

Amélioration de nos professions, version 4



Le Préambule avec la stratégie de l'ADESS

Nouvellement créée, l'Association des Experts en Sécurité Sûreté (site web : www.adess.justsecurity.fr) se donne pour mission de mettre en relation un panel d'experts spécialisés en sécurité et/ou sûreté et les collaborateurs de toutes entreprises chargées de ces domaines afin de promouvoir l'accroissement de leurs compétences.

Dans ces thématiques, force est de constater qu'en dépit des incidents ou des événements majeurs de ces dernières années, les composantes sécurité ou sûreté sont encore considérées comme un mal nécessaire et non comme un investissement visant à réduire les coûts et les conséquences engendrées par les actes malveillants divers et variés.

Ainsi, l'ADESS se fixe pour objectif de mettre en place un rapport gagnant-gagnant entre toutes les parties. Disposant de collaborateurs mieux formés, mieux sensibilisés, il est indéniable que les entreprises seront mieux protégées et pourront réduire les coûts induits par des actes de malveillance en diminution. De leur côté, les collaborateurs trouveront dans l'accroissement de leurs compétences une valorisation de leur métier et un retour de leurs 'lettres de noblesse'. Par conséquent, il est concevable qu'à terme, les compagnies d'assurance puissent envisager une réévaluation de leurs tarifs, dont une partie de la plus-value pour l'entreprise puisse être ré-injectée dans le taux horaire des collaborateurs de terrain suivant la sensibilisation du poste et la particularité du site.

Informations générales :

Les **Sociétés de Sécurité Privée** doivent présenter aux instances gouvernementales de l'État français un travail qualitatif et reconnu pour créer une synergie de collaboration étroite entre les acteurs de la sécurité que sont les Polices Municipales, Police Nationale, Gendarmerie Nationale... Le but est de résoudre plus efficacement les problématiques liées à la sécurité nationale comme les actes de malveillance, de terrorisme, d'incivilités et de trafics en tous genres.

Les **Sociétés de Sécurité Privée** sont devenues un facteur acteur incontournable dans de nombreux domaines à l'instar du domaine économique. Les instances gouvernementales de l'État français font le choix d'investir dans le développement des nouvelles menaces liées à la défense :

-Sécurité satellitaire

- Cyber sécurité

Les Polices Municipales connaissent un développement dans plusieurs domaines (législation, armements, équipements, les moyens de renforts...) et, en lien étroit avec les forces de sécurité intérieure pour l'aide et assistance aux personnes et le maintien de la paix.

Si les **Sociétés de Sécurité Privée** sont reconnues pour leur évolution et leur travail de qualité (dans tous les secteurs), dans ce contexte, les instances gouvernementales de l'État français auraient tout intérêt à donner plus de prérogatives aux agents de sécurité privée, et plus particulièrement dans les missions de gardiennage.

Propositions aux centres de formation:

Les **Centres de Formation** ont un rôle incontournable ! Sans eux la profession ne pourra évoluer dans le bon sens. Il faut bien comprendre que les contenus et modules spécifiques sont encore perfectibles pour obtenir une reconnaissance professionnelle option « sécurité intérieure » vis à vis des instances gouvernementales de l'État français mais également une option « sûreté économique » visant à préserver, en 1^{er} niveau, les biens matériels et immatériels d'une entreprise, sans bien évidemment se soustraire aux missions d'un directeur sûreté/sécurité.

Partie formation :

Des tests (**numéro 0.1**) professionnels, de personnalité, et psychotechniques devront être effectués pour l'entrée en formation, et durant la formation « *fiche de position* » en fonction des options choisies (commerces, entreprises...) du *métier repère*. Ces tests (**numéro 0.2**) deviendront déterminants afin d'orienter au mieux les futurs agents dans leur parcours professionnel.

