individuelles à l'existence souvent éphémère.

Sources : CNAPS – Délégation Territoriale Sud-Ouest, Octobre 2016

Le secteur regroupe trois types d'activités

- ➔ **Les activités de sécurité privée** : Ces entreprises proposent les prestations de services suivantes (NAF 8010Z) : services de garde et de patrouille, services de transports de fonds (collecte et livraison d'argent), de reçus ou d'autres objets de valeur en utilisant du personnel équipé pour protéger de tels biens pendant le transport.
- ➔ **Les activités liées aux systèmes de sécurité** : Ces entreprises englobent (8020Z) « la surveillance et la surveillance à distance de système de sécurité et d'alarmes électronique tels que les dispositifs d'alarme antivol et d'alarme incendie, y compris leur installation et maintenance – installation, la réparation, la réfection et l'adaptation de dispositifs de verrouillage mécanique ou

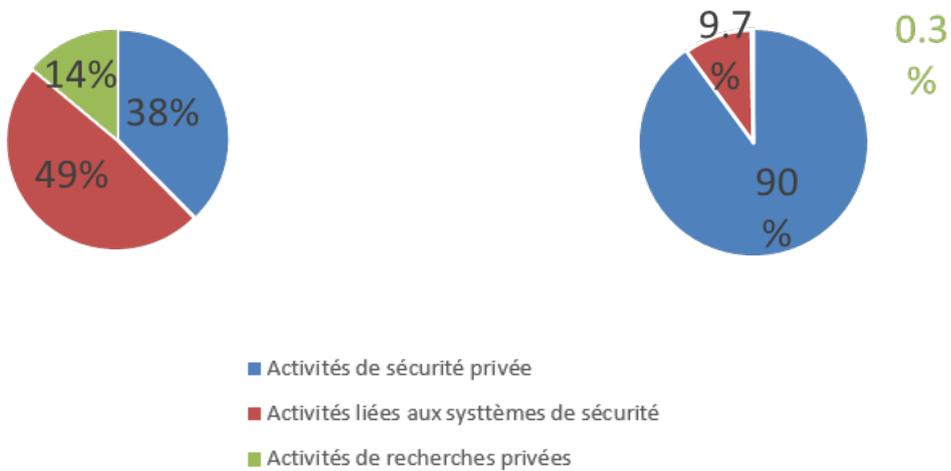
électronique, de coffre-fort et des chambres fortes, avec par la suite leur surveillance ou surveillance à distance.

- ➔ **Les activités de recherches privées** : Les établissements de recherches privées (8030Z) offrent des services d'enquêtes et de détectives, d'enquêteurs privés, quel que soit le type de client et le but de l'enquête.

De grosses entités sont présentes dans l'activité « Sécurité privée » : 38 % des établissements du secteur y sont enregistrés et centralisent 90 % des effectifs. Quant aux établissements ayant des activités « liées aux systèmes de sécurité » (49 %), ils emploient 10 % des effectifs du secteur. Les établissements y sont en effet de plus petite taille.



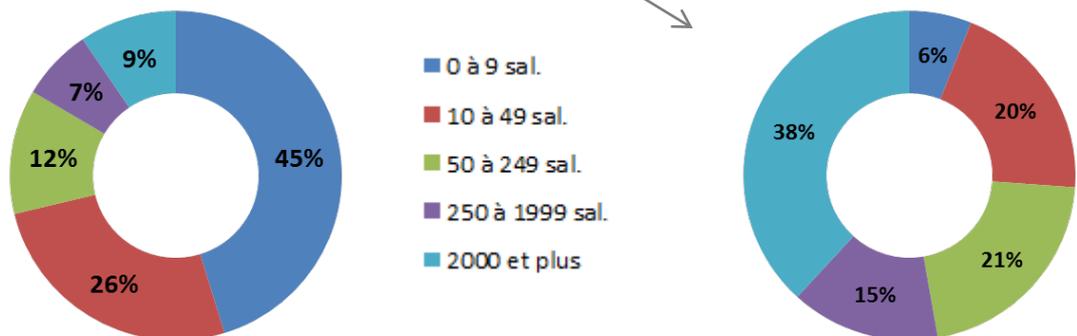
Répartition des établissements et des salariés dans les trois types d'activités (2015)



Sources : Urssaf Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes, AcoSS - Traitement : Aquitaine Cap Métiers – codes APE de sécurité privée.

En Nouvelle-Aquitaine, près de la moitié des établissements compte moins de 10 salariés et emploie 6 % des effectifs. **Les grandes entreprises concentrent, quant à elles, plus de la moitié des effectifs** : 53 % des salariés se concentrent dans les 16 % établissements d'au moins 250 salariés. Le secteur est donc très atomisé.

Répartition des établissements et des salariés néo-aquitains selon la taille



Sources : Urssaf Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes, AcoSS - Traitement : Aquitaine Cap Métiers – codes APE de sécurité privée.



Les établissements sans salarié : micro-entrepreneurs et indépendants

Une personne physique peut exercer une activité de surveillance ou de gardiennage, de transport de fonds ou de protection physique des personnes sous le statut de micro-entrepreneur. L'auto-entrepreneur s'enregistre volontairement au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) ou au Registre des métiers (RM). En effet, conformément au code de la sécurité intérieure livre VI, il faut que la société de sécurité soit immatriculée au registre du commerce et des sociétés pour obtenir une autorisation administrative du CNAPS pour exercer. De plus, il faut obligatoirement justifier la détention d'un diplôme de dirigeant en sécurité privée (titre CQP dirigeant) et obtenir une autorisation pour l'établissement de l'activité, effectuée par l'auto-entrepreneur lui-même. Si l'entrepreneur exerce les missions d'agent de sécurité, il doit détenir la carte professionnelle.

Les établissements sans salarié pèsent plus de 60 % de l'ensemble des établissements du secteur en région. Ils pèsent 67 % au niveau national (source : enquête de Branche Prévention et Sécurité octobre 2016). Le taux de croissance des établissements sans salarié est de 36 % depuis 2009.

Finalement, la réglementation n'a pas freiné ce phénomène sous l'hypothèse que les individus ne pourraient pas accéder à la formation désormais imposée.

Ce qui a certainement favorisé cet essor est que suite au décret 2008, une personne voulant créer sa propre entreprise devait justifier de deux années d'exercice. Aujourd'hui, des formations enregistrées au RNCP permettent d'y déroger (Cf. p. 144 Liste des certifications et des certificats de qualifications professionnelle valant aptitude professionnelle pour les métiers de la sécurité privée).

Les auto-entrepreneurs se développent plus que l'ensemble des établissements avec salariés de moins de 9 salariés (26 %) mais ils sont aussi les établissements les moins pérennes. Le nombre d'établissements de plus grande taille par ailleurs diminue. Le magazine « En toute sécurité » informe que seulement 50 % de ces entreprises sont rentables.

Devenir son propre patron séduit les salariés de la sécurité :

- désir d'être à son compte,
- souplesse organisationnelle : choisir des missions (des lieux de travail, des spécialités) plus ou moins longues...,
- flexibilité des horaires (équilibre vie professionnelle et familiale),
- déduction des dépenses (tenue vestimentaire, repas, frais kilométriques,...).

Les micro-entreprises de sécurité privée concourent à la concurrence dans ce marché puisqu'elles coûtent moins chers que les salariés (moins de charges) et font donc chuter les prix des prestations.



Une activité concentrée en Gironde

Localisation des établissements et des emplois

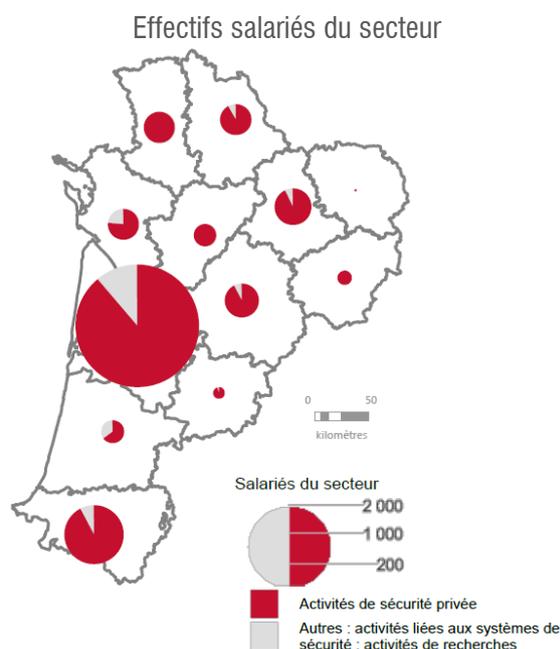
La Nouvelle-Aquitaine concentre 15,5 % des établissements, soit 4 % des effectifs nationaux. Plus de la moitié des salariés du secteur de la région travaille en Gironde (52 %).

Dans les Landes et en Charente-Maritime, la répartition des salariés par activité diffère. Alors qu'en moyenne 9 % des effectifs exercent dans les activités autres que les « activités de sécurité privée » (activités liées aux systèmes de sécurité et activités de recherche), ils sont respectivement 35 % et 24 % des salariés dans ces deux départements.

La moitié des emplois dans les « activités de sécurité privée » et celles « liées aux systèmes de sécurité » sont localisées à Bordeaux Métropole.

Concernant le domaine des systèmes de sécurité, 20 % des emplois se répartissent entre Dax, le Béarn et Limoges.

Les activités de recherche, quant à elles, sont dispersées dans la région et sont absentes de Bordeaux Métropole (en lien avec la sensibilité de cette activité).



Sources : Urssaf Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes, AcoSS -
Traitement : Aquitaine Cap Métiers – codes APE de sécurité privée

Profils des salariés du secteur : plutôt masculins et au niveau de qualification V

Alors que les hommes représentent 52 % des actifs occupés de la région, ils sont 83 % dans le secteur de la sécurité.

Répartition des salariés selon le secteur

| | Secteur de la sécurité | Tous secteurs confondus |
|--------|------------------------|-------------------------|
| Femmes | 17% | 48% |
| Hommes | 83% | 52% |

Source : INSEE – Recensement de la population 2012, traitement : Aquitaine Cap Métiers



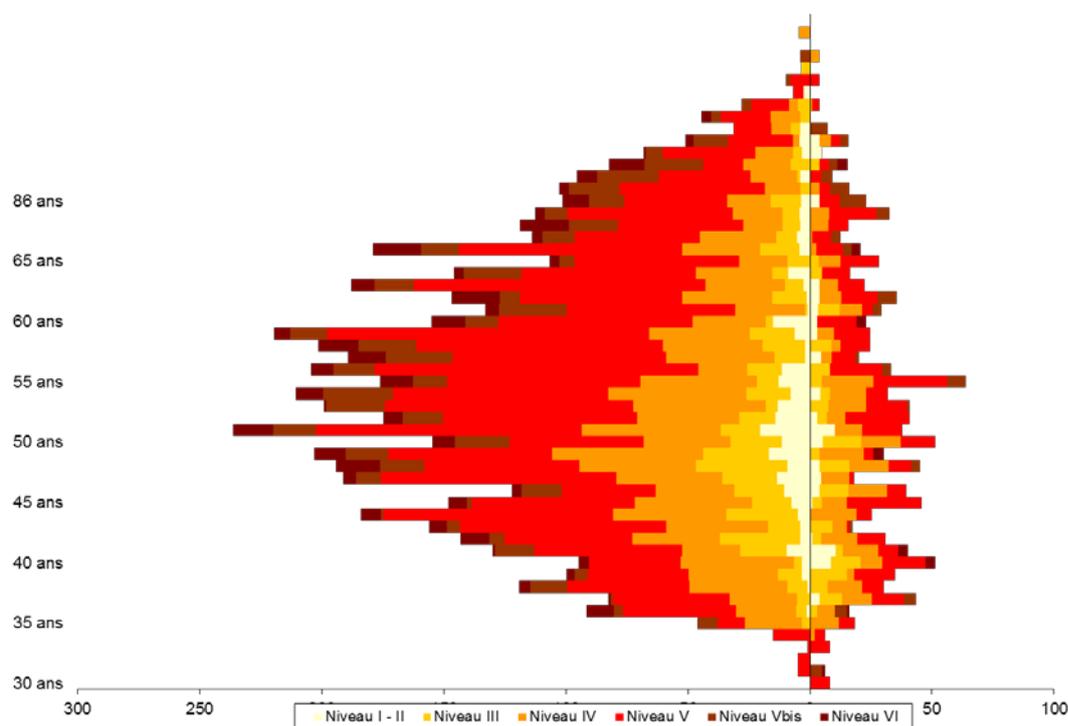
Plus de la moitié des salariés avec un niveau V ou VI (61%). Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les niveaux Bac et supérieurs qu'aux niveaux VI et V.

Répartition des salariés par genre et niveau de diplôme

| | Femmes | Hommes | % total des niveaux de diplôme |
|--------|--------|--------|--------------------------------|
| I - II | 27% | 73% | 5% |
| III | 24% | 76% | 10% |
| IV | 20% | 80% | 24% |
| V | 15% | 85% | 46% |
| Vbis | 14% | 86% | 10% |
| VI | 8% | 92% | 5% |
| | 17% | 83% | 100% |

Source : INSEE – Recensement de la population 2012, traitement : Aquitaine Cap Métiers

Pyramide des âges des salariés du secteur (quel que soit le métier exercé) par niveau de formation



Source : INSEE – Recensement de la population 2012, traitement : Aquitaine Cap Métiers



L'emploi des travailleurs handicapés (TH) dans les entreprises de sécurité privée

En 2015, sur les secteurs d'activité observés, la Nouvelle-Aquitaine comptait **87 établissements de plus de 20 salariés assujettis à l'obligation d'emploi de Travailleurs Handicapés** (57 en Aquitaine, 12 en Limousin et 18 en Poitou-Charentes). Ce qui représentait un effectif d'assujettissement de 8 660 salariés (6 152 en Aquitaine, 985 en Limousin et 1 523 en Poitou-Charentes) pour un nombre de bénéficiaires employés⁹ de 478 (342 en Aquitaine + 53 en Limousin + 83 en Poitou-Charentes). En termes d'atteinte de l'Obligation d'emploi (**objectif 6 %**), la moyenne régionale Nouvelle-Aquitaine **s'élevait en 2015 à 5,90 %** (5,67 % en Aquitaine, 5,85 % en Limousin et 6,68 % en Poitou-Charentes). Cette moyenne, proche du quota légal, est en progression constante ces dernières années. Elle s'élevait en effet à 5,26 % en 2014, et à 5,05 % en 2012. Parmi ces 87 établissements, seulement 9 établissements n'employaient aucun travailleur handicapé en 2015. Avec ce taux d'emploi, **ce sont 463 salariés handicapés qui travaillent dans les secteurs de la sécurité privé**¹⁰ (311 en Aquitaine, 56 en Limousin et 96 en Poitou-Charentes). Ils représentent 446 Equivalents Temps Plein.

Principales caractéristiques des 463 personnes handicapées employées dans les 87 établissements assujettis en 2015 :

| Région | Nb de salariés handicapés employés | Sexe | | Nature contrat | | Type contrat | |
|---------------------------|------------------------------------|-------|-------|----------------|---------------|--------------|------|
| | | Homme | Femme | Temps Complet | Temps Partiel | CDI | CDD |
| Aquitaine | 311 | 216 | 95 | 276 | 35 | 288 | 23 |
| Limousin | 56 | 43 | 13 | 54 | 2 | 54 | 2 |
| Poitou-Charentes | 96 | 64 | 32 | 80 | 16 | 93 | 3 |
| NOUVELLE-AQUITAINE | 463 | 323 | 140 | 410 | 53 | 435 | 28 |
| | | 69,8% | 30,2% | 88,6% | 11,4% | 94,0% | 6,0% |

| Région | Nb de salariés handicapés employés | Tranche d'âge | | | | Ancienneté | | | |
|---------------------------|------------------------------------|---------------|-----------|-----------|------------|----------------|-----------------------|------------------------|-------------|
| | | Moins de 25 | 25-49 ans | 50-54 ans | 55 et plus | moins de 2 ans | de 2 à moins de 5 ans | de 5 à moins de 10 ans | 10 ans et + |
| Aquitaine | 311 | 3 | 144 | 73 | 91 | 29 | 80 | 69 | 133 |
| Limousin | 56 | 0 | 24 | 12 | 20 | 0 | 7 | 11 | 38 |
| Poitou-Charentes | 96 | 0 | 26 | 26 | 44 | 3 | 8 | 14 | 71 |
| NOUVELLE-AQUITAINE | 463 | 3 | 194 | 111 | 155 | 32 | 95 | 94 | 242 |
| | | 0,6% | 41,9% | 24,0% | 33,5% | 6,9% | 20,5% | 20,3% | 52,3% |

Sources : AGEFIPH Nouvelle-Aquitaine

9 Unités Bénéficiaires SONT l'équivalent temps plein d'un travailleur handicapé.

10 Dans cette partie, les données concernent les déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).



■ ■ ■ Un secteur d'activité en mutation

Le secteur semble sensible aux facteurs exogènes, à la conjoncture et aux menaces terroristes.

Le renforcement de la réglementation, la maîtrise des dépenses (recherche d'économie), la nécessité d'innovation, la recherche de nouveaux marchés, la

concurrence, ... sont autant d'éléments qui transforment le secteur. L'évolution de la demande (qualité de la prestation de sécurité) et la croissance du besoin individuel de sécurité constituent des facteurs de développement du secteur.

Un contexte économique fragile mais des améliorations

Un contexte fragile et une concurrence importante

Le secteur est au cœur d'évolutions structurelles :

- Améliorer la relation client et développer les marchés par une meilleure structuration de la fonction managériale-commerciale.
- Valoriser la prestation pour garantir une rémunération aux salariés, accroître les marges de l'entreprise, ...
- Répondre aux marchés publics (représente en 2015 un quart du chiffre d'affaire selon le rapport de Branche Prévention et Sécurité, octobre 2016).

Le **secteur a été impacté par la crise (2007-2008)** et les économies de budget en matière de sécurité dans la grande distribution ont été considérables, sachant qu'elle est un grand employeur de services de sécurité.

Le secteur connaît une **récession jusqu'en 2010** (après une croissance soutenue) liée à la crise économique et à la concurrence déloyale exponentielle, mais aussi en raison de la mise en conformité des établissements suite aux bouleversements réglementaires de 2008. De ce fait, les effectifs salariés et le nombre

d'établissements ont diminué jusqu'en 2010. La crise a « induit des recherches d'économies et des pratiques d'achats (centralisé ou marchés publics) ayant comprimé les prix et les volumes ».

Le marché de la sécurité (privé ou public) connaît une **concurrence** entre les sociétés de sécurité privée et la pression des clients de prestation de sécurité. La conséquence porte sur les **prix qui sont tirés vers le bas** (dumping). De plus, concernant les gros appels d'offre, les grandes entreprises et les PME sont en concurrence. Globalement, les marges restent faibles, « voisines de 5 % contre 31 % en moyenne dans les services marchands »¹¹. Des entreprises multiservices ou de médiation non assujetties à la loi du 12 juillet 1983 arrivent, cassent les prix et accroissent la concurrence du marché de la sécurité.

La **création de nouvelles agences de sécurité privée sur le territoire accroît la fragilité économique du secteur**. Les entreprises se retrouvent à partager un marché encore plus atomisé et très concurrentiel et renforce le dumping. La rentabilité s'effrite, du

¹¹ Insee n°1432, janvier 2013, « La sécurité, un secteur en pleine expansion »



fait de ces divers facteurs. Cette tendance affecte les différents secteurs d'activité, qu'il s'agisse de sécurité électronique, physique ou de surveillance humaine.

Mais une reprise économique au niveau national ...

La situation économique du secteur reste fragile, mais des améliorations sont à prévoir. Depuis 2010, la reprise économique, notamment dans la distribution, relance le secteur. Les marchés publics sont devenus également une opportunité de gagner de nouveaux contrats sur le marché de la sécurité privée.

L'année 2015 est positive en matière d'activité et de recrutement notamment en lien avec des prévisions de rémission des indicateurs macro-économiques et sociétaux (dynamique poussée par la modernisation du secteur, besoin sécuritaire de la population...).

Le marché de la sécurité privée est un **marché qui progresse malgré tout**. Selon les travaux de l'Observatoire national de Branche Prévention et Sécurité, le marché de la sécurité reste orienté vers le haut avec un chiffre d'affaire qui gagne 2,5 % par an en moyenne depuis 2006 ; puis fait un bond de +5 % entre 2014 et 2015.

L'Atlas 2015 du magazine « En toute sécurité » annonce que « La sécurité privée devra répondre à une demande en forte évolution, notamment en raison des menaces terroristes qui prennent de l'ampleur. Les dépenses de sécurité vont être plus massives dans les infrastructures de transport notamment ferroviaires, les sites les sites sensibles (classés SAIV & Seveso ou les sites militaires)

qui ont fait l'objet d'attaques récentes. Sans oublier la cyber sécurité qui focalise l'attention des donneurs d'ordres ».

Depuis 2008, le secteur de la sécurité en France se porte bien avec un **taux de croissance moyen des établissements** de 24 % (surtout dans les établissements sans salarié) et **des emplois** de près de 12 %. Les plus forts taux d'évolution sont enregistrés en Guyane, La Réunion et la Guadeloupe [+36 % ; +22 %] ; l'Île-de-France recueille près de 16 % de croissance.

... qui profite particulièrement à la sécurité électronique

Au niveau national, l'analyse détaillée par activité montre que ce sont les activités de surveillance-intervention sur alarme et la télésurveillance qui sont les plus répandues. Ce sont également les activités qui connaissent une évolution de leur chiffre d'affaires : 28 % pour la première et 27,5 % pour la seconde sur la période 2006-2015.

Selon l'étude annuelle de l'Atlas, la télésurveillance résidentielle a le plus progressé en 2014 (+12,2 %), devant le cyber sécurité (+4,8 %) et le contrôle d'accès (+3,2 %).

Le rapport « Prospective : Analyse du marché et des acteurs de la filière industrielle française de sécurité »¹² pour le Ministère de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique (DGE ; le secrétariat général à la Défense et à la Sécurité Nationale (SGDSN) et le Ministère de l'Intérieur, **confirme la croissance de la filière de la sécurité en général** avec un

¹² Cabinet Décision et Pierre Audoin Consultants SAS



chiffre d'affaire qui croît davantage que le PIB (un point de plus que la moyenne). Par contre, il souligne que la filière est en mutation avec, d'un côté une partie traditionnelle de la sécurité privée (gardiennage) qui stagne et de l'autre **les nouveaux produits qui sont en forte croissance**. Ce dernier est porté **par les nouveaux produits** dans la vidéosurveillance, la détection et les équipements divers de sécurité : systèmes numériques et robotiques, les objets connectés, les capteurs de plus en plus performants et miniaturisés. Dans ce rapport, le Cabinet estime une croissance de 5 % par an pour la filière de la sécurité (globale) entre 2013 et 2020 (retour du taux de croissance d'avant la crise 2008). Mais cette **croissance devrait être supérieure (6 %) dans le cœur industriel de la sécurité, poussée par l'électronique et la cyber-sécurité (+10 %)**. Là encore, la croissance de l'électronique est mise en avant tout comme celle du numérique de façon générale. Cette croissance s'expliquerait également par la présence de nouveaux marchés comme les drones, les fonctions de sécurité liées aux objets connectés (surveillance, détection, alerte...) et aux capteurs miniatures ; mais aussi par les nouvelles menaces, les nouveaux besoins et les nouvelles technologies (capteurs chimiques sur puce, analyse vidéo intelligente...).

Le marché de la sécurité électronique (activités liées aux systèmes de sécurité) est exponentiel. Ce domaine monte en puissance avec toute l'industrie des alarmes,

de la vidéosurveillance et les innovations qui s'y rattachent. Le **chiffre d'affaire au niveau national croît** chez les sociétés qui se sont spécialisées dans la vidéo-protection (installateurs de systèmes d'alarme). Cette technologie peut représenter une menace car mises en réseau, les caméras peuvent surveiller depuis un seul endroit l'ensemble de plusieurs sites. De plus, des logiciels d'analyse automatique peuvent interpréter la moindre anomalie. Plus la technologie croît, plus l'intervention humaine est remise en question, voire deviendrait inutile. On peut facilement imaginer un avenir où les capteurs de surveillance prendraient la place des hommes (agents cynophiles ou rondiers par exemple). Il y aura, malgré cela, toujours besoin de personnel pour réaliser les différentes prestations de sécurité (visualisation du contenu des films, intervention...) et de maintenance (les agents de sécurité ne font pas de maintenance).

Par exemple, **le nombre d'installations de système de vidéo protection augmentent.** Même les collectivités locales qui connaissent des restrictions budgétaires ces dernières années, optent pour ce type de solution à divers usages : protection des biens et des personnes, dissuasion des intrusions et vols, levée de doute à distance, délivrance de preuves si effraction ...

Le marché de la sureté est un marché dynamique en raison également de l'actualité terroriste qui accroît le besoin de sécurité individuelle et collective (porte à rayons X), mais aussi par les innovations technologiques.



Une reprise de l'emploi à confirmer en Nouvelle-Aquitaine

Depuis 2008, la croissance des établissements est moyenne avec un **taux de croissance moyen des établissements** de 23 % (contre 24% en France), surtout dans les établissements sans salarié. Par contre, la croissance en matière d'effectifs est nulle (contre 12 % au niveau national).

i D'après les professionnels, une des faiblesses de la sécurité privée est le grand nombre d'acteurs ainsi que le nombre de créations et de fermetures de sociétés de sécurité privée (TPE).

