

Branche de la prévention sécurité

Contrat d'étude prospective EDEC Grands événements

Cofinancé par



PLAN
D'INVESTISSEMENT
DANS LES COMPÉTENCES

Septembre 2022

1

Introduction

AKTO

La branche professionnelle prévention sécurité souhaite anticiper les besoins en emplois et compétences de son champ, avec un prisme particulièrement orienté vers la sécurité événementielle. Secteur en pleine expansion avec ses propres spécificités, les entreprises de sécurité et leurs agents travaillent régulièrement sur tous types d'événements :

- compétitions de sport internationales : Coupes/championnats du monde dans différentes disciplines, Grand Prix de Formule 1, Vendée Globe...
- compétitions de sport national : Coupe de France, matchs de Ligue 2, matchs de rugby...
- manifestations culturelles : Main Square Festival, Fête de la Musique, Festival des Vieilles Charrues, les Eurockéennes de Belfort...
- manifestations récréatives : Foires internationales, spectacle pyromusical, fête du 14 juillet...

Certaines entreprises de sécurité spécialisées dans l'événementiel contractualisent avec des stades ou des salles de spectacles (stade de France, stade Vélodrome, palais Omnisport de Bercy, parc des expositions...) pour assurer la prévention et la sécurité de ces lieux avec une technicité accrue et des compétences spécifiques.

L'organisation des jeux olympiques et paralympiques en 2024 est un grand défi pour la branche. La cartographie des emplois directement mobilisés par ces jeux évalue les besoins en agents de sécurité :

- 22 000 agents pour sécuriser les sites de compétition et de non-compétition en 2024 avec un besoin un peu avant (à partir de la prise en possession des sites en mars pour les premiers) et un peu après (une fois les sites restitués).
- compte tenu des visites officielles, et du développement des live-sites (espaces de célébration mis en place dans les territoires hôtes), le besoin pourrait monter à 35 000 emplois.
- une part conséquente de ces emplois devra être occupée par des femmes, afin de réaliser des actes de contrôle et de palpation sur le public féminin aux abords des lieux où se tiendront les événements.

Les partenaires sociaux ont ainsi décidé de s'engager dans un Contrat d'étude prospective (CEP) en lien avec la DGEFP qui s'inscrit dans l'EDEC Grands événements rassemblant 17 branches et 2 OPCO (AKTO et AFDAS).

Cette démarche permettra ainsi à la Branche prévention sécurité de conforter ses orientations, d'objectiver l'impact des Jeux Olympiques et Paralympiques sur son périmètre, donc d'appréhender au mieux la politique RH à mettre en place pour :

- garantir l'adéquation et la qualité des formations en matière de sécurité événementielle
- favoriser l'employabilité et la fidélisation des salariés de la sécurité privée

2

Sommaire

AKTO

1. Introduction	2
2. Sommaire	4
3. Méthodologie	9
• La démarche globale	10
• L'enquête recrutement et sécurité événementielle auprès des entreprises	16
• L'enquête « parcours » des détenteurs de la carte professionnelle	23
• Les entretiens auprès des experts et des donneurs d'ordres	28
4. Identifier le vivier de recrutement dans la prévention sécurité	30
• Les objectifs	31
• Les salariés de la branche	33
• Les demandeurs d'emploi	43
• Les salariés intérimaires	45
• Les sortants de formation	47
• La schématisation du vivier recrutement au sein de la branche (à retenir)	50

5. Elargir le vivier de recrutement pour les grands événements	52
• Les objectifs	53
• Les mobilités intersectorielles	55
• L'identification des passerelles vers les métiers de la sécurité événementielle	63
• Les métiers ciblés pour alimenter le vivier de recrutement	72
• La schématisation du vivier de recrutement (dans et hors branche)	75
6. Comprendre les recrutements et le marché de la sécurité événementielle	77
• Les objectifs	78
• La vision des entreprises (enquête)	81
• La vision des entreprises (enquête focus événementiel)	85
• Les attentes des donneurs d'ordres (entretiens)	92
• La vision des détenteurs de la carte professionnelle (enquête parcours)	100
• Les points forts et les points de vigilance du secteur événementiel	107
• A retenir	111

7. Accompagner les entreprises positionnées sur le marché de la sécurité événementielle	113
• Les objectifs	114
• L'atelier entreprises sur l'analyse des besoins en personnel	116
• Le modèle de quantification et de qualification des besoins en personnel	123
• A retenir	127
8. Analyser les métiers et les compétences dans la sécurité événementielle	129
• Les objectifs	130
• La cartographie des métiers	132
• La matrice compétences/métiers	138
• A retenir	148
9. Analyser les parcours et les mobilités vers les métiers de la sécurité événementielle	150
• Les objectifs	151
• L'enquête « parcours » des détenteurs de la carte professionnelle (ensemble des répondants)	153
• L'enquête « parcours » des détenteurs de la carte professionnelle (focus sur les formations et parcours de formation des agents de sécurité travaillant dans l'événementiel)	168
• La synthèse de l'enquête « parcours »	174
• A retenir	179

10. Benchmarking de l'offre de formation

- Les objectifs
- L'état des lieux quantitatif des flux de formés
- La synthèse
- L'état des lieux qualitatif du contenu de l'offre de formation
- La synthèse
- A retenir

181

182

184

192

194

204

206

11. Préconisations

- Les objectifs
- L'actualisation du contenu des certifications
- La création de nouvelles certifications
- La construction d'un plan d'action

208

209

211

213

224

12. Annexes

- L'enquête recrutement et sécurité événementielle : la trame
- L'enquête « parcours » : la trame
- Les entretiens : la trame
- Les sources quantitatives mobilisées

247

248

255

262

266

Glossaire

268

3

Méthodologie

AKTO

Méthodologie

La démarche globale

La Branche de la prévention sécurité a souhaité conduire une étude :

- De terrain et à l'échelon national en souhaitant interroger, pour la première fois, les détenteurs de la carte professionnelle sur leur parcours professionnel ;
- En s'appuyant sur une enquête auprès des entreprises de la Branche ;
- En interrogeant les acteurs stratégiques de la sécurité événementielle à savoir les donneurs d'ordres et les organisateurs des grands événements internationaux ;
- En y associant l'ensemble des acteurs de la Branche.

L'étude est pilotée par un comité technique composé :

- D'AKTO ;
- Des instances de l'État : la DGEFP, le CNAPS, la DIJOP et le CNSJ ;
- des membres de la CPNEFP représentés par les organisations représentatives d'employeurs, les organisations représentatives de salariés ;
- des organisateurs de grands événements internationaux : Paris 2024 et France rugby 2023.

La démarche se compose de 5 phases :

- Une réunion de cadrage pour circonscrire le périmètre de l'étude et les acteurs à interroger ;
- Une deuxième phase d'élaboration des questionnaires et d'exploitation des résultats à destination des entreprises et des détenteurs de la carte professionnelle en deux volets : le premier sur les besoins en emploi et en compétences sur l'ensemble du secteur et le second avec un zoom événementiel ;
- Une troisième phase de repérage des acteurs intervenant dans le champ de la statistique emploi-formation pour estimer les professionnels de la Branche par typologie de public (salariés, demandeurs d'emploi, sortants de formation) ;
- Une quatrième phase sur l'élaboration des 16 fiches métiers et des passerelles au regard des investigations menées précédemment ;
- Une dernière phase sur des préconisations en termes de certifications et des propositions d'action en distinguant celles pour répondre aux enjeux des prochains grands événements et celles pour la sécurité événementielle.

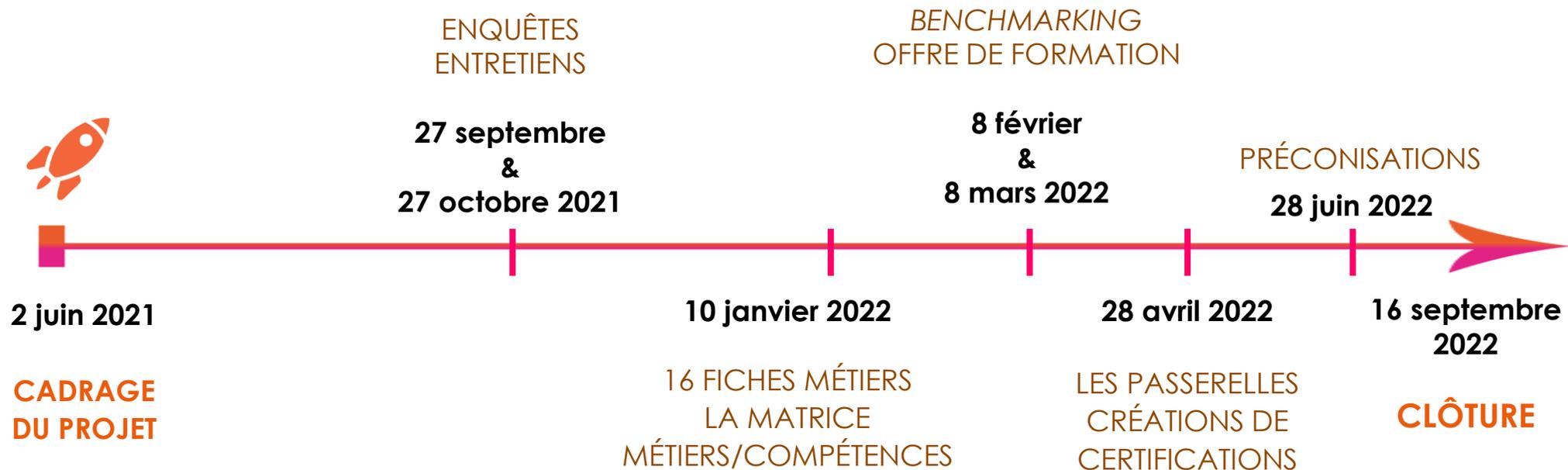
Pour cette étude, le comité technique a souhaité se constituer d'une boîte à outils pour accompagner et soutenir les différents acteurs de l'événementiel qui sera le squelette du document présent :

- L'identification du vivier de recrutement d'un point de vue quantitatif pour répondre aux besoins en emploi des futurs grands événements ;
- Les spécificités du marché de la sécurité événementielle pour en comprendre les spécificités en termes de contexte de travail et de besoins en compétence ;
- L'accompagnement des entreprises du secteur événementiel dans leurs recrutements quand elles répondent aux appels d'offres des donneurs d'ordres dans le secteur événementiel ;
- L'analyse des métiers et des compétences dans ce secteur pour construire la première cartographie des métiers du secteur événementiel et en déduire les compétences communes et les compétences cœur de métier ;
- Pour en déduire les parcours et mobilités professionnelles dans une optique d'attractivité et de fidélisation ;
- Le benchmarking de l'offre de formation pour savoir si le contenu des formations correspond aux besoins en emploi et en compétences du secteur événementiel ;
- De préconisations de plusieurs ordres :
 - l'actualisation des certifications,
 - la création de certifications avec le premier référentiel d'activités et de compétences.
- Des pistes d'action avec axes de travail pour :
 - Développer les partenariats autour d'une expertise commune,
 - Avoir des métiers plus attractifs,
 - Cibler les recrutements,
 - Accompagner les entreprises du secteur événementiel,
 - Développer et promouvoir les formations,
 - Renforcer les partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation.

Thématiques	Sources mobilisées	Livrables
Identification du vivier de recrutement dans la prévention sécurité	Sources statistiques mobilisées par typologie de professionnel : <ul style="list-style-type: none"> • Salariés-AG2R et Insee DADS • Demandeurs d'emploi-Pôle emploi • Intérimaires-Observatoire recrutement • Professionnels de la sûreté dans d'autres secteurs-Insee DADS • Base MBJ pour les métiers ayant des proximités avec ceux de la sécurité événementielle 	<ul style="list-style-type: none"> • Estimation des professionnels de la Branche par type de professionnel • Estimation des professionnels mobilisables pour les prochains grands événements
Comprendre le marché de l'événementiel	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête entreprises • Enquête « parcours » • Entretiens avec les donneurs d'ordres 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir la vision de chaque partie prenante • Comprendre les opportunités et les fragilités du secteur
Accompagner les entreprises positionnées sur le secteur événementiel	<ul style="list-style-type: none"> • Atelier avec les entreprises • Ajustement par le comité technique 	<ul style="list-style-type: none"> • Modèle de simulation des effectifs nécessaires par typologie d'événement • Guide de questionnements pour répondre aux appels d'offres des donneurs d'ordres

Thématiques	Sources mobilisées	Livrables
L'analyse des métiers et des compétences	<ul style="list-style-type: none"> Fiches métiers issues de différentes sources 	<ul style="list-style-type: none"> Cartographie des 16 métiers Matrice compétences/métiers
Les parcours et mobilités professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> Référentiels d'activités et de compétences des fiches métiers Base MBJ 	<ul style="list-style-type: none"> Représentation des passerelles professionnelles par type de public Ficher Excel des passerelles professionnelles décrivant les compétences communes et les besoins en formation pour exercer dans l'événementiel
Le <i>benchmarking</i> de l'offre de formation	<ul style="list-style-type: none"> Référentiels de certification Collecteurs des chiffres des flux de formés : ADEF, AKTO et Céreq 	<ul style="list-style-type: none"> Etat des lieux qualitatif sur le contenu des formations Etat des lieux quantitatif sur les flux de formés et les caractéristiques des formés
Les préconisations et pistes d'action	<ul style="list-style-type: none"> Synthèse de l'ensemble des besoins et bonnes pratiques repérés pendant la durée de l'étude Ajustement et validation par le comité technique 	<ul style="list-style-type: none"> Sur l'actualisation des certifications Sur la création de certifications avec un premier référentiel d'activités et de compétences Des pistes d'action prioritaires pour le court et moyen terme

La démarche globale



Méthodologie

L'enquête recrutement et sécurité événementielle auprès des entreprises

Objectifs de l'enquête

- Développer et valoriser les compétences des salariés de la prévention-sécurité.
- Redynamiser la filière événementielle pourvoyeuse d'emplois et promouvoir ses métiers en déficit d'image.
- Favoriser les parcours professionnels vers cette filière notamment lors d'organisation de grands événements sportifs, culturels ou récréatifs.
- Identifier les mobilités d'une filière à une autre pour pérenniser des emplois de salariés travaillant, pour certains, à temps partiel ou étant mobilisés ponctuellement.
- Élargir le profil des recrutés : femmes, alternants, personnes en situation de handicap...
- Développer, si besoin, une offre de formation et de certification pour développer des perspectives d'évolution professionnelle.

Contenu du questionnaire

- Le questionnaire se compose de deux parties : la première pose des questions d'ordre général qui concerne l'ensemble des entreprises. La seconde plus spécifique concerne la sécurité événementielle (cf. Trame du questionnaire en annexe).
- Les entreprises ayant une activité dans la sécurité événementielle devront, ainsi, répondre à l'intégralité du questionnaire. Celles n'ayant pas d'activité dans ce domaine répondront seulement à la première partie mais leurs réponses sont tout aussi importantes pour comprendre les besoins en emploi de l'ensemble des entreprises de la Branche.

La constitution du panel : 1 952 entreprises

- **L'OpcO AKTO**

Le fichier est alimenté par le réseau AKTO qui recense 1 898 entreprises avec au moins un salarié.

Il comprend les informations suivantes nécessaires à la constitution du panel : l'intitulé de l'entreprise, le Siret, les adresses, les mails des contacts par fonction (directeur, dirigeant, RH...).

- **Le Groupement des entreprises de sécurité (GES)**

152 entreprises avec le mail du dirigeant.

- **La constitution d'un fichier de contacts**

Un travail de rapprochement des deux bases contacts pour constituer le panel des entreprises à interroger a été réalisé avec notamment la suppression :

- Des doublons entre les fichiers AKTO et GES,
- Des mails invalides.

La communication de l'enquête

- Une lettre d'information préalable à l'enquête a été envoyée le 28 mai 2021 aux 1 952 entreprises : 39,7 % ont pris connaissance du message.
- Un lien vers le questionnaire *Google Forms* a été transmis aux entreprises début juin via un publipostage réalisé par le Cabinet A mi-juin. Il a également été relayé par les GES auprès des entreprises adhérentes.
- Les conseillers AKTO ont pris le relais de fin juillet à la mi-août pour communiquer sur l'enquête.

Caractéristiques des entreprises

- **59** sur 1 952 entreprises ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 3 %.
- **Les sièges** des entreprises sont relativement plus nombreux dans trois régions :
 - Pays de la Loire (14 %),
 - Île-de-France (14 %),
 - Auvergne-Rhône-Alpes (10 %).
- Concernant **les établissements** :
 - 20 % n'ont pas d'établissements,
 - 55 % ont un unique établissement,
 - 23 % ont entre 2 et 8 établissements,
 - 2 % en ont plus de 60.
- Ces entreprises privilégient **trois types de prestations** :
 - Surveillance gardiennage (93 %),
 - Sécurité incendie (78 %),
 - Sécurité cynophile (58 %).



50 entreprises sur 59 ont une activité dans **la sécurité événementielle** avec des expériences significatives dans ce domaine pour tout type d'événement.

Les prestations dans l'événementiel

Les grands événements (+ de 5 000 personnes)

Les typologies d'événements	Quelques exemples
Compétitions de sport internationales	<ul style="list-style-type: none"> • Championnat du Monde de Handball, Coupe du Monde de Football, Fed Cup de Tennis • Vendée Globe • Grand Prix de Formule 1, 24 Heures du Mans, Grand Prix de Motos et de Camions
Compétitions de sport national	<ul style="list-style-type: none"> • Matches de l'Olympique de Marseille, Coupe de France, matchs de Ligue 2, matchs de Rugby • Grand-Prix de Plouay (cyclisme) • Beach Soccer...
Manifestations culturelles	<ul style="list-style-type: none"> • Musique : Main Square Festival, Fête de la musique, les Vieilles Charrues, les Eurockéennes de Belfort, Rock en Seine, les Nuits de la Guitare, Calvi on the Rocks • Autres : Festival de Loire (Marine fluviale), Les Feux de l'Océan (spectacle pyromusical)
Manifestations récréatives	<ul style="list-style-type: none"> • Foire du Mans, Foire Ornexpo, Salons de l'Habitat, Foire Internationale de Marseille • Meeting des hydravions, Mondial air ballon (montgolfière) • La Nuit du Terroir, Fête de la Madeleine

Les événements de moins de 5 000 personnes

Les typologies d'événements	Quelques exemples
Manifestations culturelles	<ul style="list-style-type: none">• Animations culturelles et sportives• Spectacles/concerts : Nuits de Fourvière• Avant-première de films
Manifestations récréatives	<ul style="list-style-type: none">• Fêtes locales, marché de Noël, Feux d'artifice, défilés, Salon du Cheval
Salons et congrès	<ul style="list-style-type: none">• Salons professionnels, congrès privés

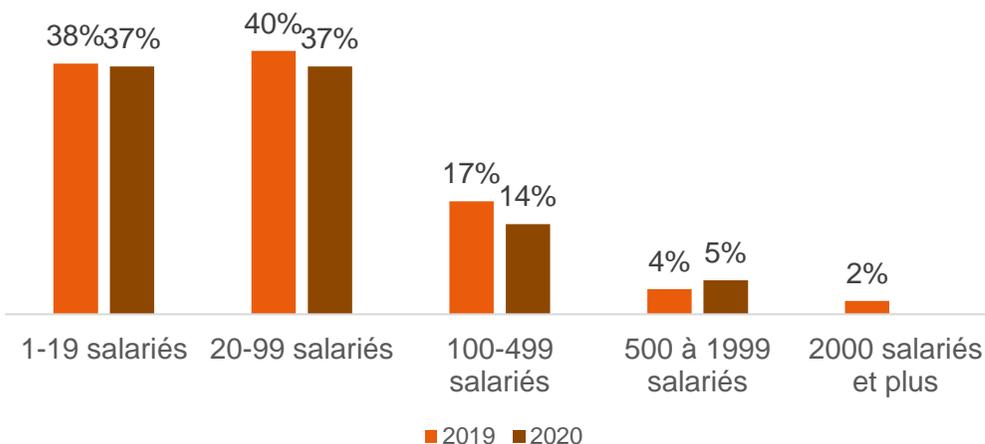
Les entreprises qui contractualisent avec des lieux accueillants du grand public

Certaines entreprises de sécurité spécialisées dans l'événementiel contractualisent avec des stades ou des salles de spectacle, ce qui leur permet d'intervenir dans différents types d'événements. Selon la taille du stade et le type d'événement, le nombre de spectateurs peut varier :

- Le Stade de France ;
- Le stade Vélodrome ;
- Paris La Défense Arena ;
- Le stade Charlet ;
- Le Palais Omnisport Paris Bercy ;
- Le parc des Expositions .
- Le stade Kindarena...

Caractéristiques des contrats

Part des salariés en CDI en 2019 et 2020 selon la taille de l'entreprise



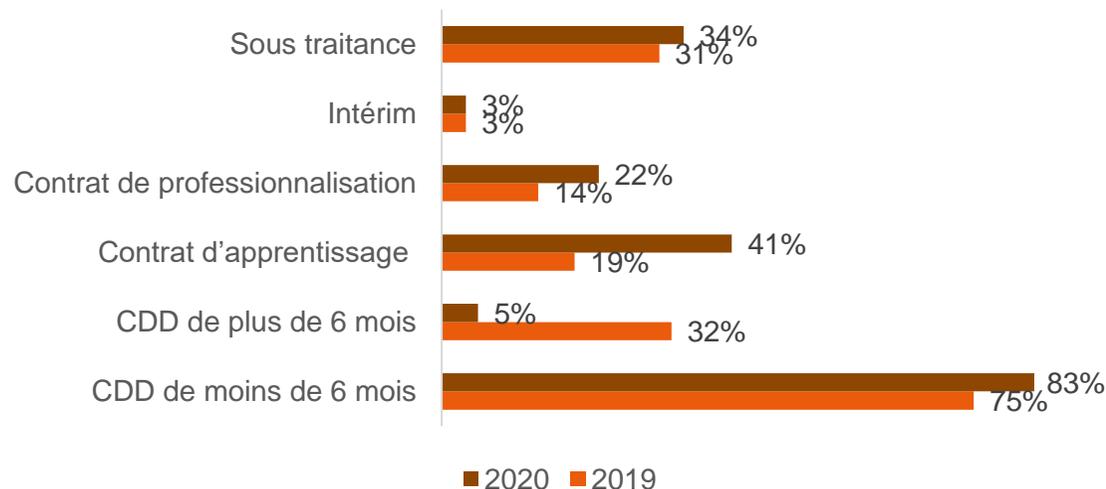
Les entreprises de moins de 100 salariés emploient plus fréquemment des salariés en CDI que les entreprises de taille supérieure.
Au global, la proportion de salariés en CDI diminue entre 2019 et 2020.

Les entreprises ont essentiellement recours en 2020 :

- Aux CDD de moins de 6 mois ;
- À l'apprentissage ;
- À la sous-traitance.

Ces modes de recrutement ont augmenté entre 2019 et 2020.
À l'inverse, les contrats de plus de 6 mois ont diminué pendant cette période.

Le recours aux autres types de contrats (hors CDI) en 2019 et 2020



Méthodologie

L'enquête « parcours » des détenteurs de la carte professionnelle

Objectifs de l'enquête

L'enquête vise à comprendre le parcours professionnel des agents de sécurité, de leur formation jusqu'à leur emploi ces cinq dernières années en passant par l'obtention de la carte professionnelle. L'objectif est de pouvoir reconstituer ces différentes histoires afin de savoir à quel moment mobiliser les professionnels de la sécurité lors de besoins importants de personnel et de comprendre comment optimiser les parcours professionnels des salariés.

Contenu du questionnaire

La première partie du questionnaire comprend un tronc commun sur le profil de l'agent, son parcours de formation et son parcours professionnel ces 5 dernières années.

La seconde partie est dédiée aux agents de sécurité avec une expérience professionnelle dans la sécurité événementielle.

Les thématiques abordées ont pour objectif d'identifier leurs spécificités en termes de compétences et de situation de travail. Différentes thématiques sont ainsi abordées comme (cf. Annexe pour le détail du questionnaire) :

- Les compétences incontournables pour exercer leur activité ;
- Les avantages et les inconvénients à travailler dans ce segment de la sécurité ;
- Leurs besoins en formation le cas échéant ;
- La satisfaction de l'offre de formation existante.

La constitution du panel

L'enquête s'adresse à l'ensemble des agents de sécurité détenteurs d'une carte professionnelle travaillant ou non dans le secteur. Seul le CNAPS possède les coordonnées de l'ensemble de ces personnes mais pour des raisons de confidentialité nous n'avons pas pu bénéficier de leurs coordonnées. La constitution d'un panel n'a donc pas pu être réalisée.

La communication de l'enquête

Une enquête qui interroge les agents de sécurité est inédite pour la Branche et la mobilisation du comité technique pour la relayer a permis de recenser 369 réponses.

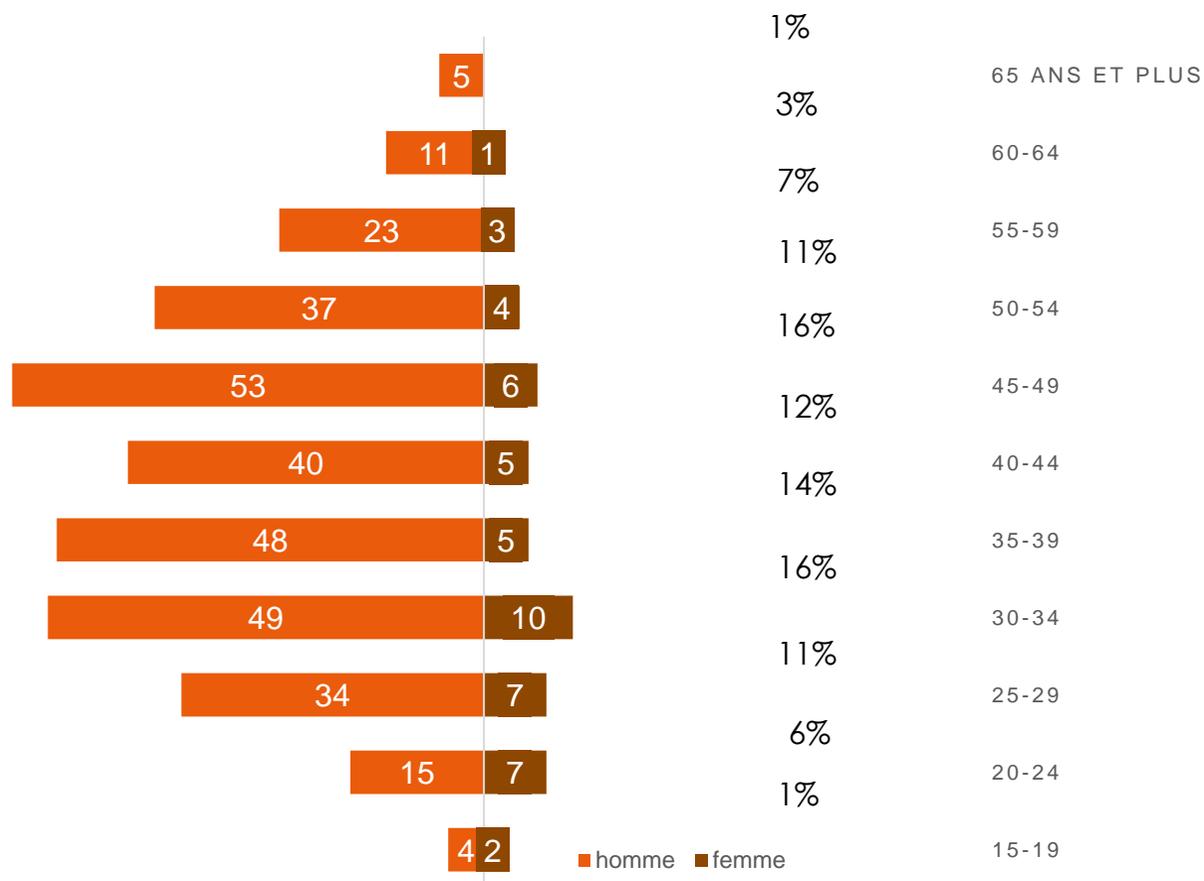
Sa communication a débuté en juillet pour se terminer en septembre. Le lien de l'enquête *Google Forms* a été transmis à l'ensemble des membres du comité technique qui devait le diffuser à leur tour à l'ensemble de leurs réseaux.

