

« LES COMPÉTENCES : AVENIR DE LA SECURITE HUMAINE »



**INTERVENTION DE PASCAL PECH ,
PRESIDENT DU SNES
LORS DE LA 14 EME JOURNEE
PROFESSIONNELLE DE L'UNAFOS,
LE 23 NOVEMBRE 2018, PARIS**

Il y a moins d'un an en avril dernier, lors de votre assemblée générale, je vous indiquais les différents principes ou critères qui devraient, à terme, s'appliquer à la formation aux métiers de la sécurité privée :

- Digitalisation des formations, formation à distance ;
- Capacité à construire plus rapidement des modules ou des blocs de compétences pour des nouveaux métiers (détection d'explosifs, encadrement intermédiaire, tutorat, sûreté portuaire, drone, etc.) ;
- Formation tout au long de la vie, avec des passerelles, des transversalités, la GPEC ;
- Reconnaissance des formations et des certifications ;
- Former davantage les formateurs ;
- Avoir des référentiels et supports de cours plus précis et homogènes.
- etc.

Ces éléments restent plus que jamais d'actualité et certains sont déjà en cours de mise en œuvre par la branche : digitalisation de certains supports, inscription des CQP au RNCP, élaboration d'un BTS « Sécurité privée » visant les encadrants de proximité. Je salue ici la branche pour cette initiative, car cela répond à notre besoin d'entreprises et permettra aussi à certains salariés de monter en compétences par le biais de la VAE.

PLUS QUE JAMAIS L'ACCENT SUR LES COMPÉTENCES

Nous devons désormais franchir une étape et mettre encore plus l'accent, plus que jamais, sur les compétences, pour, entre autres, deux raisons :

- Le développement de nos entreprises passe par celui de nos salariés, qui lui-même repose sur leurs compétences, leur acquisition, leur maintien et leur reconnaissance (au sens quasi-juridique du terme, à savoir par la certification).

- Cette montée en compétence de nos salariés et donc de nos entreprises donnera de la valeur ajoutée à nos prestations, et donc permettra une revalorisation de nos prix.

C'est par le choix des compétences, par leur valorisation, en les replaçant au cœur de nos entreprises, que nous pourrons répondre aux 3 enjeux majeurs de notre secteur :

- **Améliorer le recrutement et même le diversifier** : sortir d'un sourcing d'échec scolaire ou d'échec à l'emploi ; recruter des femmes ; recruter des jeunes convaincus par la technologie. Or, les salariés de moins de 26 ans ne sont que 8,5% des effectifs de la branche, et leur taux d'embauche ne cesse de décroître (de 23% à 17% de 2011 à 2017).
- **Maintenir l'employabilité et donc la fidélisation** : nous y gagnerons, car accueillir un nouveau salarié, expliquer aux clients pourquoi ce sont des nouveaux salariés, etc., ternissent notre image et nous coûtent de l'argent. A ce propos, le SNES souhaite que la branche réalise un diagnostic sur les contrats courts, sur le turnover réel dans notre secteur, car les statistiques disponibles ne nous semblent pas satisfaisantes (turnover mesuré à plus de 90% en 2017...).
- **Professionaliser nos prestations** : sortir de la simple mise à disposition de salariés, pour aller vers du conseil, vers des co-constructions de solutions globales, sortir d'une relation de tutelle avec les clients, gagner en compétences face à eux. Ici, tout le monde nous attend : les clients comme les pouvoirs publics (rapport Thourot/Fauvergue sur le continuum).

OPPORTUNITÉ A SAISIR :

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Face à ces évolutions et à ces enjeux, nous avons une occasion à saisir, volontairement, fortement et résolument : la réforme actuelle sur la formation professionnelle, précisément la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

Madame la Présidente du Collège du CNAPS, Monsieur le Préfet Alloncle, nous n'avons pas souvent eu l'opportunité, dans notre secteur de la sécurité privée, de travailler à une réforme portée par le ministère du Travail et comportant des perspectives potentiellement ambitieuses pour nos métiers. En effet, bien souvent, et c'est normal, nous engageons des travaux avec vous, ministère de l'Intérieur, DLPAJ, DCS, CNAPS, car nous sommes, profession réglementée, soumis à votre réglementation et votre contrôle.

Mais cette fois-ci, nous faisons face à la réforme d'un outil peu connu, mais pourtant essentiel, pour nos entreprises : je veux ici parler de la réforme des OPCA, des 20 organismes paritaires collecteurs agréés, qui deviendront peut-être 11 OPCO (Opérateurs de compétences).