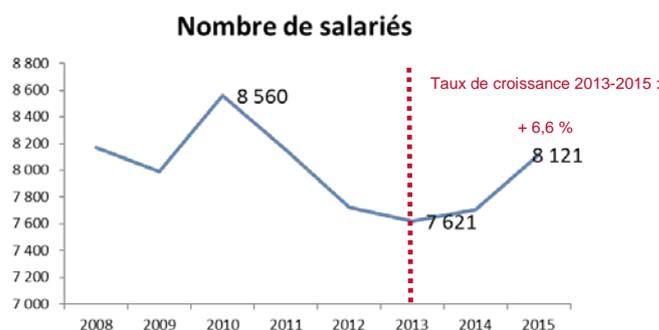
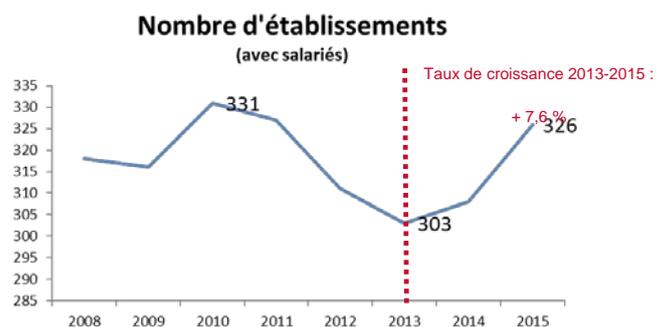
Taux de croissance des établissements et des salariés de 2008 à 2015

| | Nombre d'établissements (avec et sans salariés) | Nombre de salariés |
|----------|--|--------------------|
| National | 24,3% | 11,7% |
| Régional | 23,2% | -0,6% |

Sources : Urssaf Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes, Acooss - Traitement : Aquitaine Cap Métiers – codes APE de sécurité privée

La Nouvelle-Aquitaine fait partie des trois régions les moins dynamiques (-0,6 %) en matière d'emplois sur cette même période avec la Martinique (-11 %) et La Normandie (-8 %), bien que la poussée d'établissements soit identique au niveau national (+23 %). Cependant, cet accroissement porte quasi-exclusivement sur les établissements sans salarié puisque le nombre d'établissements avec salariés (326 en 2015) a augmenté seulement de +3 % de 2008 à 2015.

Il semblerait que **l'année 2013** soit charnière et puisse symboliser **la reprise du secteur en région**. Le nombre des établissements du secteur de la sécurité privée retrouve un niveau comparable à 2010, et les effectifs salariés augmentent de près de 7 %.



Sources : Urssaf Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes, Acooss - Traitement : Aquitaine Cap Métiers – codes APE de sécurité privée



Une dynamique régionale portée par les activités liées aux systèmes de sécurité

Au niveau régional, les données d'activité d'enquête représentent de petits effectifs sensibles aux calculs. Ne pas prendre en compte les résultats bruts mais la tendance.

En Nouvelle-Aquitaine, entre 2013 et 2015, les volumes d'établissements et de salariés

déclarés dans l'activité « de sécurité privée » ont augmenté timidement de 4 %. Par contre, « **les activités liées aux systèmes de sécurité** » (et dans une moindre mesure dans « les activités d'enquête ») **sont bien plus dynamiques** en matière de création d'établissements (+19 %) et de recrutements (+30 %).

Taux de croissance des établissements et des emplois de 2013 à 2015 selon le type d'activité

| Étiquettes de lignes | taux de croissance des établissements 2013-2015 | taux de croissance des salariés 2013-2015 |
|---|---|---|
| Activités de sécurité privée | 4% | 4% |
| Aquitaine | 7% | -1% |
| Limousin | 0% | 44% |
| Poitou-Charentes | 0% | 19% |
| Activités liées aux systèmes de sécurité | 19% | 30% |
| Aquitaine | 19% | 27% |
| Limousin | 0% | 21% |
| Poitou-Charentes | 29% | 63% |
| Activités d'enquête | 11% | 13% |
| Aquitaine | 25% | 10% |
| Poitou-Charentes | 0% | 15% |
| Total général | 8% | 7% |
| Comparaison nationale | 24% | 12% |

Sources : Urssaf Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes, Acoess - Traitement : Aquitaine Cap Métiers – codes APE de sécurité privée

Des évolutions différentes selon les territoires néo-aquitains

Le Limousin fait partie des 4 territoires (ex-région) qui ont moins de 50 établissements. C'est aussi dans le Limousin que la baisse en nombre d'établissements depuis 2008 est notable (-13 %), notamment en Corrèze et

dans la Creuse. Mais sur la période 2013-2015, seuls les établissements et salariés en Corrèze poursuivent dans ce sens. Il semble que les établissements embauchent¹³ dans la Creuse (+13 %) et dans la Haute-Vienne (+62 %).

¹³ Croissance des effectifs salariés.



Depuis 2013, l'ex-Aquitaine voit le nombre de ses établissements croître (faible évolution en nombre de salariés +1 % entre 2013 et 2015). La Gironde (+17 %) et les Pyrénées-Atlantiques (+8 %) porteraient cette évolution.

Dans l'ex-Poitou-Charentes, les établissements avec salariés s'installent surtout en Charente-Maritime et les effectifs salariés regonflent partout de façon significative (en moyenne + 22 %).

Taux de croissance des établissements (avec salariés) et des emplois de 2013 à 2015 selon les territoires

| Étiquettes de lignes | Croissance du nombre établissements 2013-2015 | Croissance du nombre salariés 2013-2015 |
|-------------------------|---|---|
| Aquitaine | 10% | 1% |
| Dordogne | -6% | -16% |
| Gironde | 17% | 2% |
| Landes | -10% | -3% |
| Lot-et-Garonne | 0% | 20% |
| Pyrénées-Atlantiques | 8% | 4% |
| Limousin | 0% | 42% |
| Corrèze | -10% | -19% |
| Creuse | 0% | 13% |
| Haute-Vienne | 7% | 62% |
| Poitou-Charentes | 5% | 22% |
| Charente | -7% | 23% |
| Charente-Maritime | 11% | 20% |
| Deux-Sèvres | 0% | 23% |
| Vienne | 5% | 22% |
| Total général | 8% | 7% |

Sources : Urssaf Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes, Acoff - Traitement : Aquitaine Cap Métiers – codes APE de sécurité privée

Une réglementation impactant et cadrant le secteur

Pour l'ensemble de ce secteur, **le poids de la réglementation et des instances réglementaires est important** spécialement parce que les prestations "concourent à la sécurité générale" (Loi d'Orientation et de Programmation relative à la Sécurité du 21 janvier 1995) avec le transfert de certaines missions régaliennes. L'Etat a délégué une partie de ses prérogatives en matière de sécurité à la sphère privée sous trois

conditions : moralisation, professionnalisation et acquisition de réelles compétences. La mise en place d'un cadre réglementaire a pour objectif premier de professionnaliser et d'organiser le secteur et les métiers de la sécurité dans un contexte de croissance. Ci-après, l'historique des principaux événements qui ont marqué ce domaine d'activité, permet une lecture des changements réalisés jusqu'à ce jour.



Rappel historique : évolution du secteur



- **2003** : Loi sur la Sécurité Intérieure (18/03/2003). Dorénavant, les salariés de la sécurité doivent être titulaires du Certificat de Qualification Professionnelle d'Agent de Prévention et de Sécurité avec l'obligation de suivre une formation minimale de 70 heures et font l'objet d'une déclaration en Préfecture (application à compter de 2008).
- **A partir de 2006** : Signature d'un accord paritaire le 1er décembre 2006, applicable par toutes les entreprises de la Branche depuis le 1er décembre 2007, relatif aux qualifications, signé par l'Union des entreprises de Sécurité Privée (USP) et la Fédération Equipement, Environnement, Transports et Services – FO, la fédération Nationale du commerce et des services – CFE/CGC et par la Fédération Nationale des Services – CFDT. Ce texte a permis de définir 17 métiers pères.
- **2007** : Loi de la prévention de la délinquance crée la carte professionnelle dématérialisée dans un objectif de professionnalisation.
- **Novembre 2009** : Circulaire sur les conditions de vérifications de la justification de l'aptitude professionnelle des agents cynophiles.
- **2010** : Décret du 10 septembre 2010 crée le poste de délégué interministériel à la sécurité privée. La délégation (DISP¹⁴) est un signe de reconnaissance donné à la profession.
- **1^{er} janvier 2012** : Création du Conseil National des Activités Privées de Sécurité (CNAPS¹⁵). Ce n'est plus la Préfecture qui instruit les dossiers.
- **Juin 2012** : Délégation territoriale du CNAPS est installée à Bordeaux.
- **Septembre 2013** : Charte des bonnes pratiques d'achats de prestations de sécurité privée (Cf. encadré page 77).
- **2015** : Les attentats de janvier au siège de Charlie Hebdo puis ceux de novembre à Paris. L'ensemble des forces de sécurité (publique et privée) ont été mis à contribution.
- **Juillet 2015** : Décret du 10 juin 2015 relatif à l'accès au traitement d'antécédents judiciaires et au fichier des personnes recherchées. L'objet est l'accès des agents du CNAPS et des agents de préfecture investis de mission de police administrative au traitement d'antécédents judiciaires ; accès des agents du CNAPS au fichier des personnes recherchées.

¹⁴ Délégation Interministérielle à la Sécurité Privée.

¹⁵ Loi d'Orientation et de Programmation pour la Performance de la Sécurité Intérieure (LOPPSI 2) de mars 2011.



- **14 octobre 2015** : Décret portant sur la création d'un CQP GE (Grands événements), de surveillance dans le cadre de manifestations sportives, récréatives, culturelles et économiques rassemblant plus de 1 500 personnes.
- **Novembre 2015** : Attentats de Paris.
- **Décembre 2015** : Arrêté relatif à l'agrément pour la carte professionnelle de surveillance de grands événements.
- **26 avril 2016** : Décret relatif aux conditions d'exercice des activités privées de sécurité et au Conseil national des activités privées de sécurité dont l'objet est le contrôle de la formation à ces activités privées de sécurité et de recherches privées. Ce cadre législatif renforce les conditions d'accès et impose de passer par la case départ.
- **1er juillet 2016** : L'arrêté relatif à la certification des organismes de formation aux activités de sécurité privées et aux activités de recherches privées définit le cahier des charges et les modalités de mise en conformité.
- **14 juillet 2016** : Attentat sur la promenade des Anglais à Nice.



Charte des bonnes pratiques d'achats de prestations de sécurité privée

Elle répond avant tout à un enjeu économique pour **lutter contre le dumping**. Mais de cet engagement découle les conditions de travail, de rémunération des agents et de l'image des acteurs de ce secteur et de la profession. Cette charte naît de l'initiative du Délégué interministériel à la sécurité privée en 2013 dans la volonté de l'État de mieux réguler ce secteur. Dans la même mouvance, le Conseil National des Activités Privées de Sécurité est créé en qualité d'instance de contrôle.

La Charte est d'abord signée le 10 septembre 2013, par les organisations professionnelles de la sécurité privée (Association Des Métiers de la Sécurité, FEDESFI, GPMSE, SESA, SNES, USP), par les organisations professionnelles de donneurs d'ordre (Agora des directeurs de la sécurité, ARSEG, CDSE) ainsi que par BNP Paribas, SNCF et Société Générale.

La charte est passée de 12 signataires à 268 organisations ou entreprises signataires le 7 mai 2014. Cette charte a pour vocation, entre autres, de lutter contre les pratiques de « prix anormalement bas »¹⁶. Les entreprises signataires s'engagent donc à communiquer dans leurs offres sur la décomposition de leurs coûts.

L'intérêt de cette charte est d'instaurer le dialogue entre les clients (donneurs d'ordre) et les prestataires de services de sécurité ; de rééquilibrer les relations entre les clients privés et publics et les sociétés de sécurité privée (prix différents) et donc de professionnaliser ces relations.

Source : Ministère de l'Intérieur

¹⁶ « Le respect des obligations légales et réglementaires relatives aux activités privées de sécurité (Livre VI du Code de la sécurité privée), ces organisations s'engagent à respecter un ensemble de bonnes pratiques sur le cycle de vie complet de la démarche contractuelle : une meilleure définition du besoin en sécurité, des attributions de contrat aux mieux-disant, une véritable transparence sur les prix ainsi que sur le recours à la sous-traitance, un suivi régulier et précis de la réalisation de la prestation. », Communiqué de presse du Ministère de l'Intérieur, Paris, 10 septembre 2013.



La place centrale du Conseil National des Activités Privées de Sécurité

Différents textes législatifs ont confirmé, précisé et renforcé la régulation des activités privées de sécurité : la loi de reconnaissance de la sécurité privée (12 juillet 1983), la loi d'orientation et de programmation relative à la sécurité de 1995.

La mise en place du CNAPS

La mise en place, fin 2011, du CNAPS constitue une reconnaissance de l'importance de ce secteur et du rôle qu'il joue aux côtés des services de l'État. Le CNAPS s'est doté de sept délégations réparties sur la France Métropolitaine sur la base du découpage régional. La Délégation Sud-Ouest comprend une zone plus large que l'Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes puisqu'elle intègre le Languedoc-Roussillon depuis le 1^{er} janvier 2016.

Le CNAPS dispose des pouvoirs d'autorisation d'exercice de la profession et de sanctions disciplinaires. Cette institution a trois missions :

- police administrative (délivre ou retire les autorisations de carte professionnelle),
- disciplinaire (contrôle les entreprises de sécurité privées par rapport au code de déontologie, livre 6 du code de la sécurité intérieure),
- conseil et assistance à la profession (volonté de moraliser la profession).

Un outil au service de la professionnalisation et de la régulation du secteur.

Pour les candidats :

Deux conditions sont indispensables pour obtenir la carte professionnelle : l'enquête de moralité (vérification de la compatibilité avec l'exercice des fonctions) et la justification de l'obtention de l'aptitude professionnelle (CQP ou par équivalence).

➔ Le CNAPS remet l'autorisation préalable :

Pour délivrer l'autorisation préalable (délais de 24 heures à 2 mois), le CNAPS vérifie la complétude du dossier puis mène une enquête de moralité en vérifiant le bulletin n°2 du casier judiciaire, le Traitement d'Antécédents Judiciaires (TAJ – fichiers police et gendarmerie) et le fichier FPR (Fichier des Personnes Recherchées). L'instruction du dossier se termine lors du passage en commission permanente (qui a lieu une fois par mois). Si le dossier passe, le CNAPS délivre une autorisation préalable qui autorise le titulaire à entrer en formation dans un organisme agréé CQP ou TP.

➔ Le CNAPS fournit l'autorisation provisoire :

Il peut délivrer des autorisations provisoires lorsqu'une entreprise de sécurité privée délivre la formation à



l'intéressé pour recruter sur un poste d'agent de sécurité.

➔ Le CNAPS délivre la carte professionnelle (depuis 2012) :

Avec l'obligation de détenir la carte professionnelle pour accéder aux métiers de la sécurité privée, ce groupe professionnel voit son cadre d'exercice s'inscrire dans la Loi. C'est le CNAPS, sous tutelle du Ministère de l'Intérieur, qui attribue un numéro de carte professionnelle, valable sur tout le territoire, quelle que soit l'entreprise, pour la durée de 5 ans.

C'est sur la demande des titulaires de la formation (reconnue) qu'une carte professionnelle (10 000 titres en 2015) est transmise. Elle permet l'exercice d'une fonction de sécurité en toute légalité.

i La carte professionnelle ne permet pas de réaliser des fouilles au corps. Il existe une autorisation pour procéder à des palpations de sécurité. Il s'agit d'un agrément supplémentaire demandé par l'entreprise pour une liste de ces salariés (le salarié perd cet agrément lorsqu'il part de l'entreprise). Cet agrément n'a pas de durée de validité.

Pour les entreprises employeuses :

➔ Pour les entreprises de sécurité privée, le CNAPS restitue une **autorisation d'exercer** ; pour un service interne de sécurité (SIS), le CNAPS donne une **autorisation de fonctionnement** d'un SIS.

➔ Sur demande d'autorisation pour accueillir des stagiaires, le CNAPS remet une **autorisation de stage** à

une entreprise (pour des formations en apprentissage par l'Education Nationale ou par un organisme de formation agréé). Très peu de demandes de ce type sont comptabilisées alors que des parcours de formation existent.

Une évaluation du cadre réglementaire

Le CNAPS effectue annuellement un bilan national de ses actions (Cf. Annexe p. 141 [Bilan annuel 2015 CNAPS](#)), notamment en matière de :

- police administrative :
 - o auprès des personnes physiques : 84 515 cartes professionnelles, 6 588 agréments à la palpation, 2315 agréments de dirigeants, gérants et associés délivrés.
 - o auprès des personnes morales : 638 autorisations d'exercice pour des SIS (service Incendie de sécurité), 1 944 autorisations d'exercer pour des établissements principaux ou secondaires d'entreprises de sécurité privée.
- contrôle d'entreprises sont effectués par ciblage ou signalement. En 2015, 9 205 manquements ont été relevés lors des contrôles et 1 114 sanctions ont été prononcées en France ;

Trois types de manquements regrouperaient 70 % des fautes observées :



- **la non-diffusion par l'employeur du code de déontologie auprès des salariés**, relevée à 1 110 reprises contre 2 035 en 2014 (-45 %);

- **le défaut de vérification de la capacité d'exercer des salariés par les employeurs**, relevé à 400 reprises contre 479 en 2014 (-16,5 %). Les « Télé services du CNAPS », déployés en 2015, permettent aux employeurs d'effectuer eux-mêmes et plus facilement cette vérification.

- **le non-respect des lois** relevé à 301 reprises contre 407 en 2014 (-26 %). L'article R. 631-4 du Code de sécurité intérieure renseigne que les acteurs de la sécurité privée doivent respecter l'ensemble des lois et règlements.

Bilan CNAPS en Nouvelle-Aquitaine (données 2015)

- ➔ 3 056 autorisations préalables délivrées, contre 270 refusées.
- ➔ 5 734 cartes professionnelles délivrées, contre 213 refusées (dans la majorité des cas, les refus font suite à des mises en cause ou plaintes ayant donné lieu à condamnation pour des faits incompatibles avec l'exercice d'une activité de sécurité privée tels que violence, vol ...).
- ➔ 617 agréments de palpations délivrés, contre 2 refusés.
- ➔ 4 autorisations de stage accordées, contre 2 refusées (peu de demandes).

A l'échelle de la nouvelle région, les déviances semblent moins nombreuses. Les pratiques illégales sont concentrées en Île de France.

Source : CNAPS, délégation Sud-Ouest¹⁷



¹⁷ La délégation Sud-Ouest comprend depuis le 1/1/16 le Languedoc-Roussillon, en plus de l'Aquitaine, du Limousin et du Poitou-Charentes.



■ ■ ■ Les pratiques en matière de ressources humaines (RH)

Des pratiques RH non homogènes

- ➔ D'après les professionnels, malgré le cadre légal, **les pratiques ne sont pas homogènes notamment selon la taille des établissements**. Les gros groupes seraient plus organisés (postes dédiés avec des individus formés) contrairement aux PME et TPE. **L'atomisation de ce secteur génère parfois un manque de professionnalisme, d'absence de compétences managériales et de gestion.**
- ➔ Comme indiqué précédemment, du fait de la « guerre des prix », certaines sociétés sont à la marge de la loi en se livrant à des pratiques illégales pour accroître leur rentabilité, et aux fluctuations des besoins (obtenions de marché)...
- ➔ De plus, les recruteurs d'agents de sécurité et de prévention peuvent employer des profils très différents selon le type de clientèle. De cette manière, certaines sociétés recrutent uniquement des niveaux peu qualifiés pour la mission dites de gardiennage alors que d'autres, recrutent qu'à partir d'un l'indice élevé par exemple pour satisfaire une clientèle exigeante ou un secteur plus fermé.

Les canaux de recrutement

Le recrutement d'agent de sécurité est à présent cadré par des obligations légales. Et pour les recruteurs, la fiabilité d'un collaborateur est essentielle dans ce secteur. La réputation, la stabilité et la maturité de la personne sont des qualités recherchées.

Les recruteurs ont souvent recours aux réseaux et au « bouche-à-oreille ». Une entreprise préfère faire appel à quelqu'un qu'elle connaît au regard de la sensibilité de l'activité mais aussi pour la confiance. En cas de difficultés de recrutement, les entreprises font appel à un cabinet de recrutement.

Généralement, les entreprises passent, pour recruter, par l'intermédiaire du service emploi de la Branche, de Pôle Emploi, d'organismes

de formation initiale, en POE mais aussi par le bouche-à-oreille. Les annonces de recrutement sont plus souvent sur le net que dans la presse. Les grandes sociétés de sécurité postent leurs offres sur leur site Internet. Les sociétés plus modestes passent par d'autres canaux.

Les sites spécialistes avec leur approche très ciblée sur des cœurs de métiers identifiés comme www.emploi-securite.com existe au niveau national (plateforme française de mise en relation entre l'offre et la demande d'emplois dans le domaine de la sécurité des biens et des personnes, de la sûreté et de l'accueil créée en 2014). En termes de pratiques de recrutement, le recours à l'intérim



est très faible. Pourtant un marché pourrait prendre de l'ampleur autour des besoins fréquents sur de courtes durées.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (collectives et individuelles) semble être appréciée par les entreprises. La sélection des

candidats en amont permet de bénéficier d'un vivier de formés à disposition. Néanmoins, il est nécessaire que les entreprises puissent anticiper leurs besoins afin que les candidats bénéficiaires de POE soient prêts lors de l'augmentation d'activité ou lors de l'obtention d'un marché suite à un appel d'offre.

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) : un outil pour accompagner les transformations du secteur et des métiers

Le turnover caractéristique du secteur met en exergue le manque de fidélité des salariés et non la mobilité interne.

Au niveau national, le turnover est fort au sein de ce secteur (ancienneté de 5,5 ans en moyenne). La majorité des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté et l'ancienneté augmente avec la taille de l'établissement. Le taux de départ est très élevé au sein des entreprises de moins de 500 salariés en 2015 (entre 90,5% et 124,5% selon la taille d'entreprise¹⁸). Le taux de départ s'établissait à 62 % au cours de l'année 2014. Pour les entreprises de moins de 500 salariés en 2015, les fins de CDD restent le premier motif de départ (74 %) ; 7 % des départs par choix de l'employé lui-même (démission) ; 5 % par licenciements.

Dans le but de pallier les départs, de garder les compétences et d'embaucher des profils adaptés, ou encore d'organiser une mobilité interne (faible dans le secteur), la mise en place d'une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences (GPEC)

pourrait constituer un enjeu pour le secteur de la sécurité privée pour accompagner les transformations.

La nouvelle GPEC¹⁹ paraît plus accessible (description plus précise de son contenu et une articulation entre les prévisions et la formation professionnelle) afin de construire de façon partagée les orientations et les actions de formation. Dans le secteur de la sécurité, cette démarche pourrait rallier les partenaires sociaux par une certaine simplicité et rassurer les salariés concernés par la garantie « d'employabilité au long cours » dont elle est porteuse.

Enfin, pour la Branche dans son ensemble, il serait également possible de mobiliser les dispositifs proposés par l'Etat tels que les contrats d'études prospectifs et les engagements de développement de l'emploi et des compétences. Cette politique contractuelle associant étroitement les partenaires sociaux permettrait de tracer les grandes lignes des évolutions économiques, technologiques et sociales prévisibles et définir la feuille de route adaptée à ces enjeux.

¹⁸ Conséquence de la très faible participation des entreprises de plus de 500 salariés à la quatorzième édition de l'enquête de la Branche Prévention et Sécurité (octobre 2016), le taux de départ ne peut être estimé globalement.

¹⁹ Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 et la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.



Le Groupement d'Employeurs

- **Créé en 1985, le GE (Groupement d'Employeurs) est un outil de « mise à disposition de personnel »** qui permet à des employeurs de se regrouper pour employer en commun un ou plusieurs salariés. Depuis 2005, le GE peut également apporter un accompagnement en matière d'emploi et de gestion RH (Ressources Humaines) aux adhérents membres. Les adhérents peuvent être des associations, des entreprises et des collectivités territoriales.

- **Un groupement d'employeurs permettrait** une cohérence, une homogénéisation et une concertation dans la gestion des ressources humaines dans le secteur de la sécurité privée. Il pourrait apporter des réponses à l'instabilité et à la précarité des emplois de ce secteur. Il s'agirait aussi de faire face aux mutations du secteur en marchant dans un contexte de besoin. Le groupement d'employeur peut devenir un espace d'échanges entre pairs (retours d'expérience, mutualisation des besoins, ...).

- Un projet de **Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour la sécurité** a été imaginé en Gironde en 2010. Une étude de faisabilité avait été réalisée par le cabinet Asparagus mais a conclu à une non faisabilité, non pas par manque de concertation, mais par manque d'adhésion des entreprises qui ont jugé que le coût d'un salarié en GEIQ était trop élevé. Les conclusions du cabinet étaient les suivantes : " La sécurité est un secteur professionnel encore en structuration, où le contexte économique est difficile, où les habitudes de collaboration entre entreprises sont encore embryonnaires. Dans la mesure où ce collectif n'était pas encore totalement structuré en Gironde, les entreprises n'ont pas souhaité s'engager dans ce mécanisme exigeant. En complément, le modèle économique prévisionnel du futur GEIQ laissait apparaître des déséquilibres structurels importants".