La communication sur le blog de la sécurité privée www.83-629.fr a permis de capter des agents de sécurité encore en activité mais aussi ceux n'exerçant plus d'activité dans le secteur ou que partiellement. Celui-ci est alimenté par un agent de sécurité qui réalise une veille dans différents domaines de la prévention sécurité : juridique, emploi formation, faits divers...

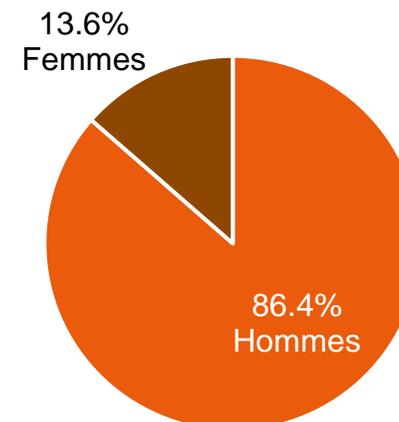
Le profil des répondants

- 86 % des répondants sont des hommes (89 % au niveau de la Branche-source AG2R).
- Globalement, la structure par âge des répondants correspond à celle des salariés de la Branche : 58 % des répondants appartiennent à la classe d'âge des 30-49 ans et 57 % pour la Branche (source AG2R).

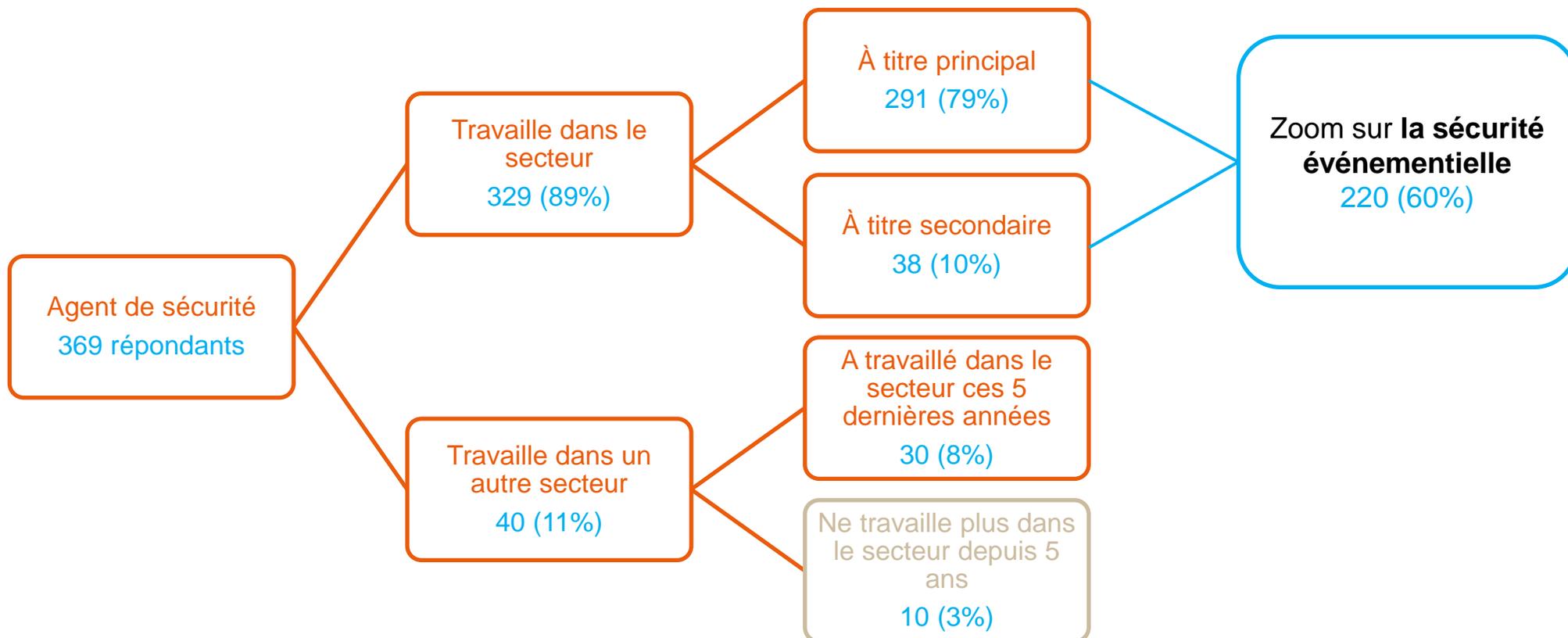
Pyramide des âges du panel des agents de sécurité



Répartition Hommes/Femmes des agents de sécurité



Le profil des répondants



Méthodologie

Les entretiens auprès des experts et des donneurs d'ordres

Profils des experts interrogés		Profils des donneurs d'ordres
<ul style="list-style-type: none"> Pôle emploi Mr Daoughi Klimerak <i>Expert-Métier JOP Paris 2024</i> Mr Siméoni <i>Chargé de mission et spécialiste de la prévention sécurité</i> CNAPS Mr Besse <i>Directeur chargé des affaires opérationnelles</i> Mr Alexandre OREAL <i>Directeur adjoint de cabinet</i> DIGES Mme Chaumond <i>Conseillère en charge de l'animation territoriale et du parasport</i> Mme Crudo <i>Conseillère en charge de l'instruction et du conventionnement des dossiers GESI</i> Paris 2024 Mr Bertaux <i>Manager sécurité privée</i> 	<ul style="list-style-type: none"> DIJOP Mr Delaye <i>Conseiller en charge de la sécurité</i> Mme Boillaud <i>Conseillère en charge de l'emploi, du travail et du bénévolat</i> CNSJ Mr Lacombe <i>Conseiller sûreté et sécurité - Cabinet du ministre de l'intérieur</i> Mr Seguin AG2R La Mondiale Mr Zweguintzow <i>Responsable de développement</i> GPMSE Mme De Bagneux <i>Déléguée générale</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Association Festival d'Arc-Châteauroux Mr Bellet <i>Directeur artistique du festival en charge de la sécurité de l'événement</i> Mairie de Chatenay-Malabry Mr Olive <i>Responsable de la prévention, de la sûreté et de la sécurité et Directeur de cabinet</i> Le Conseil départemental des Hauts-de-Seine Mr Hugo Ferrazzi <i>Chef du service sûreté et sécurité incendie</i>

4

Identifier le vivier de recrutement dans la
prévention sécurité

AKTO

Identifier le vivier de recrutement dans la prévention sécurité

Les objectifs

L'objectif est de caractériser le vivier *sourcing* qui pourrait être mobilisé pour les futurs grands événements. Il se compose ainsi des professionnels de la Branche, mais compte tenu des besoins en emploi, il s'agit d'élargir son champ de vision et d'identifier des professionnels qui pourraient alimenter ce vivier de manière pérenne et/ou temporaire.

Pour cela plusieurs étapes sont nécessaires :

- Identifier les différents statuts des professionnels au sein de la Branche prévention sécurité et les caractériser ;
- Comprendre de quelle manière le vivier des agents de sécurité s'alimente (flux d'entrées et de sorties) ;
- Repérer les agents de sécurité dans les autres secteurs professionnels ;
- Identifier des métiers avec des compétences communes avec ceux des agents de sécurité événementielle dans une optique de passerelles professionnelles.

Cette partie se décompose comme suit :

- État des lieux des salariés de la Branche ;
- Caractéristiques des demandeurs d'emploi cherchant dans les métiers de la sécurité ;
- Profils des intérimaires travaillant dans le secteur de la sécurité privée ;
- Flux de sortants de formation qui alimentent le vivier de la Branche ;
- Caractéristiques des agents de sécurité travaillant dans d'autres secteurs ;
- Identification des métiers ayant des proximités avec ceux de la prévention sécurité ou des mobilités avérées.

Identifier le vivier de recrutement
dans la prévention sécurité

Les salariés de la branche

Les sources utilisées

Le périmètre des données AG2R

- Les données respectent le périmètre de la CCN Prévention-sécurité IDCC1351, adhérents à la couverture prévoyance lourde (décès, invalidité, incapacité). Pour rappel, les chiffres présentés peuvent différer de ceux du rapport de Branche qui tient compte des données par NAF et non par Branche mais, globalement, les constats et tendances sont similaires.
- Ce sont des statistiques fondées exclusivement sur les DSN.
- Le nombre de Siret fait référence aux établissements d'affectation des salariés.
- Les données exploitent l'ensemble des salariés ayant travaillés dans la Branche professionnelle au cours du mois de décembre 2020 sans doublon de contrat de travail. Seul le mois de décembre est exploité tout en ne retenant, pour ce mois, que le dernier contrat de travail par Siret par rapport au 31/12 (afin d'éviter les doublons).

Les données ACOSS recouvrent un périmètre différent : entreprises et établissements employeurs du code APE 8010Z Activités de sécurité privée. Les établissements sont comptabilisés s'ils ont déclaré une masse salariale au dernier trimestre de l'année considérée ; les salariés dénombrés sont ceux dont le contrat de travail est en vigueur au 31/12. Ces données ne sont pas corrigées des variations saisonnières. Un salarié recruté le 30 décembre compte pour 1, même s'il a eu dix contrats de travail au cours de l'année avec le même établissement. S'il a travaillé du 1^{er} janvier au 30 décembre, il n'est pas comptabilisé.

Les données AG2R sont plus représentatives de la réalité de l'emploi dans la Branche (CCN, comptabilisation des contrats de travail). Relevons toutefois qu'aucune de ces deux sources ne recourt à la notion d'équivalent temps plein.

L'intérêt des chiffres ACOSS est de placer la prévention-sécurité dans le périmètre plus large de l'emploi salarié privé (champ URSSAF) et de leur donner une perspective chronologique.

Les entreprises et les établissements employeurs dans la prévention-sécurité

Au cours de l'année 2020, l'ACOSS recense 2 967 entreprises et 3 411 établissements employant 168 884 personnes.

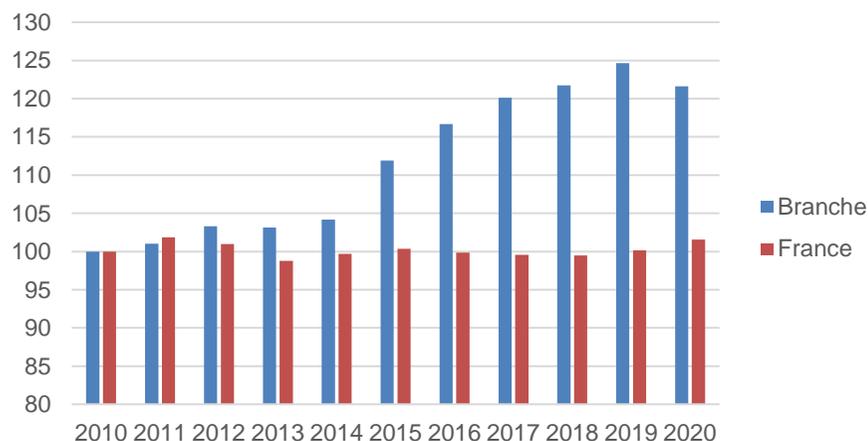
Une progression continue de la croissance dans le secteur de 2013 à 2019 (données ACOSS) mais un rythme moindre en 2020 liée à la crise sanitaire.

L'Insee a comparé l'évolution du chiffres d'affaires de la sécurité privée avec les autres activités de soutien division (77 à 82 de la NAF) dont la Branche fait partie. (Insee, *Les entreprises de sécurité privée : une faible rentabilité malgré une vive croissance*, Philippe Gallot, Insee Première, 27/11/2018).

Ainsi, entre 2010 et 2017, l'activité du secteur a bien progressé : le chiffre d'affaires a augmenté en moyenne de 3,8 % par an. Il s'est ensuite accéléré à la suite, notamment, des événements tragiques de 2015 et 2016, la révision du Plan Vigipirate et de l'Euro 2016.

Toutefois, le chiffre d'affaires de la sécurité privée augmente relativement moins vite que des autres activités de soutien.

Comparaison des rythmes de croissance de l'emploi : France et Branche, base 100 en 2010 (source ACOSS)

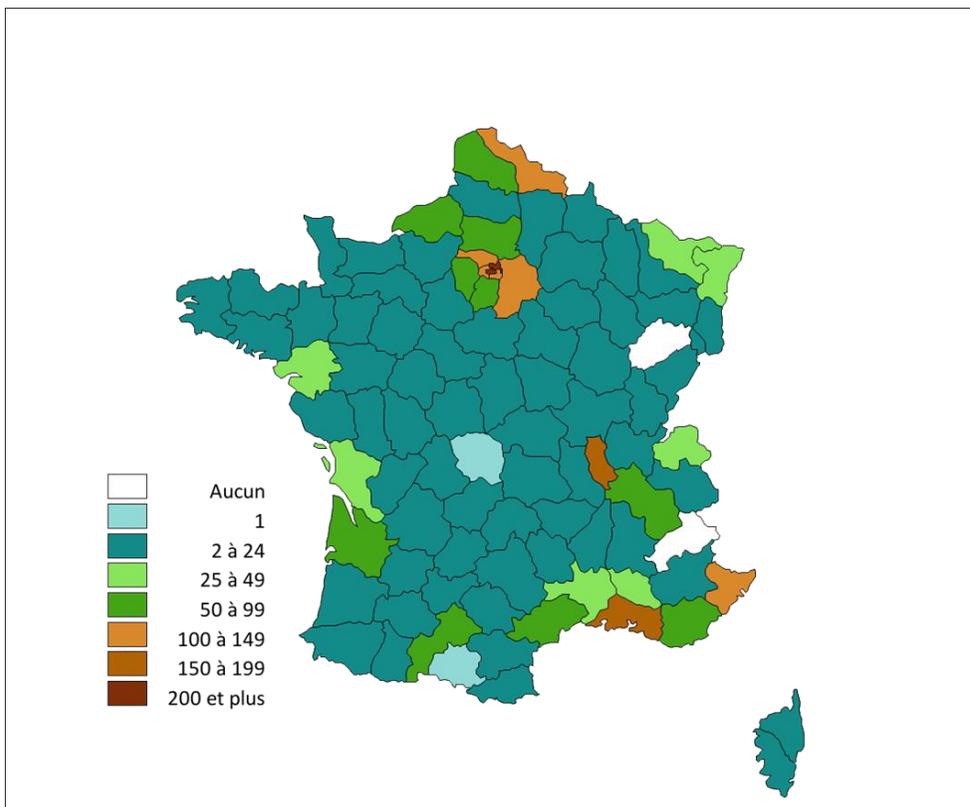


Chiffre d'affaires des activités de soutien entre 2010 et 2017 (source Insee)

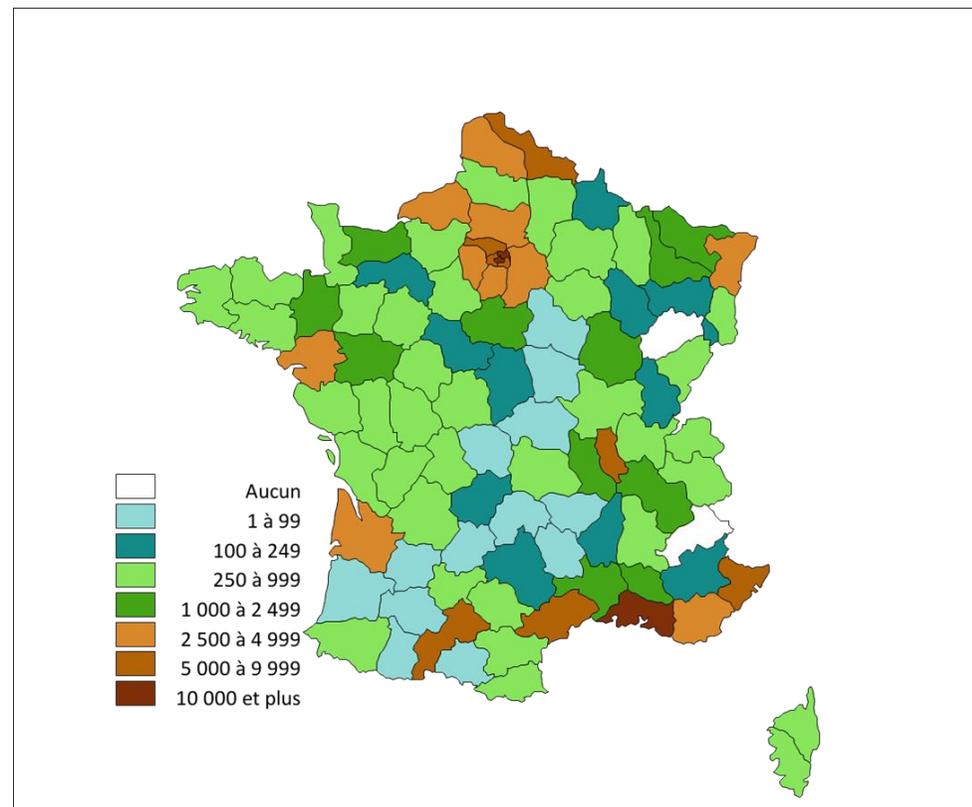


Le tissu économique

Répartition géographique des établissements



Répartition géographique des salariés (



Note de lecture : Entre 2 et 24 établissements sont recensés dans le Finistère représentant entre 250 et 999 salariés.

Note : Aucun établissement de sécurité privée n'est recensé dans les départements de la Haute-Saône et des Hautes-Alpes.

Source : AG2R

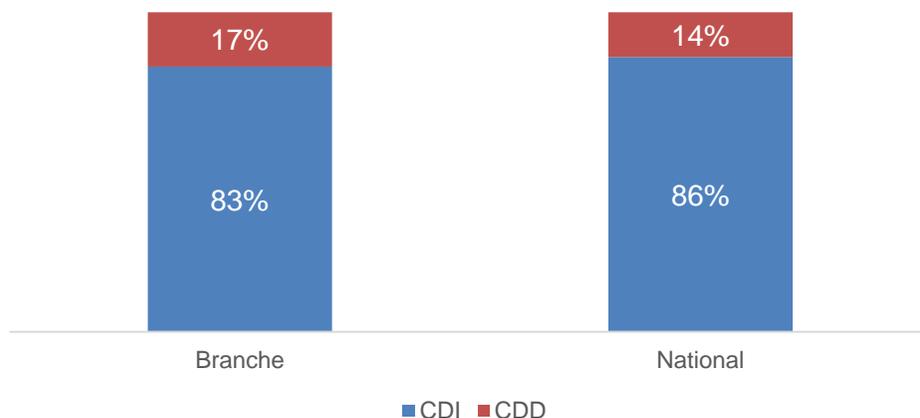
Les formes d'emploi et les caractéristiques des contrats de travail

L'ensemble de ces données est issu de traitements de la source AG2R.

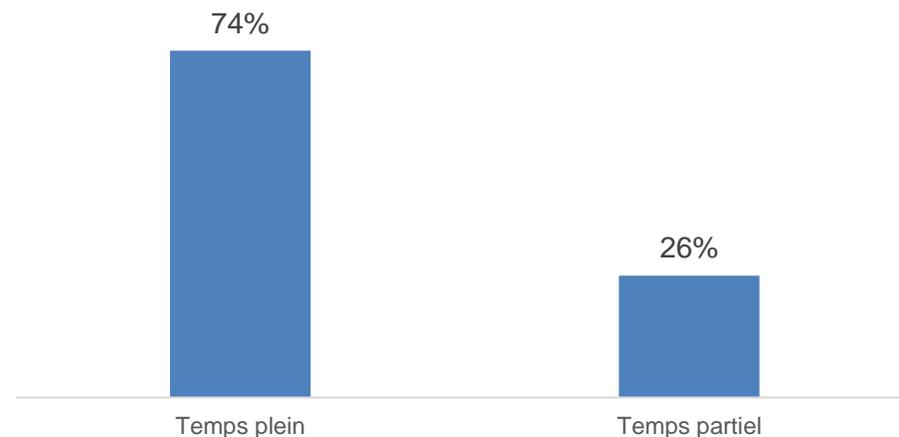
83 % des contrats de travail dénombrés dans la Branche sont sous forme de CDI, soit 3 points de moins que les 86 % de l'ensemble des salariés d'après les données Insee en 2020.

74 % des contrats sont à temps plein (82 % dans l'ensemble de la population active en 2020).

Répartition des salariés par type de contrat en 2020 - Comparaison avec les données nationales



Répartition des salariés selon la durée de temps de travail



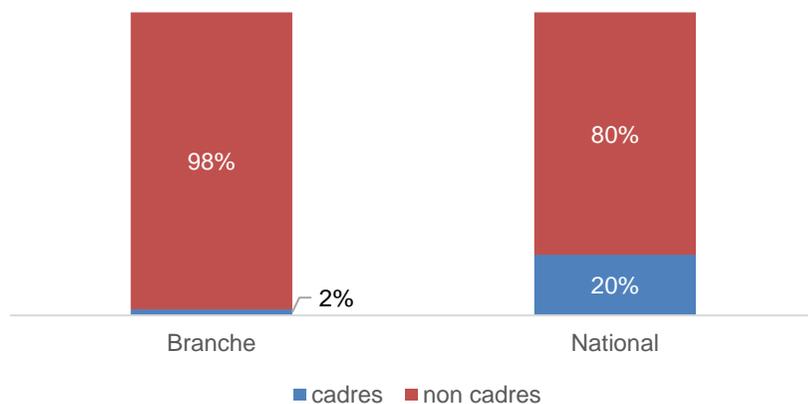
Les caractéristiques des emplois

La spécificité de la Branche apparaît également dans la comparaison selon le critère de la répartition cadres/non-cadres : 2 % de cadres dans la prévention-sécurité, contre 20 % pour l'ensemble de la population active.

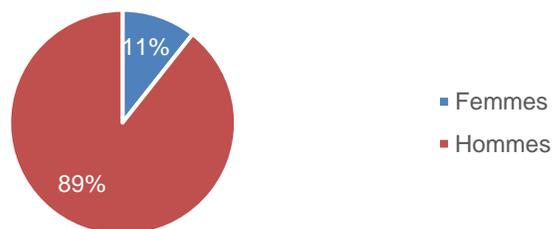
11 % des salariés sont des femmes, tandis qu'à l'échelle de l'ensemble de la population active elles atteignent 48 %.

Par voie de conséquence, les hommes non-cadres sont majoritaires, représentant 88 % de l'ensemble de l'effectif salarié.

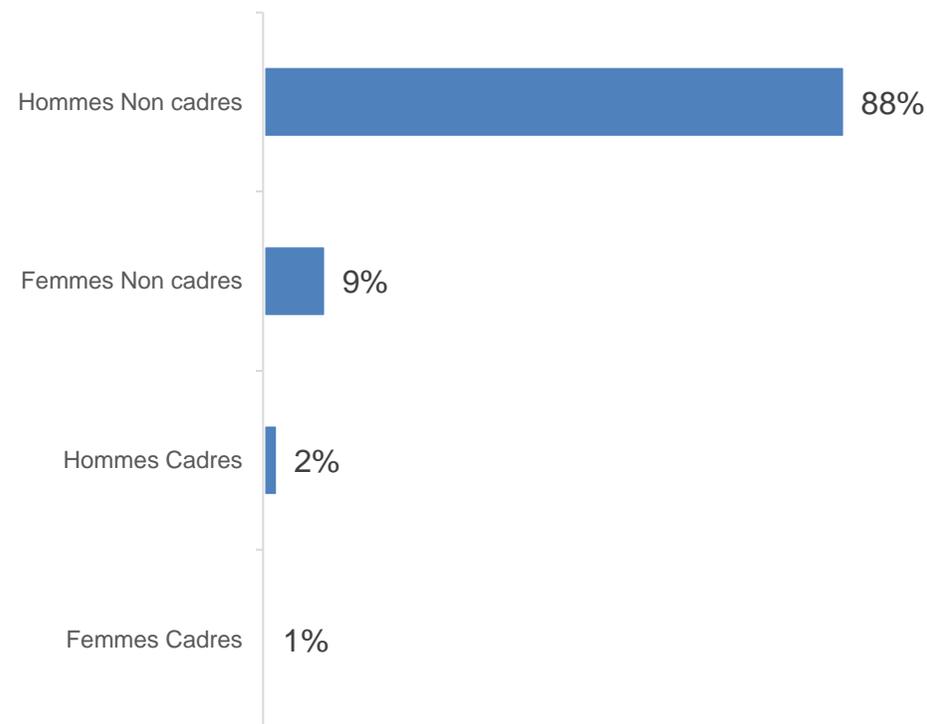
Répartition des salariés par statut en 2020 - Comparaison avec les données nationales



Répartition des salariés par genre



Répartition des salariés par genre et statut



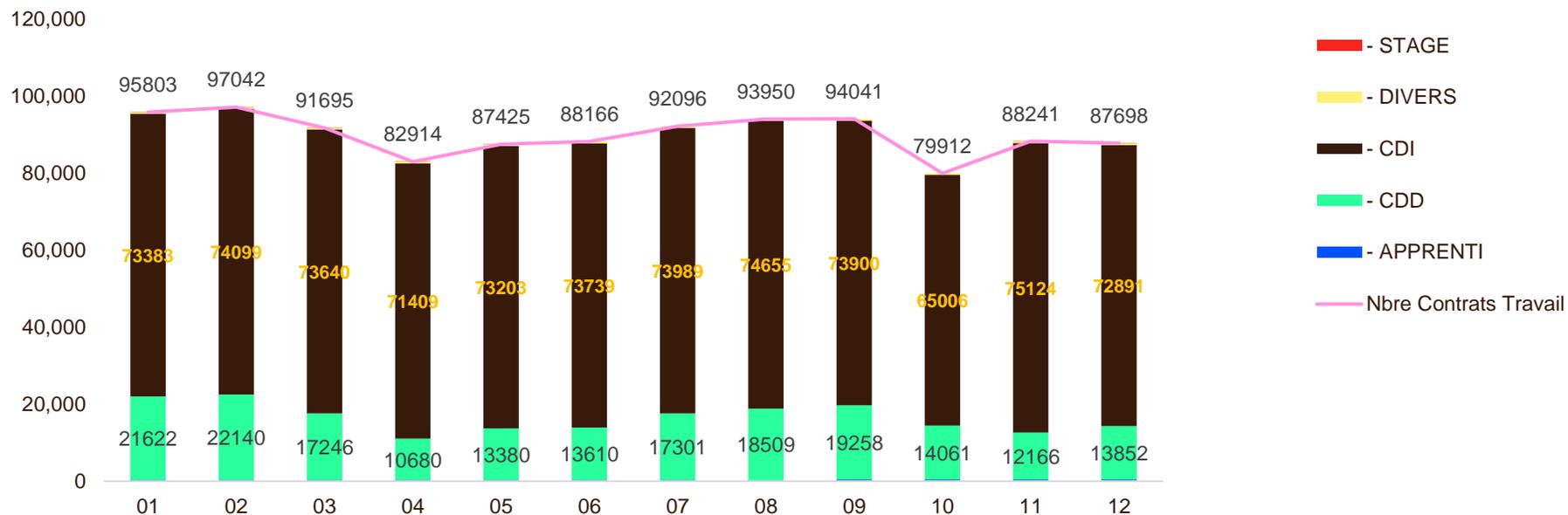
La saisonnalité

L'analyse des données mensuelles de 2020 permet d'éclairer le phénomène de saisonnalité de l'emploi. Elle met en évidence deux phases d'activité soutenue en début d'année et en septembre. À l'inverse et de façon plus marquée, deux « creux » apparaissent nettement en avril et octobre où l'activité est moindre.