Numéro : 0.1

Métiers repères « option choisie » :

FILIERE SURVEILLANCE

- Agent de Sécurité qualifié (*métier repère*) - Code « classification » : 0.1.0
 - **Commerces** (*option choisie*) – Code : 0.1.0.0
 - **Entreprises** (*option choisie*) – Code : 0.1.0.1
 - **Entrepôts** (*option choisie*) – Code : 0.1.0.2
 - **Sites industriels** (*option choisie*) – Code : 0.1.0.3
- Agent de Sécurité confirmé (*métier repère*) - Code « classification » : 0.1.1
 - **Commerces** (*option choisie*) – Code : 0.1.1.0
 - **Etc**
- Agent de Sécurité cynophile (*métier repère*) - Code « classification » : 0.1.2
 - ...
- Agent de Sécurité chef de poste (*métier repère*) - Code « classification » : 0.1.3
 - ...
- Agent de Sécurité filtrage (*métier repère*) - Code « classification » : 0.1.4

- ...
- Agent de Sécurité opérateur filtrage (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.5**
- ...
- Agent de Sécurité mobile (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.6**
- ...

FILIERE DISTRIBUTION

- Agent de Sécurité magasin pré-vol (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.7**
- ...
- Agent de Sécurité magasin vidéo (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.8**
- ...
- Agent de Sécurité magasin arrière caisse (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.9**
- ...

FILIERE TELESURVEILLANCE

- Agent de Sécurité opérateur SCT1 (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.10**
- ...
- Agent de Sécurité opérateur SCT2 (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.11**
- ...

FILIERE INCENDIE

- Agent de Services de sécurité incendie (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.12**
- Chef d'équipe des services de sécurité incendie (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.13**
- Chef de service de sécurité incendie (SSIAP 3) - (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.14**
- Pompier d'aérodrome (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.15**
- Pompier d'aérodrome chef de manœuvre (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.16**
- Responsable SSLIA (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.17**

FILIERE INCENDIE/INDUSTRIE

- Agent de prévention et de protection incendie industriel (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.18**
- Equipier d'intervention incendie industriel (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.19**
- Chef d'équipe de prévention incendie industriel (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.20**

FILIERE NUCLEAIRE

- Agent de sûreté nucléaire (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.21**
- Chef de poste nucléaire (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.22**
- Chef de site nucléaire (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.23**

FILIERE AEROPORTUAIRE

- Agent d'exploitation de sûreté (*métier repère*) - **Code « classification » : 0.1.24**

- Profileur (*métier repère*) - Code « classification » : 0.1.25
- Opérateur de sûreté qualifié (*métier repère*) - Code « classification » : 0.1.26
- Opérateur de sûreté confirmé (*métier repère*) - Code « classification » : 0.1.27
- Coordinateur (*métier repère*) - Code « classification » : 0.1.28
- Chef d'équipe (*métier repère*) - Code « classification » : 0.1.29
- Superviseur (*métier repère*) - Code « classification » : 0.1.30

Les tests professionnels, de personnalité, et psychotechniques

Fiche de position « Code : 0.1.0.0 » Commerces :

...

Fiche de position « Code : 0.1.0.1 » Entreprises :