- La problématique du temps partiel, contrat à durée très courte, contribue à la difficulté de recrutement. **La coordination, la concertation devient donc un enjeu important dans le secteur pour fidéliser les salariés en poste et attirer les candidats.** Dans ce cas, le groupement d'employeurs pourrait jouer le rôle d'outil de structuration de la filière. Par exemple, dans l'activité agricole, le GEA (Gironde Emploi Agricole) est un groupement d'employeurs spécialisés dans l'emploi à temps partagé, les recrutements à temps partiel et la gestion des ressources humaines.

- Les professionnels s'entendent à dire qu'un GEIQ, pour des prestations de sécurité, devrait favoriser **l'emploi commun de professionnels qualifiés, voire polyvalents et mobiles.** L'intérêt de partager un personnel entre plusieurs entreprises est de pouvoir faire travailler à temps plein un professionnel. Les TPE et PME seraient des cibles plus adaptées à un GEIQ car leurs besoins ne s'expriment par forcément au même moment (contrairement aux grandes entreprises).



Le maintien dans l'emploi des « seniors »

Il est patent que l'État encourage l'embauche et le maintien dans l'emploi des « seniors », pour diverses raisons :

- Une nécessité démographique et économique,
- Un facteur de performance essentiel pour l'entreprise,
- Des acteurs clés dans la transmission des savoirs et des compétences,...Etc.

Les 45 ans et plus (selon les dispositifs, l'âge d'entrée varie) bénéficient également de dispositifs spécifiques :

- les **contrats de génération** : aide financière de l'Etat pour l'entreprise de moins de 300 salariés en recrutant un jeune de moins de 26 ans en CDI et en maintenant en emploi un senior (de 57 ans et plus) ou en recrutant en CDI un senior de 55 ans et plus.
- le **cumul emploi-retraite** : lorsqu'un retraité de régime général reprend une activité salariée, il peut cumuler son salaire avec ses pensions (base et complémentaire) sous certaines conditions.
- la **surcote** : la surcote s'applique aux travailleurs âgés de plus de soixante

ans et justifient de la durée d'assurance requise pour partir en retraite à taux plein. Lors du départ en retraite, le montant de la pension sera augmenté en fonction de la période durant laquelle la personne a travaillé au-delà de la durée d'assurance requise pour partir en retraite à taux plein.

- **l'aide à l'embauche** des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation
- le **CDD senior** (Entré en vigueur le 29 août 2006) concerne les personnes de plus de 57 ans inscrites depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé. Ce dispositif favorise le retour à l'emploi en permettant à l'employeur de conclure un contrat à durée déterminée d'une durée de 18 mois, renouvelable une fois (la durée totale n'excédant pas 36 mois) et permettre au salarié d'acquérir des droits supplémentaires pour atteindre une retraite à taux plein.



Une lutte contre le travail illégal :

Dans le secteur, les formes irrégulières d'emploi persistent (malgré les évolutions du cadre réglementaire) et cachent certainement l'ampleur de la concurrence. Les pratiques illégales²⁰ perturbent l'équilibre économique et social du secteur (menace la santé des entreprises et leur potentiel de création d'emplois), créent de la concurrence déloyale, précarisent les conditions de travail des salariés et portent préjudice à l'image de la profession (amateurisme, pratiques illégales,...). Le taux de fraude détectée est de 29 %. Le secteur fait donc naturellement partie des priorités du plan national d'action 2013-2015 contre le travail illégal.

Une Convention Nationale « partenariat pour la lutte contre le travail illégal dans le secteur de la sécurité privée » a été signée le 12 décembre 2012 entre le Ministre de l'Intérieur, le Ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le Ministre chargé du budget, et Le Président du CNAPS, et le SNES, l'USP et l'ADMS.

Cette convention conclut à la réalisation d'un diagnostic sur les diverses formes de travail illégal et la définition d'actions à mener et leur évaluation. Des axes généraux ont été déterminés : actions de prévention, actions de vigilance, actions de signalement, actions en justice, conventions régionales et départementales et le suivi de la convention.

²⁰ Infractions prévues à l'article L. 8211-1 du code du travail : travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, emploi étranger sans titre de travail, cumul irrégulier d'emplois, fraude ou fausse déclaration aux articles L. 8124-1, L. 5135-1 et L. 5429-1 du même code.

Les perspectives et les difficultés de recrutement



Les perspectives et les difficultés de recrutement

● Les recrutements s'opèrent principalement sur des **niveaux V de qualification**.

● Une dynamique de recrutement dans le secteur de la sécurité privée, au niveau national comme régional, liée aux :

- **Turnover**, avec un taux de départs de plus en plus fort selon l'Observatoire de la Branche Prévention et Sécurité et une ancienneté moyenne de 6 ans dans la même entreprise.

- **Départs à la retraite**, au niveau national, sont estimés à 2,3 % par an en moyenne (famille professionnelle). En région, sur la période 2016-2020, près de 13 % des actifs de 2009, soit 1 400 personnes devraient partir à la retraite. Parmi elles, 480 dans la seule zone d'emploi de Bordeaux (environ 100 par an).

- **Créations de postes** : sur le plan national, France Stratégie et la Dares évaluent que les métiers de la sécurité privée devraient continuer à se développer pour répondre à une demande croissante. Un taux de création annuel moyen de 3,5 % d'ici 2022 est calculé.

Proj'EM, outil de projection d'Aquitaine Cap Métiers estime à 1 % le taux de croissance annuel moyen dans le métier «Agent de gardiennage et de sécurité», avec environ 700 postes à pourvoir chaque année.

● Les filières les plus dynamiques seraient la **vidéo surveillance**, la **télé-surveillance résidentielle**, le **contrôle d'accès** et le **drone de surveillance**.

- Des recrutements seront également importants en nombre dans la **grande distribution**, le **milieu hospitalier**, les **sites industriels**, les **chantiers** ... notamment dans les **zones urbaines** avec une concentration en Gironde.

● Les recrutements actuels sont majoritaires dans les activités de sécurité privée (96 % des Déclarations Provisoires A l'Embauche) mais ils augmentent dans les activités liées aux systèmes de sécurité (+119 % depuis 2011).

● L'enquête BMO 2016 indique près de 1 255 projets de recrutement d'agents de sécurité et de surveillance en Nouvelle-Aquitaine, majoritairement en ex-Aquitaine (64 %).

● Des difficultés de recrutement exprimées par 47 % des entreprises régionales selon BMO 2016.

- Au niveau national : les métiers de la sécurité figurent parmi ceux ayant le plus grand nombre de projets de recrutement jugés difficiles.

- En région : cette part est plus importante qu'au niveau national (+10 points) et particulièrement en ex-Aquitaine (+26 points). Les difficultés y sont notables dans la grande distribution (turnover plus intense) et plus précisément en Gironde dans les zones urbaines.



■ ■ ■ Les embauches et principaux secteurs recruteurs en 2015

Selon les professionnels rencontrés, le besoin en main d'œuvre est une évidence, quel que soit le métier de la sécurité, à court, moyen et long terme. La difficulté de recrutement fait aussi l'unanimité.

Les hôtels, les boîtes de nuit, les galeries marchandes, la petite, moyenne et grande distribution recrutent des agents de sécurité. Ceci est d'autant plus important pour rassurer et fidéliser la clientèle post attentats. Les besoins sont multipliés lors des occasions culturelles et sportives d'envergure telles que l'Euro 2016, le Tour de France 2016 (deux villes étapes en région), concerts, festivals, événements publics (défilés militaires, manifestations, etc.).

Bordeaux constitue également un bassin d'emploi conséquent dans la grande distribution, le milieu hospitalier et sur les sites industriels, ... avec des besoins de sécurité plus importants en arrière caisse, vidéo-surveillance, rondes.

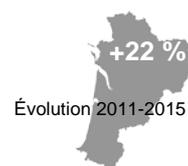
La Rochelle, Royan et Bordeaux, en tant que sites touristiques, peuvent être concernés par des besoins davantage saisonniers dans les multiples secteurs employeurs.

Les entreprises du secteur **recrutent majoritairement au niveau V de qualification**. Actuellement, les recrutements portent plutôt sur des métiers de faible technicité. Mais les futurs recrutements pourraient porter sur des métiers plus techniques et qualifiés tels que les pilotes de drone (attention faible volume d'emploi), les techniciens de télésurveillance, les agents de sécurité sur sites sensibles et les postes d'encadrement intermédiaires.

Les activités les plus dynamiques seront probablement les drones de surveillance (attention faible volume d'emploi), la cybersécurité, la vidéosurveillance, la télésurveillance résidentielle et le contrôle d'accès. Les « nouveaux emplois » seront des emplois plus qualifiés dans ces segments porteurs.



Dans le secteur de la sécurité, 25 000 embauches enregistrées en 2015 dans la Nouvelle-Aquitaine (hors Intérim)



Methodologie

Dans cette partie, les données concernent les Déclarations Préalables A l'Embauche (DPAE). Il s'agit des intentions d'embauches au sens strict, car il peut arriver que le recrutement prévu et déclaré à l'Urssaf ne se soit pas concrétisé. Tous les nouveaux contrats de travail, même de très courte durée, doivent donner lieu à une DPAE et sont donc comptabilisés. Les contrats de droit privé de la fonction publique sont inclus, l'intérim est hors champ. Elles sont détaillées par département de la région à partir des données 2011.

En 2015, 25 045 déclarations préalables à l'embauche ont été dénombrées dans le secteur de la sécurité. Le secteur représente 1,4 % des DPAE enregistrées au cours de l'année 2015. Ces déclarations se concentrent dans les activités de la sécurité privée (96 % des DPAE) mais les activités liées aux systèmes de sécurité ont connu la plus forte évolution depuis 2011.

Au niveau national comme régional, les emplois sont plutôt en hausse après la crise (depuis 2013 pour la Nouvelle-Aquitaine). **Les départs à la retraite et le turnover du personnel laissent espérer un renouvellement, voire une création de postes.**

En effet, malgré les signes de contraintes budgétaires dans les établissements, **le nombre de DPAE dans la Nouvelle-**

Aquitaine augmente de 22 % entre 2011 et 2015, avec une accélération depuis 2013 (+32 %).

Evolution du nombre d'intentions d'embauches de 2011 à 2015

| | Nombre de DPAE 2015 | Taux de croissance des DPAE 2011-2015 |
|--|---------------------|---------------------------------------|
| Activités de sécurité privée | 24 151 (96%) | 21% |
| Activités liées aux systèmes de sécurité | 884 (4%) | 119% |
| Activités d'enquête | 10 | -67% |
| | 25 045 | 22% |

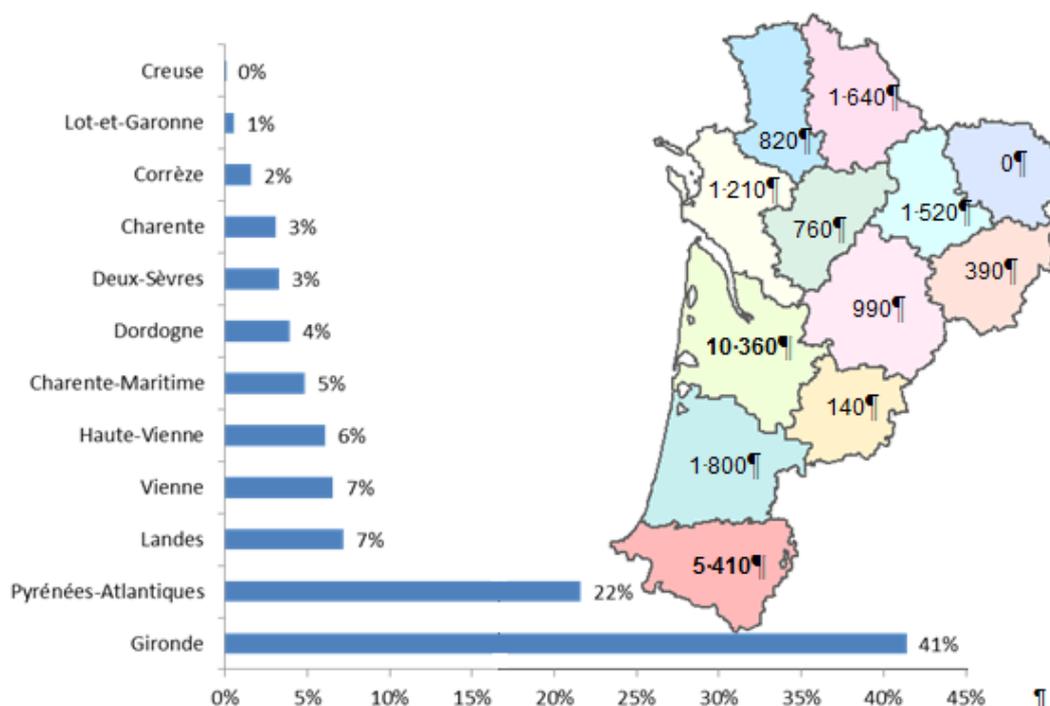
Source : Urssaf Aquitaine, Urssaf Limousin, Urssaf Poitou-Charentes (DPAE), 2015, traitement : Aquitaine Cap Métiers.

*Les contrats de droits privés de la fonction publique sont inclus ; l'intérim est hors champs.



Plus de **6 projets sur 10 se réalisent en ex-Aquitaine** : la Gironde réunit 41 % de ces déclarations (même répartition que tous les métiers confondus) et les Pyrénées-Atlantiques 22 %. Le nombre de DPAE est le plus faible en ex-Limousin (7 % des DPAE de la région).

Répartition des DPAE 2015 par département



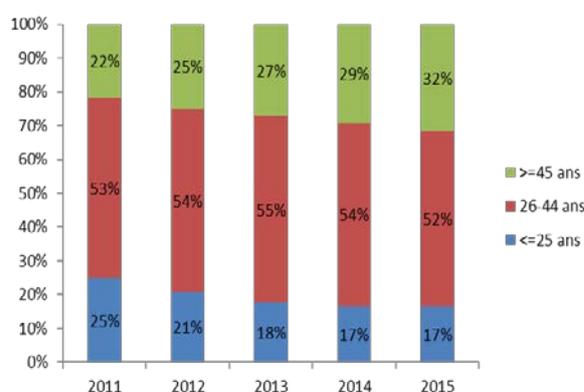
Source : Urssaf Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes (DPAE), 2015, traitement : Aquitaine Cap Métiers.
Les contrats de droits privés de la fonction publique sont inclus ; l'intérim est hors champs.

Tout comme la population en emploi, **l'âge des personnes recrutées est plus élevé que la moyenne** tous secteurs confondus : les moins de 25 ans sont moitié moins nombreux dans les DPAE du secteur que tous secteurs confondus.

Répartition des DPAE par tranche d'âge de 2011 à 2015

Ventilation par classe d'âge

| | 25 ans et moins | de 26 à 44 ans | 45 ans et plus |
|-------------------------|-----------------|----------------|----------------|
| Secteur sécurité privée | 17 % | 52 % | 32 % |
| Tous secteurs confondus | 31 % | 43 % | 26 % |



Source : Urssaf Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes (DPAE), 2015, traitement : Aquitaine Cap Métiers.



Les DPAE concernant les plus de 45 ans croient de 2011 à 2015 en proportion (+10 points) et en effectif (+10 %).

i Selon le rapport national de Branche Prévention et Sécurité (septembre 2015), la part des salariés de 50 ans et plus dans les embauches (de 9 % à 14 % de 2011 à 2014) croit aussi au niveau national.

La part des femmes dans les embauches : 13 % en 2015

Comparaison tous secteurs confondus : 56 %

La part des femmes dans les embauches retrouve son niveau de 2008, après être montée à 17 % en 2010. Leur part est erratique et correspond davantage à des besoins ponctuels.

Les femmes sont recherchées pour l'événementiel récréatif, sportif ou culturel afin d'assurer le filtrage, notamment les palpations de sécurité, la sécurisation des stades et des fans zones. Elles deviennent indispensables notamment pour les palpations. Juridiquement, elles sont en effet les seules à pouvoir les effectuer sur le public féminin.

Ainsi, le besoin en profil féminin agrémenté (agrément à la palpation délivré par le CNAPS) a été prégnant lors de l'Euro 2016 pour la réalisation de la fouille à l'entrée des stades. Le manque de candidates fut constaté par les professionnels.

En outre, si par le passé, le recrutement se faisait en fonction des qualités physiques de l'agent, aujourd'hui les entreprises recherchent des candidats réfléchis notamment pour garantir une bonne gestion des conflits. La profession met en avant les capacités d'apaisement des femmes pour baisser les

tensions en cas de conflit, d'anticipation, d'écoute, ... Cependant, l'image de la femme constitue encore un frein à la féminisation de la profession dans ce milieu masculin. Globalement, les entreprises ont l'image de femmes qui préfèrent des emplois à horaires fixes, salariés, sans danger, ... à l'opposé de ces métiers chronophages (services de 12 heures, week-end, jours fériés), avec des services diurnes et nocturnes, et des plannings changeants.

La part des embauches directement en CDD dans le secteur de la sécurité est moyenne (87 % contre 88 % tous secteurs confondus). En revanche, les CDD de moins d'un mois y sont plus fréquents (3/4 des embauches) et montrent à quel point les entreprises sont prudentes à l'embauche.

Ventilation par nature de contrat : les CDD majoritaires

| | CDD moins d'1 mois | CDD 1 mois et plus | CDI |
|----------------------------|--------------------|--------------------|------|
| Diagnostic sécurité privée | 74 % | 13 % | 13 % |

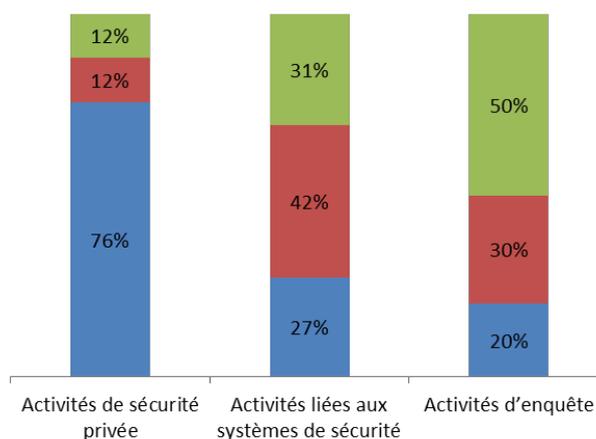
Comparaison tous confondus 69 % 19 % 12 %

Source : Urssaf Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes (DPAE), 2015, traitement : Aquitaine Cap Métiers.

Les contrats de droits privés de la fonction publique sont inclus ; l'intérim est hors champs.



Les principaux secteurs recruteurs



Source : Urssaf Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes (DPAE), 2015, traitement : Aquitaine Cap Métiers.

Les contrats de droits privés de la fonction publique sont inclus ; l'intérim est hors champs.

i Selon le rapport national de Branche Prévention et Sécurité (octobre 2016), 74 % des embauches 2015 se faisaient en C.D.D. pour les entreprises adhérentes.

En Nouvelle-Aquitaine, un nouveau salarié a plus de chance de signer un CDD dans les activités de sécurité privée (88 %) que dans les activités liées aux systèmes de sécurité (69 %) ou dans les activités d'enquête (50 %).

Près de 1 300 projets de recrutement déclarés en 2016 en Nouvelle-Aquitaine sur les métiers de la sécurité (résultats de l'enquête BMO)

L'enquête BMO de Pôle emploi 2016 met en évidence des projets de recrutement des métiers de la sécurité. L'enquête BMO 2016 (de septembre à décembre 2015) a donc eu lieu pendant les attentats perpétrés à Paris, et l'état d'urgence déclenché mais trop en amont pour prendre en compte ces recrutements.

Au niveau national, l'enquête estime à 28 245 le nombre de projets de recrutement d'agents de sécurité et de surveillance, soit plus de

1,5 % de l'ensemble des intentions d'embauches. La moitié des projets concerne deux Régions (Île-de-France et Provence-Alpes-Côte d'Azur).

L'enquête régionale indique près de **1 255 projets de recrutement d'agents de sécurité et de surveillance en Nouvelle-Aquitaine**, soit 4 % des projets de recrutement de France dans ces métiers.



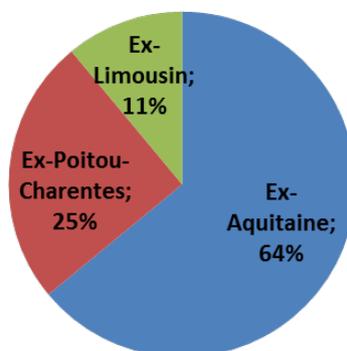
Nombre de projets de recrutement en 2016 par Région sur les métiers d'agents de sécurité et de surveillance

| Région | Projets de recrutement | Difficultés à recruter | Emplois saisonniers |
|--|------------------------|------------------------|---------------------|
| Île-de-France | 10 163 | 44,30% | 8,80% |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 3 599 | 31,20% | 38,00% |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 2 948 | 26,70% | 36,00% |
| Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées | 2 516 | 21,00% | 46,90% |
| Nord-Pas-de-Calais-Picardie | 1 810 | 33,80% | 26,90% |
| Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes | 1 255 | 47,00% | 39,90% |
| Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine | 1 230 | 35,80% | 34,50% |
| Pays de la Loire | 1 143 | 27,70% | 20,50% |
| Normandie | 790 | 21,10% | 24,40% |
| Bretagne | 661 | 57,50% | 55,80% |
| Bourgogne-Franche-Comté | 558 | 41,90% | 29,10% |
| Centre-Val de Loire | 335 | 27,00% | 49,40% |
| Martinique | 296 | 79,40% | 14,40% |
| La Réunion | 271 | 39,20% | 32,90% |
| Guyane | 253 | 25,00% | 22,30% |
| Corse | 214 | 29,80% | 78,10% |
| Guadeloupe | 104 | 22,90% | 17,20% |
| Mayotte | 100 | 67,40% | 0,00% |
| Total | 28 245 | 36,60% | 26,30% |

Source : Pôle Emploi, BMO 2016

Selon Pôle emploi, l'essentiel des projets se concentre en Aquitaine mais se développe dans le Limousin et le Poitou-Charentes.

Répartition des projets de recrutement 2015



Source : Pôle emploi/BMO 2016, Traitement Aquitaine Cap Métiers



Pour la Nouvelle-Aquitaine, les projets de recrutement se tasseraient un peu (-6 % entre 2014 et 2016). Effectivement, l'ex-Aquitaine voit le nombre de projets diminuer de -18 %. Mais celui de l'ex-Limousin double (fort besoin sur le bassin d'emploi de Limoges et à Angoulême) et dans l'ex-Poitou-Charentes, les projets font un bond de +11 %.

Evolution du nombre de projets de recrutement

| | 2014 | 2015 | 2016 | évolution brute 2014-2016 |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------------|
| Nouvelle-Aquitaine | 1 339 | 1 321 | 1 257 | -6% |
| Aquitaine | 991 | 855 | 810 | -18% |
| Limousin | 68 | 102 | 137 | 101% |
| Poitou-Charentes | 280 | 364 | 310 | 11% |

Source : Pôle emploi/BMO 2016, Traitement Aquitaine Cap Métiers

La part des projets saisonniers, dans l'estimation des recrutements, occupe une place plus faible que la moyenne régionale quelle que soit l'activité. Pour autant, l'Aquitaine et le Poitou-Charentes ont une activité saisonnière avec la côte Atlantique et plus particulièrement avec l'activité touristique et culturelle du Grand Bordeaux. Les bassins d'emploi concernés par ces projets de recrutements saisonniers sont, par ordre décroissant, le Pays Basque, Dax, Bordeaux CUB, Saintes, Royan, Marennes-Oléron et Limoges.

Résultats régionaux de l'enquête BMO 2016 pour les métiers de la sécurité privée

| | Part des projets difficiles | Part des projets saisonniers |
|---|-----------------------------|------------------------------|
| Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés | 47% | 40% |
| Total général | 33% | 53% |

Source : Pôle emploi/BMO 2016, Traitement Aquitaine Cap Métiers



Des besoins suite à l'Euro 2016

Dans le rapport FAF TT, une des priorités sectorielles pour 2016 concerne les besoins en formation d'agents de sécurité et d'agent d'accueil en Nouvelle-Aquitaine pour l'événementiel. Depuis juillet 2016, les personnes qui ont eu un contrat court pendant l'Euro 2016 dans les dix villes participatives (dont Bordeaux), peuvent être accompagnées par l'Opca du travail temporaire (FAF-TT) ou celui des secteurs de la culture (Afdas) dans le cadre d'une expérimentation nommée « 1 expérience, 1 emploi ». Ce dispositif est labélisé « un maillot pour l'emploi » par la Fondation agir contre l'exclusion (Face) et bénéficie des Fonds Paritaires de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP). Avec le conseil en évolution professionnelle (CEP), l'objectif est de transformer l'expérience Euro 2016 vers un emploi (définir un projet professionnel, accéder à la certification...).

Les actions mises en œuvre visent l'aide à la construction d'un projet professionnel, l'accès à la qualification, le soutien sur les questions périphériques (mobilité, garde d'enfants, logement...) et l'accompagnement vers le retour à l'emploi. Doté de moyens spécifiques, ce dispositif pourrait concerner jusqu'à 5 000 personnes au niveau national, objectif que se sont fixés le FAF.TT et l'Afdas d'ici la fin de l'expérimentation en mars 2017. Les demandes peuvent se faire via une ligne téléphonique directe (01 86 65 2016).

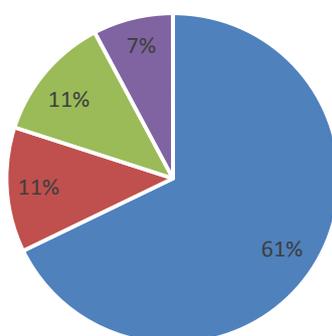
Source : *Rapport portraits de territoire, FAF TT, février 2016*
Entreprise et carrières, n° 1301 du 6 au 12 septembre 2016

Des besoins à moyen et long terme ...