Au long de l'année, les deux principaux types de contrats de travail demeurent le CDI et le CDD. Il est intéressant de relever que les variations mensuelles sont expliquées par des ajustements non seulement des CDD mais aussi des CDI. En avril par exemple, 8 781 emplois sont perdus : l'essentiel de ces pertes (les $\frac{3}{4}$) s'impute sur les CDD qui ne représentent, en mars, que 19 % des contrats de travail ; toutefois, on compte aussi 2 231 fins de CDI.

Le même phénomène s'observe lors de la deuxième baisse mensuelle de l'emploi (octobre) et de façon encore plus marquée.

Effectif salarié total par mois et par nature de contrat de travail en 2020 (source AG2R)

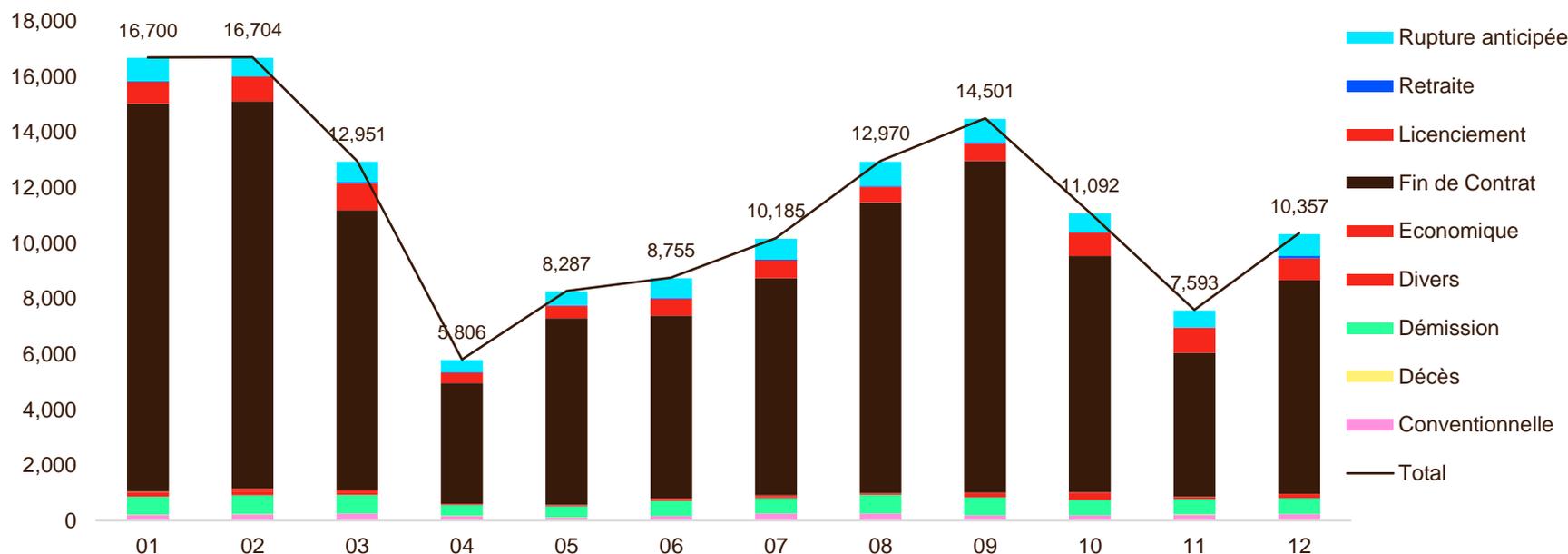


La saisonnalité

Les flux de ruptures de contrat amplifient logiquement la variabilité de l'emploi lui-même. On observe le même rythme de saisonnalité que pour le graphique du flux mensuel de contrats. Le rythme des fins de contrat de travail est calé sur celui des contrats eux-mêmes : AG2R affecte un contrat à un mois dès lors qu'il est en vigueur au cours du mois considéré. L'importance des contrats courts, voire très courts, explique qu'il n'y ait pas (avril) ou peu (octobre, novembre) de décalage entre les bas de cycle de l'emploi et ceux des ruptures de contrat.

La large prédominance des motifs de rupture pour « fins de contrat » confirme le rôle d'amortissement des à-coups de l'activité joué par le CDD.

Volume et répartition des ruptures de contrat de travail par mois en 2020 (source AG2R)



La répartition par âge

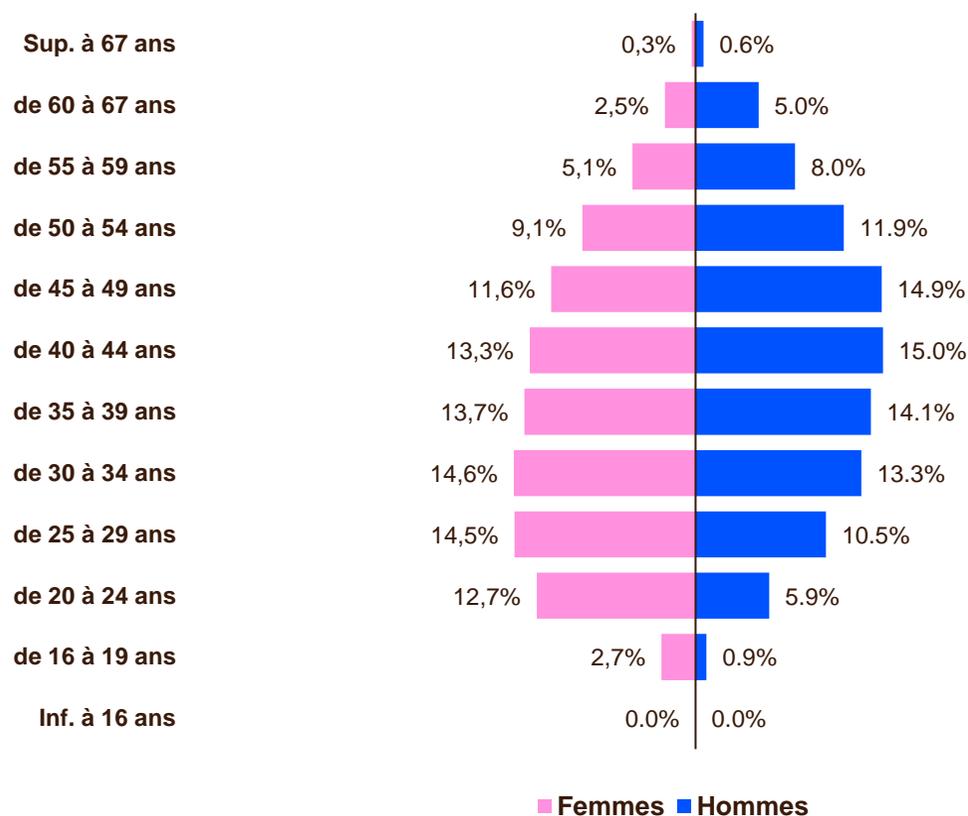
L'analyse de cette pyramide montre une situation contrastée :

- Les deux tranches couvrant 40 à 50 ans pèsent le plus lourdement dans l'effectif total masculin, cumulant près de 30 % du nombre total d'hommes salariés ;
- Plus du quart des hommes sont âgés de 50 ans et plus. Seules 16,9 % des femmes salariées dans la Branche dépassent cet âge ;
- Pour le public féminin, la distribution montre une population nettement plus jeune : 29,1 % des femmes ont entre 25 et 35 ans. La proportion de femmes âgées de 20 à 24 ans représente une part deux fois plus importante que le poids de la même tranche d'âge chez les hommes.

Des hypothèses peuvent expliquer ce phénomène :

- Les nouvelles générations de femmes sont plus nombreuses à travailler dans la Branche, alimentant la féminisation du secteur. Cependant, elles le quittent vers 35 ans, expliquant une diminution de leur part à partir de cet âge.
- Les hommes, au contraire, ont plus d'ancienneté ce qui va, à terme, poser un problème de vieillissement du secteur.

La pyramide des âges des salariés de la Branche en 2020
(source AG2R)



Synthèse

- Une Branche dont la croissance progresse plus rapidement que l'économie nationale malgré une année 2020 difficile.
- Une Branche où le CDI reste nettement majoritaire mais marquée par les CDD qui sont les premiers amortisseurs des effets de saisonnalité.
- Un poids très marginal des cadres.
- Le temps plein est prédominant, bien que dans une moindre proportion par rapport au reste du marché du travail.
- Un tissu économique qui reste marqué par sa dimension entrepreneuriale, même si le poids des principaux employeurs (à l'échelle des établissements et *a fortiori* des entreprises) se fait sentir sur la concentration de l'emploi.
- Une certaine concentration de l'emploi dans les régions, les départements et les agglomérations les plus peuplées mais la prévention-sécurité reste un secteur et une Branche largement diffusés sur le territoire national (hormis deux départements peu peuplés où les entreprises de la branche ne sont pas présentes).

À retenir

- Une Branche dynamique avec un profil de salarié spécifique :
 - 89 % d'hommes et 2 % de cadres,
 - Une majorité de CDI qui travaillent à temps plein avec un recours aux CDD pour répondre à des besoins en main-d'œuvre ponctuels.
- Des entreprises implantées dans des zones peuplées avec de l'activité économique.

Identifier le vivier de recrutement
dans la prévention sécurité

Les demandeurs d'emploi

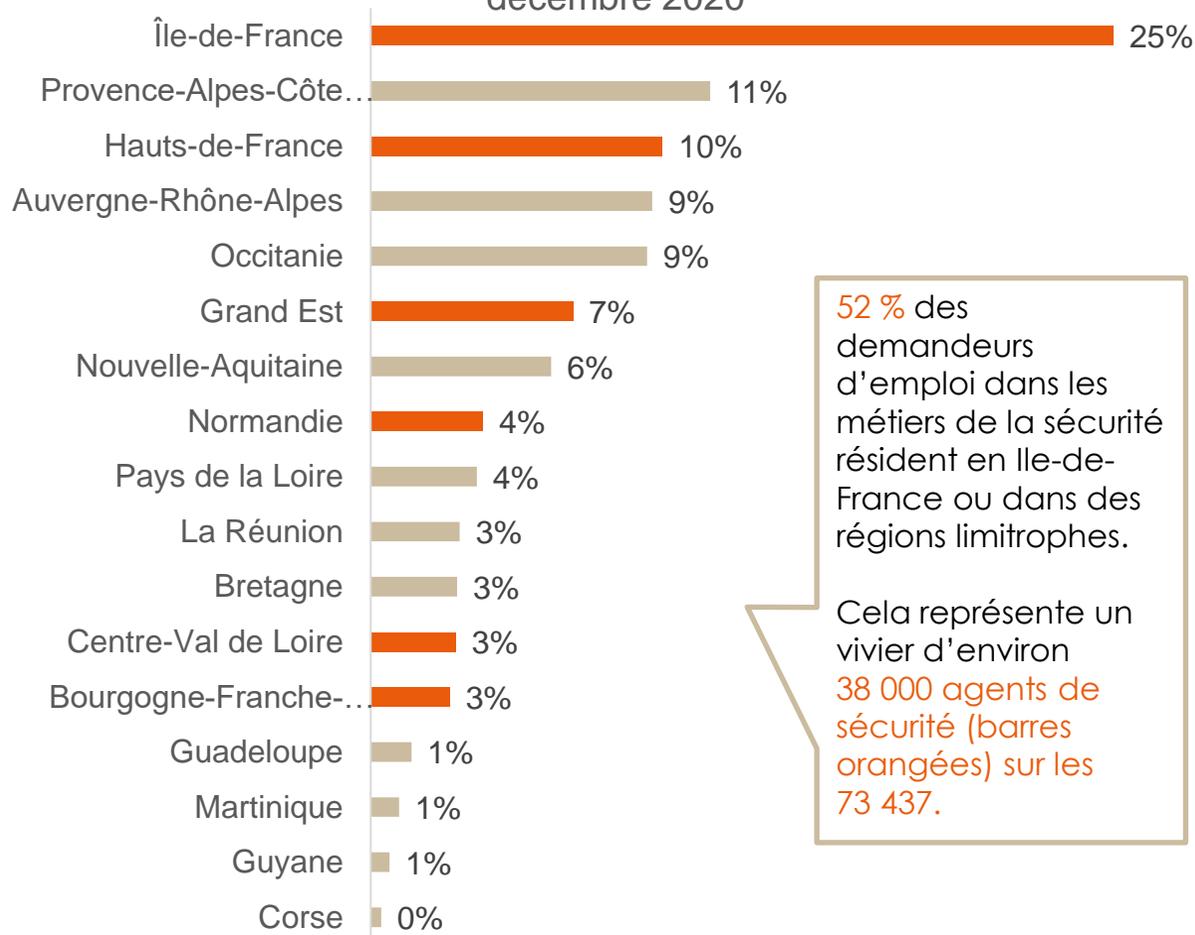
Les caractéristiques des demandeurs d'emploi

Selon Pôle emploi, en décembre 2020, **73 437 demandeurs d'emploi** sont inscrits dans les métiers de la sécurité.

Leur profil socio-démographique :

- **94 %** sont agents de sécurité ;
- **6 %** sont managers ;
- **15 %** sont des femmes ;
- **13 %** ont moins de 26 ans ;
- **52 %** appartiennent aux 26-45 ans ;
- **35 %** ont 46 ans et plus.

Répartition des demandeurs d'emploi dans les métiers de la sécurité par région de résidence décembre 2020



52 % des demandeurs d'emploi dans les métiers de la sécurité résident en Ile-de-France ou dans des régions limitrophes.

Cela représente un vivier d'environ **38 000 agents de sécurité** (barres orangées) sur les 73 437.

Identifier le vivier de recrutement
dans la prévention sécurité

Les salariés intérimaires

Les salariés intérimaires travaillant dans la prévention sécurité

L'Observatoire de l'intérim recense et datavisualise les salariés de l'intérim en exploitant la DADS/DSN en NAF 700. Elle diffère de celle de la Branche (qui correspond à une convention collective).

Selon l'Observatoire de l'intérim :

- En décembre 2020, **1 530 salariés intérimaires** travaillent en tant qu'agent de sécurité soit environ **430 ETP** ;
- En décembre 2019 : **3 000 salariés intérimaires** travaillent en tant qu'agent de sécurité soit environ **900 ETP**.

Source : Observatoire de l'intérim

Les salariés intérimaires bénéficiant d'une formation dans la prévention sécurité

Leur profil socio-démographique :

- **100 %** se forment pour devenir agent de sécurité (aucune formation pour devenir un encadrant) ;
- **22 %** sont des femmes ;
- **11 %** ont moins de 26 ans ;
- 78 % appartiennent aux 26-45 ans ;
- **11 %** ont 46 ans et plus.

La mobilisation de ce vivier sera possible après l'obtention de la carte professionnelle.

Source : AKTO

Identifier le vivier de recrutement
dans la prévention sécurité

Les sortants de formation

Les flux de formés ayant réussi leur examen Diplôme de l'Éducation nationale

	Voie scolaire	Apprentissage	Formation continue	Autres (candidats libres)	Total	Dont VAE
CAP Agent de sécurité-2019	315	38	102	41	3 316	24
BP Agent technique de prévention sécurité -2019	0	129	9	10	148	2
Bac professionnel Métiers de la sécurité-2019	1 855	12	21	19	1 907	114
BTS Management opérationnel de la sécurité (estimation)					307*	
Total					5 678	

Les statistiques ne sont pas disponibles pour le Titre professionnel Agent de sûreté et de sécurité privée.

Le BTS MOS est un nouveau diplôme dont la première session a été ouverte en 2020.

*331 élèves sont entrés en BTS MOS en 2020. En faisant l'hypothèse que le taux de réussite aux examens est de 93 % cela représente 307 formés en 2022.

Source : Base Reflet Céreq

Les flux de formés ayant réussi leur examen Certifications de Branche au 31/12/2020

Intitulés des certifications	Effectifs des formés ayant réussi leurs examens
CQP/TFP Agent de prévention et de sécurité	7 560
CQP Agent de sûreté aéroportuaire	1 158
CQP/TFP Agent de sécurité cynophile	516
CQP/TFP Agent de protection physique des personnes	42
Total	9 276

Source : Rapport annuel de l'ADEF

Ensemble des flux de formés ayant obtenu leur diplôme ou certification en 2020

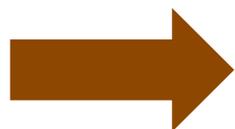
Intitulés des certifications	Effectifs des formés ayant réussi leurs examens
Nombre de personnes ayant obtenu une certification de Branche	9 276
Nombre de personnes ayant obtenu un diplôme de l'Éducation Nationale	5 678
Total	14 954

Identifier le vivier de recrutement
dans la prévention sécurité

**La schématisation du vivier recrutement au
sein de la branche
(à retenir)**

Flux d'entrants dans la profession en 2020

Env 51 000 entrent dans la profession soit 31,5 % des salariés présents en décembre 2020



Parmi eux, env 15 000 sortent de formation soit 30 % des entrants dans la profession

En décembre 2020, **162 665*** agents de sécurité sont recensés

Salariés : **87 698**
Demandeurs d'emploi : **73 437**
Intérimaires : **1 530**

Flux de sortants dans la profession en 2020

Env 55 000 quittent la profession soit 34 % des salariés présents en décembre 2020



*Il s'agit d'un vivier calculé sur 2020, celui-ci peut potentiellement augmenter suite aux reprises des activités dans la sécurité événementielle et de la communication réalisée pour les futurs grands événements.

5

Elargir le vivier de recrutement pour les
grands événements

AKTO

Elargir le vivier de recrutement
pour les grands événements

Les objectifs

Dans cette sous-partie, il s'agit d'identifier des métiers ayant des compétences communes avec ceux des agents de sécurité privée pour constituer un vivier pour les futurs grands événements internationaux. Plusieurs analyses complémentaires sont réalisées :

- Les agents de sécurité travaillant dans d'autres secteurs que celui de la sécurité privée ;
- Les mobilités intersectorielles via la DADS/DSN exploitée par l'Insee ;
- Les passerelles professionnelles avec une approche compétences de la base MBJ ;
- Pour ensuite en déduire les métiers à retenir pour alimenter le vivier de recrutement ;
- Estimer le nombre de demandeurs d'emploi à former issu de ces métiers.

Elargir le vivier de recrutement
pour les grands événements

Les mobilités intersectorielles

Le périmètre de l'analyse

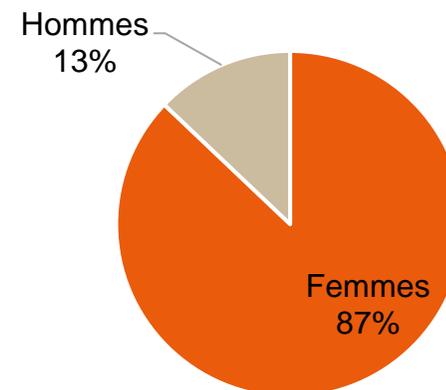
La DADS/DSN est effectuée par les entreprises elles-mêmes. Elles déclarent leur effectif par métier, en recourant à la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (PCS).

Au niveau le plus fin de cette nomenclature, les métiers de la sécurité sont décrits par la **catégorie « Agents civils de sécurité et de surveillance »**.

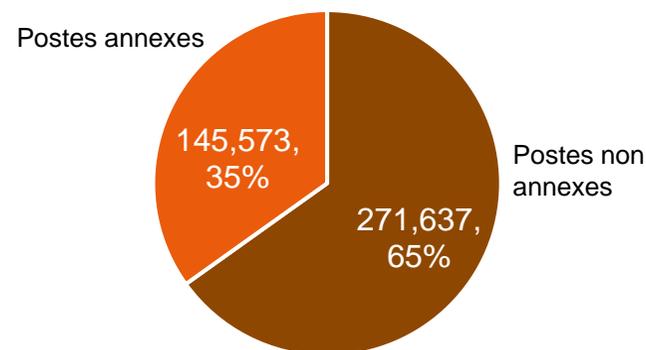
L'Insee opère une distinction intéressante pour l'analyse de l'emploi, entre postes annexes et non-annexes. Les postes non-annexes sont ceux dont la rémunération nette annuelle est supérieure à trois SMIC mensuels ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et 1,5 heure par jour. Les postes annexes sont considérés, du point de vue de l'Insee, comme des activités complémentaires à un ou plusieurs autres postes occupés.

35 % des postes de travail recensés par l'Insee sont des postes « annexes » ; cette proportion est plus élevée chez les femmes, où elle atteint 41 %.

Effectif des agents civils de sécurité et de surveillance - DSN 2019



Répartition par type de poste (annexes/ non-annexes) - DSN 2019



L'agent civil de sécurité et de surveillance : définition

« **Agent civil de sécurité et de surveillance** » est le libellé de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles de l'Insee qui inclut les métiers de la prévention-sécurité. Cette nomenclature comprend quatre niveaux, le niveau le plus le plus fin est ici retenu.

L'agent civil de sécurité et de surveillance s'intègre successivement dans la catégorie 53 « Policiers, militaires et agents de surveillance » puis dans la catégorie 5 (plus agrégée) « Employés ».

Ce libellé est défini comme suit par l'Insee : « Salariés de niveau employé contribuant à la sécurité ou à l'ordre public, ou assurant la surveillance de lieux publics : mais n'appartenant pas à l'armée, la gendarmerie, la police, l'administration pénitentiaire, ni à l'Office national des forêts, ni à la protection du patrimoine. »

Les agents de sécurité sont classés dans cette catégorie, ainsi que d'autres dénominations, parfois synonymes : agent de surveillance, gardien d'usine, gardien de nuit, 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) et vigile. En sont exclus les convoyeurs de fonds, gardiens d'immeubles et rondiers EDF.

Illustrer l'activité de l'agent de sécurité par poste et non en effectif salarié

Un poste correspond à la « relation entre un salarié et un établissement pendant une période donnée » (Insee). Si un salarié est engagé par deux établissements différents, il occupe deux postes ; s'il est lié par deux contrats dans le même établissement (au cours de l'année par exemple), l'Insee ne compte qu'un poste.

Quantifier le recours au temps partiel

Les données de l'Insee permettent de distinguer deux types de postes : les postes annexes et les postes non annexes. L'Insee entend désigne par « annexe » un poste représentant un volume d'heures de travail et un niveau de rémunération faibles sur l'année, c'est-à-dire inférieurs à trois SMIC mensuels ou si la durée d'emploi n'excède pas 30 jours et 120 heures et que le rapport nombre d'heures/durée est inférieur à 1,5. L'intérêt est de distinguer les professionnels dont l'activité d'agent civil de sécurité et de surveillance est la principale.

La répartition sectorielle des agents civils de sécurité

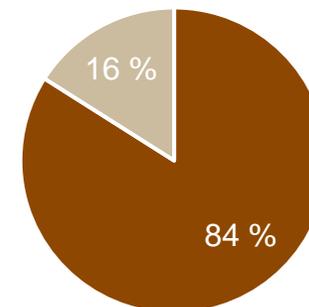
66 473 postes d'agents civils de sécurité et de surveillance, soit 16 % du total n'exercent pas leur activité dans les entreprises de la prévention-sécurité, que l'Insee intègre dans la famille « Enquêtes et sécurité ».

Un seul autre secteur d'activité dépasse 10 000 postes de travail : les « Activités liées à l'emploi », qui comprennent les **activités d'intérim** – 12 094 postes en 2019, soit moins de 3 % du total. Sur ce total, 7 715 sont des postes annexes.

Sept secteurs dépassent 2000 postes d'agents civils de sécurité et de surveillance, mais cette dénomination peut recouvrir des pratiques professionnelles distinctes de celles des agents de sécurité :

- Transports terrestres et transport par conduites ;
- Restauration ;
- Entreposage et services auxiliaires des transports ;
- Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles ;
- Activités sportives, récréatives et de loisirs ;
- Enseignement ;
- Activités des organisations associatives.

Les secteurs employeurs, en % du total des postes de travail (annexes et non-annexes) - DSN 2019



■ Enquêtes et sécurité ■ Autres secteurs

Les activités du transport logistique sont le principal employeur « pour compte propre » d'agents civils et de surveillance.

Le commerce de détail et l'organisation des jeux de hasard et d'argent figurent également parmi ces employeurs majeurs ; dans ce deuxième secteur, la Branche elle-même le considère comme un métier clé des organisations (ex. : casinos).

Les secteurs identifiés : quelles définitions ?

L'analyse détaillée dans le rapport met en évidence plusieurs secteurs d'activité significativement employeurs des professionnels de la sécurité. Le périmètre des principaux secteurs se définit comme suit :

Transports terrestres et transports par conduites : Inklus le transport par rail et par route de passagers et de marchandises ainsi que le transport de fluides par conduites. Les agents de sécurité y assurent des missions de surveillance des passagers, des opérations de manutention de fret ou des espaces de stockage.