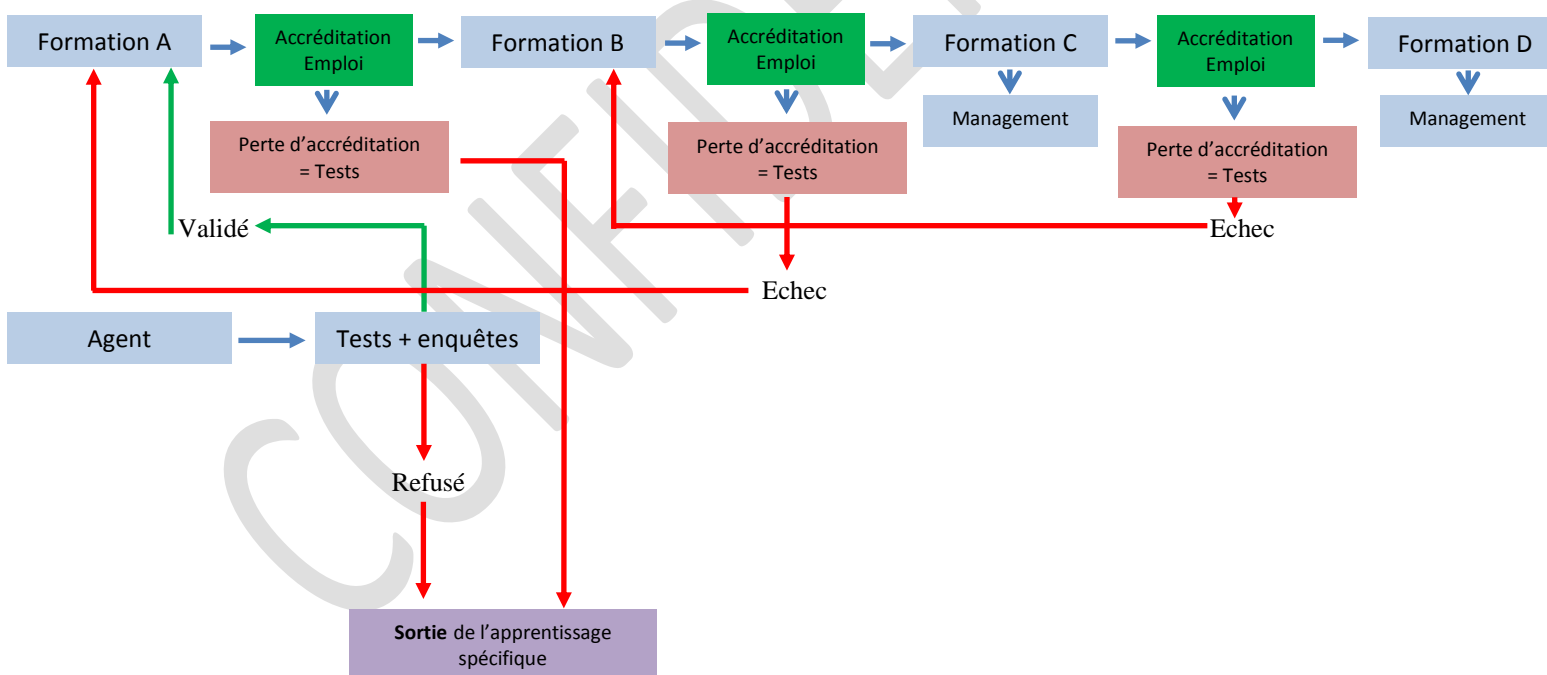
...

Etc.

IMPORTANT

L'agent souhaitant faire « l'apprentissage spécifique » devra avoir une moyenne générale (à déterminer) selon le « code de classification » incluant le : Savoir, Savoir-faire et Savoir-être.

Numéro : 0.2 « apprentissage spécifique » :



Partie référentiel pédagogique :

Le **Centre de Formation** suit les référentiels pédagogiques (à visées certificatives ou diplômantes) validés par les instances gouvernementales de l'État français. Tous les centres de formation seront astreints aux mêmes obligations. Le Conseil National des Activités Privées de Sécurité (CNAPS), établissement public du Ministère de l'Intérieur, par

l'intermédiaire des Associations Départementales d'Etudes et de Formation (ADEF) valide à ce jour les équipes pédagogiques et les centres de formation en fonction de critères imposés

Apprentissages spécifiques :

Classification	Formation A	Formation B	Formation C	Formation D
FILIERE SURVEILLANCE				
Code : 0.1.0.0	+08h00 de formation spécifique (hors formation initiale)	+29h00 de formation spécifique		
Code : 0.1.0.1	+08h00 de formation spécifique (hors formation initiale)	h? de formation spécifique	h? de formation spécifique (inclut un module management)	
Code : 0.1.0.2				
Code : 0.1.0.3				
FILIERE DISTRIBUTION				
Code : 0.1.1.0				

Chacun des modules ici présentés comportera également une partie dite « de maintien des compétences et des connaissances » en cours de vie professionnelle et l'agent aura obligation, afin de maintenir de son titre professionnel, de suivre ces enseignements. Ainsi plus le plan de formation (A, B, C, ...) évolue, plus le plan de formation engendre une durée réduite des recyclages et des accréditations permettant à l'agent d'être plus opérationnel, à des postes et sites plus sensibles.