... liés au turnover

D'après l'Observatoire national de Prévention et de Sécurité, la rotation de personnel au sein d'une entreprise est très fréquente. Selon la Branche, le taux de départs est élevé (fins ou ruptures de contrats), corrélativement aux embauches. **L'ancienneté moyenne est de 6 ans.**

Motifs des départs courant 2013



■ fin de CDD ■ Démissions ■ Départs pendant la période d'essai ■ Licenciements

Source : « *Etude sur les métiers de la Branche Prévention-Sécurité* » ; traitement Aquitaine Cap Métiers



Néanmoins, en Nouvelle-Aquitaine, le nombre plus restreint d'entreprises de sécurité (comparativement à l'île de France), signifie une concurrence moins forte entre les employeurs et donc un turnover certainement plus faible. Toutefois, le rapport de la Branche portant sur le turnover explique que ce dernier est plus caractéristique dans la sécurité (conditions de travail plus difficiles) que dans la sûreté (« prestige de l'aéroport »).

i Compte tenu de l'accord de reprise de personnel existant dans la profession, les évolutions conjoncturelles ont, semble-t-il, peu d'incidences sur l'emploi.

...liés aux départs à la retraite

Au niveau national

France Stratégie et la DARES annoncent une progression de l'emploi sur le plan national dans cette FAP (Familles Professionnelle) et pour les agents de sécurité notamment en raison d'un **taux de départ en fin de carrière annuel moyen de 2,3 %**. L'âge du départ à la retraite en recul (réforme des retraites 2010), le souhait de rester en activité pour des raisons économiques (petite retraite aggravée par la discontinuité de l'activité) ainsi que la politique en faveur du maintien des emplois pour les seniors peuvent expliquer le maintien des actifs sur le marché de l'emploi.

Taux de départ annuel moyenne par FAP

| Famille professionnelle (FAP) | Taux de départs annuel moyen |
|---|------------------------------|
| Coiffeurs, esthéticiens | 1,1 |
| Employés de maison | 3,7 |
| Aides à domicile | 2,6 |
| Assistantes maternelles | 2,7 |
| Agents de gardiennage et de sécurité | 2,3 |
| Agents d'entretien | 3,0 |
| Employés des services divers | 2,2 |
| Professionnels de la communication et de l'information | 1,6 |
| Professionnels des arts et des spectacles | 1,7 |
| Aides-soignants | 2,1 |
| Infirmiers | 2,1 |
| Médecins et assimilés | 2,8 |
| Professions paramédicales (hors infirmiers) | 1,6 |
| Professionnels de l'action sociale et de l'orientation | 2,1 |
| Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants | 1,3 |
| Enseignants | 2,4 |
| Formateurs | 2,3 |
| Autres (politique, religion et non classés ailleurs) | 2,7 |
| Ensemble | 2,3 |

Le taux annuel moyen de départs en fin de carrière de chaque FAP est calculé en prenant le nombre, en moyenne annuelle, de départs projetés sur la période 2012-2022 divisé par l'effectif moyen en emploi de cette période dans le scénario central (voir chapitres 3 et 4).

Source : projections France Stratégie-Dares, scénario central



Les agents de gardiennage et de sécurité concernent, de plus, des personnes qui ont connu des carrières discontinues et qui cherchent parfois à rester plus longtemps en emploi afin de s'assurer une pension décente : un départ sur 5 après 62 ans (19%). **L'âge moyen à la retraite est de 59,9 ans**, ce qui est relativement tardif. Plus de 60 % d'entre eux se retire avant 60 ans (contre environ 50 % tous métiers confondus).

Tableau 3 – Âge moyen de départ en fin de carrière pour les métiers à départ précoce ou retardé

En années

| Familles professionnelles où l'âge de départ est le plus faible | Âge moyen de départ | Départ avant 60 ans (%) | Familles professionnelles où l'âge de départ est le plus élevé | Âge moyen de départ | Départ après 62 ans (%) |
|---|---------------------|-------------------------|--|---------------------|-------------------------|
| Armée, police, pompiers | 54,6 | 94 | Agents de gardiennage et de sécurité | 59,9 | 19 |
| Ouvriers non qualifiés du bâtiment second œuvre | 57,0 | 84 | Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) | 59,9 | 16 |
| Ouvriers non qualifiés de la mécanique | 57,0 | 76 | Personnels d'études et de recherche | 60,2 | 22 |
| Ouvriers non qualifiés des industries de process | 57,1 | 80 | Employés des services divers | 60,2 | 23 |

Synthèse FRANCE STRATÉGIE 15 DARES, p 33-34

i Dans le rapport de Branche Prévention et Sécurité (attention : périmètre de la Branche), l'âge moyen à la retraite est de 62,5 ans en 2015.

Des départs en fin de carrière en Nouvelle-Aquitaine

L'analyse quantitative est réalisée à l'échelle de la FAP 87 (T3Z²² - Agents de gardiennage et de sécurité).

Pour les Agents de gardiennage et de sécurité (T3Z), **le taux de départ est proche de la moyenne régionale (35 %)**. Autrement dit, un actif sur trois de cette famille professionnelle en emploi en 2009 devrait être parti en retraite d'ici 2020. Une grande partie des départs ont déjà eu lieu avant 2016 (environ 62 % d'entre eux). Sur la période 2016/2020, près de 13 % des actifs de 2009, soit 1 400 personnes devraient partir à la retraite. Parmi elles, 480 dans la seule zone d'emploi de Bordeaux²³ (environ 100 par an). La question du renouvellement des compétences et des salariés se pose donc particulièrement pour ces professions en Nouvelle-Aquitaine d'autant que les effectifs croient aussi.

²² Cette famille professionnelle comprend les métiers du gardiennage d'immeubles, d'agent civil de sécurité et de surveillance et convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés).

²³ Les autres zones d'emploi ne peuvent être mentionnées en raison du secret statistique (seuil <200 départs à la retraite)



Départs la retraite en Nouvelle-Aquitaine

| Familles d'activités professionnelles | Actifs en emploi en 2009 | Part des actifs en emploi âgés de 50 ans et plus, en 2009 | Départs de fin de carrière | | | | | | |
|--|--------------------------|---|----------------------------|-----------|-----------|--|---------------------------|---------------------------|--|
| | | | 2010-2015 | 2016-2020 | 2010-2020 | % départs 2010-2015 / ensemble des départs 2010-2020 | Taux de départ 2010 /2020 | Taux de départ 2016 /2020 | |
| T3Z - Agents de gardiennage et de sécurité | 10 334 | 27,2 | 2 230 | 1 380 | 3 610 | 61,8 | 35% | 13% | |

Source : Insee – Aquitaine Cap Métiers

... liés à des créations de postes

Tendances nationales

Le rapport « Les métiers en 2022 » de France Stratégie et de la DARES (2015), présente des éléments prospectifs sur la famille professionnelle des « agents de gardiennage et de sécurité » (périmètre plus large que celui de cette étude).

Extrait du tableau « Évolution de l'emploi et des postes à pourvoir par famille professionnelle (FAP) sur la période 2012-2022 selon le scénario central »

| Famille professionnelle (FAP) | Niveau de qualification dominant | Emploi en 2022 (milliers) | Créations nettes d'emplois | | Créations nettes d'emplois 2012-2022 (milliers) (1) | Départs en fin de carrière 2012-2022 (milliers) (2) | Postes à pourvoir 2012-2022 | | Part des femmes dans l'emploi (%) | | Âge médian 2010-2012 |
|---|----------------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------|---|---|---|------------|-----------------------------------|-----------|----------------------|
| | | | 1992-2002 (milliers) | 2002-2012 (milliers) | | | en % annuel du nombre d'emplois en milliers (1)+(2) | 2010-2012 | 2022 | | |
| Ensemble du domaine T : Services aux particuliers et aux collectivités | | 3 362 | 600 | 329 | 313 | 866 | 1 179 | 3,7 | 78 | 78 | |
| T0Z Coiffeurs, esthéticiens | EQ | 277 | 17 | 23 | 47 | 29 | 76 | 3,0 | 88 | 89 | 35 |
| T1Z Employés de maison | ENQ | 236 | 63 | -16 | -3 | 89 | 85 | 3,6 | 94 | 92 | 51 |
| T2A Aides à domicile | ENQ | 702 | 176 | 174 | 159 | 163 | 322 | 5,2 | 97 | 95 | 47 |
| T2B Assistantes maternelles | ENQ | 499 | 169 | 69 | 45 | 126 | 172 | 3,6 | 99 | 99 | 45 |
| T3Z Agents de gardiennage et de sécurité | ENQ | 223 | 61 | -3 | 26 | 47 | 73 | 3,5 | 29 | 25 | 44 |
| T4Z Agents d'entretien | ENQ | 1 245 | 85 | 26 | 12 | 375 | 387 | 3,1 | 70 | 70 | 46 |
| T6Z Employés des services divers | Indép. | 179 | 29 | 56 | 28 | 36 | 64 | 3,9 | 32 | 31 | 44 |

Source : p124, les métiers en 2022, France stratégie-DARES

Le rapport évalue que « les métiers de la sécurité privée devraient continuer à se développer » pour répondre à une demande croissante en matière de surveillance.

A l'horizon 2022, les créations d'emplois chez les agents de gardiennage et de sécurité devraient, selon France Stratégie et la Dares, accroître le besoin de 3,5 % des emplois par an. Ainsi, avec les départs en fin de carrière, sur la période 2012-2022, près de 73 000 postes seraient à pourvoir dans les métiers « agent de gardiennage et sécurité ».

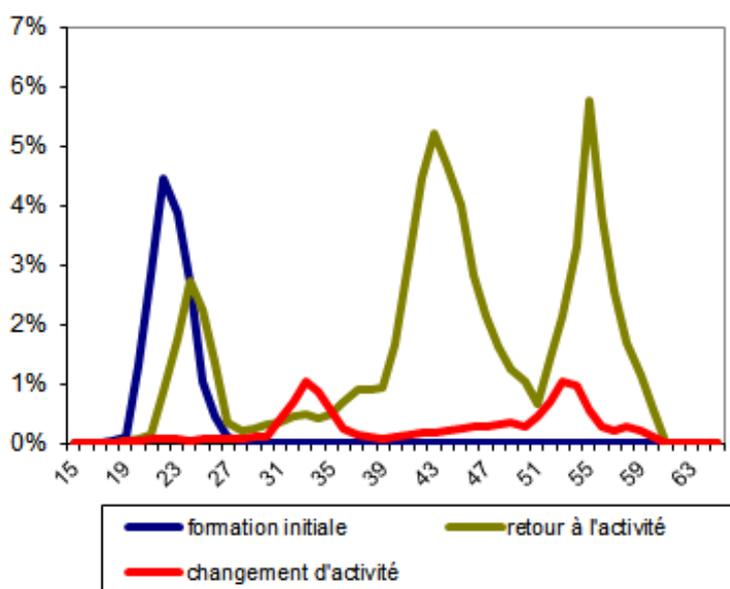


Tendances régionales : projections à l'horizon 2022 Outil Proj'EM – Aquitaine Cap métiers

Proj'EM, outil de projections des emplois et des métiers d'Aquitaine Cap Métiers, estime les effectifs, les départs et les postes à pourvoir par métier dans un horizon glissant de 7 ans à l'échelon Nouvelle-Aquitaine. Il s'appuie en cela sur la projection de l'emploi sectoriel, lui-même estimé grâce à la mise en corrélation entre l'emploi observé et les variables explicatives liées à son évolution. L'intégration dans l'outil des pyramides des âges en région, des taux d'entrée et de départs observés permet d'enrichir les projections. Proj'EM n'a pas pour ambition de déterminer avec une extrême précision des effectifs. Il se veut un outil supplémentaire et complémentaire dans le cadre d'une réflexion prospective entre les acteurs de l'emploi-formation.

L'observation des entrées dans les métiers de la sécurité / gardiennage met en lumière leur attractivité tout au long des âges, et particulièrement en « deuxième partie de carrière » (voir graphique ci-dessous). En effet, des pics d'entrées dans le métier sont constatés à 43 et 55 ans, notamment dans le cadre de retours à l'activité (sortie de chômage ou d'inactivité). La formation continue constitue donc un levier majeur pour le recrutement des actifs dans ces métiers.

Répartition des entrants dans les métiers de la sécurité/gardiennage par type d'entrée



Source : Proj'EM, outil de projections des emplois et des métiers d'Aquitaine Cap Métiers (pour les entrées dans le métier, l'outil utilise l'enquête emploi de l'INSEE, au niveau national, en cumulant plusieurs années d'observation).

Bleu : Entrants venant directement du système de formation initiale (c'est-à-dire qu'ils étaient dans le système de formation initiale un an auparavant).

Vert : Entrants venant d'un retour à l'activité (un an auparavant étaient au chômage, inactifs, sortants de formation initiale mais ayant connu une période de recherche d'emploi...).

Rouge : Entrants venant d'un changement d'activité (actifs un an auparavant mais dans une autre famille de métier).

Note de lecture du graphique :

Parmi les actifs de la FAP qui entrent dans ces métiers, 4,5 % sont entrés à l'âge de 22 ans et via la formation initiale. Le pic des taux d'entrées par formation initiale se situe à cet âge.

On constate que la courbe du **retour à l'activité est complexe**, avec un premier pic à 24 ans (2,7 % des actifs dans cette situation), un second pic à 43 ans (soit 5,2 % des actifs de la FAP qui entrent après une période de chômage ou d'inactivité). Le dernier pic est à 55 ans avec 5,8 % des actifs qui ont changé d'activité.



Résultats des projections de l'outil Proj'EM*

| Famille professionnelle « Agents de gardiennage et de sécurité » (FAP T3Z)* | Effectifs | Départs | Postes à pourvoir |
|--|-----------|---------|-------------------|
| Taux de croissance annuel moyen 2016 -2022 | + 1,0 % | + 3,8 % | + 3,2 % |

Source : Proj'EM, outil de projections des emplois et des métiers d'Aquitaine Cap Métiers.

*La projection fine n'est pas possible à l'échelle de la PCS.

En Nouvelle-Aquitaine, à l'horizon 2022, les métiers de la famille professionnelle des « Agents de gardiennage et de sécurité – FAP T3Z) devraient voir leurs effectifs augmenter de **+ 1 %** par an (moyenne régionale 0,7%), pour atteindre près de **12 300 actifs en 2022**.

Dans cette famille :

- ➔ les « agents civils de sécurité et de surveillance », devraient voir leurs effectifs dépasser les 9 600 emplois en Nouvelle-Aquitaine²⁴ à l'horizon 2022.
- ➔ les « convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés) », devraient avoisiner les 800 emplois en 2022.

Compte tenu des départs (retraites, inactivité, mobilité professionnelle, environ 600 par an), le **nombre de postes à pourvoir** serait de l'ordre de **700 postes par an**.

²⁴ On ne peut projeter avec exactitude les effectifs à l'échelle de la PCS. Pour obtenir cette projection de 9 600 emplois dans la PCS **Agents civils de sécurité et de surveillance**, on lui applique la croissance projetée de l'ensemble de la FAP **Agents de gardiennage et de sécurité**.



III Des difficultés de recrutement

Même en période d'expansion des besoins en matière de sécurité privée, les entreprises doivent faire face à des difficultés de recrutement dans un secteur qui, finalement, reste peu attractif. La mauvaise image de ce groupe professionnel, voire l'image décalée et les conditions de travail (salaires, horaires, contrats courts...) créent des difficultés en matière de ressources humaines, caractérisées de fait par le turnover. Les difficultés pour trouver les compétences (attentes des entreprises multiples), pour recruter (rapidement lorsqu'un marché est gagné) et pour garder les salariés sont importants dans le secteur. Des perspectives d'évolution inexistantes y concourent également.

D'après le rapport national BMO²⁵, les métiers d'agents de sécurité et de surveillance, d'enquêteurs privés et assimilés font partie des **15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement jugés difficiles** (rang 8 avec 36,6 % de projets de recrutements difficiles pour ce métier) et des **10 métiers avec les plus fortes difficultés de recrutement**.

Les entreprises de la Nouvelle-Aquitaine dévoilent une plus forte proportion de projets de recrutement jugés difficiles (47 %) qu'au niveau national (soit 10 points de plus qu'au niveau national). Et ce sont les entreprises de l'ex-Aquitaine qui expriment le plus de difficulté de recrutement (63 %) contre 0 % dans l'ex-Limousin et 25 % dans l'ex-Poitou-Charentes. Certains bassins d'emploi cachent une difficulté particulièrement importante comme dans Bordeaux CUB, Langon, Royan et Saintes.

Evolution de la part des projets de recrutement difficiles

| | 2014 | 2015 | 2016 | évolution brute 2014-2016 |
|--------------------|------|------|------|---------------------------|
| Nouvelle-Aquitaine | 56% | 55% | 47% | -9 points |
| Aquitaine | 49% | 53% | 63% | +14 points |
| Limousin | 79% | 67% | 0% | -79 points |
| Poitou-Charentes | 75% | 56% | 25% | -50 points |

Source : Pôle emploi/BMO 2016, Traitement Aquitaine Cap Métiers

Absence des données Limousin et Poitou-Charentes pour 2012 et 2013

Il semblerait que pour les besoins liés à l'état d'urgence, aux prescripteurs qui souhaitent rassurer leur clientèle et au sentiment d'insécurité grandissant, le recours aux heures supplémentaires ne suffise pas. En effet, La Loi limite les heures supplémentaires, cadre les vacances à un maximal de 12 heures, et ne permet pas de dépasser les 48 heures par semaines. La montée des besoins crée

²⁵ BMO 2016 France, rapport national, cf. tableau en annexe [p. 143 Les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement jugés difficiles \(France\)](#)



également une tension entre l'offre et la demande d'autant que le vivier (demandeurs d'emploi dans le secteur) et les candidats (formés) semblent assez peu correspondre aux attentes.

Une tension est particulièrement forte dans la grande distribution depuis la reprise économique. Comme dans les autres filières de la sécurité privée, le turnover y est important, voir dominant pour deux raisons :

- C'est souvent dans cette filière que l'agent de sécurité entre dans le métier de la sécurité privée. Mais les conditions de travail y sont difficiles : vacation de 12 heures, debout... Et le SSIAP étant très souvent un prérequis demandé par les employeurs, les agents n'y restent pas et préfèrent s'orienter vers la sécurité incendie une fois le SSIAP en poche.

- Les employeurs ont besoin de faire « tourner » leurs agents pour que la clientèle ne s'y habitue pas.

Le SSIAP est une formation transverse. Elle permet, sans la carte professionnelle pour le moment, d'exercer en sécurité incendie.

La propension de projets difficiles est significativement plus importante en ex-Aquitaine (tension du marché) parce qu'elle concentre 86 % des projets difficiles de la région (le plus fort volume).

D'après les professionnels, les demandeurs d'emploi ne constitueraient pas un public adapté. Ils estiment que si un demandeur d'emploi dans la sécurité est en recherche d'emploi depuis longtemps, son profil a bien des chances de ne pas correspondre. Il y aurait par ailleurs, un manque de candidats qualifiés. Sur 1 500 personnes inscrites à Pôle Emploi sur les postes d'agent de sécurité, 50% sont qualifiés. De ce fait, les demandeurs d'emploi ne formeraient pas un vivier suffisant.

Les formations professionnelles et la VAE



Les formations professionnelles et la VAE

● La formation constitue un levier pour professionnaliser, fidéliser les salariés, optimiser les politiques de recrutement et s'adapter au contexte en évolution constante (évolutions réglementaires, technologiques, sociales, ...).

● Les candidats aux métiers de la sécurité disposent d'une **filière en formation initiale** du CAP d'« Agent de prévention et de sécurité » au Master pro « Ingénierie des risques ». En Nouvelle-Aquitaine, la formation initiale propose un parcours **du CAP au DUT** Hygiène, sécurité, environnement.

● Les formations sont majoritairement préparées en **voie scolaire**.

● D'après les professionnels, l'offre de formation initiale est **assez peu lisible** (entre sécurité publique et privée), et ne propose **pas de formations spécialisées dans les postes d'encadrement** de la sécurité (management d'entreprise, gestion des ressources humaines).

● En Nouvelle-Aquitaine, **683 personnes sont inscrites en formation initiale**, presque exclusivement en **voie scolaire en 2015**.

● Globalement, depuis la rentrée 2012, le nombre total d'inscrits est en **hausse**.

● Plus de la moitié des inscrits sont formés en ex-Aquitaine.

● Les **formations de niveau V** regroupent près de la moitié des effectifs inscrits en région.

● Les **femmes représentent en moyenne 30 % des inscrits** (Aquitaine et Limousin) en 2015 et leur part est stable.

● **L'alternance** constitue un **bon moyen de former** sur le terrain les futurs candidats aux métiers de la sécurité, mais elle n'est **pas développée en Nouvelle-Aquitaine**.

● La formation par alternance demande une mobilisation importante des entreprises et son recours peut se confronter à des difficultés notoires, à commencer par l'obligation d'avoir la carte professionnelle pour exercer. Sans cela, l'alternant reste en position d'observation, ce qui n'est pas rentable pour les entreprises. D'autres **difficultés** apparaissent : mise en place du tutorat, manque d'anticipation des besoins, investissement perçu comme risqué, coût, profil de certains candidats (maturité, ...).

● **Les besoins de formation vont** s'intensifier avec la formation continue devenue obligatoire avant le renouvellement de la carte professionnelle (Avril 2016).

● Les professionnels soulignent **l'accélération des innovations technologiques et la nécessaire adaptation** des salariés en poste ou à venir.

● A compter du 1^{er} juillet 2017, tous les organismes de formations souhaitant dispenser une qualification pour la délivrance de l'aptitude professionnelle (CQP de Branche ou titres inscrits au RNCP), devront obtenir une **autorisation d'exercice du CNAPS**.

● Il existe encore des **freins au départ en formation des salariés** : temps partiel, difficulté à pallier un départ en formation, turn-over, mobilité géographique...

● **L'offre de formation pour les demandeurs d'emploi** couvre tout le territoire et vise principalement à préparer les candidats à intégrer les entreprises de la sécurité, mais également les autres structures recrutant ces métiers.

● **Quatre CQP sont proposés en Nouvelle-Aquitaine** : « Agent de Prévention et de Sécurité », « Surveillance des Grands Événements » (2016), « Agent de Sécurité Cynophile » et « Agent de Sûreté Aéroportuaire. Ils seront renouvelés pour juillet 2017 et trois nouveaux CQP seront créés (Sites Sensible, Protection rapproché, chien de détection explosif).

● **La VAE n'est pas ou peu utilisée**. Les entreprises rencontrent des difficultés pour mettre en œuvre et accompagner les salariés dans cette démarche (ouverture des certifications du secteur à la VAE, écriture du livret 1, etc.).



III La formation impactée par divers éléments (actualité, réglementation, technologie...)

La réflexion autour des compétences des cadres, la révision des CQP de la Branche Prévention et Sécurité (en cours), ou encore la rénovation du Bac pro « prévention et sécurité » témoignent de l'évolution du système de formation au regard des mutations du secteur. C'est le cas également lorsque des formations sont ouvertes pour répondre à un besoin ponctuel, comme pour l'Euro 2016.

Un nouveau CQP « Grands événements » (CQP GE) a d'ailleurs été créé en octobre 2015, avec une nouvelle carte valable 5 ans. Il n'offre pas les mêmes possibilités d'accès à l'emploi dans le domaine de la sécurité privée puisque ce CQP se limite aux missions ponctuelles rassemblant 1 500 personnes. La Région, Pôle Emploi, ou encore les partenaires sociaux se sont mobilisés pour mettre en place cette nouvelle certification en réponse aux besoins de l'évènement sportif (postes restreints au contrôle d'accès).

L'offre de formation est aussi ajustée aux besoins de spécialités. Par exemple, le Titre du Ministère de l'agriculture « Agent Cynophile », au vu qu'aujourd'hui la tendance est plutôt de recruter des agents sans chien, a réduit le nombre de places. De plus, l'investissement y est lourd compte tenu des faibles volumes d'emploi (se doter d'un chien répondant aux critères, d'un véhicule de transport adapté, de l'équipement comme un caisson de transport).

→ Le risque terroriste et le port d'arme.

Il apparaît également primordial que le système de formation s'adapte aux enjeux actuels tels que **le risque terroriste**. Dès la fin 2015, un module « sensibilisation et prévention du terrorisme » a été mis en place et intégré progressivement à l'ensemble des formations aux métiers de la sécurité privée. Le CQP APS « événementiel » (créé pour l'Euro 2016) comptabilisant 105 heures de formation, est le premier à avoir intégré ce module de 14 heures. Les nouveaux CQP de Branche²⁶ compteront ces 14 heures de sensibilisation aux risques terroristes et une formation sur la gestion des situations dégradées.

Concernant le risque terroriste, la question de **l'agent de sécurité renforcée (armé) et du port d'arme** (autorisation réservée jusque-là aux agents de transport de fonds), pourront également transformer, à l'avenir, le contenu de certaines formations (Cf. partie 1 p. 50 [... pour répondre aux évolutions du contexte](#)). Un travail en partenariat avec les convoyeurs de fonds est notamment en cours pour anticiper les questions sur le champ d'application, sur la problématique du stockage des armes, etc.