Restauration : « Cette division comprend les activités consistant à fournir des repas complets ou des boissons pour consommation immédiate, qu'il s'agisse de restaurants traditionnels, de self-services ou d'établissements proposant des plats à emporter, établissements permanents ou temporaires, avec ou sans places assises. Le critère décisif d'appartenance à cette division est le fait que les plats soient destinés à une consommation immédiate et non le type d'établissement qui les propose. » (Insee). Cette catégorie inclut notamment la restauration collective (entreprises, établissements scolaires, entreprises de transport), ainsi que la restauration rapide. Les données proposées par l'Insee ne permettent pas de distinguer ces différentes activités spécialisées pour étudier la répartition des agents de sécurité mais on peut penser qu'ils se retrouvent particulièrement dans ces secteurs.

Entreposage et services auxiliaires des transports : Cette catégorie couvre les activités logistiques [entreposage] et de gestion et exploitation des infrastructures de transport (ports, aéroports, gares...), de manutention du fret et d'organisation des transports. La surveillance des entrepôts et des infrastructures (leur exploitation et la manutention de fret) est le principal domaine d'exercice de la profession.

Commerce de détail (hors automobiles) : Ce vaste champ d'activité couvre toutes les gammes de surfaces de distribution et presque toutes les spécialités de biens de consommation. Comme cela a été évoqué par les participants au comité de pilotage, la fonction de sécurité n'est pas toujours externalisée à des prestataires (ex. : grande distribution).

Activités sportives, récréatives et de loisirs : « Cette division comprend les activités sportives, récréatives et de loisirs (à l'exclusion des activités des musées, de la préservation des sites et monuments historiques, des jardins botaniques et zoologiques, des activités des réserves naturelles et de l'organisation de jeux de hasard et d'argent). » Cette rubrique exclut également le spectacle vivant. La fonction de surveillance, de prévention et de sécurité concerne les activités de surveillance du public et des pratiquants.

La répartition géographique

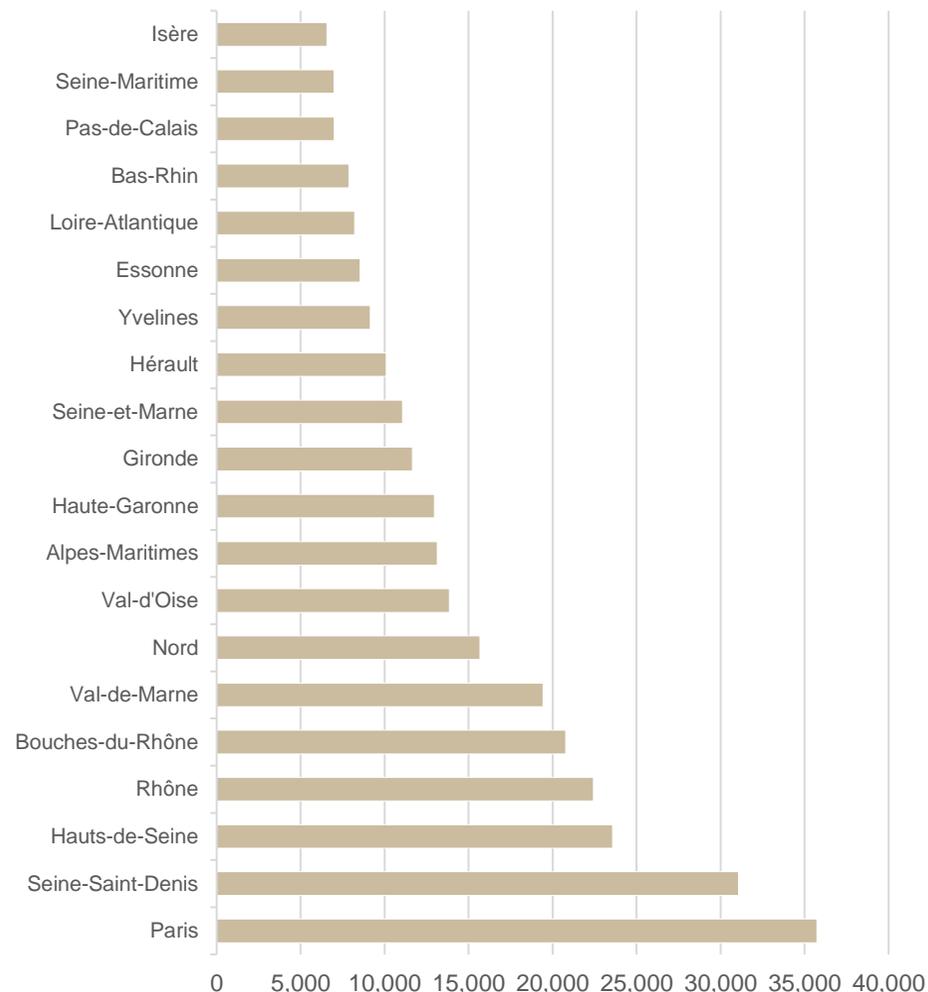
L'emploi des agents civils de sécurité et de surveillance se concentre logiquement dans les départements les plus peuplés mais surtout dans ceux où le nombre d'entreprises est le plus important.

Ainsi, le département du Rhône compte un plus grand nombre que le département du Nord, pour une population inférieure de moitié.

152 442 emplois se situent en Île-de-France, soit près de 37 % de l'emploi total.

Ce classement des principaux départements est insensible à l'intensité de l'activité professionnelle (postes annexes ou non-annexes).

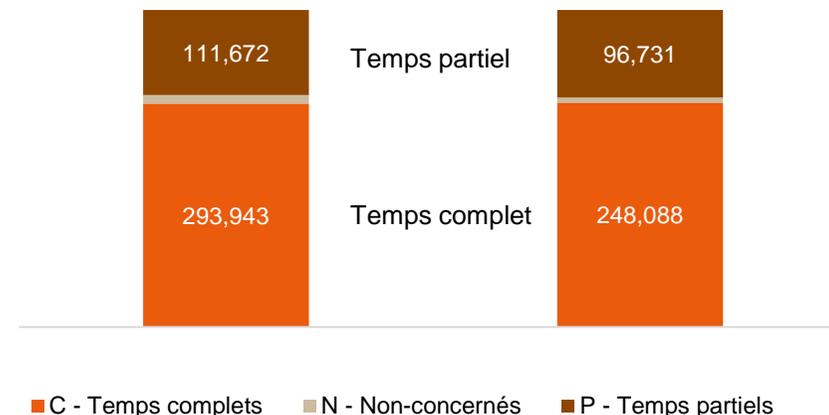
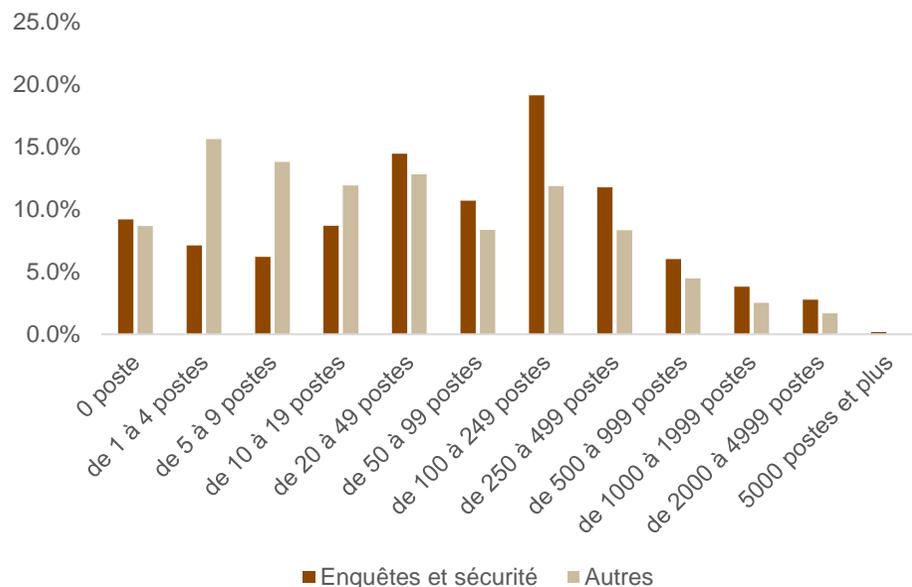
Effectif par département - DSN 2019



Les types de contrats de travail et d'employeurs

- 70 % des emplois sont à temps complet.
- L'emploi des agents civils de sécurité et de surveillance se concentre, d'après la DSN, pour plus de la moitié (56 %) dans des PME (20 à 250 salariés).
- Observons que, hors secteur « Enquêtes et sécurité », 62 % des emplois se trouvent dans des TPE (moins de 20 salariés).

Répartition des effectifs salariés par tranche d'effectif de l'employeur - DSN 2019



- En d'autres termes, les secteurs employeurs d'agents de sécurité « pour compte propre » ne recourent à la sous-traitance qu'une fois les entreprises sorties de cette tranche d'effectif, quand l'entreprise peut commencer à dissocier cette fonction du reste de ses activités.

Les mobilités professionnelles mesurées

Sur l'ensemble des salariés dont l'Insee a pu identifier l'activité professionnelle l'année précédente, seul 1,8 % occupait un autre métier que celui d'agent civil de sécurité et de surveillance.

Parmi ces métiers d'origine, les principaux sont :

- Agents de maîtrise et techniciens en production et distribution d'énergie, eau, chauffage ;
- Employés des services divers ;
- Agents d'accueil qualifié, hôtesses d'accueil et d'information ;
- Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises ;
- Agents de services hospitaliers ;
- Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises ;
- Nettoyeurs ;
- Employés de l'hôtellerie : réception et hall ;
- Manutentionnaires non qualifiés ;
- Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie ;
- Employés administratifs non qualifiés.

Ces métiers partagent plusieurs caractéristiques : niveau de qualification, relation au public, activité de surveillance autonome.

Elargir le vivier de recrutement
pour les grands événements

**L'identification des passerelles vers les
métiers de la sécurité événementielle**

Les objectifs

A partir des compétences recensées dans la cartographie des métiers du secteur événementiel, une analyse des mobilités de métier à métier est réalisée et permet d'en déduire des mobilités. Pour chaque mobilité étudiée, il est mentionné :

- Une estimation du taux de recouvrement des portefeuilles de compétences du métier d'origine et du métier de destination ;
- La présentation des compétences partagées et, le cas échéant, les écarts de niveaux de compétences entre les deux métiers (cf. Ficher Excel « Les passerelles professionnelles »).

Pour cela, la typologie des compétences contribue à repérer les passerelles professionnelles en :

- Repérant les compétences communes à plusieurs métiers ;
- Identifiant les spécificités métiers ;
- Identifiant plus facilement les passerelles entre métiers ;
- Qualifiant le degré de proximité des métiers.

Représentations des passerelles professionnelles selon la typologie des publics mobilisés

On entend ici par typologie des publics ceux étant déjà agents de sécurité et ceux pouvant bénéficier d'une reconversion pour le devenir.

Une représentation visuelle des passerelles professionnelles est formalisée grâce à un tableau de correspondance entre les métiers. Il sera caractérisé par un taux de proximité qui prend en compte :

- La part des compétences communes entre le métier d'origine et le métier de proximité ;
- Le temps de formation nécessaire pour obtenir les compétences et blocs de compétences nécessaires.

Chaque intersection/passerelle sera caractérisée par une couleur afin de souligner le degré de facilité pour passer d'un métier à l'autre. Le degré de facilité sera défini en fonction du temps nécessaire pour développer les compétences indispensables à l'exercice du métier de destination :

- Vert : aisé, moins de 3 mois de formation ;
- Orange : accessible, entre 3 et 12 mois de formation.



<ul style="list-style-type: none"> • Agent de contrôle (transport) • Agent de sûreté aéroportuaire* • Hôte/agent d'accueil • Réceptionniste 	<p>86%</p> <p>78%</p> <p>76%</p> <p>69%</p>	<p>Agent de sécurité mobile dans la sécurité événementielle</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Agent de contrôle (transport) • Hôte/agent d'accueil • Réceptionniste • Veilleur de nuit (hôtel) • Agent d'escale commercial et relation client 	<p>85%</p> <p>76%</p> <p>70%</p> <p>71%</p> <p>69%</p>	<p>Agent de sécurité filtrage dans la sécurité événementielle</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Agent de contrôle (transport) • Hôte/agent d'accueil • Ouvriers (cinéma, théâtre) • Réceptionniste • Veilleur de nuit 	<p>86%</p> <p>77%</p> <p>63%</p> <p>70%</p> <p>72%</p>	<p>Agent de sécurité qualifié dans la sécurité événementielle</p>

*Les agents de sûreté aéroportuaire et les agents de sécurité mobile dans la sécurité événementielle ont 78% de compétences communes

Métiers d'origine

Taux de
proximité

Métiers du secteur
événementiel

<ul style="list-style-type: none"> Agent de sécurité incendie dans la sécurité événementielle Agent de prévention sécurité magasin prévention vols dans la sécurité événementielle Agent de contrôle (transport) Hôte/agent d'accueil 	<p>78%</p> <p>74%</p> <p>69%</p> <p>66%</p>	<p>Agent de sécurité opérateur SCT2 dans la sécurité événementielle</p>
<ul style="list-style-type: none"> Agent de sécurité incendie dans la sécurité événementielle Agent de sécurité qualifié dans la sécurité événementielle Artiste de cirque, circassien 	<p>66%</p> <p>64%</p> <p>55%</p>	<p>Agent de protection physique des personnes dans la sécurité événementielle</p>
<ul style="list-style-type: none"> Agent de sécurité qualifié dans la sécurité événementielle Agent de contrôle (transport) Hôte/agent d'accueil Barman Ouvriers (cinéma, théâtre) 	<p>95%</p> <p>88%</p> <p>79%</p> <p>65%</p> <p>64%</p>	<p>Agent de prévention sécurité magasin prévention vols dans la sécurité événementielle</p>
<ul style="list-style-type: none"> Agent de sécurité qualifié dans la sécurité événementielle Agent de sécurité filtrage dans la sécurité événementielle Agent de contrôle (transport) 	<p>74%</p> <p>73%</p> <p>66%</p>	<p>Agent de sécurité cynophile dans la sécurité événementielle</p>

Métiers d'origine	Taux de proximité	Métiers du secteur événementiel
<ul style="list-style-type: none"> Agent de sécurité filtrage dans la sécurité événementielle Agent de sécurité incendie dans la sécurité événementielle Agent de contrôle (transport) Maître d'hôtel Régisseur (spectacle) 	<p>80%</p> <p>79%</p> <p>72%</p> <p>66%</p> <p>61%</p>	<p>Agent de sécurité chef de poste dans la sécurité événementielle</p>
<ul style="list-style-type: none"> Agent de sécurité chef de poste dans la sécurité événementielle Responsable technique en établissement d'enseignement 	<p>63%</p> <p>55%</p>	<p>Chef d'équipe dans la sécurité événementielle</p>
<ul style="list-style-type: none"> Régisseur (spectacle) Maître d'hôtel Agent de sécurité chef de poste dans la sécurité événementielle 	<p>65%</p> <p>64%</p> <p>64%</p>	<p>Chef de site dans la sécurité événementielle</p>
<ul style="list-style-type: none"> Agent de sécurité chef de poste dans la sécurité événementielle Chef d'équipe dans la sécurité événementielle Maître d'hôtel Conducteur de travaux Régisseur (spectacles) 	<p>75%</p> <p>70%</p> <p>68%</p> <p>65%</p> <p>62%</p>	<p>Coordinateur dans la sécurité événementielle</p>

Métiers d'origine

Taux de proximité

Métiers du secteur
événementiel

<ul style="list-style-type: none"> Agent de sécurité chef de poste dans la sécurité événementielle Agent de sécurité qualifié dans la sécurité événementielle 	88%	Agent de sécurité incendie dans la sécurité événementielle
<ul style="list-style-type: none"> Agent de sécurité incendie dans la sécurité événementielle Agent de sécurité filtrage dans la sécurité événementielle Coordinateur de vie scolaire 	76%	Chef d'équipe des services de sécurité incendie dans la sécurité événementielle
<ul style="list-style-type: none"> Chef de site dans la sécurité événementielle Chef d'équipe des services de sécurité incendie dans la sécurité événementielle 	73%	Chef de service de sécurité incendie dans la sécurité événementielle
	66%	
	65%	
	61%	



<ul style="list-style-type: none"> Chargé de développement Consultant porté Commercial grands comptes Chargé d'affaires BTP Acheteur 	<p>84%</p> <p>81%</p> <p>72%</p> <p>66%</p> <p>63%</p>	<p>Directeur commercial dans la sécurité événementielle</p>
<ul style="list-style-type: none"> Coordinateur dans la sécurité événementielle Chef d'équipe des services de sécurité incendie dans la sécurité événementielle Responsable restauration, exploitant 	<p>66%</p> <p>61%</p> <p>58%</p> <p>54%</p>	<p>Responsable des recrutements dans la sécurité événementielle</p>

La synthèse

20 métiers (hors Branches) ont des passerelles « aisées » avec les métiers de la sécurité événementielle

Métier d'origine	ROME métier d'origine	Nombres de passerelles possibles avec les métiers de la sécurité événementielle
Acheteur	M1101	1
Agent de contrôle (transport)	N4401	8
Agent d'escale commercial et relation client	N2201	1
Artiste de cirque, circassien	L1204	1
Barman	G1801	1
Chargé d'affaires BTP	F1106	1
Chargé de développement	K1404	1
Chef de service logistique	N1303	2
Commercial grands comptes	D1402	1
Conducteur de travaux (bâtiment)	F1201	1
Consultant porté	M1402	1
Coordinateur de vie scolaire	K2104	1
Hôte/agent d'accueil	M1601	6
Maître d'hôtel	G1503	3
Ouvreur (cinéma, théâtre...)	G1205	2
Réceptionniste	G1703	5
Régisseur (spectacles)	L1509	3
Responsable restauration, exploitant	G1402	1
Responsable technique en établissement d'enseignement	K1203	1
Veilleur de nuit (hôtel)	G1701	2

Les métiers ayant des compétences communes avec plusieurs métiers de la sécurité événementielle

Les référentiels d'activités et de compétences de chaque métier de la sécurité événementielle intégrés dans la base MBJ ont permis d'identifier des métiers d'autres secteurs ayant des proximités avec les métiers de l'événementiel.

Les métiers ayant le plus grand nombre de compétences partagées avec les agents de la sécurité événementielle sont les suivants :

- Agent de contrôle transport ;
- Hôte/agent d'accueil ;
- Maître d'hôtel ;
- Réceptionniste ;
- Régisseur spectacle.

Ces métiers partagent également plusieurs caractéristiques : niveau de qualification, relation au public, activité de surveillance autonome et sont, pour la plupart, similaires à ceux recensés dans la DADS de l'Insee.

Pour avoir le détail des passerelles possibles pour chaque métier de la sécurité événementielle, vous pouvez consulter le fichier Excel « Les passerelles professionnelles dans la sécurité événementielle » et le chapitre « L'analyse des parcours et des mobilités vers le secteur événementiel ».

Elargir le vivier de recrutement
pour les grands événements

**Les métiers ciblés pour alimenter
le vivier de recrutement**

Les métiers (hors branche) pour répondre aux besoins en emploi

Les différentes analyses menées pour élargir le vivier de recrutement et ainsi pouvoir répondre aux besoins en emploi convergent vers une liste de métiers (pour plus de détail sur les passerelles, consulter la partie Analyse des parcours et des passerelles) :

- Agent de contrôle transport ;
- Hôte/agent d'accueil ;
- Maître d'hôtel ;
- Réceptionniste ;
- Régisseur spectacle ;
- Agents civils de sécurité et de surveillance dans les secteurs du transport et de la logistique, du commerce de détail et dans l'organisation des jeux de hasard.

Il s'agit maintenant de caractériser les demandeurs d'emploi pour chacun de ces métiers afin de savoir si cette main-d'œuvre est potentiellement mobilisable pour bénéficier d'une formation dans la sécurité événementielle.

Intitulés des métiers	Codes ROME
Agent de contrôle transport	N4302 - Contrôle des transports en commun
Hôte/agent d'accueil et réceptionniste	M1601 - Accueil et renseignements
Maître d'hôtel	G1802 - Management du service en restauration
Régisseur spectacle	L1509 - Régis général
Agents civils de sécurité et de surveillance	K2503 - Sécurité et surveillance privé

Les chiffres ci-dessous reprennent les stocks de demandeurs d'emploi en mai 2022 en Île-de-France, région concentrant la plus grande partie des besoins en emploi pour les prochains grands événements. Selon les estimations réalisées, il existe un vivier de 25 040 personnes qui pourrait se former et travailler dans la sécurité événementielle.

Codes ROME	Stock de demandeurs d'emploi en Île-de-France en mai 2022	Poids des femmes
N4302 - Contrôle des transports en commun	380	45 %
M1601 - Accueil et renseignements	17 900	82 %
G1802 - Management du service en restauration	2 230	25 %
L1509 - Régis général	2 080	21 %
K2503 - Sécurité et surveillance privé (hors prévention sécurité)	2 450*	14 %
Ensemble	25 040	65 %

*Estimation réalisée à partir des données Insee : 16 % des agents de sécurité n'exercent pas leur activité dans les entreprises de la prévention-sécurité.

Elargir le vivier de recrutement
pour les grands événements

La schématisation du vivier de recrutement (dans et hors branche)

La schématisation du vivier de recrutement (dans et hors branche)

Flux d'entrants dans la
profession en 2020

Env 51 000
entrent dans la
profession soit
31,5 % des
salariés présents
en décembre
2020



Parmi eux, env 15 000
sortent de formation
soit 30 % des entrants
dans la profession

En décembre 2020, **162 665***
agents de sécurité sont recensés

Salariés : **87 698**
Demandeurs d'emploi : **73 437**
Intérimaires : **1 530**

+

25 000 demandeurs d'emploi à
former pour devenir agent de
sécurité dans le secteur
événementiel
(agent de contrôle transport,
hôte/agent d'accueil, maître d'hôtel,
réceptionniste, régisseur spectacle,
agents civils de sécurité et de
surveillance)

Flux de sortants dans la
profession en 2020

Env 55 000
quittent la
profession soit
34 % des salariés
présents en
décembre 2020



*Il s'agit d'un vivier calculé sur 2020, celui-ci peut potentiellement augmenter suite aux reprises des activités dans la sécurité événementielle et de la communication réalisée pour les futurs grands événements.

6

Comprendre les recrutements et le
marché de la sécurité événementielle

AKTO

Comprendre les recrutements et le marché de la sécurité événementielle

Les objectifs

Les objectifs sont les suivants :

- Identifier les bonnes pratiques et les difficultés des entreprises pour répondre aux appels d'offres et la gestion des recrutements en découlant.
- Caractériser le marché de la sécurité événementielle en interrogeant l'ensemble des parties prenantes : entreprises, donneurs d'ordres et salariés.
- En déduire des outils d'aide à la décision pour accompagner les entreprises qui souhaitent développer une activité de sécurité événementielle.

Pour chacune des parties prenantes, les modalités de recensement de l'information sont adaptées

Une enquête pour les entreprises avec un volet pour l'ensemble des entreprises et un second uniquement pour celles ayant une activité dans l'événementiel. Les principales thématiques abordées sont :

- La gestion des recrutements ;
- Les process pour répondre aux appels d'offres ;
- Les caractéristiques des prestations dans la sécurité événementielle ;
- Les métiers de la sécurité événementielle ;
- Le vivier de recrutement de ce secteur.

Des entretiens avec les donneurs d'ordres pour comprendre :

- Le type d'événement où la sécurité est externalisée et confiée à des entreprises de sécurité privée ;
- Les besoins en emploi au global et par métier ;
- Les compétences et savoir-être recherchés ;
- L'offre passée avec les entreprises de sécurité privée ;
- Leur niveau de satisfaction sur les prestations.

Une enquête sur le parcours des salariés avec une première partie à destination de l'ensemble des salariés et une seconde dédiée à ceux exerçant ou ayant exercé une activité dans l'événementiel. Les principales thématiques abordées sont :

- Le profil sociodémographique du répondant et son parcours de formation ;
- Les différentes étapes pour obtenir la carte professionnelle ;
- Son parcours professionnel ses cinq dernières années ;
- Les spécificités de l'événementiel : compétences et contexte de travail.

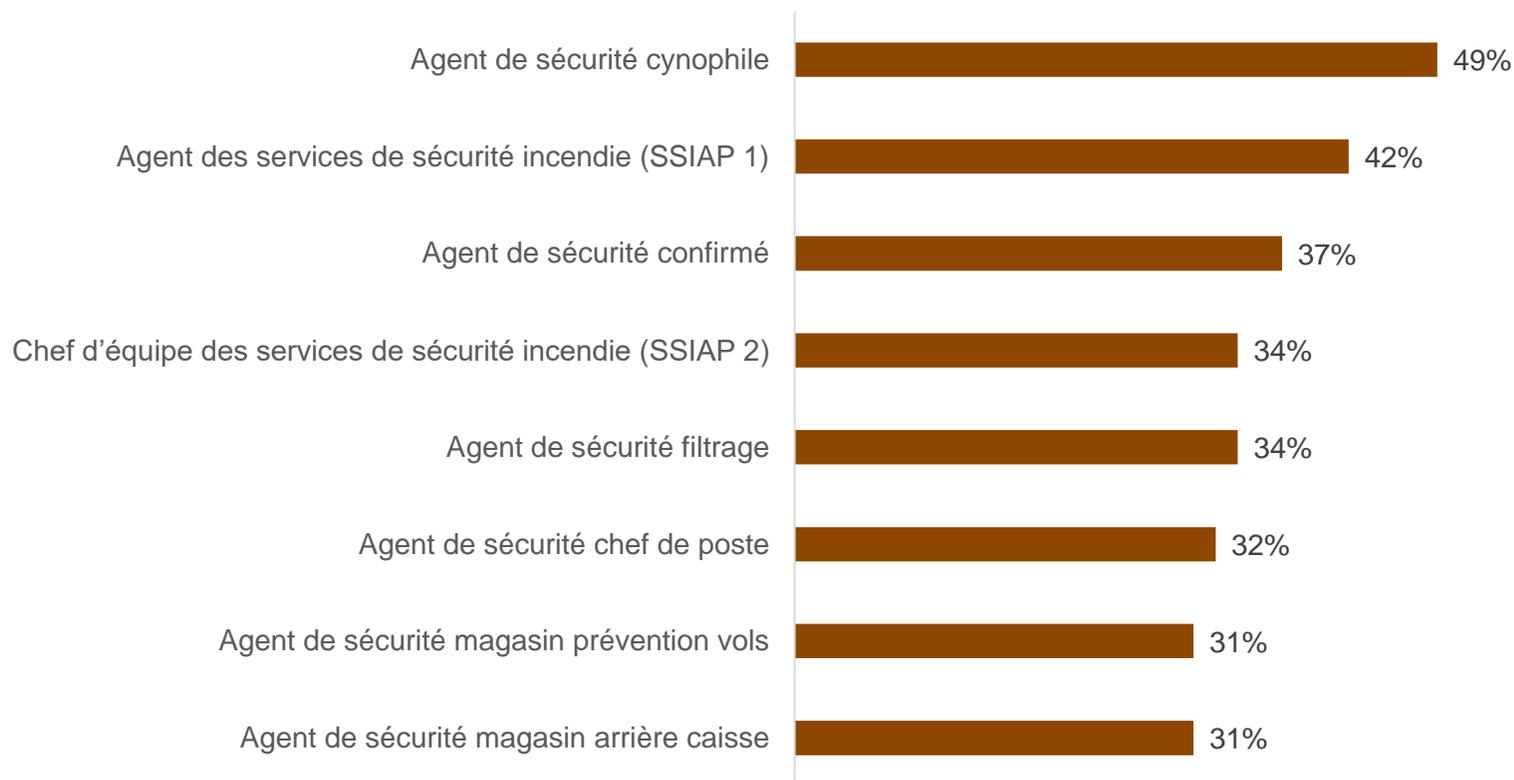
Comprendre les recrutements et le marché de la sécurité événementielle

La vision des entreprises (enquête)

La gestion des recrutements

Les entreprises ont des difficultés à recruter principalement sur huit métiers. Ils sont cités par plus de 30 % des entreprises ayant répondu à l'enquête.