Ce n'est bien sûr pas cette réduction qui est l'enjeu, mais l'ambition portée par les entreprises, et les salariés, de s'inscrire dans une cohérence économique et sociale de nos métiers : **comment souhaitons-nous concevoir l'outil d'accompagnement de nos entreprises et salariés dans le développement de leurs compétences, et l'outil d'accompagnement de notre branche dans la mise en œuvre de sa politique de certification et d'alternance ?**

*

* *

Pour l'Opco 11 des branches de la Prévention-Sécurité, de la Propreté et du Travail Temporaire, sur une base de logique de métiers et de besoins

En septembre dernier, le rapport Marx/Bagorski, demandé par la ministre en charge du Travail, a recommandé aux branches de trouver entre elles une cohérence, des points communs de développement, des partages d'expérience. Un OPCO « Services opérationnels aux entreprises », dit « OPCO 11 », a été proposé.

Après plusieurs échanges et discussions, le SNES prône effectivement un regroupement au sein d'un même OPCO des branches de la Prévention-Sécurité, de la Propreté et du Travail Temporaire, sur une base de logique de métiers et de besoins, mais aussi dans un souci de cohérence et un enjeu de gouvernance. En effet, seul un OPCO à taille raisonnable dans lequel nos besoins sont clairement identifiés nous permettra une réelle voix au chapitre.

Qu'ont en commun nos trois branches ?

- **Les salariés sont la valeur de nos entreprises :** la quasi-intégralité de notre chiffre d'affaires puisqu'il s'agit de secteurs à forte intensité de main d'œuvre.
- **Nos salariés sont positionnés directement chez nos clients,** ce qui induit des contraintes, des fonctionnements parfois identiques : accord de reprise, spécificité de l'encadrement, relations de nos salariés avec nos clients.
- **Des réglementations fortement présentes dans nos métiers.** La sécurité privée bien sûr, mais également le travail temporaire (80% des formations relèvent de la réglementation : CACES, SST, H0B0, etc.) et la propreté (manipulation de certains produits dangereux ou à risque, produits chimiques, prévention des risques, etc.)
- **Des formations qui permettent à des salariés, n'en ayant jamais eues ou peu, d'acquérir un premier niveau de qualification :** l'intérim est particulièrement en pointe pour construire des parcours adaptés.
- **Un besoin d'intégrer des savoir-faire techniques** pour appréhender l'arrivée de nouveaux métiers ou la mutation de l'existant : digital, robotique.

Ce sont ces points communs qui donnent une cohérence forte et logique à l'opérateur de compétences qui devra nous accompagner, qui devra aller chercher des financements, auprès de France Compétences, du Plan Investissement Compétences (PIC), des régions, de l'Europe. L'organisme sur lequel cet OPCO sera bâti, pourrait être le FAF.TT, l'actuel OPCA du travail temporaire. C'est à cela que nous souhaitons donc travailler.

Nous entendons parfois, et nous le récusons :

- **Un tel OPCO préfigurerait le regroupement des branches :** ce n'est pas le but de la réforme, et ce n'est de toute façon pas en restant isolé dans un OPCO plus divers que nous empêcherions cela.

- **Cet OPCO précарiserait nos métiers** : à mon sens, il vaut mieux utiliser l'expérience de branches qui ont trouvé des dispositifs de formation innovants, des dispositifs d'accompagnement des salariés, y compris au niveau social, plutôt que des expériences totalement éloignées de nos préoccupations et enjeux (restauration, services aux personnes).
- **Le travail temporaire (1,3 millions de salariés) noiera la sécurité privée (avec ses 170 000 salariés)** : il est préférable d'être une branche parmi trois pour construire un OPCO qu'une branche parmi dix non cohérentes.

*

* *

Un choix rationnel

Alors, pour revenir sur l'aspect réglementé de nos activités et de nos entreprises, et faire la transition avec Monsieur le Préfet Alloncle, je voudrais souligner que le choix de nos entreprises, de nos organisations professionnelles, de notre branche doit être fondé, non pas sur un paysage passé, sur l'existant, qui demain n'existera plus, sur des arguments politiques ou idéologiques, mais sur des **arguments techniques, financiers le cas échéant, d'ingénierie, de politique de certification et d'employabilité** (entrée dans l'emploi, maintien dans l'emploi développement dans l'emploi).

Le rapport Thourot/Fauvergue appelle à la confiance, à la responsabilité, à l'anticipation, à la prise en compte d'un contexte changeant, pour pouvoir mettre en place, un jour, un continuum de sécurité entre le public et le privé : c'est précisément cet esprit de responsabilité, d'anticipation et de reprise en main de son avenir par la branche qui a motivé le choix et le travail du SNES en faveur de cet OPCO n° 11. Ce sont nos salariés, mieux formés initialement, mieux formés, accompagnés et fidélisés durant leur carrière elle-même, qui pourront construire, sur le terrain, le continuum que les pouvoirs publics appellent de leurs vœux. C'est notre responsabilité d'entrepreneurs de le rappeler.

Pascal Pech,
Président du SNES