Par ailleurs, la réglementation souhaitée par l'Etat et relative aux **postes sur les sites d'importance vitale**²⁷ (SAIV) va probablement

²⁶ A compter du 1er janvier 2017 pour le CQP agent cynophile, puis à partir du 1er juillet 2017 pour les CQP « Agent de prévention et de sécurité » et « Agent de sécurité Aéroportuaire »

²⁷ Les activités d'importance vitale : elles concourent à la production et à la distribution de biens ou de services indispensables à l'exercice de l'autorité de l'Etat, au fonctionnement de l'économie, au maintien du potentiel de défense



se formaliser par des fiches métiers (Cf. [carte des métiers](#) p.39) et des spécialités de formation. Il existe 12 secteurs d'activités d'importance vitale répartis en 4 dominantes :

- Humaine : Alimentation, Gestion de l'eau, Santé
- Régaliennne : Activités civiles de l'état, Activités judiciaires, Activité militaires de l'état
- Economique : Energie, Finances, Transports
- Technologique : Communications électroniques, Audiovisuel et information, Industrie, Espace et recherche

Par ailleurs, la fouille et le brevet de securisme ont été intégrés aux référentiels de formation.

➔ Les évolutions réglementaires.

Le Décret d'avril 2016²⁸ fixe une obligation, à compter du 1^{er} juillet 2017, pour tous les organismes de formations souhaitant dispenser une qualification pour la délivrance de l'aptitude professionnelle (CQP de Branche ou Titres inscrits au RNCP), d'obtenir une **autorisation d'exercice** du CNAPS (Ministère de l'Intérieur). Cette mission du CNAPS est issue de la loi de juillet 2015²⁹. Les organismes de formation auront jusqu'à juillet 2017 pour faire la demande et éventuellement se mettre en conformité par rapport au cahier des charges. Ne seront pas contrôlés par le

ou à la sécurité de la Nation, certaines activités sont considérées comme « d'importance vitale »

²⁸ Décret n° 2016-515 du 26 avril 2016 relatif aux conditions d'exercice des activités privées de sécurité et au Conseil national des activités privées de sécurité.

²⁹ Arrêté du 1^{er} juillet 2015 relatif à la certification des organismes de formation aux activités de recherches privées.

CNAPS les formations securisme et SSIAP, ou les organismes de formation qui sont sous contrat d'association avec l'État comme le Greta qui dispense un CAP, ou encore tout diplôme de l'Éducation Nationale, ou le Titre professionnel comme TP Agent de Sûreté et de Sécurité Privée (A2SP).

➔ Les évolutions technologiques.

Le secteur connaît des **évolutions technologiques** (Cf. Partie 1 p. 48 [... pour répondre aux innovations technologiques](#)) auxquelles l'offre de formation doit préparer les différents publics et se doter des équipements nécessaires. Dans le cadre de l'arrêté de juillet 2016, les référentiels détaillent le matériel nécessaire et les compétences des formateurs par filière.

Par exemple, le pilotage de drone requiert des compétences particulières en utilisation et maintenance de l'outil de travail. Désormais, des formations de télépilotage liées au pilotage de drone sont proposées (Mérignac, Sysvéo – Direccte,...).

➔ Les atteintes aux agents.

L'Observatoire statistique des atteintes à l'égard des agents privés de sécurité³⁰ permet de mieux **connaître les préjudices** (répertoriés depuis 2011 par la Délégation DISP) **dont les agents sont victimes pour adapter leur formation** (Cf. p. 56 encadré « La prévention des risques professionnels dans le secteur de la sécurité privée »).

³⁰ En partenariat avec l'ONRP, la Police Nationale, la Gendarmerie Nationale, le CNAPS...



■ ■ ■ L'offre de formation pour les métiers de la sécurité : une offre peu lisible

Pour exercer le métier et avant de débiter une formation dans le secteur de la sécurité, le candidat doit demander au CNAPS, une autorisation préalable ou une autorisation provisoire (Livre VI du Code de la Sécurité intérieure). Après instruction de la demande par la délégation territoriale du CNAPS de son lieu de domicile, le candidat reçoit une

notification comportant un numéro d'autorisation préalable, valable 6 mois, qu'il doit transmettre à l'organisme de formation lors de l'inscription. Cette demande concerne les personnes souhaitant satisfaire à la condition d'aptitude professionnelle requise pour demander une carte professionnelle, en vue d'exercer dans la profession de la sécurité.

L'aptitude professionnelle (Aptitude Préalable à l'embauche)

Elle se traduit par l'obligation du suivi d'une formation adaptée. Les principaux points qui doivent être abordés sont :

- Les aspects juridiques et pratiques du métier ;
- Les conditions de moralité ;

Pour améliorer la collaboration avec l'Autorité publique, la formation inclut l'apprentissage de compte-rendu oral et écrit aux services de Police ou de Gendarmerie.

Quelle que soit l'activité (surveillance, filtrage, ...), les salariés devront connaître :

- Les gestes élémentaires de premiers secours,
- La gestion de conflit,
- Le filtrage et le contrôle d'accès,
- Les dispositions du code pénal sur les conditions d'interpellation,
- Le cas échéant, l'utilisation des systèmes électroniques.

Un rapport³¹ rédigé par trois inspections générales (Administration, Éducation Nationale et Affaires Sociales) a mis en avant les **carences et les pistes d'amélioration de l'offre de formation en général**. L'essentiel des conclusions et prérogatives consistaient à éclaircir les parcours et les objectifs en fonctions des compétences et des métiers bien définis.

Au niveau national, l'offre de formation privée et publique, débouchant sur un diplôme ou une qualification professionnelle, s'est **diversifiée plutôt vers la formation continue** des adultes.

³¹« Formation aux métiers de sécurité privée », 12 octobre 2012, Gille SANSON (IGA), Brigitte LE BRETHON (IGEN) et Catherine HESSE (IGAS)

Des formations à l'encadrement dans la sécurité sont désormais dispensées dans de grandes écoles de commerce, universités, ...

Les métiers de la sécurité privée disposent d'une filière en **formation initiale** (du CAP d'« agent de prévention et de sécurité » au Master pro « ingénierie des risques »).

La formation professionnelle continue, pour les salariés ou les demandeurs d'emploi, est financée selon divers dispositifs :

- par OPCALIA pour le SSIAP (surtout le SIAPP1), le CQP Agent de Prévention et de Sécurité ainsi que les formations sur les savoirs de base.
- par le Conseil régional (Plan de Formations Professionnelles) ou Pôle Emploi, VAE, etc.



Les Certifications de Qualification Professionnelle (CQP)

Les CQP permettent de reconnaître, par la certification, qu'une personne maîtrise les savoir-faire correspondant à une qualification, propre à une profession, qui n'est pas déjà sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué. Pour les jeunes, le CQP peut s'obtenir par les contrats de professionnalisation. Pour les salariés de la

sécurité privée, tout ou partie du CQP peut s'obtenir par la formation continue et/ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les partenaires ont construit et validé, pour le secteur de la sécurité privée, une liste de 7 CQP correspondant à des champs différents de la sécurité privée (aéroportuaire, chien, événementiel, ...).

Liste de l'offre complète en CQP

FORMATIONS EN SECURITE PRIVEE DONNANT APTITUDE PROFESSIONNELLE DE SALARIE

23 septembre 2016

| Intitulé de la certification ou du CQP | Autorité de délivrance | Date d'expiration | Carte professionnelle délivrée | | | | | | | |
|---|---|-------------------|--------------------------------|------------|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | Carte APS | Carte CYNO | Carte A3P | Carte VIDEO | Carte ARP | Carte TDF | Carte ASA | Carte SGE |
| CQP de branche, sans enregistrement au RNCP | | | | | | | | | | |
| CQP « agents de prévention et de sécurité » | CPNEFP de la branche "Prévention et sécurité" | 31 décembre 2016 | 1 | | | | | | | |
| CQP "Surveillance des grands événements" | CPNEFP de la branche "Prévention et sécurité" | 3 février 2019 | | | | | | | | 1 |
| CQP « agent de sécurité cynophile » | CPNEFP de la branche "Prévention et sécurité" | 1 janvier 2017 | 1 | 1 | | | | | | |
| CQP « agent de sûreté aéroportuaire » | CPNEFP de la branche "Prévention et sécurité" | 31 décembre 2019 | | | | | | | 1 | |
| CQP « métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées » | CPNEFP de la branche "Transport" | 28 février 2019 | | | | | | 1 | | |
| CQP « métiers d'opérateur de traitement des valeurs » | CPNEFP de la branche "Transport" | 28 février 2019 | | | | | | 1 | | |
| CQP « métiers de la gestion et maintenance des installations bancaires automatisées » | CPNEFP de la branche "Transport" | 28 février 2019 | | | | | | 1 | | |

Source : Conseil National des Activités Privées de Sécurité, septembre 2016

En Nouvelle-Aquitaine, quatre CQP sont préparés ([Liste Organismes de Formation Agréés CQP.aspx](#)) :

- CQP « Agent de Prévention et de Sécurité » (CQP APS) : cette certification est dispensée en Gironde, Pyrénées-Atlantiques, Landes, Deux-Sèvres, Vienne, Haute-Vienne et Charente-Maritime,
- CQP « Agent de Sécurité Cynophile » (CQP SC) dispensé en Charentes et dans les Pyrénées-Atlantiques,
- CQP « Agent de Sûreté Aéroportuaire » (CQP ASA) en Gironde.
- CQP « Surveillance des Grands Evénements » (CQP GE) présent en Gironde et en Charente-Maritime,



Deux nouveaux CQP en 2016 et 2017

→ Le **CQP Agent de surveillance de grands événements** (CQP AGSE) a été ajouté aux 6 autres CQP de la CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi) des entreprises de prévention et de sécurité. Il est agréé par le ministère de l'Intérieur pour une durée de 3 ans. La formation est nécessaire pour obtenir la carte professionnelle, valable 5 ans. Cette carte ne pourra être demandée au-delà du 31 juillet 2016, le CQP ayant été créé pour répondre aux besoins de recrutement pour assurer la sécurité au cours de l'Euro de football 2016. Les organismes de formation souhaitant délivrer le

nouveau CQP doivent demander l'agrément de l'ADEF (Association pour le développement de la formation professionnelle).

→ **Un CQP Interbranche** est également en cours de construction pour les postes d'encadrement intermédiaires dans la sécurité privée. Ce CQPI reconnaîtra un socle de compétences communes à plusieurs Branches signataires (Branche Prévention et Sécurité, la restauration rapide ...) favorisant ainsi la mobilité en valorisant des agents en poste. Le niveau de qualification visé est II ou III (à confirmer).

→ **Une troisième version des CQP de Branche pour 2017** (Cf. p.60 [L'évolution de la formation](#)).

L'habilitation SSIAP

En complément, les habilitations SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes) sont parfois incluses ou ajoutées dans le cadre du CAP ou du CQP APS. Le SSIAP regroupe différentes formations concernant les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grandes hauteurs (IGH). Ces formations peuvent être obligatoires pour travailler dans certains établissements et sont appréciées des employeurs.

Le SSIAP est une formation encadrée par la loi et les programmes sont conçus afin d'apporter au candidat des bases solides en matière de prévention et de sécurité. L'examen final est commun à tous les instituts de formation. Après l'obtention du diplôme, le stagiaire peut

postuler dans n'importe quel service de sécurité incendie ou d'assistance à la personne. Le SSIAP est financé par l'employeur.

Le SSIAP est composé de 3 degrés distincts : SSIAP 1, SSIAP 2 et SSIAP 3 (arrêté du 2 mai 2005 modifié). Chaque degré permet d'accéder à un poste donné dans la sécurité incendie. Le premier degré permet l'accès à la fonction d'agent de service de sécurité incendie obligatoire dans certains établissements. Mais il ne donne pas l'aptitude professionnelle. Les seconds et troisièmes degrés donnent accès aux fonctions de chef d'équipe et de chef de service de sécurité incendie. C'est trois degrés nécessitent un recyclage triennal.

La liste des formations pour les métiers de la sécurité privée en Nouvelle Aquitaine

| Intitulé certifications | Autorité délivrante | | Niveau | Nb d'heures | Formation initiale | Formation continue |
|--|--|---|--------|-------------|---------------------------|--------------------------------|
| Baccalauréat professionnelle « Métiers de la sécurité » Ancienne appellation Baccalauréat professionnel « sécurité-prévention » | Ministère de l'Éducation Nationale | en 2 ans après le Cap et un bon dossier ou directement après la 3ème et en 3 ans (sécurité dans la fonction publique et dans les entreprises privées) | IV | - | Bordeaux (33) | |
| | | | | | Mourenx (40) | |
| | | | | | Bègles (33) | Mérignac (33) |
| | | | | | Tulle (19) | |
| | | | | | Saint-Jean-d'Angely (17)O | |
| Brevet professionnel « agent technique de prévention et de sécurité » | Ministère de l'Éducation Nationale | Niveau bac, en 2 ans après le CAP | IV | - | Angoulême (16) | |
| CAP « agent de sécurité » | Ministère de l'Éducation Nationale | en 2 ans après la 3ème | V | - | Bègles (33) | |
| | | | | | Tarnos (40) | |
| | | | | | Mourenx (40) | |
| | | | | | Saint-Vaury (23) | |
| | | | | | Angoulême (16) | |
| CAP « agent de prévention et de la médiation » | Ministère de l'Éducation Nationale | se prépare en 2 ans après la 3ème. C'est le 1er diplôme de la filière sécurité | V | - | Anglet (64) | |
| DUT hygiène, sécurité, environnement | Ministère de l'Éducation Nationale | en 2 ans après le bac | III | | Tulle (19) | |
| Licence pro sécurité des biens et des personnes : animateur des systèmes de management de la sécurité | Ministère de l'Éducation Nationale | | II | | Niort (79) | |
| MC sécurité civile et d'entreprise | Ministère de l'Éducation Nationale | en 1 an après le CAP | V | | Bruges (33) | |
| MC sureté des espaces ouverts au public | Ministère de l'Éducation Nationale | en 1 an après le CAP | V | | Tarnos (40) | |
| | | | | | Périgueux | |
| Titre professionnel « agent de sûreté et de sécurité privée", TP A2SP | Ministère chargé de l'emploi | | | - | St Vaury (23) | Bayonne (64) |
| Titre professionnel « Opérateur en surveillance à distance" | Ministère chargé de l'emploi | | | - | | Pau (64) |
| | | | | | | Bayonne (64) |
| CQP « agent de sûreté aéroportuaire » - CQP ASA | | | | - | 177 | Bayonne (64) |
| | | | | | | Bergerac (24) |
| CQP « agent de sécurité cynophile » - CQP ASC | | | | | 385 | Artigues (33) |
| | | | | | | Bayonne (64) |
| | | | | | | Pau (64) |
| | | | | | | Echillais (17) |
| | | | | | | Montmorillon (86) |
| CQP « agents de prévention et de sécurité » -CQP APS | | | | | 140 | Mérignac (33) |
| | | | | | | Saint Geours de Maremne (40) |
| | | | | | | Mont-De-Marsan (40) |
| | | | | | | Agen (47) |
| | | | | | | Fumel (47) |
| | | | | | | Pau (64) |
| | | | | | | Saint Jean-De-Luz (64) |
| | | | | | | Bordeaux (33) |
| | | | | | | Bayonne (64) |
| | | | | | | 2 dans le Limousin (Greta Bri) |
| | | | | | | 15 en Poitou-Charente (Morna) |
| TH Opérateur en protection physique des personnes (O3P) | Groupe Szelest formation | | IV | | | Saintes (17) |
| Maitre chien en sécurité privée | IESC formation | | V | | | Bayonne (64) |
| TH Agent cynophile de sécurité | EPLEPPA (établissement Public Local d'enseignant et de formation | | IV | | | Blanquefort |
| | | | | | | Sabres (40) |
| Titre Agent de surveillance en sécurité | Formaplus 3B | | V | | | Ponteyraud (24)O |
| Titre agent de sécurité cynophile (ASC) | Formaplus 3B | | V | | | Ponteyraud (24)O |
| Agent de prévention option événementiel (APE) | AZ Sécurité Conseil Formation | | | | | Cognac (17) |

Ouverture d'une formation 2016

Ouverture pour la rentrée 2016 d'un BAC professionnel « Métiers de la sécurité » pour 15 jeunes à Tarnos (40) en voie scolaire.
 Cette ouverture s'effectue avec précaution compte tenu des mineurs en formation. Mais dans un contexte de recrutements favorables, cela peut accroître le vivier pour répondre au besoin.

Source : UNAFOS mise à jour février 2016 ; Liste CNAPS des formations en sécurité privée donnant aptitude professionnelle de salarié - juillet 2016, RNCP, certif Info [titres-cqp-listing2016.pdf](#)



Les problématiques liées à l'offre de formation en région

L'offre de formation en Nouvelle-Aquitaine pour obtenir la carte professionnelle, n'intègre pas ou peu de :

- formations de niveau III ou II à destination des dirigeants d'entreprises.
- certains domaines ne sont pas couverts comme la sûreté portuaire, sécurité mobile, convoyage de fonds et de valeurs,...

Selon les professionnels :

- L'offre de formation est certainement à compléter pour qu'elle couvre mieux le champ des besoins, notamment en matière de compétences de base et de compétences managériales.

- D'après eux, le nombre des bénéficiaires est certainement trop restreint par rapport à la dynamique d'emploi générale du secteur actuelle et à venir (avec les départs à la retraite et les créations d'emploi) pour répondre aux besoins pérennes et ponctuels (saisonniers).
- L'offre de formation par alternance semble peu développée dans des métiers qui requièrent un professionnalisme et une fiabilité.
- Enfin, face aux responsabilités de plus en plus importantes, le volume d'heures des certifications pour les nouveaux candidats pourrait ne pas sembler suffisant (en sachant qu'elles sont en cours de modification).

■ ■ ■ Les effectifs inscrits en formation initiale

Méthodologie

Les données ci-dessous sont basées sur une sélection de diplômes de l'enseignement professionnel ou technologique dont la spécialité est proche d'un des cœurs de métier couverts par le périmètre d'étude (Cf. [Les périmètres définis selon les dimensions d'analyse](#) p. 22).

La liste des diplômes retenus pour le diagnostic a été définie avec les partenaires de la formation en Région (Rectorat et Région). Certains diplômes comme les CQP, valorisés par les entreprises du secteur, ne sont pas encore couverts par notre système d'information statistique.

Les données concernant le Poitou-Charentes et le Limousin ont été fournies par les CARIF-OREF ARFTLV et Prisme. Les données aquitaines sont issues du Système d'Information de l'OREF (Simfea)

En raison d'un certain nombre de données non communicables en raison du secret statistique ou de non disponibilité, les données présentées sont des minimums.

Ces données portent sur les effectifs inscrits depuis la rentrée 2005 à 2015 :

- en formation initiale par voie scolaire ou par apprentissage,
- dans l'enseignement professionnel et technologique,
- dans des établissements publics ou privés sous contrat.

Préparant des diplômes,

- principalement du CAP (niveau V) au BTS (niveau III) en voie scolaire,
- à tous les niveaux de diplômes par apprentissage (hors pré-apprenti),
- des ministères en charge de l'éducation, de l'agriculture et des affaires maritimes.



Les certifications proposées sont majoritairement de niveau V.

Les jeunes peuvent être formés sur un **CAP agent de sécurité** ou un **Bac pro « Métiers de la sécurité »**. D'après les professionnels, l'offre de formation initiale est assez peu lisible (sécurité publique et sécurité privée), et ne propose pas de formations spécialisées dans les postes d'encadrement de la sécurité privée (formations transversales de management d'entreprise et de gestion des ressources humaines existent).

Les niveaux III et II (DUT/BTS) sont relativement absents dans l'offre de formation en Nouvelle-Aquitaine. Une formation universitaire et technologique est proposée en apprentissage en Région. Le **DUT « Hygiène, sécurité, environnement » (HSE)** est présent à Bruges en apprentissage (CFAI), et en voie scolaire à Tulle et à Niort. Cette formation, de niveau III de qualification, est plus large que le périmètre de la sécurité privée puisqu'elle forme à la gestion des risques, à la sécurité au travail, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement au sein d'entreprises et d'administrations.

Une **licence professionnelle « Sécurité des biens et des personnes - spécialité animateur au système de management de sécurité » (ASMC)** à Pau, est également proposée. Sa cible est éloignée des métiers de la sécurité des biens et des personnes car davantage sur la prévention et la sécurité au travail dans les entreprises.

Une prédominance de la voie scolaire

En Nouvelle-Aquitaine, **au moins 683 personnes inscrites** en formation initiale en 2015, presque exclusivement **en voie scolaire** et dont plus de la moitié sont formées en ex-Aquitaine (52 %).

L'offre de formation en apprentissage est faible (concerne 6 % des inscrits³²) : CAP « agent de sécurité », le Brevet professionnel « agent technique de prévention et de sécurité » à Angoulême, et le DUT HSE à Bruges (absence de parcours en apprentissage en Limousin).

L'évolution des effectifs inscrits à la rentrée aux diplômes visant les métiers de la sécurité en Nouvelle-Aquitaine

| Voie | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------------|------|------|------|
| Apprentissage ³³ | 41 | 42 | 46 |
| Voie Scolaire | 527 | 590 | 637 |
| Total général | 568 | 632 | 683 |

Sources : Rectorat de Bordeaux, Limoges et Poitiers, DRAAF, Région Nouvelle-Aquitaine-Traitement Aquitaine Cap Métiers.

³² Calculé sur une moyenne de 3 ans (2013-2014-2015) en raison du secret statistique.

³³ DUT Hygiène, Sécurité, Environnement de Bruges, CAP « agent de sécurité » et le Brevet professionnel « agent technique de prévention et de sécurité » à Angoulême



Détail des inscriptions 2015 par formation initiale

| | | Aquitaine | | Limousin | | Poitou-Charentes | | Inscrits |
|----------|--|------------------------------------|------|------------------|----------------|---|----------------------|----------|
| | Libellé | 2015 | 2012 | 2015 | 2012 | 2015 | 2012 | 2015 |
| V | CAP Agent de prévention et de médiation | 23 (Anglet) | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 23 |
| | L'agent de prévention et de médiation exerce ses fonctions dans des espaces publics ou privés (quartiers, locaux commerciaux et d'habitation, transports). En dehors de ces activités liées à la prévention et à la sécurisation des personnes et des espaces et à la gestion des conflits, il contribue à l'établissement et au maintien du lien social. Il peut aussi être amené à conduire des actions d'animation et de communication liées à ses activités. | | | | | | | |
| | CAP Agent de sécurité | 94 (Tarnos, Bègles, Mourenx) | 65 | 46 (St-Vaury) | 45 | 52 (St Jean d'Angély et Poitiers) Angoulême ^A (ND) | 48 | 193 |
| | Le titulaire de ce diplôme est un professionnel dont la principale mission est de prévenir certains actes répréhensibles comme le vol, l'effraction ou les dégradations. | | | | | | | |
| | MC sécurité civile et d'entreprise | 8 (Bègles) | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| | Le titulaire de la mention contribue à la sécurité des personnes et des biens, et à la prévention et à la lutte contre les sinistres et les risques professionnels : incendie, bris de machine, accidents du travail, pollution, inondations etc. | | | | | | | |
| | MC sureté des espaces ouverts au public | 71 (Tarnos, Périgueux) | 0 | 9 (St-Vaury) | N'existait pas | 0 | 0 | 80 |
| | L'agent de sûreté exerce ses fonctions au sein d'un service de sécurité d'entreprise ou dans une entreprise prestataire de services de prévention, de sécurité ou de sûreté pour des centres commerciaux, équipements sportifs, équipements sociaux, culturels et touristiques, parcs de loisirs, jardins et espaces ouverts au public, lieux de transit... (Onisep). | | | | | | | |
| IV | Bac professionnel des métiers de la sécurité | 127 (Bègles, Bordeaux, Mourenx) | 90 | 35 (Tulle) | 24 | 35 (Poitiers et Saint-Jean-d'Angély) | 30 | 197 |
| | Le titulaire de ce Bac pro est préparé à l'exercice des différents métiers de la sécurité, de la sûreté et de l'ordre public, de la protection des personnes, des biens et de l'environnement. Le titulaire peut travailler aussi dans le secteur de la sécurité civile (sapeur-pompier professionnel ou militaire comme sapeur-sauveteur militaire en unité d'instruction et d'intervention de la sécurité civile). | | | | | | | |
| | Brevet Professionnel Agent technique de prévention et de sécurité | 0 | 0 | 0 (Angoulême) | 0 | 8 ^A | (Existe depuis 2013) | 8 |
| | Le titulaire de ce BP est formé à la fois à la prévention des risques et à l'intervention en cas de sinistre. | | | | | | | |
| III - II | DUT hygiène sécurité et environnement | 33 ^A (Bruges) | 34 | 120 (Tulle) | 133 | 0 | 0 | 153 |
| | Licence professionnelle « Sécurité des biens et des personnes » | 2 (Pau) | 2 | 19 (Tulle) | 28 | 0 | 0 | 21 |
| | | 358 | 236 | 229 | 229 | 96 | 78 | 683 |

Sources : Rectorat de Bordeaux, Limoges et Poitiers, DRAAF, Région Nouvelle-Aquitaine-Traitement Aquitaine Cap Métiers.

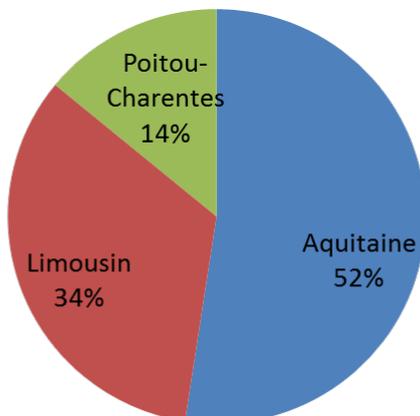
A : Apprentissage

Le secret statistique est appliqué du fait de faibles effectifs dans certaines formations (ND)



Plus de la moitié des inscrits sont formés en ex-Aquitaine.