Les métiers en difficulté de recrutement (plus de 30 % des entreprises ont cité les métiers)



La gestion des recrutements (suite)

- 49 % des entreprises ont eu recours à des dispositifs pour recruter des salariés en CDI.
- Pour ces 29 entreprises, 69 % ont mobilisé ces aides pour recruter des jeunes et 55 % des demandeurs d'emploi.
- Pour les demandeurs d'emploi, les entreprises ont recruté via :
 - une Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI),
 - une Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC),
 - des emplois francs (recrutements dans des quartiers prioritaires).

Lors des entretiens de recrutement, les dirigeants ou les DRH recherchent :

- Les candidats ont toutes les compétences requises (21 sur 59 entreprises soit 36 %);
- La motivation, la volonté l'envie de travailler dans la profession (12/59 soit 20 %) ;
- L'expérience (4/59 soit 7%) ;
- Le savoir-être (4/59 soit 7%).

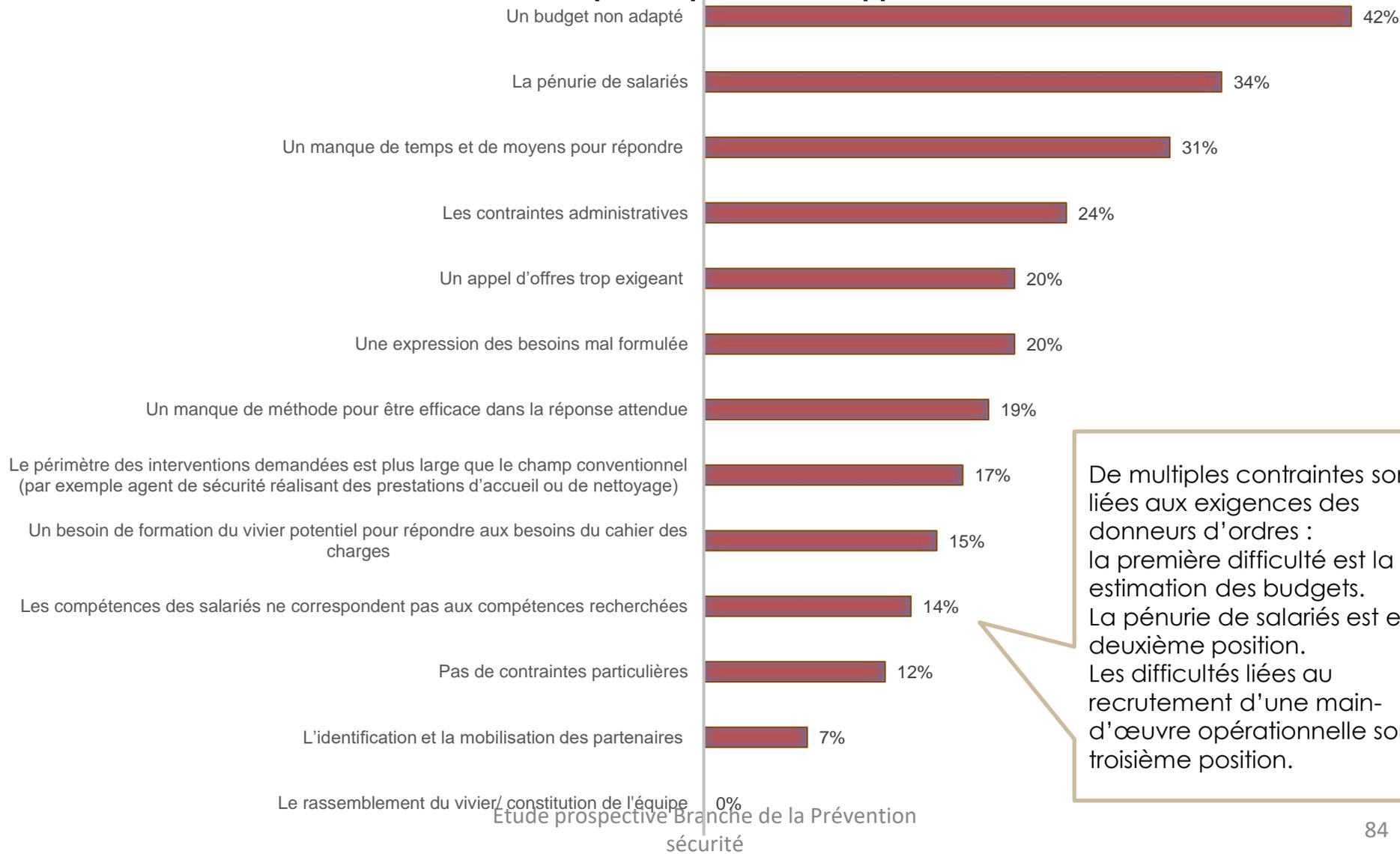
La réponse aux appels d'offres

Dans le cadre d'appels d'offres demandant un vivier important d'agents de sécurité :

- Les entreprises répondent seules (33 sur 59 soit 56 %) ;
- Via la sous-traitance (20 sur 59 soit 34 %) ;
- Via un groupement d'employeurs (11 sur 59 soit 19 %).

La réponse aux appels d'offres (suite)

Les difficultés pour répondre aux appels d'offres



Comprendre les recrutements et le marché de la sécurité événementielle

La vision des entreprises (enquête focus événementiel)

Les objectifs

Comprendre la gestion des recrutements dans la sécurité événementielle :

- La nature des recrutements : ponctuels ou pérennes ;
- Le profil des personnes recherchées et les compétences associées ;
- L'identification des canaux de recrutement ;
- Les accompagnements à développer pour aider les entreprises à répondre aux appels d'offres dans l'événementiel.

Dresser un portrait des prestations événementielles :

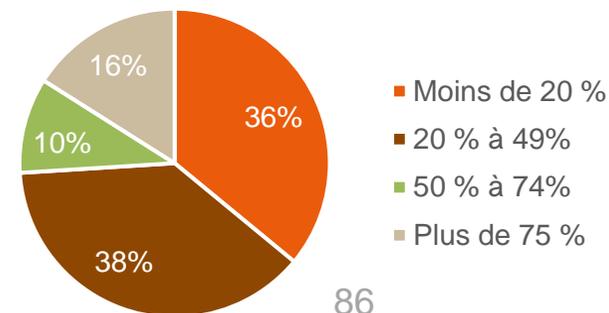
- Les durées d'événements ;
- Leurs fréquences ;
- Les durées de contrats associées.

Le profil des entreprises répondantes

50 entreprises ont une activité dans la sécurité événementielle (59 entreprises ont répondu à l'enquête).

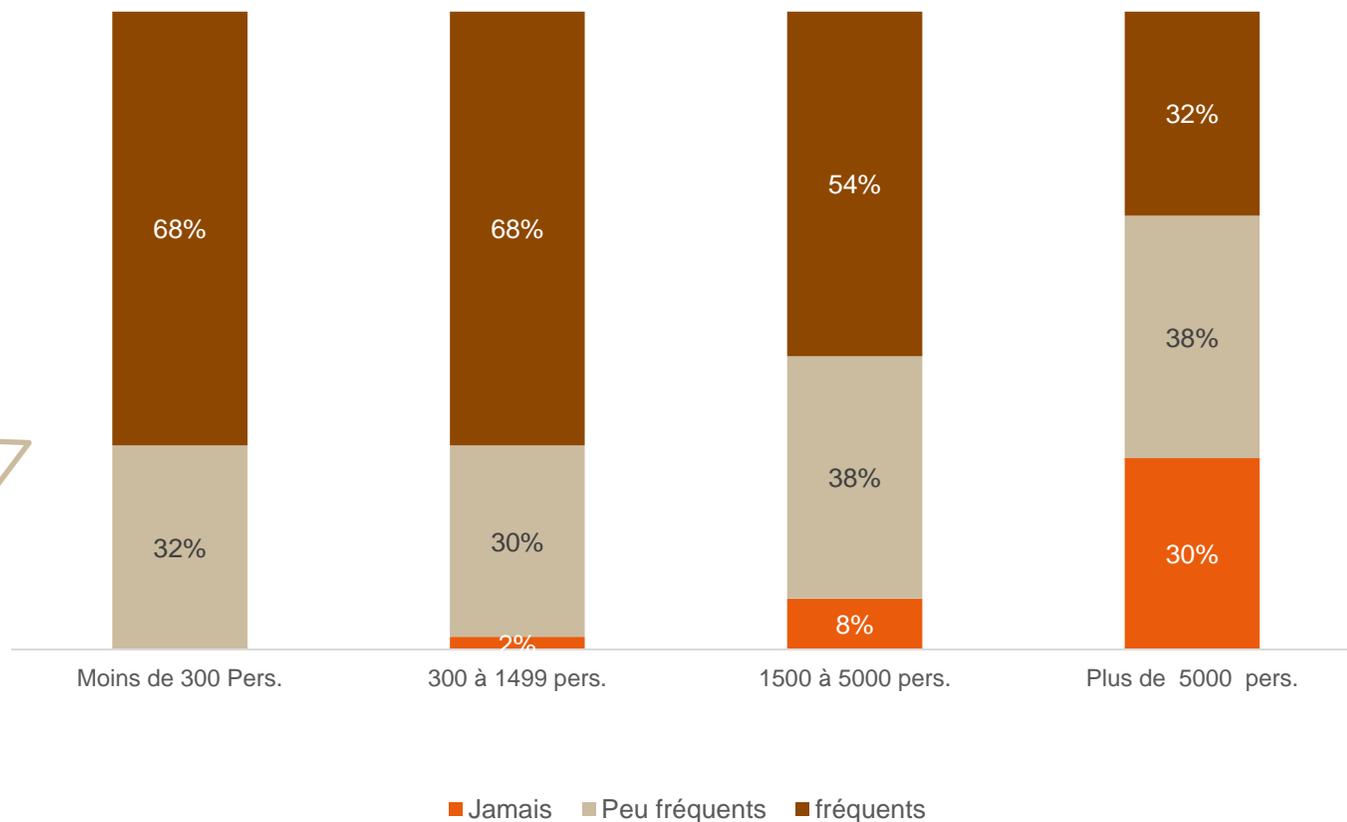
Parmi les entreprises répondantes, 38 % ont une part de leur chiffre d'affaires dédié à l'événementiel entre 20 et 49 %.

La part du chiffre d'affaires de l'événementiel dans le chiffre d'affaire global



Les prestations dans l'événementiel

La répartition des événements en fonction de leurs fréquences et de leurs tailles



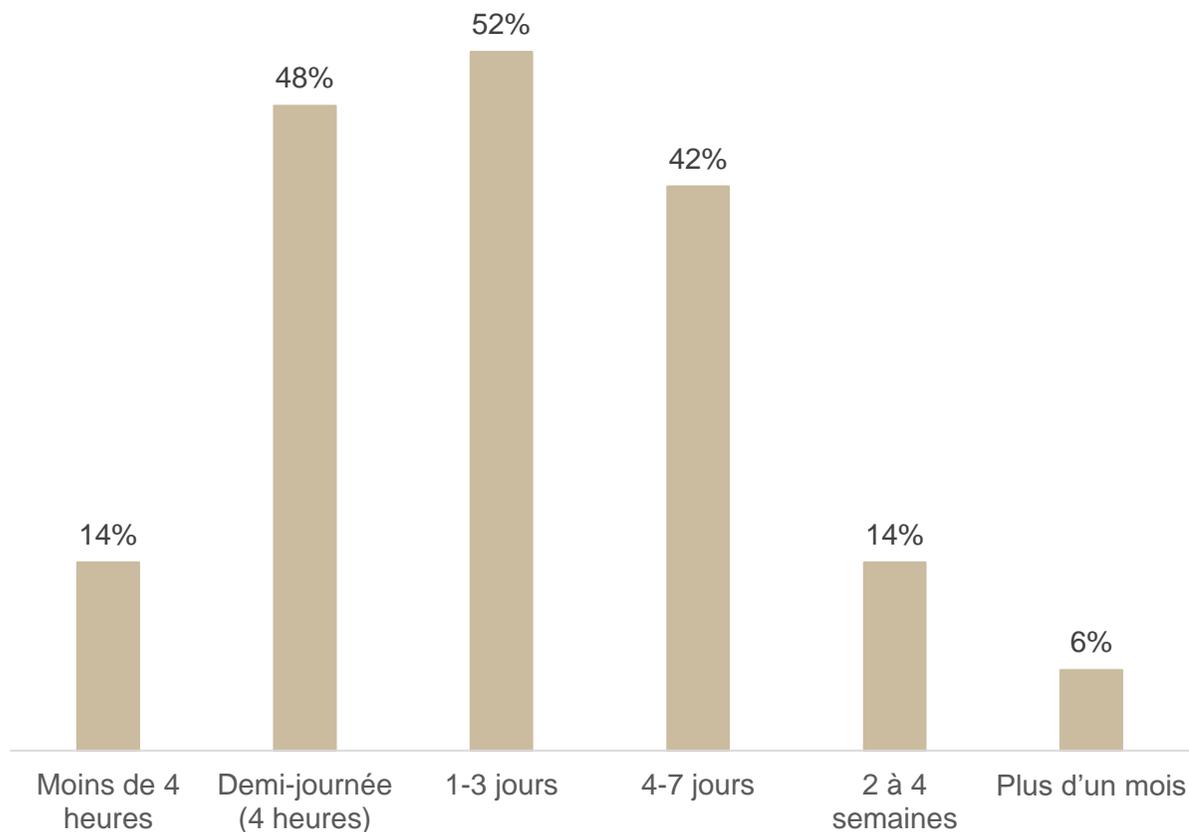
Les événements les plus fréquents accueillent un public de moins de 1 500 personnes.

Un peu plus de la moitié des entreprises sont employées fréquemment sur des manifestations de 1 500 à 5 000 personnes.

30 % des entreprises n'ont jamais réalisé de prestations pour les grands événements et 38 % organisent des événements ponctuellement.

Les prestations dans l'événementiel

Les durées d'événements les plus courantes

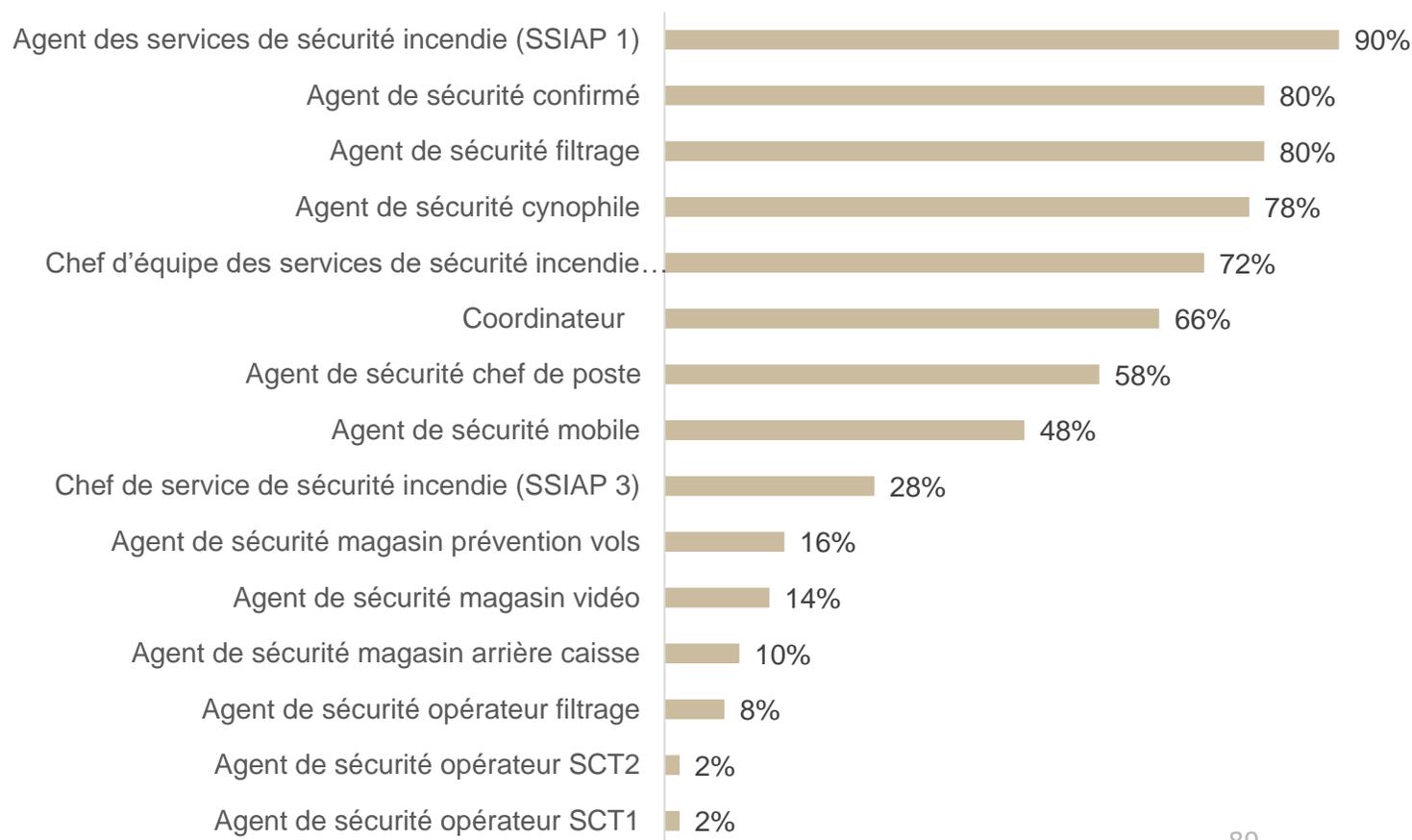


52 % des entreprises ont assuré des prestations entre 1 et 3 jours.
48 % des entreprises étaient mobilisées pour des prestations de 4 heures.
6 % des entreprises ont déjà travaillé sur des événements de plus d'un mois.

Les métiers mobilisés dans l'événementiel

Trois métiers sont mobilisés par 80 % des entreprises : l'agent des services de sécurité incendie, l'agent de sécurité confirmé et l'agent de sécurité filtrage.

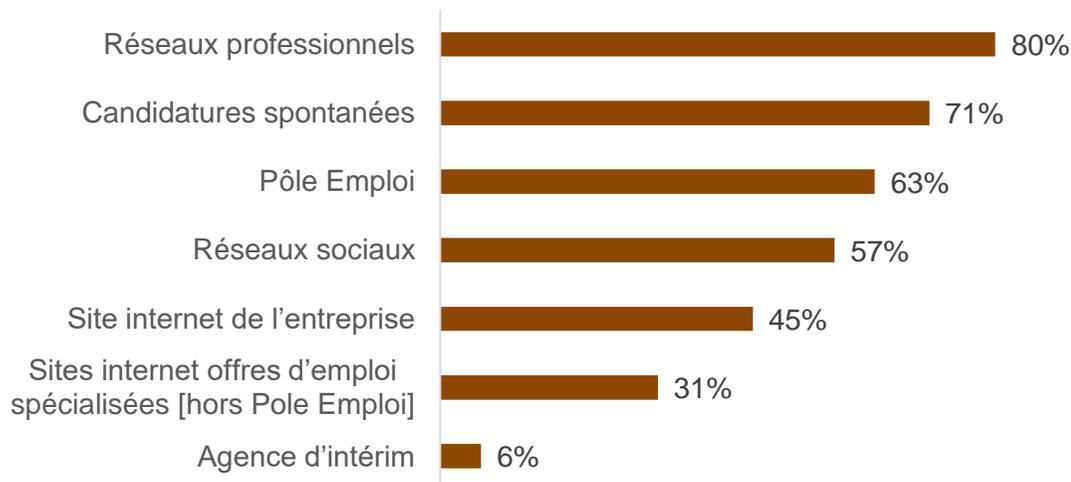
Les métiers les plus fréquemment mobilisés



La mobilisation du vivier de recrutement

- 72 % des entreprises ont un quart de leurs salariés en CDI à temps complet au 31/12/2019 et 62 % pour les CDD. Les $\frac{3}{4}$ d'entre elles recrutent plutôt des agents de sécurité tout au long de l'année pour alimenter le fichier « vivier » de l'entreprise.
- Les critères pour recruter les agents de sécurité sont essentiellement liés à :
 - La disponibilité (travail les jours fériés et le week-end),
 - La faculté d'adaptation aux rythmes et contraintes de l'événementiel (changement de site, public différents selon le type d'événement),
 - Une bonne présentation,
 - De l'expérience professionnelle.

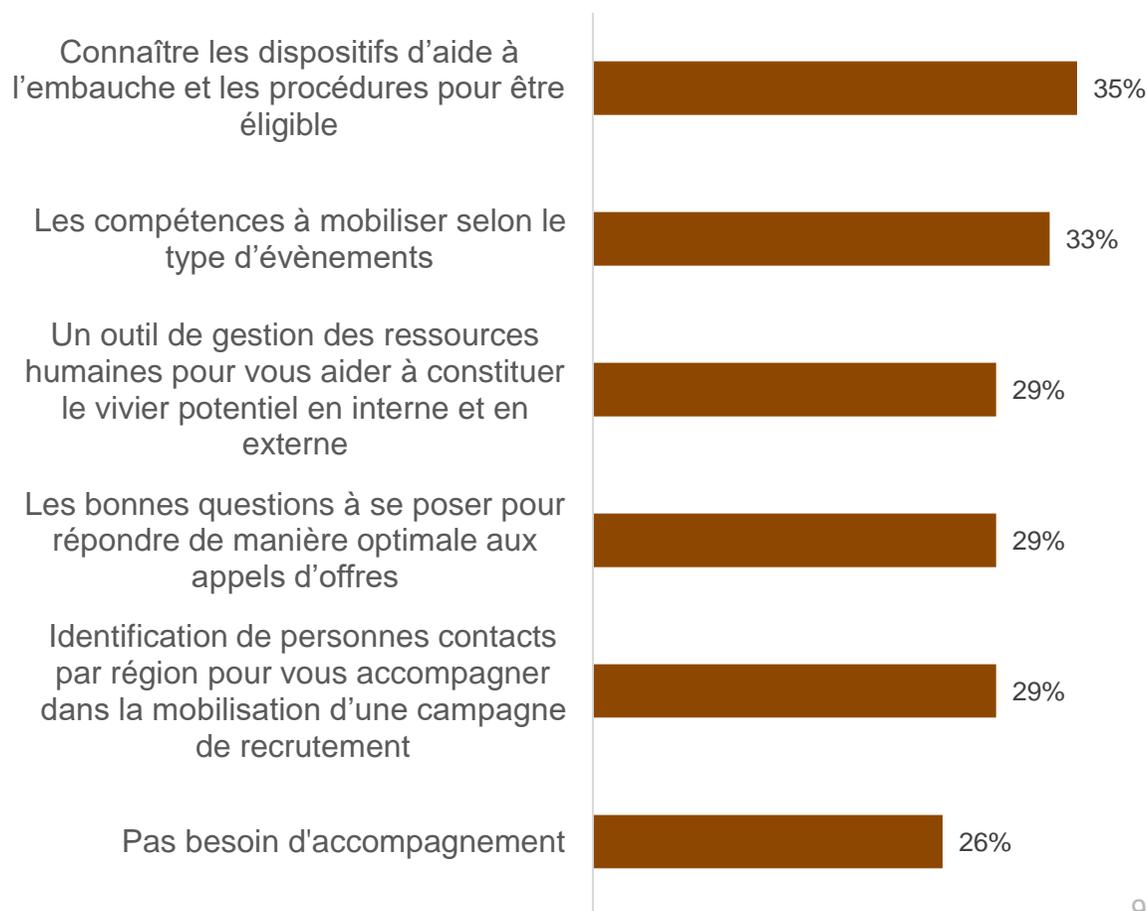
Les canaux privilégiés par les entreprises pour recruter



Les entreprises multiplient les canaux pour recruter des agents de sécurité.
Le réseau professionnel est privilégié par 80 % des entreprises et 71 % des structures ont recruté via des candidatures spontanées.

Comment accompagner les entreprises ?

Accompagnements souhaités par les entreprises pour faciliter les réponses aux appels d'offres



Comprendre les recrutements et le marché de la sécurité événementielle

Les attentes des donneurs d'ordres (entretiens)

Les thématiques abordées lors des entretiens

- Les caractéristiques des événements (organisés par les donneurs d'ordres).
- Les critères retenus pour évaluer les risques.
- Les moyens mis en œuvre pour sécuriser les événements et le rôle des agents de sécurité privée.

Ce que nous avons cherché à identifier

- Les relations entre le donneur d'ordre et les entreprises de sécurité privée.
- Les attentes du donneur d'ordre.
- Le niveau de satisfaction de la prestation réalisée.
- Les spécificités de la sécurité événementielle.
- Les compétences des agents de sécurité attendues par les donneurs d'ordres.

Le détail donné lors de chaque entretien dépend du degré d'expertise du donneur d'ordre sur le protocole de sécurité à mettre en place.

Certains, comme la Mairie de Châtenay-Malabry, preste quasiment à la même société et la personne n'était pas en mesure d'explicitier le besoin en agent, faisant entièrement confiance à la société.

Pour le Festival d'Arc, une personne est dédiée à la sécurité de l'événement et connaissait les différents métiers inhérents à la sécurité privée expliquant les précisions apportées.