Compétences et des connaissances :

FILIERE DISTRIBUTION					
Formation A - Code 0.1.0.0					
<i>Métier repère</i> Commerces	Formation spécifique en secourisme	<i>Cours théoriques</i> Durée 04h00 (recyclage 18 mois)	<i>Cours pratiques</i> Durée 04h00 (1 fois/an)	<i>Notation globale minimale 10/20 –</i> <i>Éliminatoire moins 5/20</i> <i>théorique ou pratique</i>	<i>Accréditation</i>
Formation B - Code 0.1.0.0					

Métier repère Commerces	Formation spécifique en secourisme	Cours théoriques Durée 04h00 (recyclage 15 mois)	Cours pratiques Durée 04h00 (1 fois/an)	Notation globale minimale 12/20 – Éliminatoire moins 8/20 théorique ou pratique	Accréditation
Métier repère Commerces	Formation spécifique en profilage	Cours théoriques Durée 07h00 (recyclage 15 mois)	Cours pratiques Durée 07h00 (1 fois/an)	Notation globale minimale 12/20 – Éliminatoire moins 8/20 théorique ou pratique	Accréditation
Formation A - Code : 0.1.0.1					
Métier repère Entreprises	Formation spécifique en secourisme	Cours théoriques Durée 04h00 (recyclage 18 mois)	Cours pratiques Durée 04h00 (1 fois/an)	Notation globale minimale 10/20 – Éliminatoire moins 8/20 théorique ou pratique	Accréditation

Le client peut proposer des formations internes à son site ou proposer toutes thématiques qui selon lui garantit la performance optimale de son organe de sécurité ou de ses collaborateurs. ***L'Association des Experts en Sécurité et Sûreté (ADESS) sera alors en mesure d'identifier parmi le panel de ses membres, les experts les plus à même de fournir la prestation/formation susceptible de répondre aux besoins du client demandeur.***

Toutefois la facturation des autres acteurs doivent être honorées selon la durée de la formation de l'agent. Il est possible de calculer un prix heure/formation permettant à l'entreprise de sécurité et de ses collaborateurs d'engendrer une commission, dont le client sera redevable.

L'Association des Experts en Sécurité et Sûreté (ADESS) peut être l'élément fédérateur et central pour l'actualisation « de maintien des compétences et des connaissances ». **Un de nos partenaires Salvum ainsi que nos experts formateurs proposent déjà de la formation aux secourismes en ligne et préférentiel agréé par le ministère de l'éducation nationale et de l'intérieur.**

Partie évaluation :

Le CNAPS par l'intermédiaire des ADEF et par conséquent les Centres de Formations valideront les « fiches d'évaluations » contenues dans les Référentiels Internes de Formation (RIF) et les Référentiels Internes de Certification (RIC) propres à chaque spécialité pour noter, et évaluer les stagiaires. Les Stagiaires seront évalués sur trois domaines distincts mais complémentaires : Savoir, Savoir-être, Savoir-faire.

Le « savoir » contiendra toutes les connaissances (securitaires) acquises avant, pendant et après la formation initiale.

Le « savoir-être » contiendra une évaluation de l'attitude générale du comportement pendant et après la formation initiale.

Le « savoir-faire » contiendra une évaluation de la maîtrise des connaissances acquises pendant et après la formation initiale.

Afin d'obtenir une équité au niveau des compétences pour toute personne quelque que soit son milieu professionnel (privé/public), l'implication durant les diverses expériences antérieures peut avoir un impact significatif ; En effet un système de coefficient devrait être mis en place en fonction du Savoir, Savoir-faire et Savoir-être. Pour cela nous proposons les barèmes suivants :

- ✓ Savoir « coefficient » : 4
- ✓ Savoir-faire « coefficient » : 8
- ✓ Savoir-être « coefficient » : 8

Les tests Savoir, Savoir-faire et Savoir-être :

Fiche d'évaluation « **Code : 0.1.0.0** »

...