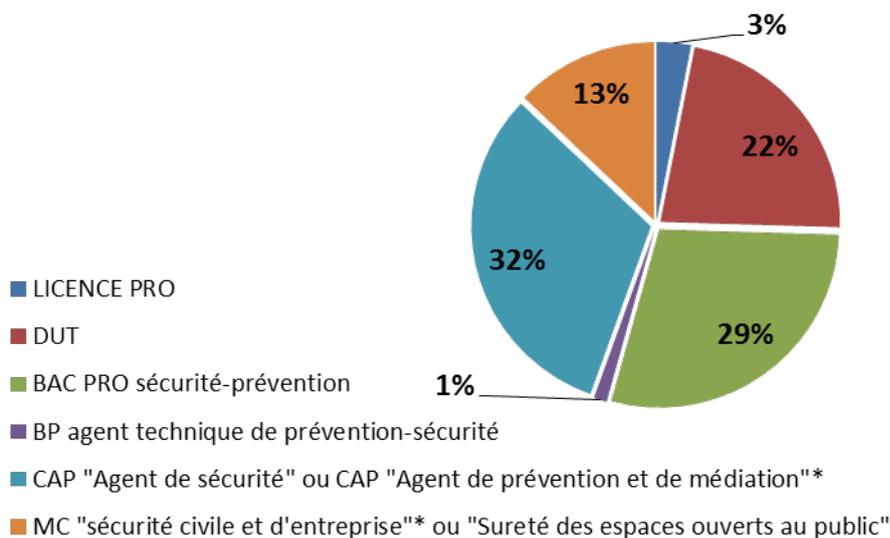
Répartition régionale des inscrits 2015



Sources : Rectorat de Bordeaux, Limoges et Poitiers, DRAAF, Région Nouvelle-Aquitaine-Traitement Aquitaine Cap Métiers.

Les inscrits en CAP ou Bac pro représentent 60 % des personnes formées en 2015.

Répartition des inscrits 2015 par type de formation



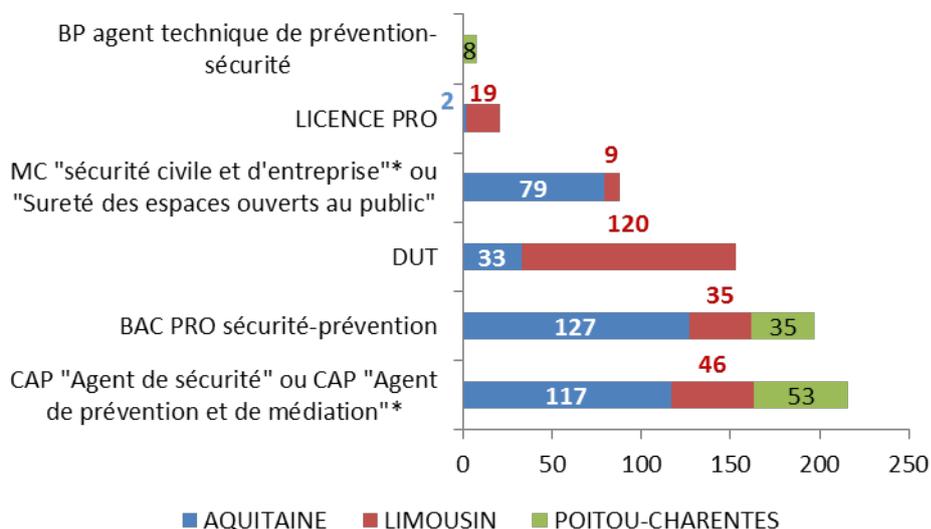
Sources : Rectorat de Bordeaux, Limoges et Poitiers, DRAAF, Région Nouvelle-Aquitaine-Traitement Aquitaine Cap Métiers.

*Formation uniquement présente en ex-Aquitaine



L'enseignement supérieur (Licence et DUT) et la MC sont absents en ex-Poitou-Charentes alors que le Brevet professionnel y est présent.

Répartition des inscrits par ex-région

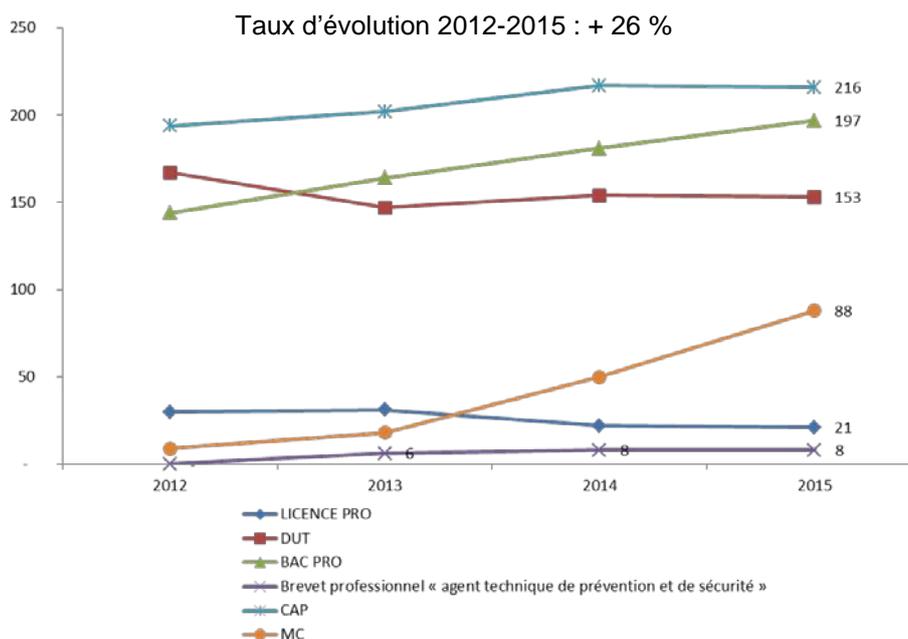


Sources : Rectorat de Bordeaux, Limoges et Poitiers, DRAAF, Région Nouvelle-Aquitaine-Traitement Aquitaine Cap Métiers.
*Formation uniquement présente en ex-Aquitaine

Un volume d'inscrits qui augmente

Globalement, depuis la rentrée 2012, le **nombre total d'inscrits est en hausse (+26 %)**. Sur cette période, le nombre d'inscrits en apprentissage est très stable (43 en moyenne, calculés sur 3 ans).

Evolution du nombre d'inscrits par formation



Sources : Rectorat de Bordeaux, Limoges et Poitiers, DRAAF, Région Nouvelle-Aquitaine-Traitement Aquitaine Cap Métiers.



Près de 30 % de femmes inscrites, notamment sur le DUT

Les données ci-après portent sur 86 % des personnes formées en Nouvelle-Aquitaine pour qui l'information de genre est disponible (Aquitaine et Limousin).

Le taux de féminisation de ces formations ne semble pas se dégrader sur les territoires aquitains et limousins. Les femmes représentent en moyenne 29 % des inscrits en 2015 (contre 43 % en 2015 sur l'ensemble des formations et 63 % pour les formations du tertiaire) et leur part est assez homogène quel que soit le type de formation suivi. Seul le DUT semble plus féminisé et la mention complémentaire est plus masculine.

Part moyenne des femmes (2012-2015) par diplôme (pour 86% des inscrits)

| Diplôme | Femmes | Hommes |
|-------------|--------|--------|
| LICENCE PRO | 5% | 95% |
| DUT | 33% | 67% |
| BAC PRO | 28% | 72% |
| CAP | 29% | 71% |
| MC | 28% | 72% |
| | 29% | 71% |

Sources : Rectorat de Bordeaux, Limoges et Poitiers, DRAAF, Région Nouvelle-Aquitaine-Traitement Aquitaine Cap Métiers.



Augmentation des flux de sortants de formation initiale

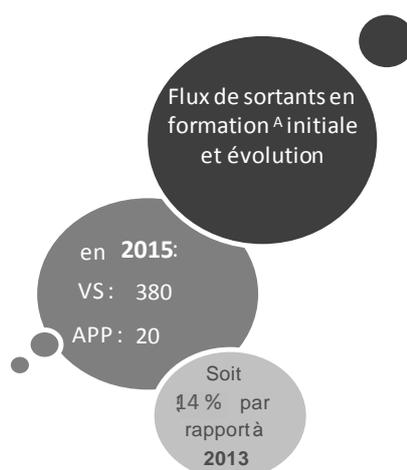
En Nouvelle-Aquitaine, 400 jeunes en formation initiale ont été formés en 2015. On constate une augmentation moyenne de 14 % des flux de sortants^A entre 2013 et 2015. Ce taux d'évolution est principalement porté par l'ex-Aquitaine (+50 %) et le Poitou-Charentes (+9 %).

Attention, certains diplômés de l'enseignement supérieur et autres Titres, notamment les CQP

ne sont pas couverts par le système d'information statistique SIMFEA d'Aquitaine Cap Métiers.

Vu la prédominance des CQP, ce flux est sous-estimé. De plus, tous les diplômés présentés ici ne s'inséreront pas dans le secteur de la sécurité privée. Enfin, ils n'exerceront pas toujours un métier en rapport avec la spécialité de leur diplôme.

Evolution des flux de sortants en Nouvelle-Aquitaine en formation initiale depuis 2013



^A: inscrits en dernière année de formation

Sources : Rectorat de Bordeaux, Limoges et Poitiers, DRAAF, Région Nouvelle-Aquitaine-Traitement Aquitaine Cap Métiers. En raison du secret statistique (faibles effectifs), les données ont été arrondies à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine.



■ ■ ■ Les stagiaires en formation professionnelle continue

L'État, la Région, les collectivités territoriales, la Branche Prévention et Sécurité ainsi que les partenaires sociaux concourent à la formation professionnelle continue. Dans le secteur de la sécurité privée, la FPC se doit d'être réactive à l'égard des mutations des missions et des outils d'exercice adaptés aux entreprises du

secteur. La FPC est un moyen de développement des compétences. Elle peut également être un moyen intéressant, pour les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement, de former des personnes éloignées de l'emploi.

L'enjeu de la qualification et de la professionnalisation des salariés dans le domaine de la sécurité privée

La formation constitue un enjeu majeur pour la compétitivité des entreprises de sécurité privée qui souhaitent professionnaliser et spécialiser leurs agents privés de sécurité. L'atomisation du marché, la relance économique (suite à la crise), la concurrence grandissante et le risque terroriste génèrent un besoin grandissant de professionnels opérationnels et qualifiés selon les évolutions récentes des outils (robot) et des manières d'exercer vari

Les professionnels soulignent l'accélération des innovations technologiques et la nécessaire adaptation des salariés en poste ou à venir. Ce développement des compétences et des qualifications est d'autant plus important pour les entreprises recherchent des profils poly compétents.

Le développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises reste difficile. Elle rencontre **plusieurs obstacles**, notamment du fait :

- du **temps partiel**,
- du **manque de motivation des salariés** face à la formation.
- de la **difficulté à pallier un départ en formation**, notamment dans les petites structures,
- de l'importance du **turnover**,
- du dumping sur les prix des prestations qui laisse **peu de marges** et réduit les possibilités de départs en formation.

Depuis le Décret du 26 avril 2016³⁴, la **formation continue est rendue obligatoire** (FCO) « avant le renouvellement de la carte professionnelle délivrée aux employés des

³⁴ [Décret n° 2016-515 du 26 avril 2016 relatif aux conditions d'exercice des activités de sécurité privée et au Conseil national des activités privées de sécurité](#)



activités privées de sécurité », soit tous les 5 ans à partir du 1^{er} janvier 2017. Les agents qui vont demander le renouvellement de leur carte professionnelle à partir de cette date devront avoir suivi une formation (MAC) dont la durée et le contenu sont en cours de définition au niveau national.

Cette nouvelle directive, qui tend toujours vers plus de professionnalisme et de fiabilité des professionnels, devrait accroître le volume de formés en formation continue. Dans le même temps, cela peut bloquer les autres besoins en formation des salariés.

La formation des salariés du secteur via OPCALIA

Les données nationales sont issues du rapport de la Branche Prévention et Sécurité (octobre 2016).

OPCALIA, l'OPCA du secteur, produit des statistiques nationales sur l'accès à la formation de ses adhérents. Ces éléments apportent un éclairage sur la formation des salariés du secteur (les entreprises peuvent ne pas formuler auprès de l'OPCA toutes les formations qu'elles mettent en œuvre).

Les formations ont porté majoritairement (66 %) sur des **formations qualifiantes ou diplômantes** (incendie et habilitation SSIAP) ; mais leur part a diminué depuis 2009 (-22 points). Les dépenses de **formation pour l'acquisition de l'aptitude professionnelle** représentent 24 % des salariés formés (contre 4 % en 2009). Seules 10 % (4 % en 2009) des **formations concernent des compétences transversales** ou de base (Langues, informatiques, ...), ce qui représente peu au regard des attentes des professionnels régionaux. Cette redistribution témoigne des évolutions réglementaires visant à plus de professionnalisme (Décret 2008).

Par ailleurs, les entreprises continueraient **d'envoyer en formation de plus en plus de salariés dans le secteur** (augmente depuis 2012 mais données 2015 non disponibles).

Il semblerait que le nombre de contrats de professionnalisation signés se réduise en 2015 de - 9 % par rapport à 2014. En revanche, la durée moyenne des contrats de professionnalisation continuerait d'augmenter.



Les Contrats de Sécurisation Professionnelle (CSP)

Entrés en vigueur le 1er septembre 2011, les Contrats de Sécurisation Professionnelle (CSP), d'une durée maximale de 12 mois, visent le retour à l'emploi - le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise - de salariés qui font l'objet d'une procédure de licenciement économique dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement.

C'est l'employeur qui propose d'être suivi en Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP). Le salarié dispose alors d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter le CSP ou bien refuser et être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui concerne tout demandeur d'emploi privé involontairement d'un emploi. Il permet également aux bénéficiaires d'avoir un accompagnement renforcé dès la fin du contrat de travail.

Il y aurait eu en 2015, **23 stagiaires entrant en formation financés par l'OPCA et Pôle Emploi, dont 41 % accèdent à l'emploi dans les 3 mois après la formation :**

| Libellé formation | Hors POEC |
|---|-----------|
| Sécurité incendie, SSIAP, IGH, ERP | 9 |
| Surveillance protection sécurité gardiennage | 8 |
| Sécurité aérienne, transport | 3 |
| Défense prévention sécurité | 2 |
| Maître-chien | 1 |
| Total CSP | 23 |
| Taux d'accès à l'emploi 3 mois après la formation | 41% |

Source : Données 2015, Pôle Emploi (Attestions d'entrée en stage – AES), traitement Aquitaine Cap Métier



La formation professionnelle continue pour des demandeurs d'emploi

L'offre de formation continue conventionnée couvre la Nouvelle-Aquitaine, avec néanmoins une concentration sur les **principaux pôles urbains de la région**. Cette concentration résulte de la localisation des plateaux techniques, mais correspond aussi à la réalité des bassins d'emploi néo-aquitains.

Les différentes programmations du PRF (avec les compléments apportés par les dispositifs « subventions » et « aides individuelles »), ainsi que les complémentarités trouvées avec les dispositifs d'achat de Pôle emploi et de l'OPCA (POE, AIF, ...) répondent, en grande partie, aux besoins exprimés par la profession et par les structures d'accueil.

L'accès à la qualification par le biais du Plan Régional de Formation (PRF actions structurelles et aides individuelles)

Ancré dans une stratégie de développement de l'emploi, le PRF vise plusieurs objectifs :

- pour les demandeurs d'emploi, leur donner les moyens de s'insérer ou de se réinsérer socialement et professionnellement, notamment par l'acquisition d'une première ou d'une nouvelle qualification professionnelle,
- pour les personnes qui en éprouvent le besoin, leur permettre une adaptation ou une élévation des connaissances,
- pour les entreprises, leur permettre de trouver en région la main d'œuvre qualifiée.

Les bénéficiaires sont les demandeurs d'emploi âgés de plus de 16 ans, les travailleurs non-salariés, les salariés souhaitant, par l'acquisition d'une qualification, changer d'emploi au sein de l'entreprise ou accéder à un autre emploi, et des publics spécifiques (personnes handicapées).

Pour les actions relevant du PRF, le Conseil régional prend en charge totalement ou partiellement le coût de la formation. Cette prise en charge est prévue dans une convention de formation signée avec un organisme de formation. Par ailleurs, la Région peut, dans certains cas, prendre en charge la rémunération lorsque les stagiaires ne peuvent disposer de l'Allocation de Retour à l'Emploi par la Formation.

Le recrutement des stagiaires est de la responsabilité de l'organisme de formation au regard des prérequis de la formation envisagée. Il est cependant le résultat d'un dialogue avec les prescripteurs (Missions locales, Pôle emploi) qui adresseront aux organismes la liste des candidats repérés pour entrer dans la formation.

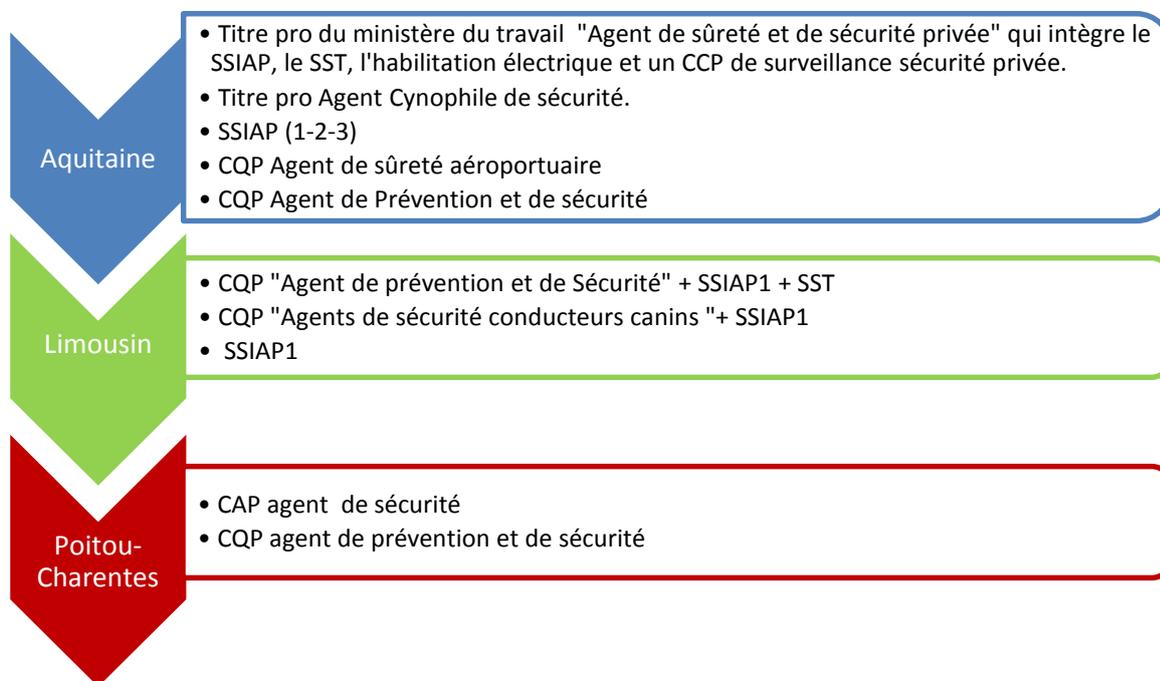
Ces actions de formation PRF s'articulent avec des aides individuelles (« Chèques qualification »).

De plus, avec l'application immédiate du Décret d'avril 2016 rendant la valorisation par l'expérience professionnelle caduque, il faut s'attendre à ce que les personnes passent davantage par le Plan de Formation Régional.



Les actions PRF dans le secteur de la sécurité compte dans sa globalité 337 parcours entrants en 2015 en Nouvelle-Aquitaine.

Le conseil régional Nouvelle-Aquitaine finance la formation des demandeurs d'emploi sur des formations différentes selon les anciennes régions.



Source : Aquitaine Cap Métier, ARFTLV Poitou-Charentes et Prisme Limousin

La Région forme de nombreux agents de sécurité au SSIAP, habilitation souvent incontournable pour assurer la sécurité de nombreux sites. La majorité des personnes formées sur cette certification, le sont au niveau 1.

Ce besoin de formation est essentiellement pris en charge dans le cadre des aides individuelles de la Région ([et les actions individuelles à la formation de pôle emploi](#) p 125), notamment pour les personnes diplômées du CQP APS.

A noter qu'en ex-Aquitaine, le Conseil régional intervient également, en fonction des demandes, sur le financement individuel du CQP Agent de sûreté aéroportuaire (ASA) en raison du faible besoin et du peu de garantie d'emploi.

La **proximité** et la **couverture territoriale** sont des enjeux majeurs pour le Conseil Régional, afin d'être au plus près des besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi. Ainsi, tous les départements sont en mesure de proposer des actions sur les différents types de validation, notamment dans les grandes villes. De plus, les formations courtes sont délocalisées (Sud des Landes, Lot-et-Garonne, ...). Les sessions sont **attractives et sont très rarement incomplètes** (en raison de la non-autorisation préalable du CNAPS à date de démarrage).

De plus, le Conseil régional indique que le secteur de la sécurité ne comporte **pas de problème de prescriptions**. Au contraire puisque la très grande majorité des actions connaît de très forts taux de prescriptions au



regard du nombre de places proposées. Ces métiers sont plébiscités par le public, qui peut malgré tout en avoir une image parfois éloignée de la réalité. Ces fortes demandes peuvent trouver différentes explications : forte demande sociale sur ces métiers, formations relativement « faciles » d'accès sans prérequis particuliers, formations assez courtes et taux de validations élevés. Par exemple, pour le Titre professionnel « Agent de sûreté et de sécurité privée », 40 à 50 candidats se

présentent pour 12 places pour le titre (double en zones urbaines).

La **part des femmes**³⁵ bénéficiaires d'une action de formation dans le cadre du Plan Régional de Formation est de 16 % dans ces métiers.

²⁴Données sur le territoire Aquitain et Limousin, soit sur 85 % des actions PRF de la Nouvelle-Aquitaine.



⚠
Données
aquitaines

🔍 Le parcours de formation continue des stagiaires du Programme Régional de formation par les actions structurelles (Aquitaine) : de la préinscription à l'entrée en formation

L'attractivité de la formation

L'attractivité d'une formation continue se mesure avec le taux de pression (rapport entre le nombre de candidatures validées par l'organisme prescripteur et le nombre de candidatures attendues). Ces dernières sont, les plus souvent, 5 fois supérieures au nombre de places offertes pour la formation, afin de garantir un nombre suffisant de candidats à l'entrée en formation.

En 2015, dans les formations destinées aux métiers de la sécurité privée, près de 730 candidatures ont été validées, pour environ 970 candidatures attendues, soit un **taux moyen de pression de 75 %**. Autrement dit, on enregistre près de 3,7 candidatures pour une place dans les formations de la sécurité privée. Une fois la candidature validée, le candidat doit se présenter auprès des organismes de formation pour un entretien de recrutement à l'entrée en formation. On calcule ainsi un **taux de confirmation** (nombre de présentés au recrutement / nombre de candidatures validées). Il est, en 2015, de **57 %** ; 43 % des personnes qui ont eu leurs candidatures validées ne se sont donc pas présentées au recrutement organisé par l'organisme de formation.

La sélectivité à l'entrée

Les organismes de formation sélectionnent ensuite les candidats en fonction de leur profil et des prérequis à la formation. Ainsi, 36 % des 390 candidatures ayant fait l'objet d'un entretien de recrutement, ont été retenues pour l'entrée dans une des formations de la sécurité privée. A noter que la **sélectivité** est plus forte dans les formations destinées à la sûreté (34 % de candidatures retenues) qu'aux Agent cynophile de sécurité ou pré qualification du chien (49 %).

L'entrée en formation

Près de 42 % des personnes retenues pour une entrée en formation ne s'y sont pas présentées. C'est le cas pour 53 % des candidats dans la prévention sécurité (3 % seulement pour le cynophile).

Au final, **82 personnes sont entrées en formation** (sur 730 candidatures validées), dont 51 dans la prévention sécurité et 31 dans la sécurité avec chien. Le **taux de remplissage** dans les formations de la sécurité s'élève à **83 %** (85 % dans la prévention sécurité ; 82 % dans la sécurité avec chien).

Sources : Conseil Régional, Aquitaine Cap Métiers (périmètre ex-Aquitaine). Traitement Aquitaine Cap Métiers – Observatoire des parcours des demandeurs d'emploi. Attention : données seulement disponibles pour le dispositif PRF)



L'accès à la qualification par le biais de Pôle emploi

Les actions de formations conventionnées

L'Action de Formation Conventionnée par Pôle Emploi (AFC) vise à faciliter le retour rapide à l'emploi. Sa mise en œuvre résulte des remontées des besoins de formation provenant des conseillers Pôle emploi. Ces actions permettent de combler un écart entre les compétences détenues par le demandeur d'emploi et les exigences d'entreprises à potentiel d'emplois.

Quand elle est mise en œuvre collectivement, l'action de formation conventionnée se déroule en centre de formation, avec des stages en entreprise allant de trois semaines à deux mois. Pôle emploi indique que le retour à l'emploi avoisine 50 % dans les trois mois suivant la fin de la formation.

Mise en œuvre individuellement, l'action de formation conventionnée peut aussi s'inscrire dans un parcours de VAE, dont elle facilite la réussite.