Les caractéristiques de l'événement

Donneur d'ordre

- L'Association Festival d'Arc-Châteauroux.

Professionnel interrogé

- Mr Bellet, Directeur artistique du festival en charge de la sécurité de l'événement.

Événements organisés

- 10 jours de stage de danse ouverts à l'international « Dance, Art, Rythme et Culture » composés comme suit :
 - 650 stagiaires : adolescents et adultes, 80 % femmes avec différentes nationalités,
 - Une trentaine de professeurs,
 - Des accompagnateurs musicaux,
 - Des spectateurs lors des entraînements sportifs.
- Concerts et spectacle final de danse en soirée avec une programmation hétéroclite :
 - Concerts gratuits pour découvrir de nouveaux artistes,
 - Concerts payants avec des artistes et des troupes renommés,
 - Spectacle final des stagiaires.

L'évaluation des risques : les critères retenus

Il s'agit ici de comprendre le protocole de sécurité mis en place par le donneur d'ordre « le Festival d'Arc » et de comprendre les missions entre les acteurs (force de l'ordre et sécurité privée pour le *continuum* de sécurité).

Programmation	Effectifs du public	Comportements attendus du public	Lieux des événements et accessibilité	Niveau de sécurisation attendu (faible, modéré, fort)	Acteurs mobilisés pour assurer la sécurité du site
Accès au site d'entraînement des stagiaires	Personnes qui se déplacent sur le site d'entraînement	Public debout et statique pour observer les entraînements	Structures permanentes et non permanentes avec une accessibilité rapide des secours	Faible	Les membres de l'association (permanents et bénévoles) La police nationale La police municipale Les agents de sécurité
Concerts et spectacles en soirée	4 000 spectateurs en moyenne Profil des spectateurs : familles et stagiaires du festival	Public assis Public debout et dynamique selon la programmation	Structure non permanente sur la voie publique	Entre modéré et fort selon le type de musique et la notoriété du groupe	Les membres de l'association (permanents et bénévoles) La police nationale La police municipale Les agents de sécurité

La sécurisation des événements et les prestations attendues des agents de sécurité privée

Les acteurs mobilisés	Les entraînements	Les spectacles du soir
Les membres de l'association (permanents et bénévoles)	Surveillance des salles d'entraînement de 9h à 19h avec 1 personne par salle	Pas de mobilisation
Les agents de sécurité	A l'entrée du site d'entraînement 24h/24 Possibilité d'intervention en cas de problème	Sur le site/lieu du spectacle A l'entrée : palpation et inspection visuelle Dans la salle : sur les côtés, entre le public et le devant la scène Pour 3 000 spectateurs assis : 15 agents de sécurité Pour 3 000 spectateurs dynamiques : 20-22 agents de sécurité
La police nationale La police municipale	Rondes de surveillance 24h/24 sur le site	Rondes de surveillance autour du site et vidéosurveillance
Croix rouge, SAMU, protection civile	Présents tout au long du festival	

Mairie de Châtenay-Malabry

Professionnel interrogé

- Mr Olive, Responsable de la prévention, de la sûreté et de la sécurité et Directeur de Cabinet.

Événement organisé

- La journée du 14 juillet :
 - Animations en journée : jeux en plein air, restauration,
 - Feux d'artifice.
- Des soirées privées avec des élus locaux.

Le Conseil départemental des Hauts-de-Seine

Professionnel interrogé

- Mr Hugo Ferrazzi, Chef du service sûreté et sécurité incendie.
- Service de gestion d'un PC central pour 170 sites, de centralisation des missions de sécurité-sûreté de 6 exploitants et de support aux exploitants (conseil sur leur fonctionnement et lors des événements, pilotage d'agents).

Événement organisé

- Événements culturels (concerts à l'Arena Paris La Défense, Festival Chorus...).
- Compétitions sportives nationales et internationales.
- Participation à l'organisation des épreuves des JO Paris 2024.

La synthèse

Les relations entre les donneurs d'ordres et les entreprises de sécurité privée

Une relation de confiance

- La mise en place d'un protocole de sécurité est essentielle au bon déroulement d'un événement. *« Le succès d'un festival passe autant par la qualité d'un spectacle que son bon déroulement (logistique et sécurité). »*
- Le donneur d'ordre choisira la même entreprise de sécurité privée pour les événements qu'il juge « à risque » d'une année sur l'autre.
- Il a une relation privilégiée avec le coordinateur qui va évaluer les besoins et mettre en place l'équipe dédiée (effectifs et profils) et appliquer le protocole demandé par la Mairie et la Préfecture.
- Le donneur d'ordre participe à la rédaction du dossier technique (cadre général et moyen de sécurité).
- Il assure la bonne prise en compte des exigences réglementaires par les prestataires.

Une autonomie de l'entreprise de sécurité

- Le donneur d'ordre peut s'appuyer entièrement sur l'équipe de sécurité ce qui explique le manque de précision quand sont évoqués les effectifs ou le profil des équipes de sécurité mises en place.
- Un rôle stratégique du coordinateur pour assurer le bon déroulement de l'événement.
- Un suivi du donneur d'ordre sur la mise en œuvre des protocoles de sécurité : visibilité sur les plannings, imposition de certaines exigences (ex. : maximum 30 % d'agents en congé en même temps)...

Les compétences attendues par les donneurs d'ordres

Avec le coordinateur

- Une bonne compréhension du besoin.
- L'apport d'une expertise en fonction de la typologie de l'événement.
- La proposition d'un accompagnement adapté dans les budgets impartis.
- Une bonne coordination avec les autres acteurs de la prévention et de la protection des biens et des personnes (police municipale et police nationale, SAMU, Croix rouge...).
- Une bonne connaissance et une application de la réglementation en vigueur (Code du travail, réglementation ERP...) avec l'appui d'un bureau d'études.

Avec les agents de sécurité

- Le respect du public.
- Être dissuasif.
- Être en capacité d'évacuer des personnes sans gêner le bon déroulement de l'événement.
- Être discret et efficace.
- Être vigilant sur son poste de travail .
- Être physionomiste.
- Savoir anticiper et/ou identifier des intrusions.
- Savoir s'adapter.

Comprendre les recrutements et le marché de la
sécurité événementielle

**La vision des détenteurs de la carte
professionnelle
(enquête « parcours »)**

L'identification des compétences

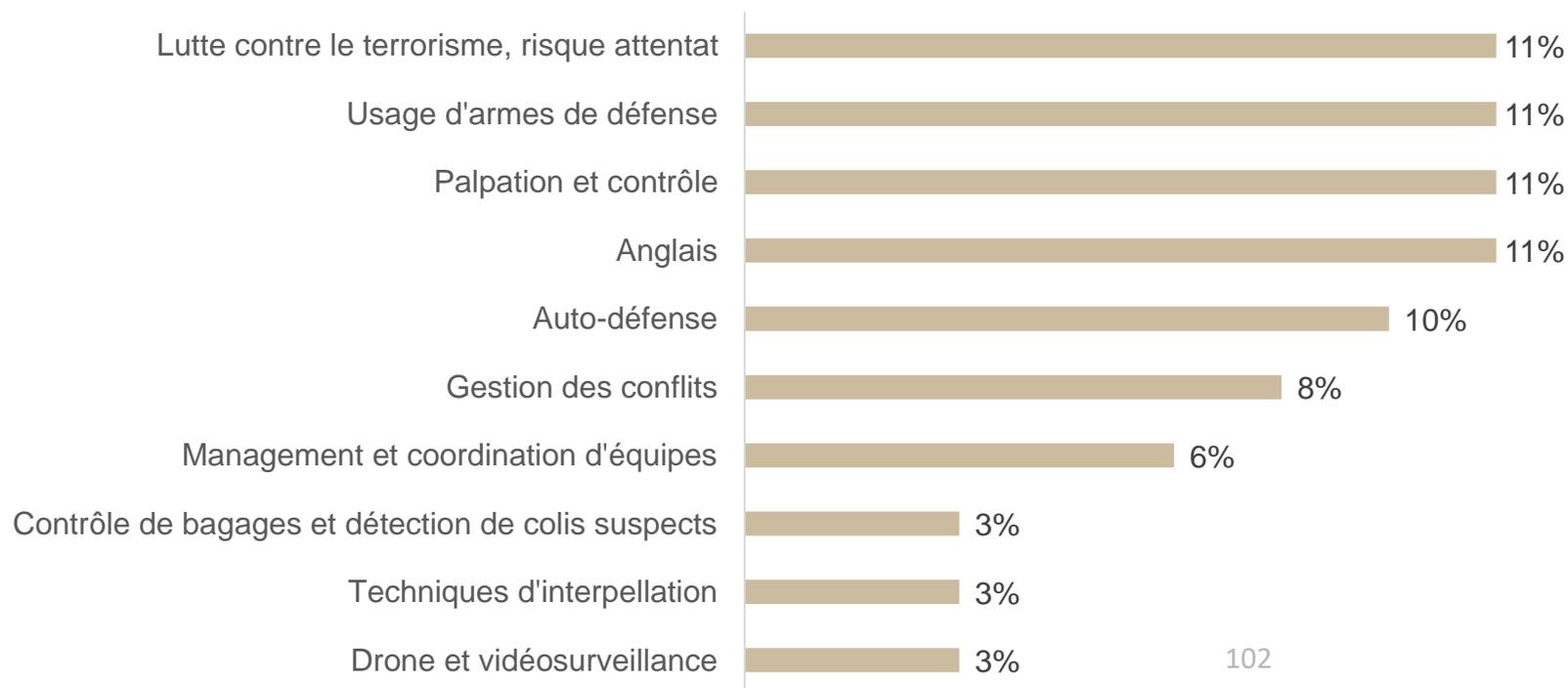
- Les compétences liées à la gestion des conflits (92 %) et à la détection des menaces (90 %) constituent les fondamentaux du métier d'agent de sécurité.
- Au-delà des compétences techniques, des compétences relationnelles telles que l'adaptation de son discours à l'interlocuteur (77 %), la dissuasion ou le relationnel avec le public sont également mises en avant par les professionnels.

Les compétences incontournables d'un agent de sécurité



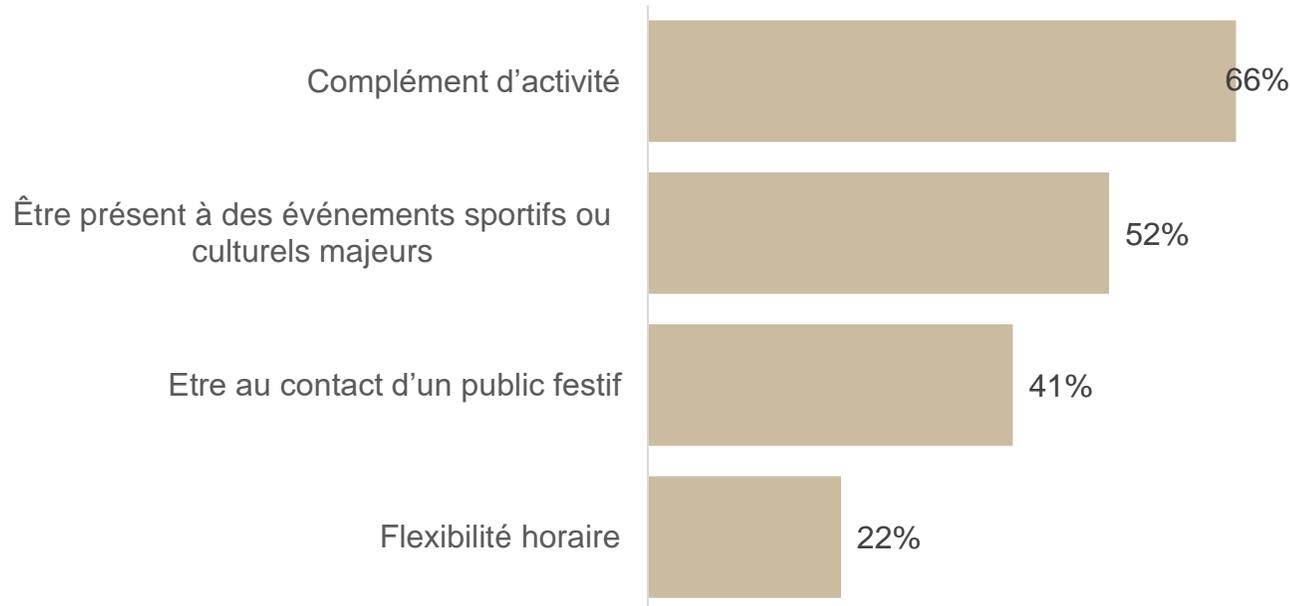
- L'internationalisation des événements et l'approche des JOP Paris 2024 renforcent les exigences de maîtrise de l'anglais (11 %).
- Le contexte de montée des violences et des menaces terroristes accentue les besoins relatifs à l'usage d'équipements de protection, d'armes de défense (11 %) et de techniques d'autodéfense (10 %).
- Les techniques de détection des menaces et des comportements à risque, de physionomie, de profilage prédictif, de pilotage de drone et de vidéosurveillance (3 %) tendront à s'accroître.
- La complexification de la sécurisation des événements et la multiplicité des parties prenantes (police nationale, gendarmerie, police municipale, sécurité privée, sécurité civile, forces armées...) conduiront à accroître les compétences en management (6 %).

Top 10 des compétences de demain dans l'événementiel



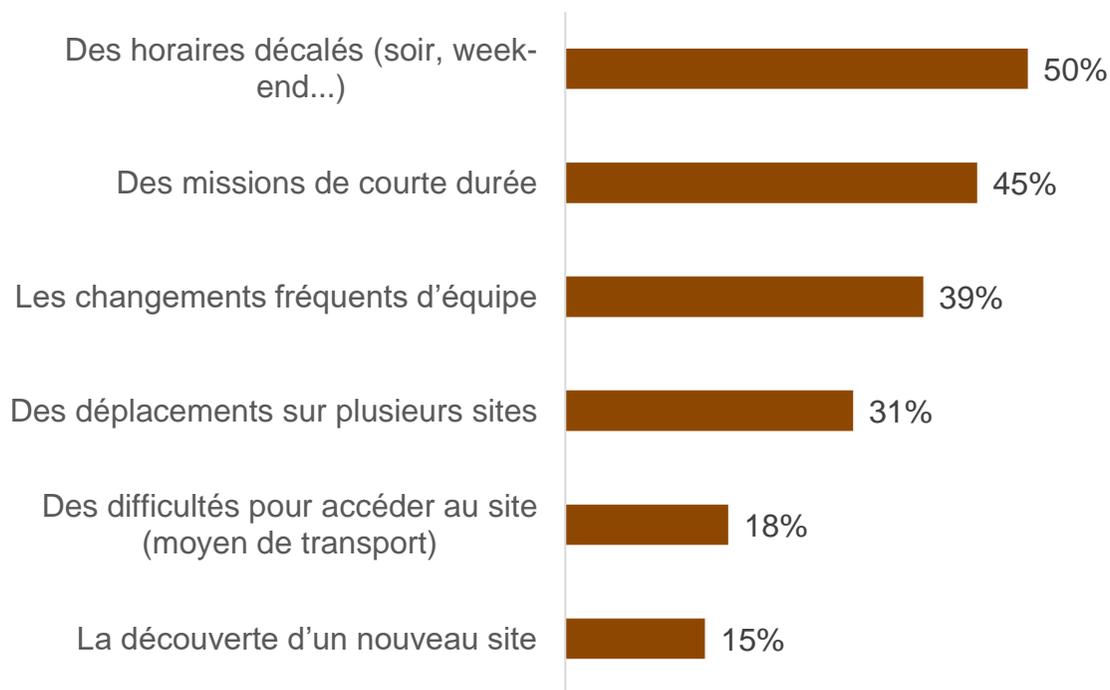
- L'engagement dans la sécurité événementielle est en premier lieu conditionné par des raisons pécuniaires afin d'avoir un complément d'activité (66 %).
- Le profil des événements (événements d'envergure, public festif) constitue également un attrait pour les professionnels (respectivement 52 % et 41 %).
- La motivation à travailler dans ce secteur est aussi liée à la nouveauté introduite dans le quotidien (découverte d'autres sites, réalisation de rencontres, variété des missions).

Intérêt à travailler dans la sécurité événementielle



- Les attraits du métier ne doivent pas cacher les difficultés rencontrées par les agents de sécurité lors de l'exercice de leur activité, notamment en raison des horaires décalés (50 %), des missions de courte durée (45 %) et des changements d'équipes (39 %).
- De façon plus marginale, les insatisfactions liées à la rémunération (salaire, prix du panier-repas) et aux équipements fournis ont été mentionnées.

Difficultés rencontrées lors de l'exercice d'activité

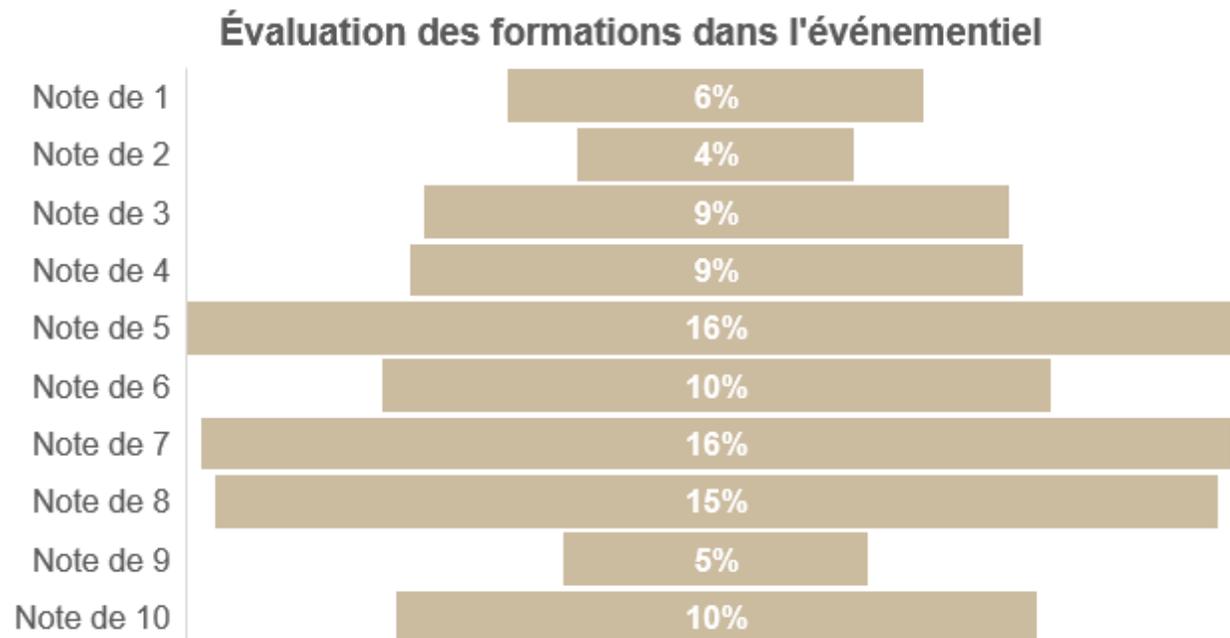


- Les compétences liées à la gestion des conflits (22 %), à la palpation de sécurité (19 %) et à l'observation (7 %) sont jugées les plus utiles par les agents de sécurité.
- La compréhension du cadre légal d'intervention des professionnels (4 %) est considérée comme incontournable et constitue une compétence qui devra se développer à l'avenir.
- Les compétences relationnelles et comportementales, telles que la maîtrise de soi, la communication, la discrétion ou la réactivité, sont également soulignées.

Compétences de la formation les plus utiles



- 30 % des répondants sont pleinement satisfaits des formations offertes dans l'événementiel en attribuant une note située entre 8 et 10.
- 19 % des répondants évoquent l'insuffisance de la formation (notes de 1 à 3), notamment en raison du décalage entre la théorie et la pratique. Les professionnels soulignent le manque d'expérimentation terrain alors que certaines compétences (gestion de conflits, interpellations, gestion de foule, compréhension des droits d'accès...) ne peuvent se développer que de cette façon.
- Des CQP/Titres professionnels jugés insuffisants qui nécessiteraient d'offrir des possibilités d'approfondissement de certaines thématiques (modules) selon les besoins des entreprises.



Comprendre les recrutements et le marché de la
sécurité événementielle

**Les points forts et les points de vigilance
du secteur événementiel**

Un marché à forte valeur ajoutée en constante adaptation...

- Depuis 2015, les dispositifs de sécurité sont mieux structurés pour faire face aux menaces terroristes (voitures-béliers).
- Des process bien définis avec des profils d'agents de sécurité adaptés à chaque étape du protocole de sécurité : intervention mobile, palpation, filtrage, protection rapprochée...
- Un marché avec un coût horaire plus élevé expliqué par la présence d'agent de sécurité « plus qualifié ».
- Le Covid a entraîné des pertes de contrats engendrant une concurrence forte et une baisse des prix.
- Des agents de sécurité « hautement qualifiés » avec de l'expérience pour faire face à des situations à haut risque qui demandent une grande réactivité.
- Des agents qui peuvent travailler pour trois sociétés différentes pour garantir un travail à temps complet.
- Des sociétés qui mutualisent leurs moyens en employant un même salarié.
- Un marché dynamique qui s'adapte aux nouvelles exigences des donneurs d'ordres.
- Le développement de prestations sur mesure pour accompagner le donneur d'ordre tout au long du protocole de sécurité : de la proposition de solution jusqu'au placement des agents afin de proposer des prestations plus chères.

Quelques points de vigilance

- Un marché en perte de vitesse avec la crise sanitaire.
- Une augmentation des agressions et des tensions avec le public à la suite de l'obligation du port du masque.
- Un nombre d'agents de sécurité féminins insuffisants pour la palpation.
- Un manque de formations pour travailler dans l'événementiel.
- Une mobilisation difficile de la main-d'œuvre pour les événements se déroulant le week-end.
- Des agents de sécurité avec un profil spécifique qui ne sont pas attachés à une entreprise : certains sont *freelance* et travaillent avec plusieurs entreprises en même temps. Pour d'autres, c'est un complément d'activité et le prix de la prestation est un critère important.
- L'entreprise a donc un enjeu de fidélisation de ces agents de sécurité.
- La déperdition des agents de sécurité vers d'autres secteurs avec la crise sanitaire.
- Le non-respect des employeurs à fournir une tenue de travail.

Avec un fort potentiel de développement des métiers et des compétences

- L'accompagnement sur mesure a un impact certain sur le dynamisme du marché et favorise le développement de prestations à haute valeur ajoutée.
- Pour cela, des recrutements avec de nouveaux profils sont nécessaires :
 - Des spécialistes de l'audit événementiel pour analyser, commenter et négocier les devis des entreprises de sécurité et s'assurer qu'ils correspondent réellement aux exigences du protocole de sécurité,
 - Les directeurs commerciaux pour concevoir des prestations adaptées aux nouvelles exigences et créer de nouveaux besoins,
 - Les commerciaux pour vendre des prestations plus chères,
 - Des recruteurs pour repérer les futurs agents de sécurité sur chaque poste.
- Ces prestations engendrent le déploiement de métiers avec des technicités accrues pour répondre au mieux aux besoins des donneurs d'ordres :
 - Agent d'analyse comportementale,
 - Coordinateur,
 - Protection rapprochée entre le domicile et le lieu de compétition,
 - Développement de la vidéosurveillance...

Comprendre les recrutements et le marché de la sécurité événementielle

A retenir

La vision de chacun des acteurs permet de définir un tronc commun de spécificités du secteur événementiel :

- Un marché en expansion qui développe des prestations sur mesure avec un coût horaire plus élevé comparé au reste de la prévention sécurité ;
- Des salariés avec un profil spécifique qu'il s'agit de fidéliser ;
- Une technicité et une expérience accrues des salariés attendues par les donneurs d'ordres et recherchées par les entreprises de sécurité privée pour faire face à de multiples situations lors d'événements ;
- Un besoin de monter en compétences sur différentes thématiques recensées par les chefs d'entreprise et les salariés :
 - Maîtrise de la langue anglaise,
 - Gestion des conflits,
 - Prévention face aux risques terroristes.
- Des métiers amenés à se développer pour répondre aux attentes des donneurs d'ordres en termes de technologie ou pour s'adapter aux nouveaux protocoles de sécurité.

7

Accompagner les entreprises
positionnées sur le marché de la sécurité
événementielle

AKTO

Accompagner les entreprises positionnées sur le
marché de la sécurité événementielle

Les objectifs

Les objectifs sont les suivants :

- Repérer les difficultés rencontrées par les entreprises de l'événementiel.
- Outiller celles qui travaillent déjà dans l'événementiel ou qui souhaitent développer une activité dans ce secteur
- Valoriser les prestations de prévention-sécurité auprès des donneurs d'ordres.
- Proposer au comité technique des pistes de travail pour accompagner les entreprises du secteur événementiel en fonction des investigations menées précédemment.
- Organiser un atelier avec les entreprises avec la thématique choisie pour en déduire des outils opérationnels.
- Créer des outils pour une validation en comité technique :
 - Un guide d'analyse des besoins en agent de sécurité dans la sécurité événementielle,
 - Une matrice de quantification et de qualification des besoins en personnel,
 - Un guide d'utilisation de la matrice.

Accompagner les entreprises positionnées sur le
marché de la sécurité événementielle

L'atelier entreprises sur l'analyse des besoins en personnel

Les Finalités

- Définir un guide d'analyse des besoins en agents de sécurité lors des grands événements.
- Valoriser les prestations de prévention-sécurité auprès des donneurs d'ordres.

Les objectifs

- Définir une typologie des événements (nature, public...).
- Identifier, au-delà des éléments de cadrage réglementaire, les questions à poser pour repérer les points critiques de chaque type d'événement, bien délimiter le périmètre d'intervention et qualifier les besoins de personnels (métiers, compétences).
- Définir les profils à mobiliser dans le cadre des grands événements (matrice de quantification et de qualification des besoins en personnel).
- Définir un argumentaire pour valoriser la prestation de prévention-sécurité au regard des besoins du donneur d'ordre.



Les entreprises participantes : Onet, Ns protection et Uniprotect

Les différentes investigations ont révélé trois appuis à apporter aux entreprises exerçant dans la sécurité événementielle, pouvant être une thématique au choix pour réaliser un atelier avec les entreprises :

- Guider les entreprises dans la clarification des besoins des donneurs d'ordres ;
- Accompagner les entreprises dans l'identification de leurs besoins en personnel en fonction des types d'événements ;
- Soutenir les entreprises dans la constitution et la fidélisation d'un vivier (interne/externe) pour les grands événements.

Les membres du comité technique ont choisi la deuxième thématique donnant lieu à un atelier en juin avec trois entreprises.

La restitution de l'atelier a servi à l'élaboration d'un modèle « quantification et qualification besoins en personnel » ainsi qu'un guide d'analyse à destination des entreprises.

