

INTERVENTION DE PASCAL PECH A L'AG DE L'UNAFOS

6 avril 2018

L'architecture globale de la formation en sécurité privée a connu des évolutions significatives depuis plusieurs années :

- accroissement du nombre d'heures en formation initiale obligatoire ;
- mise en place d'une formation continue tous les cinq ans ;
- développement de nouvelles formations spécifiques ;
- contrôle des organismes de formation par le CNAPS.

Néanmoins, **les entreprises de sécurité privée continuent d'estimer que cette architecture globale n'a pas atteint sa pleine maturité et ne permet toujours pas une véritable valorisation**, en termes financiers comme qualitatifs, des prestations qu'ils proposent. Par ailleurs, les agents de sécurité privée ne voient pas les résultats salariaux de ces évolutions, et les donneurs d'ordre indiquent régulièrement que les formations ne sont pas suffisamment adaptées à leurs besoins.

1. ce sont nos besoins, ceux de nos entreprises et ceux de nos clients, qui doivent déterminer des compétences nécessaires, et des métiers
2. Ensuite, nous déterminerons des formations initiales et continues
3. Nos clients n'achètent pas une carte professionnelle, mais une somme de compétences. Et ces compétences ne sont pas réductibles à une carte professionnelle.

Or, des évolutions en cours et/ou à venir vont s'amplifieront :

- **Croissance des effectifs**, avec dépassement d'ici 10 ans des effectifs publics par les effectifs privés. Donc des besoins en formation qui vont devoir faire face à une massification accrue.
- De plus en plus de **croisements entre les agents publics et les agents privés** : des agents publics viendront vers le privé, mais il faut également envisager que des agents privés souhaitent aller vers le public ;
- Une **digitalisation qui va se poursuivre**, de systématiser, irriguer tous les secteurs : nos métiers, mais aussi l'activité même de formation (penser à la formation distancielle). Il faut également penser que les jeunes, notamment, seront adaptés et formés par eux-mêmes à ces nouveaux outils. Ils attendront que leurs employeurs les utilisent, les connaissent.
- Des **métiers nouveaux vont apparaître** ; des compétences nouvelles seront nécessaires, liés à de nouveaux besoins ad hoc, liés à des transferts de missions publics, liés à la disponibilité technologique, liés à des contraintes nouvelles (protection des données personnelles, réputation, qualité, normes diverses, etc.). Il faut prendre en compte qu'une partie de ces nouveaux métiers ou de ces nouvelles compétences ne nous sont même connus ou imaginables actuellement.
- **Certains personnels des entreprises de sécurité, hors personnels déjà réglementés et avec une aptitude professionnelle obligatoire, vont devoir être formés :**

l'encadrement intermédiaire, d'au-delà de chef d'équipe à responsable qualité, responsable norme (ISO 18788), responsable désigné pour la conservation de l'armement (pour prendre un exemple lié à l'armement...), responsable éthique et RSE, responsable protection des données personnelles

- La **formation tout au long de la vie va devenir un principe**, avec des parcours et carrières hachés, des transferts entre métiers, mais également un turnover qui ne va sans doute pas excessivement se réduire.

DONC : nous appelons donc à une remise à plat de nos métiers, de leurs classifications, des fiches-métiers.

Ces formations restent aussi encore excessivement collées à un cadre réglementaire qui évolue moins vite que nos métiers : la carte professionnelle, telle qu'elle fonctionne actuellement, n'est pas en adéquation avec la nécessaire montée en compétence des agents. Les évolutions en matière de cartes professionnelles ne peuvent guider les évolutions nécessaires en matière de formation : la carte professionnelle n'est que la résultante administrative d'un parcours de formation.

Ainsi, à partir du constat que la formation en sécurité privée, telle qu'elle est actuellement conçue, n'est pas valorisée et valorisable de manière optimale, et qu'elle ne permet pas une structuration économique et sociale mature du secteur, **le SNES souhaite un saut qualitatif dans l'architecture et l'ingénierie de formation, à partir des principes suivants :**

- Détermination des besoins des donneurs d'ordre et des prestataires, les deux étant complémentaires mais pas identiques. Ainsi, les prestataires peuvent avoir des besoins spécifiques pour la gestion de leur activité, qui nous faut pouvoir identifier.
- Une modularité de la formation par blocs de compétences éligibles aux financements, permettant à la fois des passerelles horizontales et verticales (montée en compétence et en statut) ;
- Des formations à distance pour certains modules ;
- Former les formateurs, et pour certains avec le soutien des forces publiques
- Des formations permettant une vraie poly-compétence et donc fondées sur des fiches-métiers rénovées, le tout permettant une valorisation salariale réelle de la formation pour les agents. Il faut aller vers des « blocs de compétences ».
- Développement d'une GPEC
- Des formations prenant en compte l'ensemble des métiers et professions en sécurité privée : du dirigeant (dont les formations méritent d'être revues, re-calibrées et intégrées pleinement dans le dispositif de contrôle du CNAPS), aux agents.
- Mettre en place des formations pour l'encadrement intermédiaire : responsable planification, responsable qualité, auditeur, responsable planning, coordonnateur de sites, référent armement, etc. ce sont nos deux vrais défis, car notre activité a besoin d'encadrement, c'est sa colonne vertébrale, c'est sa cohérence managériale, c'est aussi la garantie de la prise en compte de chaque salarié dans sa dimension individuelle au sein de nos entreprises.

- Une adaptation aux besoins des utilisateurs finaux et des possibilités d'ajouts de modules nouveaux sur les formations mises en œuvre, permettant une valorisation de la formation en matière contractuelle entre les prestataires et les donneurs d'ordre ;
- Une lisibilité de cette nouvelle architecture de formation, notamment par le biais d'un portail Internet rendant facilement accessible l'ensemble des informations (contenus, organismes, etc.) relatives aux formations en sécurité privée.
- Poursuivre les contenus de formation par des référentiels plus précis et homogènes, afin d'aller vers une doctrine d'emploi.

Nous sommes des professionnels de la sécurité, et devons vendre une prestation, combinaison d'analyse et de conception, de mise en œuvre de moyens humains et souvent techniques, nécessitant management et coordination, pas des heures de coefficient 130, 140 ou 150. Nos agents de sécurité, agents de maîtrise et cadres sont plus que cela. Nos entreprises méritent mieux que cela.