Pôle emploi ne finance pas d'actions de formations collectives dans le secteur de la sécurité privée.

Aides individuelles à la formation – pôle emploi

Le financement d'une formation professionnelle nécessaire à la reprise d'un emploi ou à la création d'une entreprise peut faire appel à un dispositif mobilisable lorsque les autres dispositifs collectifs ou individuels ne peuvent répondre au besoin. Pôle emploi peut attribuer une aide individuelle à la formation

(AIF) pour contribuer au financement des frais pédagogiques dans les situations spécifiques :

- la formation doit constituer une étape déterminante avant la reprise d'emploi.
- la pertinence de la formation doit être validée par le conseiller Pôle emploi.
- La demande d'aide doit être déposée au plus tard quinze jours calendaires avant le début de la formation.

Les actions individuelles à la formation (AIF) de Pôle Emploi correspondent au besoin de formation du secteur de la sécurité privée (tant en niveau de qualification que de spécialité de formation). On dénombre en région, pour l'année 2015, **458 attestations d'entrée en stage**. Pôle Emploi annonce que **49 % de ces entrées accèdent à l'emploi dans les 3 mois suivant la formation**. Plus de la moitié des entrant sont bénéficiaires de formations incendie (SSIAP, IGH, ERP).

Répartition des aides individuelles à la formation financées par Pôle Emploi

| Libellé formation | Effectifs AIF | % AIF |
|---|---------------|-------|
| Sécurité incendie, SSIAP, IGH, ERP | 243 | 53% |
| Surveillance protection sécurité gardiennage | 88 | 19% |
| Défense prévention sécurité | 78 | 17% |
| Maître-chien | 19 | 4% |
| Sécurité aérienne, transport | 16 | 3% |
| Divers (protection rapprochée, transport de fond ...) | 11 | 3% |
| Télesurveillance | 3 | 1% |
| Total | 458 | |
| Taux d'accès à l'emploi 3 mois après la formation | | 49% |

Source : Pôle Emploi, Attestation d'entrée en Stage (AES), Traitement : Aquitaine Cap Métiers

*Immeuble de Grande Hauteur

** établissements recevant du public



Les Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE)

Les OPCA peuvent désormais former des demandeurs d'emploi. Avec l'accord du futur employeur, une POE est destinée à combler l'écart entre les compétences du demandeur d'emploi et celles requises par l'emploi visé. Ce dispositif s'applique à toute personne inscrite à Pôle emploi.

La POE, prescrite par Pôle emploi, peut prendre en charge jusqu'à 400 heures de formation et peut se faire à temps plein ou à temps partiel.

La préparation opérationnelle à l'emploi peut être collective (POEC). Elle permet alors à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une Branche ou par le Conseil d'Administration d'un OPCA.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la POE collective est un contrat de professionnalisation ou un CDD d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un CDI. L'OPCA prend en charge avec la Région les coûts pédagogiques et Pôle Emploi, l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, la formation peut être dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis.

Les **POE collectives** ont permis de former, en 2015, **2 personnes** en surveillance protection sécurité gardiennage.

Les formations relatives aux **POE individuelles** ont concerné **15 personnes en 2015**, dont 11 stagiaires dans le champ de formation « sécurité incendie, SSIPA, IGH et

ERP ». Ces POE sont mono-financées par Pôle Emploi ou cofinancées avec l'OPCA.

POE individuelles par champ de formation

| Champ de formation | Libellé formation | Nb. de personnes en POE individuelle |
|---|---|--------------------------------------|
| Aérien | Sécurité aérienne, transport | 1 |
| Prévention et Sécurité | Sécurité incendie, SSIPA, IGH et ERP Défense, prévention et sécurité | 11 3 |
| Total | | 15 |
| Taux d'accès à l'emploi 3 mois après la formation | | 60% |

Source : Données 2015, Pôle Emploi (Attestations d'entrée en stage – AES), traitement Aquitaine Cap Métiers

Les actions de formations préalables au recrutement (AFPR)

L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) permet la mise en place d'une formation de préparation à une prise de poste. Elle finance en partie les frais qu'engage l'entreprise pour une formation réalisée en interne ou en organisme extérieur. Pour le candidat, l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) est destinée à combler l'écart entre les compétences de l'emploi visé et ses propres compétences. Ce dispositif s'applique à toute personne inscrite à Pôle emploi. En 2015, **10 demandeurs d'emploi néo-aquitains ont ainsi été formés à ces métiers dans des actions de formation préalable au recrutement (AFPR) avec un taux de retour à l'emploi de 70 % :**

- 4 en défense prévention et sécurité
- 2 en sécurité incendie, SSIAP, IGH ou ERP
- 2 en télésurveillance
- 1 sécurité aérienne transport
- 1 surveillance protection sécurité gardiennage



■ ■ ■ Près de 430 diplômés en 2015 (toutes voies de formation, hors enseignement supérieur, excepté par apprentissage)³⁶

Chiffres clés

Les données concernant le Poitou-Charentes et le Limousin ont été fournies par les CARIF-OREF ARFTLV Poitou-Charentes et Prisme Limousin. Les données aquitaines sont issues du Système d'Information de l'OREF (Simfea)

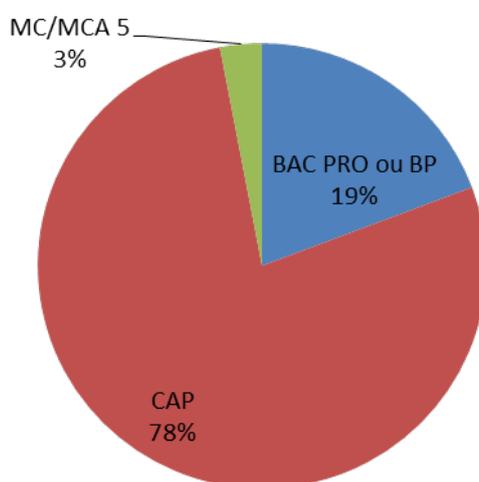
SIMFEA ne comptabilise pas les diplômés de l'enseignement supérieur, ni ceux des titres pro (hors apprentissage).

- 431 d'admis aux examens au minimum (CAP, Bac pro, MC)
- 81% des diplômés de niveau V en Nouvelle-Aquitaine.
- 78 % sur un CAP et 19 % sur un Bac pro.

Les données présentées dans cette partie doivent être considérées comme un nombre minimum (données non disponibles pour secret statistique).

Le CAP est largement déployé dans la Région en concentrant 78 % des diplômés. Les volumes sont stables depuis 2012.

Répartition des formés à la rentrée 2015 par type de diplôme en Nouvelle-Aquitaine



Sources : Rectorat de Bordeaux, Limoges et Poitiers, DRAAF, Région Nouvelle-Aquitaine-Traitement Aquitaine Cap Métiers.

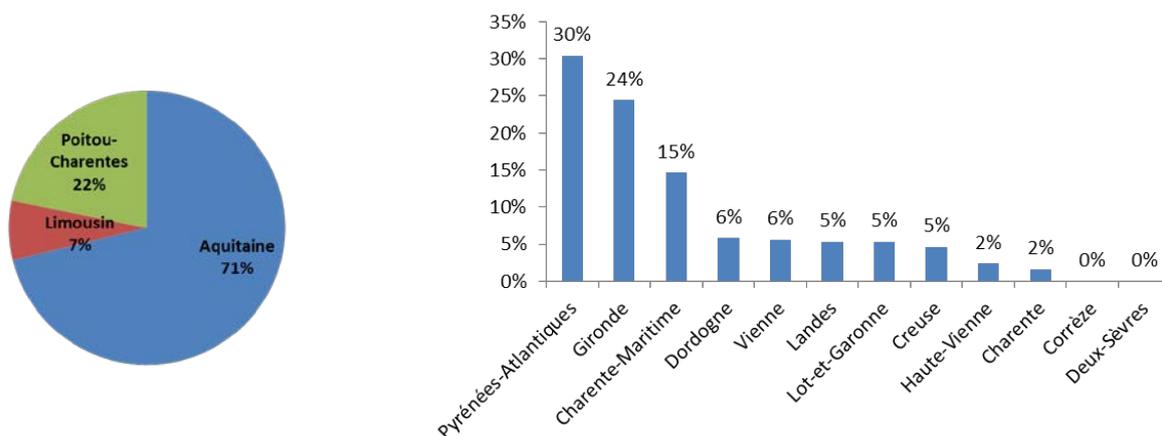
³⁶ Attention, ces données portent sur les effectifs diplômés ayant obtenu un diplôme en totalité, au cours de l'année n, hors VAE. Sont exclus pour le moment de notre Système d'information statistique (Simfea) : les formations post BTS, notamment universitaires, sauf celles préparées par apprentissage ; les titres professionnels du Ministère chargé de l'emploi, sauf ceux préparés par l'apprentissage ; les certifications de Branches ; l'obtention partielle de diplômes (les BP agricoles, obtenus systématiquement par unités de capitalisation, ne sont donc pas couverts).

Par ailleurs, tous les diplômés présentés ici ne s'inséreront pas dans les entreprises de sécurité privée. De plus, ils n'exerceront pas toujours un métier en rapport avec la spécialité de leur diplôme.



Près des 3/4 des admis sont formés en ex-Aquitaine. Les Pyrénées Atlantiques et la Gironde concentrent plus de la moitié des diplômés 2015 de la région.

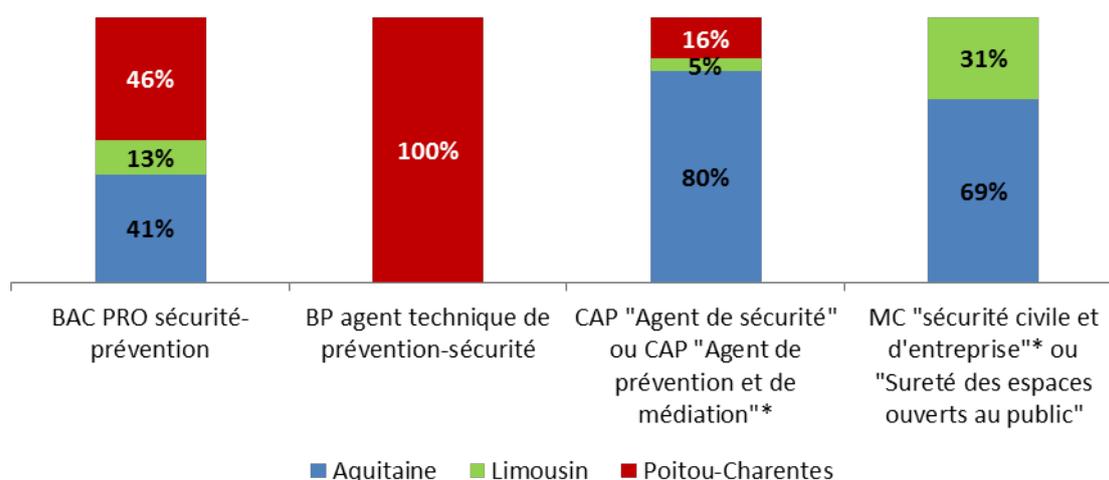
Répartition géographique des admis



Sources : Rectorat de Bordeaux, Limoges et Poitiers, DRAAF, Région Nouvelle-Aquitaine-Traitement Aquitaine Cap Métiers.

Le Poitou-Charentes et l'Aquitaine regroupe 87 % des admis de CAP. Bien que le BAC PRO soit présent partout en région, 80 % des admis viennent de l'Aquitaine. Les admis de mention complémentaire sont majoritairement d'Aquitaine.

Type de diplôme obtenu par département



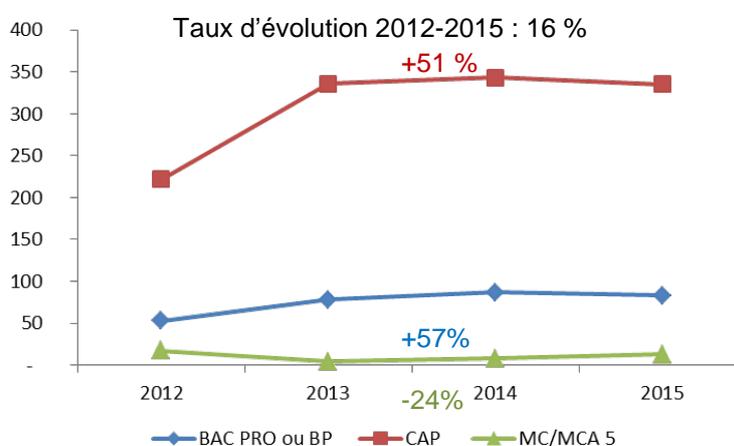
Sources : Rectorat de Bordeaux, Limoges et Poitiers, DRAAF, Région Nouvelle-Aquitaine-Traitement Aquitaine Cap Métiers.



Un volume d'admis qui stagne autour de 400 depuis 2013

L'augmentation des effectifs d'admis est de 16 % entre 2012 et 2015. On l'observe surtout entre 2012 et 2013 et particulièrement sur l'ancien territoire aquitain. Elle résulte de l'ouverture de la MC « Sureté des espaces ouverts au public » en 2013 à St-Vaury (23) mais aussi de la croissance de capacité de cette même MC à Périgueux (24) entre 2014 et 2015 et de l'ouverture de celle de Tarnos (2015). Il faut aussi prendre en compte l'ouverture d'un bac pro à Bordeaux en 2015 et la hausse des effectifs dans le CAP de Tarnos (40) passant de 15 à 30 entre 2013 et 2015.

Evolution du nombre d'admis aux examens en Aquitaine par type de diplôme



Sources : Rectorat de Bordeaux, Limoges et Poitiers, DRAAF, Région Nouvelle-Aquitaine-Traitement Aquitaine Cap Métiers.



L'alternance dans la sécurité

L'alternance est globalement bien perçue, quel que soit le secteur d'activité, car elle est reconnue pour faciliter l'insertion professionnelle. Elle constitue un bon moyen de former sur le terrain les futurs candidats aux métiers de la sécurité, les adultes et les demandeurs d'emploi.

Selon le rapport de France Stratégie et de la Dares, les agents de gardiennage et de sécurité font partie des métiers offrant un potentiel de développement pour l'apprentissage alors qu'ils sont peu concernés par ce mode de formation aujourd'hui. Les **perspectives d'emploi favorables dépendraient de la poursuite du développement de l'alternance**. « Le nombre d'apprentis pourrait augmenter sensiblement en liaison avec le mouvement de professionnalisation des entreprises de sécurité et de gardiennage ».

Les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP)

Tous les diplômes professionnels comportent des périodes de formation en milieu professionnel obligatoires et la durée varie selon le diplôme préparé (CAP de 12 à 16 semaines et de 22 semaines en Bac pro). Qu'il s'agisse d'un stage ou d'une période de formation, l'élève est placé sous la responsabilité d'un tuteur désigné par l'entreprise qui lui permettra d'appliquer des compétences apprises et d'en acquérir d'autres au contact de la réalité de terrain.

Le contrat d'apprentissage

En raison du secret statistique, on estime à **43 apprentis dans la sécurité en moyenne** régionale (sur 3 ans).

Le nombre d'apprentis par ex-région

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------|------|------|------|------|
| Aquitaine | 34 | 30 | 30 | 33 |
| Limousin | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Poitou-Charentes | ND | >6* | 12 | >8* |
| | 39 | 41 | 42 | 46 |

Sources : Rectorat de Bordeaux, Limoges et Poitiers, DRAAF, Région Nouvelle-Aquitaine-Traitement Aquitaine Cap Métiers.

ND : Non disponible

*Contenu du fait que des données ne peuvent être communiquées pour des raisons de secret statistique, ces valeurs correspondent à un minimum.

Sur les bassins d'emploi en Aquitaine, l'apprentissage n'est pas utilisé car l'offre n'y est pas présente. D'après les professionnels, certains éléments peuvent freiner la signature d'un contrat en apprentissage :

- La signature d'un contrat avec une entreprise de sécurité privée ou un service de sécurité d'une entreprise paraît complexe : la taille des entreprises en Aquitaine ne favorise peut-être pas l'apprentissage, les vacations de nuit sont fréquentes et impossibles pour ce public. Il semble difficile de trouver des entreprises pour accueillir des apprentis.
- Le profil des jeunes diplômés (en matière de maturité) ne semble pas répondre aux attentes des entreprises du secteur et des clients de prestations de sécurité, plutôt en recherche de personnes matures.
- La difficulté de mise en place du tutorat mais aussi le manque de rentabilité pour les entreprises : manque de temps, manque de formation des maîtres d'apprentissage, manque de moyens humains dans un contexte où les entreprises cherchent du personnel, pas de travail de nuit car l'apprenti dépend du droit du travail, il ne peut pas être placé sur site seul, il doit toujours être accompagné de son maître d'apprentissage... L'apprenti sans carte professionnel ne peut faire que de l'observation.



- L'engagement sur 2-3 ans et l'absence de garantie que le jeune reste dans l'entreprise (renvoi à la difficulté de fidéliser les agents), peuvent démotiver les entreprises.
- Des individus qui coûtent plus chers : dès l'entrée dans la profession, un jeune sortant d'un CAP en apprentissage sera mieux rémunéré que les sortants du CQP par exemple. En effet, ce jeune diplômé intégrera la profession au coefficient 130 directement alors qu'il est à 120 à l'entrée normalement (quel que soit le diplôme obtenu).

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Il n'est pas possible à mettre en place sans APE (aptitude préalable à l'embauche). Son objectif est de permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser une insertion ou réinsertion professionnelle. Ce type de contrat vise des formations courtes adaptées aux besoins des entreprises. C'est également un moyen d'accès à la certification de Branche ou aux Titres répertoriés au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles). Le contrat de professionnalisation est un moyen d'accès à la certification avec un investissement à court terme.

Il s'agit d'un contrat de travail incluant une formation en alternance. Le contrat est un CDD (contrat à durée déterminée) d'une durée de 6 mois à 2 ans, ou un CDI (contrat à durée indéterminée). Le contrat de professionnalisation inclut obligatoirement des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation, moyennant une rémunération ([Officiel rémunération contrat professionnalisation](#)).

Ce type de formation intéresse les entreprises sur le concept de la professionnalisation mais en termes d'activité, de coûts et d'engagement, certaines réserves existent. Les professionnels mettent en avant les difficultés à trouver des entreprises pour l'accueil de stagiaire et à la mise en place du tutorat.

i Une bourse de l'alternance a été mise en place par la Région Nouvelle-Aquitaine afin d'aider les employeurs dans leur recherche de futurs collaborateurs en alternance et les candidats en recherche de contrat. Ce service est accessible à tous.

<http://laregion-alpc.fr/alternance/>

Le groupe Securitas propose, aux profils intéressés pour le métier d'agent de sécurité, de les accueillir en contrat de professionnalisation, que ce soit des jeunes ou des personnes plus âgées.



La réforme de la formation professionnelle

La nouvelle loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 "relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale" a été définitivement adoptée par le Parlement et publiée au journal officiel du 6 mars 2014. A l'instar des précédentes réformes de 2004 et 2009, cette loi fait suite à la signature d'un Accord National Interprofessionnel (ANI), en date du 14 décembre 2013.

La loi crée de nouveaux droits pour les salariés, allège les obligations fiscales des entreprises, apporte des modifications structurelles au système actuel et impacte les entreprises dans le financement et la gestion de leurs politiques de formation.

Pour ce secteur soumis à des obligations de formation forte (autorisation de formation ...) et de recyclage, la réforme de la formation professionnelle est importante.

Pour en savoir plus : [Les principales mesures du texte](#)

Dans ce cadre, la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation dans les métiers de la sécurité (CPNE) a élaboré la [liste des formations prioritaires de Branche éligibles pour le compte personnel de formation \(CPF\)](#).



■ ■ ■ L'insertion professionnelle des diplômés

Enquête IPA à 7 mois

Cette enquête (IPA-Insertion Professionnelle des Apprentis) s'inscrit dans un dispositif national piloté par le Ministère de l'Education Nationale et le Ministère de la Recherche. L'enquête est exhaustive et réalisée chaque année, dans toutes les académies, auprès des sortants de tous les CFA, quel que soit leur ministère de tutelle. Sont considérés comme sortants tous les jeunes inscrits dans un CFA ou une section d'apprentissage pendant

l'année scolaire 2013-2014, non-inscrits l'année suivante, et déclarant à l'enquête menée au 1er février 2015 ne pas poursuivre d'études, que ce soit sous statut scolaire ou d'apprenti.

Seul le DUT « Hygiène, sécurité, environnement » est mentionné mais faute de répondant à l'enquête en 2015, l'insertion professionnelle reste inconnue.

Enquête IVA à 7 mois

L'enquête Insertion dans la Vie Active (IVA) est réalisée chaque année, dans toutes les académies, auprès des sortants des formations professionnelles et technologiques en lycée, public ou privé sous contrat, relevant du ministère de l'Education Nationale. Cette enquête a pour but de mesurer l'insertion

professionnelle des jeunes sept mois après la fin de leurs études. Le champ de l'enquête est constitué des sortants d'années terminales de formation, y compris les sortants de première professionnelle, pour toutes les spécialités de formation. Sortis au cours de l'année 2014, ils ont été interrogés en février 2015.

Taux emploi 2015

| | Aquitaine | Limousin | Poitou-Charentes* |
|---|-----------|----------|-------------------|
| CAP agent de prévention et de médiation | nd | - | - |
| CAP agent de sécurité | nd | 40% | 29% |
| Bac pro sécurité et prévention | nd | nd | 70% |
| MC sureté des espaces ouverts au public | nd | - | - |
| MC sécurité civile et d'entreprise | nd | nd | - |

Source : Enquête IVA, Rectorat de Bordeaux.

Taux de réponse pour le groupe « divers – autres spécialités » en 2015 : 47 %. Lorsque le dénominateur est inférieur à 30 (en raison d'effectifs interrogés trop faibles ou non réponses), les indicateurs ne sont pas affichés (nd). Les données sont pondérées et arrondies. Pour limiter l'effet du secret statistique sur l'enquête 2015, les enquêtes 2013 et 2015 ont été cumulées.



■ ■ ■ Les parcours de validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un dispositif permettant à toute personne, quel que soit son âge, son niveau d'études, son statut de valider les acquis de son expérience professionnelle pour obtenir un diplôme, un titre ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), après un an d'ancienneté (depuis la Loi du 8 août 2016).

La VAE n'est pas utilisée, tant au niveau national qu'en région, parce que les formations sont difficilement ouvertes à la VAE à ce jour. Au sein de la sécurité privée, malgré le développement des CQP de Branche et la mise en place des référentiels de compétences (fiches métiers), il n'y a pas de processus d'obtention de diplômes ou de certifications par le biais des acquis professionnels notamment parce qu'il faut la carte professionnelle pour exercer. L'accès à la VAE est très difficile. Dans le Limousin, en 2015, 1 parcours en VAE est recensé pour le Bac pro sécurité et prévention (obtenu en 2016). En Poitou-Charentes, 31 parcours en VAE via la Licence Professionnelle « Protection civile et sécurité des populations » et 6 autres parcours en Brevet professionnel. Des parcours sont également recensés en Bac pro sécurité-prévention et en DUT HSE (données non communicables). En Aquitaine, il n'y a pas eu de parcours VAE sur cette période (1 parcours de formation Bac pro. sécurité et prévention en 2014).

Toutefois, les professionnels souhaitent constituer un vivier avec des personnes au profil adéquat (par exemple, ex-pompier, ex-militaires) et ayant des compétences à faire valider. La VAE a alors l'avantage d'amener plus vite à la formation (140 heures minimum de formation) dans un cadre de métier en tension.

Il semblerait que la démarche VAE soit difficile pour les salariés qui sont souvent rebutés par l'écrit (le livret à remplir est un obstacle en soi). C'est pour cette raison finalement que les candidats préfèrent obtenir un CQP par la formation. En effet, pour le grand public, le CQP représente une épreuve professionnelle de mise en situation professionnelle et semble plus accessible.



Remerciements

Ce document étant le fruit d'un travail collectif et partagé, Aquitaine Cap Métiers et la région Nouvelle-Aquitaine souhaitent remercier, pour leur disponibilité, pour la qualité des échanges et des informations, l'ensemble des partenaires ayant contribué à sa réalisation.