Fiche d'évaluation « **Code : 0.1.0.1** »

...

Le CNAPS pourra par exemple chaque année réguler un pourcentage des meilleurs stagiaires afin de leur proposer d'intégrer des emplois pouvant être classifiés, sensibles, voire nécessitant des qualifications spécifiques. Pour ce faire, et suivant accord des autorités administratives requérantes, les organes étatiques auront de leur côté la possibilité d'établir un cahier des charges de formations spécifiques, en fonction de leurs besoins. Ce cahier des charges pourrait comprendre les spécificités professionnelles requises des agents de sécurité. Le Centre de Formation sera alors chargé de trouver les collaborateurs idoines aux enseignements requis.

Propositions à la finalité :

Les sociétés de sécurité privées bénéficieront d'agents formés à tous types de postes dits sensibles ou spécialisés pour leurs clients.

L'évaluation de la grille tarifaire s'effectuera en fonction des compétences requises pour occuper le poste proposé aux futurs agents par les organes étatiques et par la complexité à identifier et requérir la coopération des futurs formateurs. Aussi, cette grille tarifaire pourrait être concomitante au degré d'exigence requis et à la grille salariale de chaque agent. (Plan de formation A, B, C, D ou E par exemple). Chacun des plans de formation contiendra alors des « apprentissages spécifiques » et adaptés aux besoins des futurs clients en fonction du domaine général (commerces, entreprises, organes étatiques, etc.)

NB : Le niveau exponentiel de formations spécifiques (de A vers E par palier) permettra, de fait, une application tarifaire adaptée. (Exemple non contractuel : formation A : 500 €, formation E : 5000 €).

Cette graduation tarifaire procurera en outre, un professionnalisme accru et l'octroi d'un indice salarial plus élevé en fonction des compétences acquises et du niveau de professionnalisation.

Le client doit être maître de ses choix dans la mesure du possible, sauf directives fermes effectuées par son assureur ou par le CNAPS et les ADEF.

Conclusion :

Vendre une prestation en contraignant les partenaires à respecter les règles ne sera pas toujours simple mais avec le temps les choses prendront forme. Peut-être par la suite, les compagnies d'assurance imposeront aux clients des « **Agents Top Niveau** », aux problématiques qui auraient été comptabilisées les années précédentes par l'observatoire national de la sécurité intérieure.

Nous pensons que cette offre ne pourra être adaptée aux marchés publics à ce jour sauf en comparant uniquement le prix de la prestation et l'évolution prioritaire de responsabilité de l'agent (chef de poste...).

L'association (ADESS) pourra, si nécessaire, effectuer des actions de sensibilisation auprès des différents commissions de sécurité afin de mettre en exergue le bien-fondé de l'intégration de ce type de pré-requis pour les agents déployés sur le terrain.

Charge au service commercial de la société d'argumenter et de valoriser ce niveau de formation adapté à la complexité ou la sensibilité du poste, en arguant si besoin la réglementation imposée potentiellement par l'assureur du client.

Dans cette optique, il apparaît essentiel de distinguer ce type de coûts dans les offres tarifaires, qui devient un élément différenciant entre les sociétés concurrentes et surtout qui les engagent vis-à-vis de leurs clients.

Si les « **Agents Top Niveau** » disposent d'une compensation au mérite le travail sera de meilleure qualité et de ce fait plus favorable au client. Outre cela, la graduation de la formation serait un vecteur de motivation pour les agents car plus ils seront qualifiés, plus ils seront rémunérés, sachant que chaque graduation de formation ne doit pas être un diplôme mais une accréditation visant à occuper certains types de postes. Cette accréditation maintient l'agent dans un degré d'exigence qu'il ne peut oublier sous peine de perdre son accréditation en cours, et possiblement d'entraîner le retour à son niveau de rémunération précédent.