4 principaux types d'événements organisés par des donneurs d'ordres publics ou privés

- Événements sportifs.
- Événements culturels.
- Événements festifs (brocantes...).
- Événements d'entreprise (soirées, séminaires, animations commerciales...).

Des points de questionnement qui permettent d'anticiper quelques dispositions

- Prise en compte des pics d'affluence.
- Mise en place de préfiltrages pour gérer les flux importants de visiteurs
- Anticipation de la rotation du personnel.
- Mise en œuvre d'actions en faveur de la sûreté.
- Détermination des conditions d'évacuation du public en cas de problème.

Préalable à l'analyse des besoins en prévention-sécurité

Identification de l'objet de sécurisation
(biens et/ou des personnes).

Points particuliers à étudier avec le donneur d'ordres

- **Lieu de l'événement** : intérieur et/ou extérieur (nécessité d'une demande d'autorisation auprès de la préfecture pour les événements extérieurs).
- **Environnement du site** :
 - Nombre de points d'accès au site,
 - Modes d'accès au site,
 - environnement calme ou contexte urbain sécurisé ou environnement sociologique dangereux, existence ou non d'un risque naturel (bords de fleuve...), proximité de sites économiques ou patrimoniaux, risque ou non de violence collective.
- **Configuration du site** :
 - Périmètre clos et sécurisable ou non,
 - Nombre d'entrées,
 - Nombre et configuration des tribunes,
 - Distance entre les points de filtrage,
 - Parkings,
 - Linéaire à surveiller.
- **Durée de l'événement** :
 - Durée totale de l'événement,
 - Durée du besoin (continu) en agents de sécurité,
 - Amplitude horaire,
 - Temps de vacation maximum.
- **Fréquentation** :
 - Nombre de visiteurs (moins de 5 000 visiteurs, entre 5 000 et 30 000 visiteurs, plus de 30 000 visiteurs),
 - Profil du public.
- **Visibilité médiatique** :
 - Locale,
 - Régionale,
 - Nationale ou internationale.
- **Risque terroriste** :
 - Faible,
 - Moyen,
 - Élevé.

Quelques remarques générales

- Une **surveillance vidéo** assurée par des opérateurs vidéo, les profils SCT2 sont gérés en interne par les donneurs d'ordres (hors marché).
- Les **prestations de protection rapprochée** (mobilisation d'agents de protection physique des personnes A3P) font généralement l'objet d'un marché spécifique.
- Les **agents cynophiles avec un chien détecteur d'explosif** sont rarement demandés sur les événements sur lesquels il y a une foule en mouvement (moindre efficacité).
- Les **ratios d'encadrement** sont jugés pertinents :
 - 1 chef d'équipe pour 5 agents,
 - 1 coordinateur pour 30 agents.
- **Pour chaque secteur d'un événement organisé en intérieur, plusieurs métiers sont recensés** : 1 coordinateur, des superviseurs/chefs d'équipe et des agents de sécurité et planification d'une équipe de ronde supplémentaire.
- **Sur les événements extérieurs** de type Tour de France ou marathon, des spécificités sont à souligner :
 - Sécurisation des points stratégiques (ronds-points, intersections, parkings, points d'accès), les autres points étant gérés par des bénévoles ;
 - Désignation d'un coordinateur par accès.

Plus-value des prestations de sécurité privée à valoriser auprès des donneurs d'ordres

- **Le rôle-conseil** auprès des donneurs d'ordres en gestion des risques, notamment lorsqu'il n'existe pas de plan de prévention, en s'appuyant notamment sur les points de questionnement mentionnés précédemment.
- La réalisation d'une **visite du site**, à l'image de ce qui est pratiqué dans le cadre de la sécurité incendie, afin d'identifier l'ensemble des points critiques.
- La mise en œuvre d'**actions en faveur de la sûreté** en complément des actions de sécurité.
- **Le lien assuré entre les parties prenantes** lors de l'événement.
- La garantie de **continuum de sécurité**.
- La mise à disposition de **moyens humains** :
 - Mise en avant du niveau de qualification des personnels intervenant sur le terrain,
 - Organisation de séances de briefing et de débriefing,
 - Transmission de consignes, instructions, documents.
- La mise à disposition de **moyens matériels** : vêtements, EPI, matériel de sécurité, hébergement des agents...

Un guide pour accompagner les entreprises a été rédigé dans ce sens et reprend tous les éléments cités dans ce chapitre.

Accompagner les entreprises positionnées sur le
marché de la sécurité événementielle

Le modèle de quantification et de qualification des besoins en personnel

Les finalités

- Définir un modèle d'estimations des effectifs lors d'organisation d'événements.
- Valoriser les prestations de prévention-sécurité auprès des donneurs d'ordres.
- Objectiver les différents cas de figure lors de l'organisation d'événements.
- Aider les entreprises lors de négociations avec les donneurs d'ordres.
- Créer un outil simple d'utilisation avec une notice explicative.



Les objectifs

- Définir des estimations en fonction de typologies d'événements.
- Sélectionner des variables pertinentes pour « estimer les effectifs nécessaires » retenus lors de l'atelier entreprises.
- Générer des estimations de besoin en personnel à partir de clés de répartition par profils d'agents de sécurité.
- Paramétrer un outil pour qu'il soit facilement appropriable et modifiable par les entreprises et les donneurs d'ordres qui souhaitent s'en saisir.

Les trois typologies d'événements

Les événements sont classés **en trois catégories** qui ont chacun un modèle d'estimation des besoins en personnel :

- Risque élevé ;
- Risque moyen ;
- Risque faible.

Pour savoir dans quelle catégorie se classe l'événement, l'entreprise ou le donneur d'ordre répondra à 4 questions qui, via la méthode du *scoring*, va déterminer la typologie de l'événement en pondérant chaque facteur de risque.

Quelle est la visibilité médiatique de l'événement ?

- Locale.
- Régionale.
- Nationale.

Quelle est l'intensité du risque terroriste ?

- Faible.
- Moyen.
- Elevé.

Quelle est sa fréquentation ?

- Moins de 5 000 visiteurs.
- Entre 5 000 et 30 000 visiteurs.
- Plus de 30 000 visiteurs.

Le lieu a sécurisé est considéré comme :

- Sûr.
- Moyen.
- Dangereux.

Les variables pour estimer les besoins en personnel

- Le nombre de spectateurs.
- La durée de l'événement.
- La durée du besoin en continu.
- Le linéaire à surveiller.
- Le temps de vacation maximum.
- Le format de l'équipe.
- Le ratio nombre de spectateurs/agents de sécurité.

Les estimations seront ensuite réparties de manière automatique en fonction

- **Des typologies par fonction :**
 - Dont agents de sécurité,
 - Dont chefs d'équipe,
 - Dont coordinateur.
- **Des typologies de métier :**
 - Agent de sécurité filtrage;
 - SSIAP1, cynophile.

Accompagner les entreprises positionnées sur le marché de la sécurité événementielle

A retenir

Les différentes investigations ont mis en évidence les trois principaux besoins des entreprises en matière de sécurité événementielle :

- Guider les entreprises dans la clarification des besoins des donneurs d'ordres
- Accompagner les entreprises dans l'identification de leurs besoins en personnel en fonction des types d'événements
- Soutenir les entreprises dans la constitution et la fidélisation d'un vivier (interne/externe) pour les grands événements.

Les membres du comité technique ont choisi la deuxième thématique. Pour répondre à ce besoin, deux outils sont élaborés :

- Une matrice d'estimations des besoins en agents de sécurité en fonction de trois niveaux de risques (faible, moyen et élevé)
- Un guide d'analyse à destination des entreprises reprenant les questionnements et bonnes pratiques nécessaires au bon déroulement d'une prestation événementielle

8

Analyser les métiers et les compétences
dans la sécurité événementielle

AKTO

Analyser les métiers et les compétences dans la sécurité événementielle

Les objectifs

Les objectifs sont les suivants :

- Avoir un langage commun de compétences de la sécurité événementielle en cohérence avec les autres travaux pilotés par la Branche.
- Élaborer une cartographie des métiers avec les référentiels d'activités et de compétences.
- Alimenter/affiner la cartographie des JOP 2024.
- Créez une matrice compétences/métiers pour réaliser une typologie des compétences.
- En déduire les mobilités possibles pour répondre aux besoins ponctuels des grands événements notamment sur les métiers en difficulté de recrutement et les compétences à renforcer.

Les compétences étant le dénominateur commun des métiers et des éléments partagés des différents travaux (volet 2 du Pic, cartographie des JOP), nous avons travaillé avec **le fichier compétence MBJ** qui recense des compétences et activités tous secteurs confondus. Un travail a déjà été réalisé à partir des fiches de postes de 27 métiers de la Branche (volet 2 du Pic).

Réalisation d'une typologie des compétences

La typologie classera les compétences de la manière suivante :

- Compétences cœur de métier événementiel,
- Compétences transverses à plusieurs métiers,
- Compétences spécifiques de certains métiers qui se caractérisent par des technicités particulières.

Analyser les métiers et les compétences dans la sécurité événementielle

La cartographie des métiers

La méthodologie

L'architecture de la cartographie est similaire à celle de la cartographie des JOP 2024 afin de pouvoir la compléter tout en étant cohérent avec les autres travaux de la Branche.

Enrichissement des fiches métiers rédigées dans le cadre du volet 2 du Pic

- Organisation des rubriques pour une lecture commune avec la cartographie de l'Edec « Grands événements ».
- Reformulation de certaines activités et compétences avec un vocabulaire spécifique à la prévention-sécurité.
- Analyse des référentiels de certification.

Ajout de nouveaux métiers (volet 2 du Pic)

- Agent de protection physique des personnes.
- Agent de sécurité cynophile (y compris de détection d'explosifs).
- Agent de sécurité Chef de poste.
- Coordinateur/Superviseur.
- Chef/Responsable de site.
- Directeur commercial/Commercial.
- Responsable des recrutements.

Contextualisation des métiers dans le secteur événementiel

- Intégration des compétences dédiées à l'événementiel issues des enquêtes entreprises et parcours (en bleu dans les fiches).
- Dans chaque rubrique, des précisions sont apportées pour expliquer les spécificités de chaque métier dans la sécurité événementielle.

Typologie des compétences

- Les compétences cœur de métier événementiel seront en couleur dans les fiches métiers

Définition des degrés requis

Un degré de maîtrise sera attribué à chaque compétence pour mieux cibler les efforts de formation et le temps d'apprentissage :

- Degré 1 : Application partielle permettant de s'initier à une méthode, technique, pratique et de situer son action dans un contexte plus large. Recouvre la notion d'exécution partielle.
- Degré 2 : Application complète dans des situations simples et connues. Suivi de méthodes et de procédures, en lien avec des paramètres prévisibles.
- Degré 3 : Application dans des situations complexes et variées nécessitant de comprendre le contexte et les enjeux. Capacité à résoudre la plupart des problèmes ou dysfonctionnements rencontrés. Recouvre la notion d'adaptation.
- Degré 4 : Maîtrise complète permettant de répondre à tout type de situation, y compris en situation dégradée. Capacité à prendre du recul et à procéder à une analyse critique des situations dans une perspective d'anticipation et de propositions d'amélioration, d'évolution des pratiques. Recouvre la notion d'expertise.

Identification des 15 métiers lors du comité technique du 27 octobre

Les métiers des agents de sécurité

1. Agent de protection physique des personnes.
2. Agent de sécurité qualifié/confirmé.
3. Agent de sécurité cynophile (y compris de détection d'explosifs).
4. Agent de sécurité magasin.
5. Agent de sécurité mobile.
6. Agent de sécurité filtrage/Agent de sécurité opérateur filtrage.
7. Agent de sécurité opérateur SCT1 et SCT2.
8. Agent des services de sécurité incendie (SSIAP 1).

Les métiers de l'encadrement/management

9. Chef d'équipe des services de sécurité incendie (SSIAP 2).
10. Chef de service de sécurité incendie (SSIAP 3).
11. Agent de sécurité Chef de poste.
12. Coordinateur/Superviseur.
13. Chef/Responsable de site.

Les métiers support

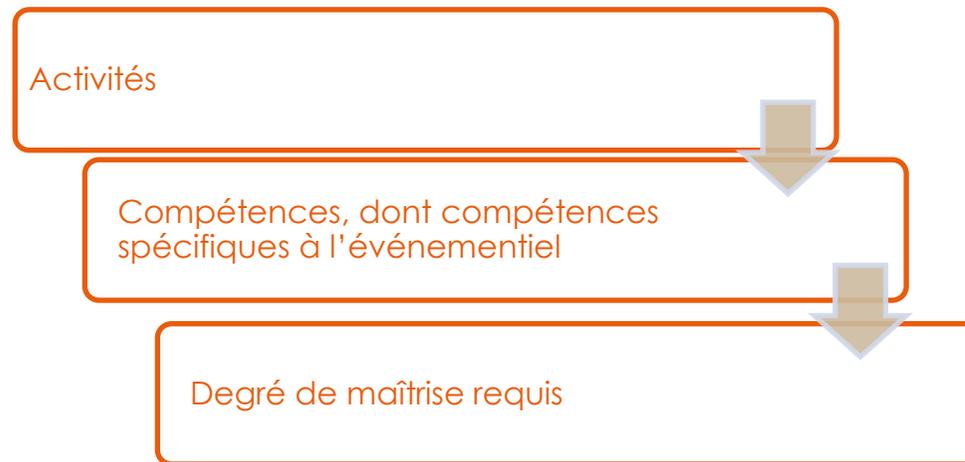
14. Directeur commercial/Commercial.
15. Responsable des recrutements.

Le comité technique a validé la première version du référentiel d'activités et de compétences de **chef d'équipe événementiel** intégré dans le fichier « Cartographie des métiers ».

Le contenu des fiches

- **Intitulé principal et autres appellations**
- **Finalité du métier** (*description synthétique du métier*)
- **Certifications, conditions d'accès au métier et prérequis**
 - Les principales certifications permettant d'accéder au métier et le niveau de qualification correspondant,
 - Les conditions d'accès au métier et prérequis : carte professionnelle, habilitations, casier judiciaire vierge...
- **Contexte professionnel spécifique à la sécurité événementielle**
 - Les conditions d'exercice : déplacements, horaires, gestion de flux importants de personnes...,
 - Le champ relationnel : relations internes et externes et qualification de la relation (transmission d'informations, conseil, supervision...).
- **Autres rubriques** : *Code ROME et ressources documentaires*

Référentiel d'activités et de compétences



Mobilités professionnelles

Métiers de provenance (intra et interBranche)

- Degré de proximité pour exercer ce métier ?
- Nouvelles activités à exercer et compétences à acquérir pour exercer ce métier.

Métiers d'évolution (vers d'autres métiers nécessaires à la sécurité événementielle)

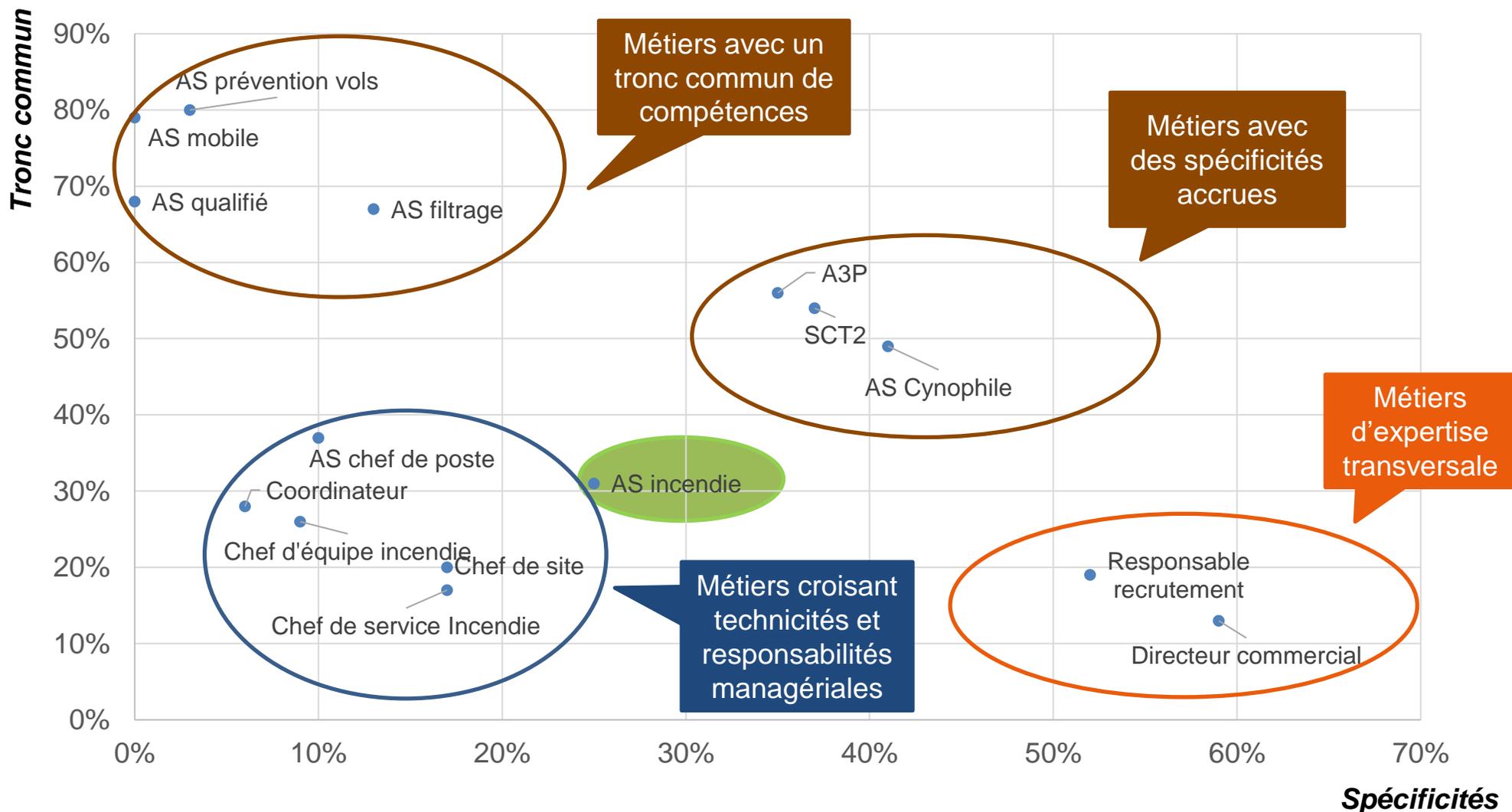
- Degré de proximité,
- Nouvelles activités à exercer et compétences à acquérir.

Cette rubrique est un fichier Excel intitulé « Passerelles professionnelles ».

Analyser les métiers et les compétences dans la sécurité événementielle

La matrice compétences/métiers

Répartition des métiers selon la part de compétences communes ou de compétences spécifiques



Répartition des métiers selon la part de compétences communes ou de compétences spécifiques

Métiers	Part des compétences du métier qu'il partage avec au moins 6 autres métiers	Part des compétences du métier qu'il est seul à maîtriser
Agent de prévention sécurité magasin prévention vols dans le secteur événementiel	80%	3 %
Agent de sécurité mobile dans le secteur événementiel	79%	0 %
Agent de sécurité qualifié dans le secteur événementiel	68%	0 %
Agent de sécurité filtrage dans le secteur événementiel	67%	13 %
Agent de protection physique des personnes dans le secteur événementiel	56%	35 %
Agent de sécurité opérateur SCT2 dans le secteur événementiel	54%	37 %
Agent de sécurité cynophile dans le secteur événementiel	49%	41 %
Agent de sécurité chef de poste dans le secteur événementiel	37%	10 %
Agent de sécurité incendie dans le secteur événementiel	31%	25 %
Coordinateur dans le secteur événementiel	28%	6 %
Chef d'équipe des services de sécurité incendie dans le secteur événementiel	26%	9 %
Chef de site dans le secteur événementiel	20%	17 %
Responsable des recrutements dans le secteur événementiel	19%	52 %
Chef de service de sécurité incendie dans le secteur événementiel	17%	17 %
Directeur commercial dans le secteur événementiel	13%	59 %

Un tronc commun majeur de compétences caractéristiques de l'agent de sécurité...

Le précédent graphique confirme l'existence d'un tronc commun majeur de compétences caractéristiques de l'agent de sécurité, qui se déclinent, se combinent et s'adaptent éventuellement en quelques variantes peu différenciées :

- Agent de prévention sécurité magasin prévention vols dans le secteur événementiel ;
- Agent de sécurité mobile dans le secteur événementiel ;
- Agent de sécurité qualifié dans le secteur événementiel ;
- Agent de sécurité filtrage dans le secteur événementiel ;
- Agent de protection physique des personnes dans le secteur événementiel ;
- Agent de sécurité opérateur SCT2 dans le secteur événementiel ;
- Agent de sécurité cynophile dans le secteur événementiel ;
- Les trois derniers métiers de cette liste (**A3P, SCT2 et agent cynophile**) se caractérisent, toutefois, par une spécificité accrue, avec plus du tiers de leurs compétences qui ne sont propres qu'à chacun d'entre eux.

Le métier d'**agent de sécurité incendie** se distingue des autres agents : un quart de ses compétences lui sont spécifiques et 31 % sont communes à 6 métiers, alors que la proportion des compétences « tronc commun » s'élève à la moitié au moins dans la plupart des autres métiers d'agent de sécurité.

Les compétences communes à l'ensemble des métiers

- Respecter les textes législatifs relatifs à la sécurité des rassemblements festifs, sportifs ou culturels.
- Adapter son message selon l'interlocuteur.
- Rédiger correctement et efficacement.
- Respecter les process qualité.
- Collecter et saisir des informations dans un logiciel, une base de données.
- Utiliser l'anglais technique pour communiquer avec le public (prévention sécurité).
- Respecter les règles et protocoles visant à limiter les effets de l'activité sur l'environnement (économies d'électricité, d'eau, tri sélectif...).

Il s'agit, en partie, de compétences transversales que l'on trouve également largement représentées dans les métiers des autres Branches (rédaction, respect des process qualité, saisie d'informations, anglais, environnement). À ce titre, elles contribuent à l'employabilité plus large des professionnels, dans la Branche, mais aussi au-delà.

Deux de ces compétences caractérisent la spécificité événementielle :

- Respecter les textes législatifs relatifs à la sécurité des rassemblements festifs, sportifs ou culturels ;
- Utiliser l'anglais technique pour communiquer avec le public (prévention sécurité).

Les compétences spécifiques du secteur événementiel et communes aux agents de sécurité

Les agents de sécurité (hors sécurité incendie) ont huit compétences cœur de métier événementielles indispensables au bon exercice de leur fonction. « Ce bloc de compétences événementiel » est la synthèse des besoins en compétences et en formation plébiscités par les répondants aux enquêtes entreprises et « parcours ». Il a été validé par le comité technique et fait l'objet d'une certification de compétences complémentaires (cf. Partie préconisation).

Les compétences attestées

- Respecter les textes législatifs relatifs à la sécurité des rassemblements festifs, sportifs ou culturels.
- Détecter et localiser, au sein d'un rassemblement (ou flux important), tout individu ou tout comportement présentant une menace pour la sécurité/sûreté.
- Connaître et prévenir les risques terroristes, de fanatisme, de fan attitude, de foule hostile ou non lors d'un événement.
- Coopérer avec des forces de l'ordre, les informer sur la situation.
- Collaborer avec ses coéquipiers et d'autres équipes internes.
- Identifier et évaluer la dangerosité des situations conflictuelles afin de se préparer à agir de manière appropriée.
- Gérer et désamorcer les conflits sans perturber le bon déroulement de l'événement.
- Utiliser l'anglais technique pour communiquer avec le public (prévention sécurité).

Les compétences communes à plusieurs métiers

À ces compétences peuvent s'ajouter :

- Prendre en considération les consignes et les informations .
- Rendre compte de son action, de risques ou d'anomalies au responsable à l'écrit ou à l'oral ;
- Communiquer des consignes ou des informations à son équipe ;
- Décrire des événements, des faits, des procédures de manière claire et factuelle. *(Les fiches métiers de seulement deux métiers d'encadrement et de gestion (directeur commercial et responsable recrutement) sont exemptes de cette attente) ;*
- Consigner les activités sur un registre, une main courante.

Les métiers qui regroupent le plus grand nombre de compétences

Le métier qui regroupe le plus grand nombre de compétences est celui de **chef de site**, suivi par le **coordinateur** : respectivement 82 et 79 compétences, sur un référentiel complet qui en compte 332.

En soi, cet indicateur ne suffit pas à comparer ou, *a fortiori*, à hiérarchiser les métiers les uns par rapport aux autres ; la complexité ou le temps d'apprentissage des compétences devrait également être pris en compte pour cela. Toutefois, il illustre que ces deux métiers couvrent des champs fonctionnels étendus, notamment dans les domaines de compétences de l'animation d'équipe, de l'organisation et de la planification.

Et des compétences spécifiques pour certains métiers

À l'inverse, les métiers les plus différenciés dans cette liste sont ceux qui se caractérisent par **leur technicité originale, les connaissances qu'ils mettent en œuvre et les responsabilités managériales** qui leur incombent :

- Chef de site dans le secteur événementiel ;
- Chef d'équipe des services de sécurité incendie dans le secteur événementiel ;
- Chef de service de sécurité incendie dans le secteur événementiel ;
- Responsable des recrutements dans le secteur événementiel ;
- Directeur commercial dans le secteur événementiel.

Le métier de **directeur commercial** est le plus spécifique de ce groupe. Il ne partage, avec six autres métiers, que 13 % de ses compétences et 59 % lui sont spécifiques. Ce métier a des compétences communes avec celui de responsable de recrutement :

- Déterminer l'organisation et les méthodes adaptées à la réalisation des tâches confiées ;
- Analyser régulièrement le tableau de bord et en déduire des points d'amélioration ;
- Anticiper sa charge de travail, organiser son activité ;
- Mettre en œuvre les techniques de relance et de reformulation pour établir une relation de qualité ;
- Consolider et analyser des informations juridiques ;
- Structurer et synthétiser des informations pour en faciliter la compréhension et l'appropriation ;
- S'assurer de la réalisation des tâches selon les objectifs assignés et les processus prédéfinis ;
- Démontrer une attention particulière aux propos et à l'attitude de son interlocuteur lors des échanges.

Zoom sur les Services de sécurité incendie et d'assistance à personne

Dans la sécurité événementielle, un agent de sécurité incendie (SSIAP1) évoluant vers le métier de chef d'équipe des services de sécurité incendie (SSIAP 2) valorise les 2/3 de ses compétences, que le référentiel SSIAP 2 partage avec celui de SSIAP1. Il s'agit essentiellement de compétences relevant du cœur de métier (protection de personnes, contrôle des installations et équipements, relation avec le public, réaction en cas d'incident, respect des règles, communication).