Académie de Bordeaux

Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH)

Association Régionale des Missions Locales (ARML)

Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail Aquitaine (CARSAT)

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), délégation Sud-Ouest

Conseils paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF)

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Aquitaine (DIRECCTE)

Fonds d'Assurance de Formation du Travail Temporaire (FAF-TT)

Organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA

Pôle Emploi

Prism'emploi,

Région Nouvelle-Aquitaine,

Sécuritas

Syndicat National des entreprises de sécurité privée (Snes),

Syndicat National des Organismes de Formation en Prévention et Sécurité (SNOFOPS)

Union des entreprises de sécurité privée (USP)

Union nationale des acteurs de formation en sécurité (Unafos)



ANNEXES

■ ■ ■ Données statistiques complémentaires

Partie 1- Les métiers de la sécurité privée

Les principaux métiers exercés (PCS) et le poids du secteur : le métier d'Agents civils de sécurité et de surveillance * représente plus de 62 % des métiers de la sécurité privée exercés en Nouvelle-Aquitaine

| | Dans Périètre Secteur | % dans le secteur | Total général |
|--|-----------------------|-------------------|---------------|
| Agents civils de sécurité et de surveillance* | 4 497 | 54% | 8 385 |
| Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés) | 418 | 65% | 644 |
| <i>Autres indépendants divers prestataires de services, de 0 à 9 salariés</i> | 230 | 2% | 12 238 |
| <i>Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique)</i> | 172 | 1% | 12 314 |
| <i>Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs</i> | 128 | 1% | 13 153 |
| <i>Experts salariés ou indépendants de niveau technicien, techniciens divers</i> | 119 | 1% | 15 183 |
| <i>Employés administratifs divers d'entreprises</i> | 101 | 0% | 28 645 |
| <i>Métreurs et techniciens divers du bâtiment et des travaux publics</i> | 100 | 1% | 7 741 |
| <i>Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises</i> | 86 | 1% | 14 173 |
| <i>Employés des services comptables ou financiers</i> | 86 | 0% | 29 695 |
| <i>Agents et hôtesses d'accueil et d'information (hors hôtellerie)</i> | 86 | 2% | 4 925 |
| <i>Secrétaires</i> | 67 | 0% | 37 978 |
| <i>Agents de maîtrise en construction mécanique, travail des métaux</i> | 65 | 1% | 5 587 |
| <i>Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique</i> | 54 | 1% | 4 087 |
| <i>Ouvriers non qualifiés divers de type industriel</i> | 47 | 1% | 7 151 |
| <i>Pompiers (y.c. pompiers militaires)</i> | 44 | 1% | 4 595 |
| <i>Chefs d'entreprise de services, de 10 à 49 salariés</i> | 34 | 1% | 2 385 |
| <i>Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés</i> | 32 | 0% | 15 664 |
| <i>Techniciens de recherche-développement et des méthodes de fabrication en électricité, électromécanique et électronique</i> | 32 | 1% | 4 893 |
| <i>Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)</i> | 32 | 0% | 18 369 |
| <i>Techniciens d'installation et de maintenance des équipements non industriels (hors informatique et télécommunications)</i> | 28 | 0% | 6 114 |
| <i>Ouvriers qualifiés divers de type industriel</i> | 28 | 2% | 1 818 |
| <i>Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel</i> | 26 | 0% | 9 474 |
| <i>Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables</i> | 25 | 0% | 12 288 |
| <i>Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)</i> | 24 | 1% | 2 932 |
| <i>Personnel de secrétariat de niveau supérieur, secrétaires de direction (non cadres)</i> | 22 | 0% | 12 636 |
| <i>Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises</i> | 21 | 0% | 4 480 |
| <i>Electriciens qualifiés de type artisanal (y.c. bâtiment)</i> | 20 | 0% | 6 421 |

Les métiers hors périmètre sont en italique. Secteur = 4 838

Source : INSEE – Recensement de la population 2012, traitement : Aquitaine Cap Métiers

* **Note de lecture** : 8 385 exercent le métier d'« agents civils de sécurité et de surveillance » en région, dont 4 497 (54 %) sont employés par une entreprise du secteur de la sécurité



Salariés de la sécurité privée relevant d'agences de travail temporaire

| code PCS | Libelle PCS | Nombre d'actifs occupés 2012 | Soit ... |
|----------|---|------------------------------|--|
| 534a | Agents civils de sécurité et de surveillance | 74,7 | 1% des Agents civils de sécurité et de surveillance |
| 534b | Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés) | 9,5 | 2% des convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés) |

Source : INSEE – Recensement de la population 2007 et 2012 (PCS sécurité, quelle que soit l'activité de l'entreprise), traitement Aquitaine Cap Métiers.

Evolution moyenne par an du nombre de DPAE chez les 25 ans et moins

| | 2011 | 2015 | Taux de variation annuel moyen 2011-2015 |
|------------------|-------|-------|--|
| Aquitaine | 3 979 | 2 957 | -7% |
| Limousin | 268 | 483 | 16% |
| Poitou-Charentes | 839 | 701 | -4% |

Source : Urssaf Aquitaine, Urssaf Limousin, Urssaf Poitou-Charentes ; traitement : Aquitaine Cap Métiers



Nombre de projets de recrutement en 2016 par Région sur les métiers d'agents de sécurité et de surveillance

| Région | Projets de recrutement | Difficultés à recruter | Emplois saisonniers | répartition des projets de recrutement par région | % cumulés |
|-------------------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|---|-----------|
| Île-de-France | 10 163 | 44,30% | 8,80% | 36% | 36% |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 3 599 | 31,20% | 38,00% | 13% | 49% |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 2 948 | 26,70% | 36,00% | 10% | 59% |
| Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées | 2 516 | 21,00% | 46,90% | 9% | 68% |
| Nord-Pas-de-Calais-Picardie | 1 810 | 33,80% | 26,90% | 6% | 74% |
| Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes | 1 257 | 47,00% | 39,90% | 4% | 79% |
| Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine | 1 230 | 35,80% | 34,50% | 4% | 83% |
| Pays de la Loire | 1 143 | 27,70% | 20,50% | 4% | 87% |
| Normandie | 790 | 21,10% | 24,40% | 3% | 90% |
| Bretagne | 661 | 57,50% | 55,80% | 2% | 92% |
| Bourgogne-Franche-Comté | 558 | 41,90% | 29,10% | 2% | 94% |
| Centre-Val de Loire | 335 | 27,00% | 49,40% | 1% | 96% |
| Martinique | 296 | 79,40% | 14,40% | 1% | 97% |
| La Réunion | 271 | 39,20% | 32,90% | 1% | 98% |
| Guyane | 253 | 25,00% | 22,30% | 1% | 99% |
| Corse | 214 | 29,80% | 78,10% | 1% | 99% |
| Guadeloupe | 104 | 22,90% | 17,20% | 0% | |
| Mayotte | 100 | 67,40% | 0,00% | 0% | |
| Total | 28 245 | 36,60% | 26,30% | 100% | |

Source Pôle emploi, Besoins en Main-d'œuvre 2016



Tableau récapitulatif des facteurs de pénibilité

| FACTEURS DE PÉNIBILITÉ | SEUILS D'EXPOSITION | | |
|--|---|---|------------------------------------|
| | Action ou situation | Intensité minimale | Durée minimale* |
| Manutentions manuelles de charges | Lever ou porter | Charge unitaire de 15 kg | 600 heures par an |
| | Pousser ou tirer | Charge unitaire de 250kg | |
| | Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules | Charge unitaire de 10kg | |
| | Cumul de manutentions de charges | 7,5 tonnes cumulées par jour | 120 jours par an |
| Postures pénibles | Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés | | 900 heures par an |
| Vibrations mécaniques | Vibrations transmises aux mains et aux bras | Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ² | 450 heures par an |
| | Vibrations transmises à l'ensemble du corps | Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ² | |
| Agents chimiques dangereux | Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annex I du règlement (CE) n°1272/2008 et figurant dans un arrêté ministériel | Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou industrielle mises en oeuvre et la durée d'exposition, qui sera définie par arrêté ministériel | |
| Activités exercées en milieu hyperbare | Interventions ou travaux | 1 200 hectopascals | 60 interventions ou travaux par an |
| Températures extrêmes | Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius | | 900 heures par an |
| Bruit | Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A) | | 600 heures par an |
| | Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C) | | 120 fois par an |
| Travail de nuit | Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures | | 120 nuits par an |
| Travail en équipes successives alternantes | Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures | | 50 nuits par an |
| Travail répétitif | Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute | | 900 heures par an |
| | 30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute | | |

* Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations sont constatées (C. Trav., art. D. 4161-3 nouveau).

Source : <http://usp-securite.org/>



Partie 2 – Le secteur de la sécurité privée

Répartition des salariés et des établissements par département en 2015

| | Emploi Salarié | % | Etablissement | % |
|--------------------------|-------------------|------|---------------|------|
| Dordogne | 428 | 7% | 16 | 7% |
| Gironde | 4 257 | 70% | 129 | 60% |
| Landes | 206 | 3% | 18 | 8% |
| Lot-et-Garonne | 67 | 1% | 10 | 5% |
| Pyrénées- Atlantiques | 1 164 | 19% | 41 | 19% |
| | | 100% | | 100% |

Sources : Urssaf Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes, Acoff - Traitement : Aquitaine Cap Métiers – codes APE de sécurité privée

Effectifs établissements et salariés néo-aquitains selon les principaux domaines d'activité

| Étiquettes de lignes | Emploi Salarié | % | Etablissements | % |
|--|-------------------|--------|----------------|--------|
| Activités de sécurité privée | 7277 | 89,6% | 317 | 37,6% |
| Activités liées aux systèmes de sécurité | 818 | 10,1% | 415 | 49,2% |
| Activités d'enquête | 26 | 0,3% | 112 | 13,3% |
| Total général | 8121 | 100,0% | 844 | 100,0% |

Sources : Urssaf Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes, Acoff - Traitement : Aquitaine Cap Métiers – codes APE de sécurité privée



Les 40 premiers secteurs qui emploient des métiers de la sécurité = 70 % des 5 766 actifs

| Principaux secteurs (effectif décroissant) | effectif | % total | % cumulé |
|--|----------|---------|----------|
| Hypermarchés | 224 | 9% | 9% |
| Administration publique générale | 204 | 8% | 17% |
| Activités hospitalières | 140 | 5% | 22% |
| Défense | 87 | 3% | 26% |
| Activités des agences de travail temporaire | 84 | 3% | 29% |
| Location de logements | 70 | 3% | 32% |
| Culture de la vigne | 64 | 2% | 34% |
| Autres intermédiations monétaires | 55 | 2% | 36% |
| Services auxiliaires des transports aériens | 53 | 2% | 38% |
| Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles | 49 | 2% | 40% |
| Services auxiliaires des transports terrestres | 48 | 2% | 42% |
| Activités des sociétés holding | 43 | 2% | 44% |
| Aide par le travail | 40 | 2% | 45% |
| Organisation de jeux de hasard et d'argent | 38 | 1% | 47% |
| Activités d'ordre public et de sécurité | 36 | 1% | 48% |
| Construction aéronautique et spatiale | 36 | 1% | 50% |
| Débits de boissons | 35 | 1% | 51% |
| Fabrication d'autres équipements automobiles | 35 | 1% | 52% |
| Restauration traditionnelle | 30 | 1% | 53% |
| Production d'électricité | 29 | 1% | 55% |
| Activités de banque centrale | 28 | 1% | 56% |
| Supermarchés | 27 | 1% | 57% |
| Programmation informatique | 25 | 1% | 58% |
| Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire | 24 | 1% | 59% |
| Ingénierie, études techniques | 22 | 1% | 59% |
| Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion | 22 | 1% | 60% |
| Hôtels et hébergement similaire | 21 | 1% | 61% |
| Captage, traitement et distribution d'eau | 21 | 1% | 62% |
| Administration d'immeubles et autres biens immobiliers | 20 | 1% | 63% |
| Location de terrains et d'autres biens immobiliers | 20 | 1% | 64% |
| Transport ferroviaire interurbain de voyageurs | 20 | 1% | 64% |
| Fabrication de produits explosifs | 19 | 1% | 65% |
| Activités des sièges sociaux | 19 | 1% | 66% |
| Administration publique (tutelle) des activités économiques | 18 | 1% | 66% |
| Activités de clubs de sports | 18 | 1% | 67% |
| Nettoyage courant des bâtiments | 18 | 1% | 68% |
| Services du feu et de secours | 17 | 1% | 69% |
| Hébergement médicalisé pour personnes âgées | 16 | 1% | 69% |
| Enseignement secondaire technique ou professionnel | 16 | 1% | 70% |

Source : BMO 2016 France, rapport national



Bilan annuel 2015 CNAPS

Les chiffres clés de l'établissement



Contrôles d'entreprises



Police administrative



Les contentieux devant les tribunaux administratifs





Partie 3- Les perspectives et les difficultés de recrutement

Les départs à la retraite pour des raisons de santé (issue des métiers en 2022, DARES)

Tableau 4 – Métiers et départs en fin de carrière pour raisons de santé ou inaptitude

| | <i>En pourcentage</i> |
|---|--|
| Familles professionnelles où la part des départs en fin de carrière pour raisons de santé est la plus élevée | Départs en fin de carrière pour raisons de santé ou inaptitude* |
| Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics | 31 |
| Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction | 28 |
| Aides à domicile et aides ménagères | 28 |
| Ouvriers non qualifiés de la mécanique | 26 |
| Cuisiniers | 26 |
| Ouvriers non qualifiés des industries de process | 25 |
| Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration | 25 |
| Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment | 24 |
| Aides-soignants | 24 |
| Agents de gardiennage et de sécurité | 23 |
| Employés de la banque et des assurances | 23 |
| Ouvriers travaillant par enlèvement ou formage de métal | 22 |
| Caissiers, employés de libre-service | 21 |
| Ouvriers non qualifiés de la manutention | 21 |
| Agents d'entretien | 20 |
| Ouvriers qualifiés de la maintenance | 19 |
| Employés de la comptabilité | 18 |
| Ouvriers qualifiés des industries de process | 18 |
| Infirmiers, sages-femmes | 17 |
| Formateurs | 17 |
| Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment | 17 |
| Employés de maison | 16 |
| Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment | 16 |
| Professions paramédicales | 16 |
| Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés) | 16 |
| Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction | 16 |
| Employés administratifs d'entreprise | 16 |
| Ensemble des FAP | 13 |

* Les départs pour raisons de santé ou inaptitude recouvrent les personnes en non-emploi qui, à partir de 50 ans, déclarent avoir quitté leur dernier emploi pour raisons de santé ou d'invalidité, ainsi que les individus en congé maladie depuis au moins un an.



Les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement jugés difficiles (France)

| | % de projets jugés difficiles | rang de difficulté |
|---|-------------------------------|--------------------|
| Ingénieurs, cadres études & R&D informatique | 61,70% | 1 |
| Aides à domicile et aides ménagères | 60,50% | 2 |
| Cuisiniers | 50,20% | 3 |
| Employés de maison et personnels de ménage | 45,30% | 4 |
| Attachés commerciaux (en entreprise) | 42,70% | 5 |
| Sportifs et animateurs sportifs (encadrants) | 41,80% | 6 |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis) | 38,10% | 7 |
| Agents sécurité et surveillance, enquêteurs privés & assimilés | 36,60% | 8 |
| Employés de l'hôtellerie | 35,30% | 9 |
| Aides à domicile et aides ménagères | 32,90% | 10 |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 29,20% | 11 |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles | 28,40% | 12 |
| Professionnels de l'animation socioculturelle | 28,10% | 13 |
| Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) | 23,20% | 14 |
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 18,30% | 15 |

Source : BMO 2016 France, rapport national



Partie 4- Les formations professionnelles et la VAE

Répartition des diplômés sur la spécialité par niveau et genre en 2015

| Étiquettes de lignes | FEMININ | MASCULIN | Total général |
|----------------------|---------|----------|---------------|
| IV | 2,84% | 6,94% | 9,78% |
| V | 56,15% | 34,07% | 90,22% |
| Total général | 58,99% | 41,01% | 100,00% |

Sources : Conseil Régional Aquitaine, DIRM, Rectorat de l'Académie de Bordeaux – Traitement : Aquitaine Cap Métiers

Liste des certifications et des certificats de qualifications professionnelle valant aptitude professionnelle pour les métiers de la sécurité privée

Mise à jour : février 2016

Liste des certifications et certificats de qualification professionnelle valant aptitude professionnelle pour les métiers de la sécurité privée

| Activités régies par le Titre I du livre VI du code de la sécurité intérieure : surveillance et gardiennage, transport de fonds, protection physique des personnes, sécurité cynophile, sûreté aéroportuaire, vidéoprotection | | | |
|---|-------------------|--|-----------------|
| Certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) | | | |
| DIRIGEANT | Date d'expiration | Avis RNCP / DLPAJ | Nombre d'heures |
| <ul style="list-style-type: none"> Dirigeant(e) d'entreprise de sécurité et sûreté Formaplus 3B Arrêté du 12 juillet 2010 : enregistrement au niveau II, avec effet au 22 juillet 2010 de niveau II. Renouvellement Arrêté du 2 juillet 2012 pour cinq ans, au niveau II, avec effet au 22 juillet 2012. | 07 août 2017 | Fiche RNCP Avis favorable de la DLPAJ | 236 |
| <ul style="list-style-type: none"> Dirigeant entreprise de sécurité privée JPM Conseil Arrêté du 31 août 2011: Enregistrement pour quatre ans, au niveau III, avec effet au 23 avril 2010. | 07 septembre 2015 | Fiche RNCP Avis favorable de la DLPAJ | |
| <ul style="list-style-type: none"> Dirigeant(e) et gérant(e) d'une société de sécurité privée Sécurité incendie IDF (SI IDF) Arrêté du 19 novembre 2014, pour 3 ans, niveau II | 29 novembre 2017 | Fiche RNCP Avis favorable de la DLPAJ | |

Source : [titres-cqp-listing2016.pdf](#)



BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- Actuel CIDJ, fiche n°2.544, *Les métiers de la sécurité et du gardiennage*. ≥
- Antonio ARROYO, *Professionnalisation et développement professionnel du secteur privé de sécurité « la surveillance humaine : une coproduction de sécurité prescrire entre l'Etat et le marché*, 2010. ≥
- Branche Prévention et Sécurité, *Etude sur le turn-over de la Branche*, juillet 2015.
- Cabinet Décision et Pierre Audoin Consultants SAS, *Prospective : Analyse du marché et des acteurs de la filière industrielle française de sécurité*, 19 novembre 2015. ≥
- Conseil National des Activités Privées de Sécurité, *Bilan annuel*, 2015. ≥
- FAF TT, *Rapport portraits de territoire*, février 2016.
- France Stratégie et Dares, *Les métiers en 2022*, 27 avril 2015. ≥
- Gilles SANSON (IGA), Brigitte LE BRETHON (IGEN), Catherine HESSE (IGAS), *Formation aux métiers de sécurité privée*, 12 octobre 2012. ≥
- Ipsos, SNES, *Image de la sécurité privée en France*, sondage 2013. ≥
- Livre blanc, La participation de la sécurité privée à la sécurité générale en Europe*, 2008. ≥
- Ministère de l'Intérieur, *Charte de bonnes pratiques d'achats de prestations de sécurité privée*, septembre 2013. ≥
- Observatoire de la Branche Prévention et Sécurité, *Rapport annuel*, septembre 2015. ≥
- F. Péroumal, *Le monde précaire et illégitime des agents de sécurité*, 2008.
- Pôle Emploi, *Rapport national d'enquête BMO 2016*, 2016. ≥
- Accord relatif aux qualifications professionnelles des métiers de la Prévention Sécurité*, 1er décembre 2006. ≥

Articles

- Acteurs publics, novembre 2016, « L'irrésistible ascension de la sécurité privée ».
- Insee Première, N° 1432, janvier 2013, « La sécurité, un secteur en pleine expansion », Marina Robin, Bénédicte Mordier. ≥
- Batiactu (site Web), 28 septembre 2015, « Le marché de la sécurité continue de croître en France ». ≥
- CNAPS, Liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) et certifications professionnelles (« Titres RNCP ») actuellement délivrés et valant aptitude professionnelle, 23 septembre 2016. ≥
- Entreprise et carrières*, n° 1301 du 6 au 12 septembre 2016
- Insee Analyse Aquitaine, n°12, septembre 2015, « Au cours d'une année, près d'un salarié aquitain sur cinq change de famille professionnelle » >
- Magazine Sécurité privée, 10 avril 2015, Le pilotage de la transformation des compétences dans le secteur de la sécurité privée : pourquoi, comment ? >
- Insee Analyse- Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, N°28, Juillet 2016, Aquitaine Cap Métiers, « Fins de carrière : plus de 330 000 départs en ALPC d'ici 2020 » ≥



WEBOGRAPHIE

[Fiche cout revient agent 2015_Snes.pdf](#)

[titres-cqp-listing2016.pdf](#)

[Observatoire des atteintes aux agents de sécurité privée- CNAPS ONDRP](#)

[Données accident du travail - CARSAT](#)

[Observatoire des transitions professionnelles](#)

[BMO enquête 2016](#)

www.usp-securite.org : Union des entreprises de sécurité privée (USP), actualité et réglementation du secteur de la sécurité privée, fiches métiers, informations sur les diplômes, sur les formations, salaires, annuaires des entreprises et liens utiles etc.

www.pompiers.fr : UES Pompiers de France, infos sur la profession de sapeur-pompier, les métiers de la sécurité et de la sûreté, les formations, le volontariat, etc.

www.cnpp.com : Centre national de prévention et de protection

www.e-snes.org : Syndicat national des entreprises de sécurité

www.crge33.fr : centre de ressource sur les groupements d'employeurs

www.sesa-surete.com : Le Syndicat des Entreprises de Sécurité Aéroportuaire regroupe des sociétés privées exerçant dans le domaine de la sûreté aérienne et aéroportuaire et s'intègre dans la branche professionnelle de la sécurité privée.

www.metier-securite.fr : le site des professionnels de la prévention et de la sécurité territorial (SAS)

www.profession-securite.org : informations sur les métiers, les organismes de formation habilités pour le CQP APS et un glossaire sur ce secteur professionnel. Les qualités pour exercer ce métier.

www.onisep.fr : accueil > rechercher métier > secteur professionnel > armée-sécurité. 18 métiers sont listés : nature du travail, lieux d'exercice, statut, salaire, marché du travail, formation et liens internet.

www.pole-emploi.fr : Accueil pôle emploi > actualités > a l'affiche > de la restauration à la VAE > sécurité > zoom sur le métier d'agent de sécurité. Qualités, différents postes, conditions de travail, formation pour y accéder et liens utiles.

www.cnaps-securite.fr : Conseil National des Activités de Privées de Sécurité.

<http://www.inhesj.fr>: Institut National des Hautes Etudes de la Sécurité et de Justice (INHESJ) Etablissement public conçu précisément comme un lieu et un outil de travail interministériel, pluridisciplinaire et partenarial. L'INHESJ intervient dans les domaines de la formation, des études, de la recherche, de la veille et de l'analyse stratégique en matière de sécurité intérieure, sanitaire, environnementale et économique ainsi que dans ceux intéressant la justice et les questions juridiques.

www.gpmse.com Groupement Professionnel des Métiers de la Sécurité Electronique (GPMSE) L'objectif du GPMSE est d'assister les entreprises membres dans la solution de leurs questions quotidiennes, de les aider à bâtir l'avenir et de les défendre au mieux de leur intérêt. Le GPMSE représente aussi ses adhérents pour la définition de la normalisation et en général, toute la profession auprès des instances officielles sur le plan national et européen.

www.agorasecuriteso.com Agora des directeurs de la sécurité L'Agora des Directeurs de la Sécurité est un espace d'échange qui a pour mission de réunir les Directeurs de la Sécurité / Sûreté exerçant ou assimilant cette fonction dans une grande entreprise. Le club réunit à ce jour PLUS DE 100 membres. Les consultants et prestataires ne peuvent en faire partie en dehors des partenaires financiers qui y sont limités (10% par rapport au nombre total de membres, au maximum). Il y en a un spécifique Bordeaux.

www.cdse.fr Club des Directeurs de Sécurité des Entreprises (CDSE) Le Club des Directeurs de Sécurité des Entreprises (CDSE) a été créé il y a plus de 25 ans pour fédérer les expériences des professionnels de la sécurité et de la sûreté au sein des plus grandes entreprises.



www.una3p.fr Union Nationale des Acteurs de la Protection Physique des Personnes (UNA3P) L'UNA3P a pour but est de rassembler tous les passionnés et professionnels de la protection physique V.I.P et chauffeurs sécurité de personnalités du privés, mais également des services publics, afin de pouvoir peser sur les décisions gouvernementales qui nous concerneront dans un avenir proche.

www.snarp.org Syndicat National des Agents de Recherches Privées (SNARP) Ce syndicat est à la fois le plus ancien et le plus important organisme de la profession en France. A la date de l'union, il compte environ 200 membres dont plus de 150 agences notoirement connues et de bonne réputation.

www.opcalia.com Organisme collecteur agréé interprofessionnel, inter Branches, inter-régional (OPCALIA) Né de la fusion du réseau France OPCAREG et de l'OPCIB, OPCALIA dispose d'une organisation et d'une implantation prenant en compte les spécificités régionales et sectorielles des entreprises. Il accompagne les entreprises pour optimiser leurs investissements en formation et développe des services de proximité : conseil, information, élaboration de projets de formation, financement pour assurer la montée en compétence des entreprises.

Toutes les ressources pour choisir le bon cap

La **plate-forme téléphonique** régionale d'information sur la formation pour tous les Aquitains.

0800 940 166

Service & appel gratuits

Les **Expositions de découverte des Métiers**, les **Coups de projecteur**, les **Zooms sur les Métiers**.

Centrale de réservation

05 57 81 58 71

ou www.aquitaine-cap-metiers.fr

Des espaces de « ressources » pour le grand public pour s'informer sur la formation, les métiers, la création d'entreprise : les **Espaces Métiers Aquitaine**

Des **ressources documentaires** et une **bibliothèque numérique « Caplibris » réservées aux professionnels** de la formation, de l'éducation et de l'orientation.

Cap Métiers Formation : programme de professionnalisation pour les acteurs de la formation, de l'orientation et de l'emploi.

L'**Observatoire régional de l'emploi-formation (OREF)**.

Un **portail web** dédié à l'information sur la formation, l'éducation, l'orientation et les métiers en Aquitaine.

AQUITAINE
Cap Métiers 

Association régionale pour la formation,
l'orientation et l'emploi

Aquitaine Cap Métiers
Centre Régional Vincent Merle
102 avenue de Canéjan - 33600 Pessac
Tél. : 05 57 81 45 65

contact@aquitaine-cap-metiers.fr



Retrouvez l'ensemble de nos
études et statistiques sur :

www.aquitaine-cap-metiers.fr

Rubrique *Les outils pour les professionnels / Etudes et statistiques*