En lieu et place de la grille indiciaire difficile à remettre en question (d'autant plus s'il s'agit de la baisser), il faudrait associer ces accréditations à des barèmes rémunérés comme des indemnités à l'instar de ce qui est fait pour les cynos.

A 0,40 €/heure

B 0,75 €/heure

C 0,90 €/heure

Avantage : lorsque l'agent perd son niveau, il repasse sur une indemnité plus basse.

L'indemnité est également avantageuse pour l'agent, l'entreprise et le client, car elle non chargée... et n'aura pas de majoration type nuit ou jour fériée permettant de ne pas faire exploser les coûts pour le client.

Il serait néanmoins tout à fait envisageable de limiter le nombre d'agents à haute qualification en fonction des besoins et de la masse de clients. Dès lors, les formations amenant à accréditations supérieures seraient ouvertes à un nombre limité d'agents. Leur hiérarchie pourrait alors établir un classement, allant du plus méritant au moins méritant, qui serait susceptible de suivre la formation supérieure ou en rapport avec une note globale de chaque agent en fin de formation (A, B, C...).

L'agent ne respectant plus les exigences requises, malgré les propositions de formations de maintien des compétences, ou la proposition de changement de poste, ne pourrait donc plus prétendre à occuper un poste pour lequel l'ensemble de ces compétences sont requises. Cette évolution du cadre des agents maintiendrait donc inévitablement une qualité de service optimale et opérationnelle de ces agents face à la concurrence interne ou au marché de l'emploi et justifierait amplement la trajectoire de hausse des salaires sur la période 2020-2022.

En outre, en adoptant cette posture de professionnalisation accrue, il peut alors être envisagé une négociation entre les services commerciaux des clients et leurs assurances. En effet, si l'on considère l'accroissement des compétences et du professionnalisme des agents ou des organes de sécurité interne des clients, le facteur risque assurantiel diminue d'autant.

De manière générale, le client paie une prime d'assurance afin d'obtenir droit à un dédommagement selon les conditions du contrat d'assurance. Le type d'événement donnant droit à une indemnité varie selon le type d'assurance demandé par l'assuré. Nous pouvons autant parler de risques non financiers que de risques financiers pour les actifs de l'entreprise. Ce qu'il est important de comprendre, c'est que les compagnies d'assurance tentent de bien quantifier le risque qu'ils assument afin de déterminer la prime, qui accumulée avec toutes les primes des assurés, sert à compenser les indemnités qu'elle devra faire lorsque l'événement assuré se produira.

A compagnie d'assurance propose un certain nombre de garanties aux souscripteurs. Au départ, l'assurance est essentiellement une offre à contracter. Le contrat se réalise par l'acceptation du preneur. Néanmoins, vérité de La Police, il est impossible de maîtriser parfaitement le risque, d'où le recours à la prévention et à la formation. L'assureur a donc tout intérêt à ce que l'assuré tente de maîtriser au maximum ses risques assurables, ce qui diminue les probabilités de réalisation des risques, donc les primes, et ce qui bonifie à terme, son portefeuille assurable.

Aussi, **l'Association des Experts en Sécurité et Sûreté (ADESS)**, en fournissant un panel d'experts formateurs aux sociétés de sécurité privée ou à leurs clients, réduit indubitablement les risques identifiés par les compagnies d'assurance.

Propositions rédigées avec L'Association des Experts en Sécurité et Sûreté (ADESS) :

- Christopher. JOST, Président de l'association ;
- (Anonyme), Spécialisé TSI / Secourisme ;
- Pierre. V, Sécurité et politiques de défense ;
- Loïc. P, Consultant sûreté économique ;
- Isabelle. V, Commerciale.

Date : 03/2020 discussions générales des propositions via LinkedIn.

Date : 15/06/2020 – V1.

Date de mise à jour : 10/07/2020 – V2.

Date de mise à jour : 05/08/2020 – V3.

Date de mise à jour : 02/09/2020 – V4.

Site web ADESS: www.adess.justsecurity.fr

CONFIDENTIEL