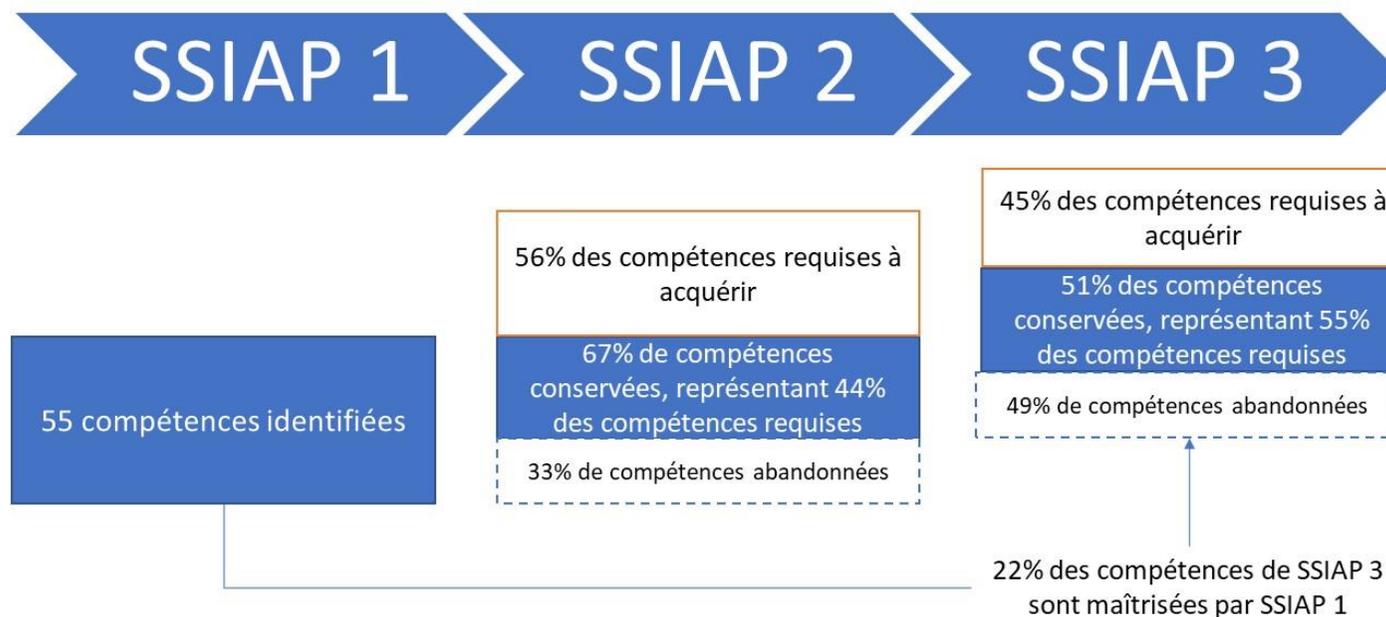
L'évolution vers chef d'équipe des services de sécurité incendie suppose l'acquisition de 48 nouvelles compétences, relevant de la formation des collaborateurs, du contrôle du respect des normes et des règles, de la relation avec les autorités et du management d'équipe.

Certaines compétences n'apparaissent plus dans le référentiel SSIAP 2 alors qu'elles figurent dans celui du SSIAP 1 ; ces compétences ne sont pas inutiles ou « oubliées » et ne cessent pas forcément d'être mises en œuvre, elles deviennent, toutefois, des prérequis implicites. Elles portent sur les missions les plus directement opérationnelles de l'agent de sécurité incendie : vérification de la présence des équipements, sensibilisation des employés, déclenchement des interventions et signalement, appui aux secours, port des EPI, gestes de premier secours...

L'évolution vers le métier de chef de service de sécurité incendie (SSIAP 3) constitue une progression pour les chefs d'équipe (SSIAP 2) qui se traduit par des compétences complémentaires en termes d'animation d'équipe (gestion des compétences, création d'un climat de confiance entre les membres de l'équipe, organisation de l'activité et planification des tâches et de connaissance de la réglementation).

Zoom sur les Services de sécurité incendie et d'assistance à personne

Le schéma suivant représente l'ampleur des évolutions professionnelles au cours de ce parcours du point de vue de l'acquisition et de la valorisation des compétences. Notons qu'il ne tient pas compte du temps d'acquisition et de maîtrise des compétences à un niveau satisfaisant.



Analyser les métiers et les compétences dans la sécurité événementielle

A retenir

La cartographie des métiers du secteur événementiel regroupe 15 métiers auxquels s'ajoute celui de chef d'équipe événementiel avec un projet de création de certification qui débutera en 2023 (cf. Préconisations).

Pour l'ensemble de ces métiers, un tronc commun majeur de compétences caractéristiques de l'agent de sécurité se décline, se combine et s'adapte éventuellement en quelques variantes peu différenciées ce qui en facilite les passerelles. Ainsi, 6 métiers ont plus de la moitié de leurs compétences similaires avec les autres métiers de l'événementiel.

Ce tronc commun est renforcé par **l'acquisition de huit compétences complémentaires communes spécifiques à l'événementiel** et indispensables au bon exercice du métier (cf. Préconisations).

Parmi les agents de sécurité, trois ont des spécificités accrues :

- L'agent cynophile possède des compétences et blocs de compétences en lien avec son animal (respect du bien-être animal, mise en œuvre de la cynotechnique, mise en sécurité des biens et des personnes avec le chien...);
- L'agent SCT2 a la particularité de ne pas être sur le terrain, mais en observation à un poste de télésurveillance ;
- L'agent de protection physique des personnes doit savoir mettre en œuvre les techniques de protection rapprochée pédestre et à bord d'un véhicule ou encore organiser la protection rapprochée de la personne en cas d'incident.

Les métiers les plus différenciés dans cette liste sont ceux qui se caractérisent par **leur technicité originale, les connaissances qu'ils mettent en œuvre et les responsabilités managériales** qui leur incombent :

- Chef de site dans le secteur événementiel ;
- Chef d'équipe des services de sécurité incendie dans le secteur événementiel ;
- Chef de service de sécurité incendie dans le secteur événementiel ;
- Responsable des recrutements dans le secteur événementiel ;
- Directeur commercial dans le secteur événementiel.

Enfin, les trois métiers de la sécurité incendie se distinguent par une proportion de compétences communes importante. L'acquisition progressive de compétences complémentaires pour passer de chef d'équipe puis à chef de service facilite les mobilités ascendantes.

9

Analyser les parcours et les mobilités
vers les métiers de la sécurité
événementielle

AKTO

Analyser les parcours et les mobilités vers les métiers de la sécurité événementielle

Les objectifs

Les objectifs sont les suivants :

- Repérer les parcours de formation et les parcours professionnels des détenteurs de la carte professionnelle.
- Modéliser ces parcours en illustrant les différents choix professionnels opérés au cours des cinq dernières années.
- Comprendre les ruptures de parcours vers d'autres métiers et secteurs.
- Repérer les parcours professionnels réussis au sein de la Branche.
- Construire des passerelles professionnelles vers les métiers de la sécurité événementielle.
- Représenter ces passerelles selon la typologie du public mobilisé.

Pour atteindre ces objectifs, nous analyserons les résultats de l'enquête « parcours » qui posent des questions sur les parcours professionnels des détenteurs de la carte professionnelle ces cinq dernières années.

L'objectif étant de définir des parcours cohérents et pragmatiques, construits à partir :

- Des informations recueillies auprès des professionnels lors de la validation des fiches métiers ;
- De l'algorithme de comparaison des métiers de MBJ qui prend en compte le degré de difficulté de chaque mobilité, l'évaluation du temps de formation nécessaire et les compétences à acquérir ou à renforcer. Cet algorithme porte aujourd'hui sur 1 300 métiers ; il a été utilisé avec succès dans des Branches très différentes ;
- Des besoins en emploi récurrent et ponctuel pour les grands événements.

Analyser les parcours et les mobilités vers les métiers de la sécurité événementielle

**L'enquête « parcours » des détenteurs de la carte professionnelle
(ensemble des répondants)**

Les objectifs de l'enquête « parcours »

- Recueillir rétrospectivement tous les aspects de la vie personnelle et professionnelle des enquêtés en vue de relier ces différents comportements entre eux.
- Corréler ces facteurs avec le profil de la personne âge, sexe, parcours de formation, lieu de résidence..., afin d'identifier les éléments déclencheurs de la poursuite ou non de l'activité au sein du secteur de la prévention-sécurité puis de la sécurité événementielle.
- Définir les parcours des salariés de la Branche détenant la carte professionnelle et en comprendre les ruptures.

Les modalités de réalisation

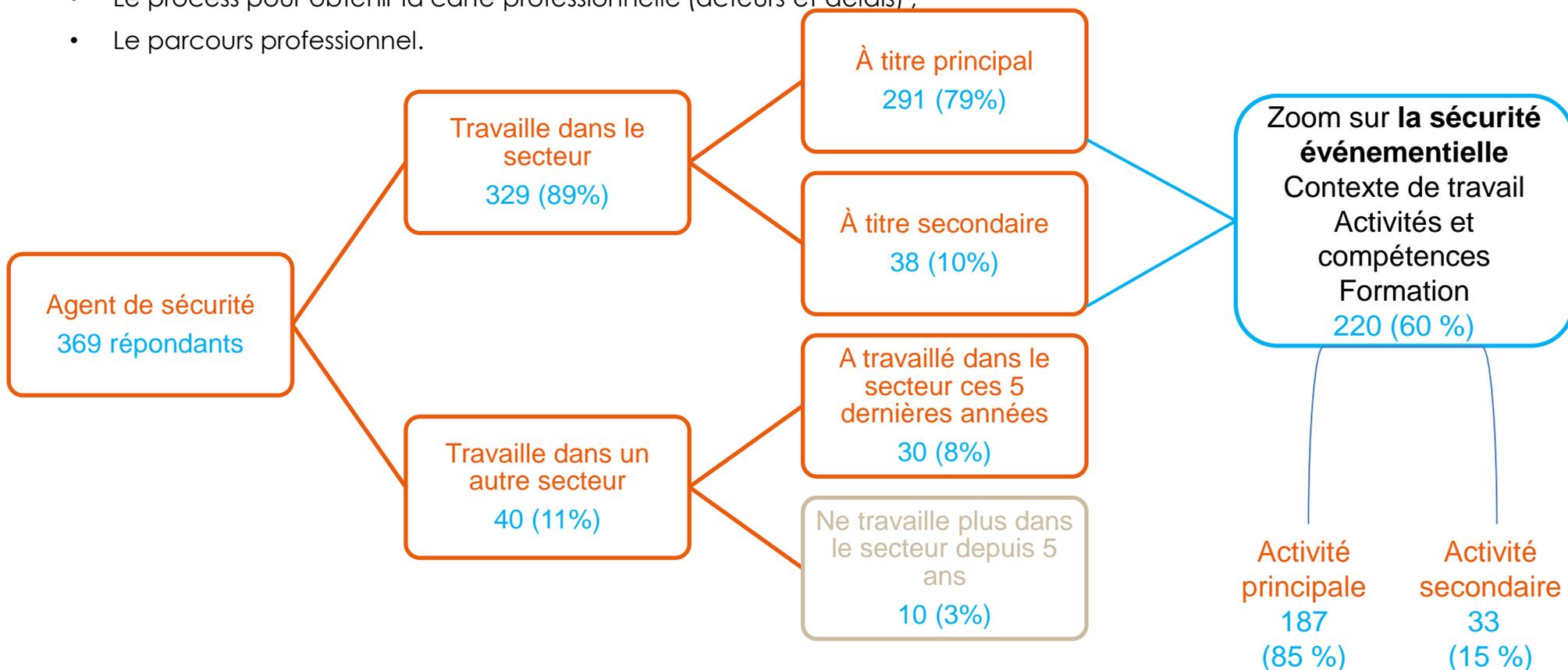
- Diffusion d'un questionnaire électronique auprès de deux profils types :
- Les détenteurs de la carte professionnelle exerçant un métier dans le secteur de la prévention-sécurité.
 - Identifier les « bonnes pratiques » et comprendre les motivations à entrer ou à rester dans le secteur.
- Les détenteurs de la carte professionnelle qui ne l'utilisent pas ou de façon très ponctuelle.
 - Comprendre les difficultés rencontrées incitant à changer de voie professionnelle.

Le contenu du questionnaire

Envoi de la trame pour validation aux membres du comité technique début juillet.

Elle intègre des questionnements soulevés par le comité technique ou lors des entretiens menés auprès des organisateurs des JOP 2024 ou des donneurs d'ordres :

- Le profil des agents de sécurité-sûreté : lieu de résidence, âge, genre, parcours de formation ;
- Le process pour obtenir la carte professionnelle (acteurs et délais) ;
- Le parcours professionnel.

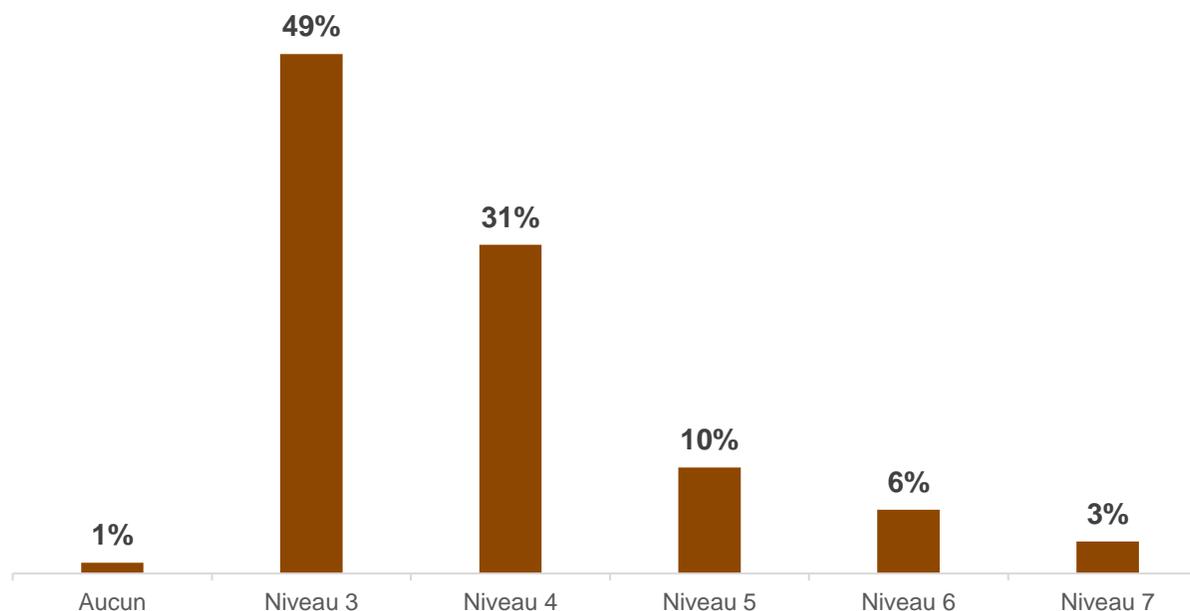


Le parcours de formation

80 % des professionnels ont un niveau de qualification équivalent au niveau 3 ou 4.

Si une part conséquente des certifications de niveau 3 sont en lien avec la prévention sécurité, un quart des répondants (26 %) ont une formation initiale correspondant à d'autres secteurs d'activité, notamment l'industrie (maintenance de bâtiment ou de véhicule, soudage...), le bâtiment (maçonnerie, couverture, menuiserie...), la vente et l'administratif (comptabilité, secrétariat), ce qui souligne la diversité des parcours professionnels.

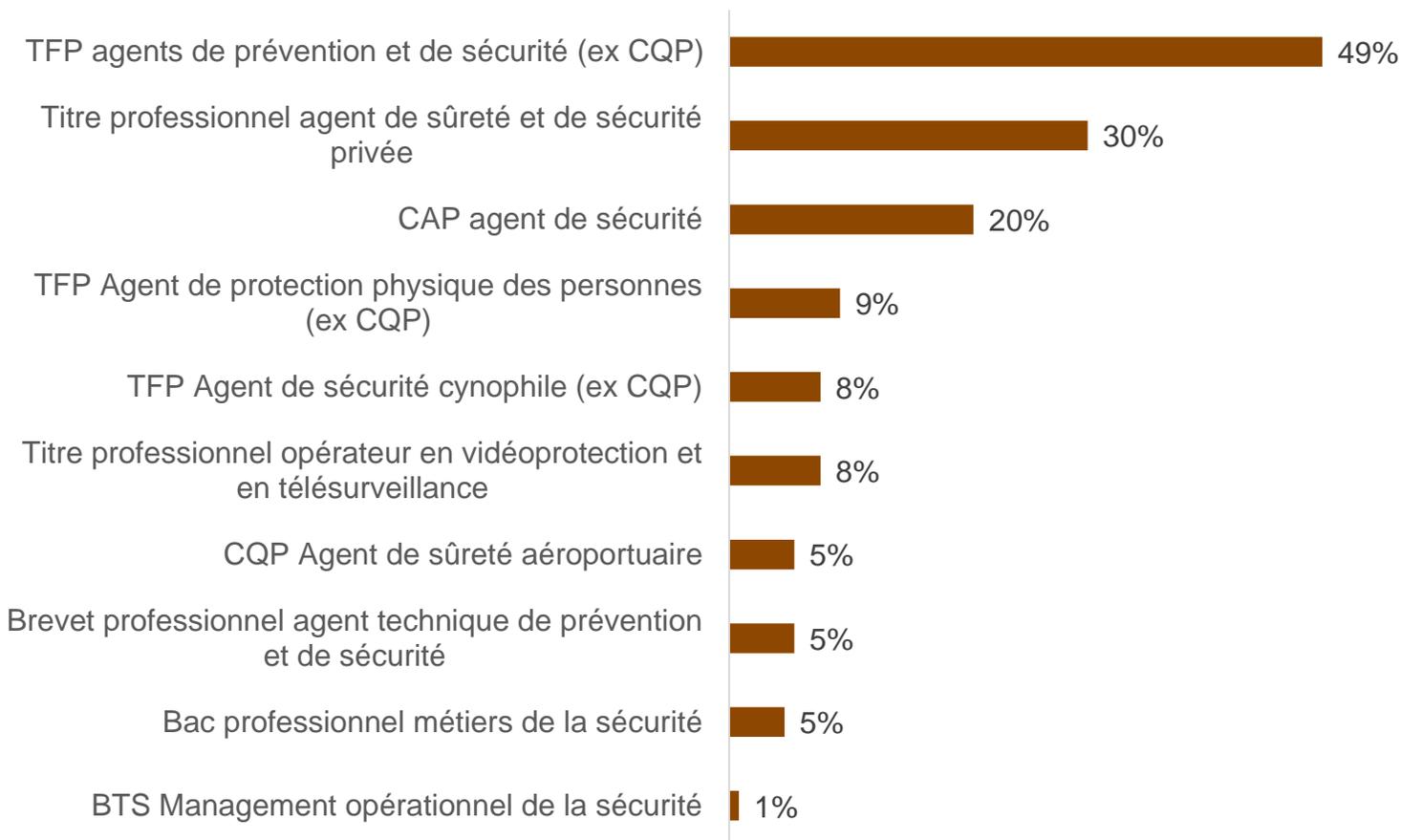
Niveau de qualification le plus élevé obtenu



Le parcours de formation (suite)

Un TFP Agent de prévention et de sécurité détenu par 49 % des professionnels interrogés et un TP Agent de sûreté et de sécurité privée détenu par 30 % d'entre eux.

Les certifications obtenues par les agents de sécurité



Le parcours de formation (suite)

24 % des professionnels cumulent plusieurs certifications en prévention sécurité, avec des combinaisons courantes :

Dans une logique de spécialisation :

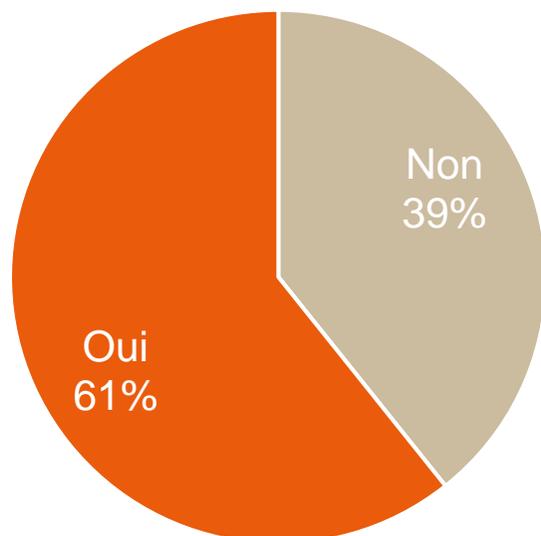
- CQP Agent de sûreté aéroportuaire avec :
 - Titre professionnel Agent de sûreté et de sécurité privée ou
 - TFP Agent de protection physique des personnes (ex-CQP) ou
 - CAP Agent de sécurité.
- TFP Agent de sécurité cynophile (ex-CQP) avec :
 - Titre professionnel Agent de sûreté et de sécurité privée ou
 - TFP Agent de prévention et de sécurité (ex-CQP) ou
 - CAP Agent de sécurité.
- Des spécialisations pouvant parfois se coupler :
 - CQP Agent de sûreté aéroportuaire + Titre professionnel Opérateur en vidéoprotection et en télésurveillance ;
 - CQP Agent de sûreté aéroportuaire + TFP Agent de sécurité cynophile (ex-CQP) ;
 - Titre professionnel Opérateur en vidéoprotection et en télésurveillance + TFP Agent de sécurité cynophile (ex-CQP).

Dans une logique d'approfondissement :

- Vers un Bac professionnel Métiers de la sécurité après une certification TFP Agent de prévention et de sécurité (ex-CQP) ou Titre professionnel Agent de sûreté et de sécurité privée ou Brevet professionnel Agent technique de prévention et de sécurité ;
- CAP Agent de sécurité + Brevet professionnel Agent technique de prévention et de sécurité + Titre professionnel Agent de sûreté et de sécurité privée + TFP Agent de protection physique des personnes (ex-CQP);

Les différentes étapes administratives pour devenir agent de sécurité

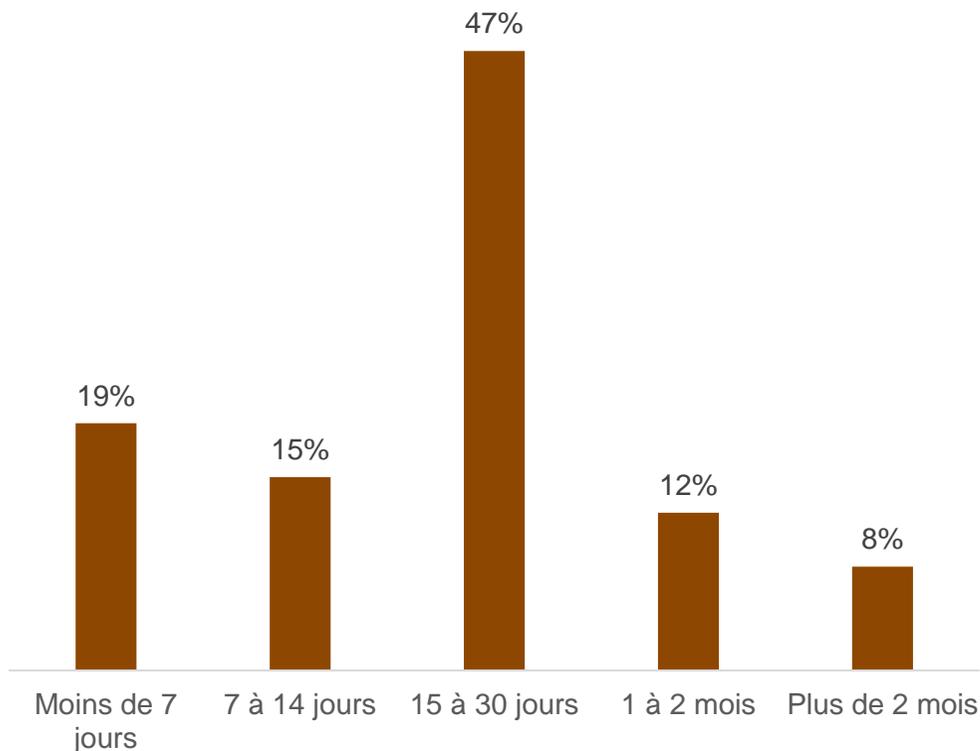
Les modalités de demande
d'autorisation préalable d'entrée en
formation



Les répondants ont été 61 % à réaliser eux-mêmes leur demande d'entrée en formation.

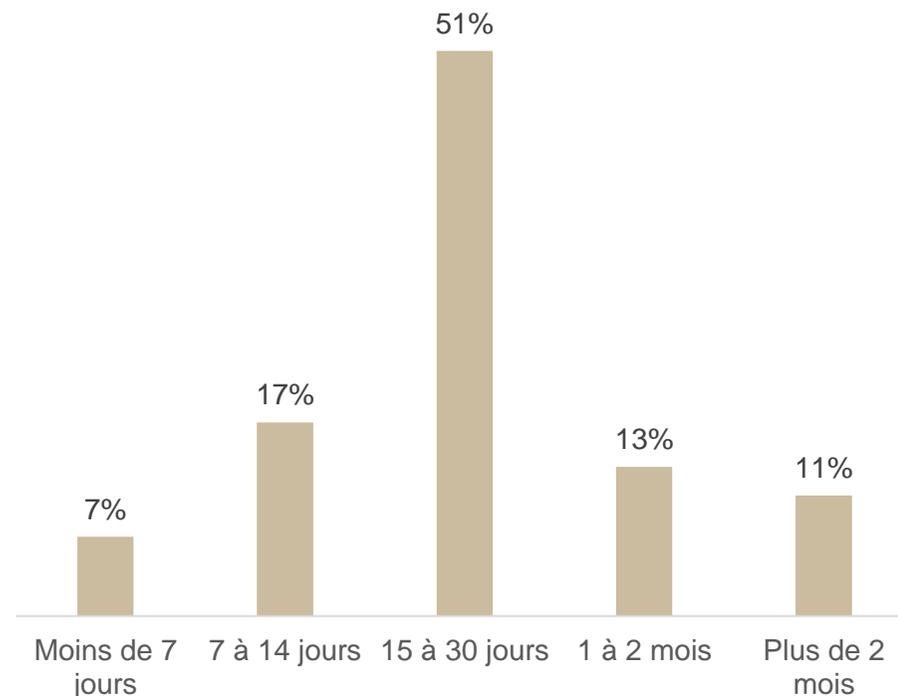
Les différentes étapes administratives pour devenir agent de sécurité (suite)

La durée d'obtention entre la demande d'autorisation préalable d'entrée en formation et sa délivrance



- Pour 47 % des agents, la durée d'obtention se situe entre 15 et 30 jours.
- La durée d'obtention peut dépasser les 2 mois pour 8 % des répondants.
- **La durée moyenne d'obtention est de 34 jours.**

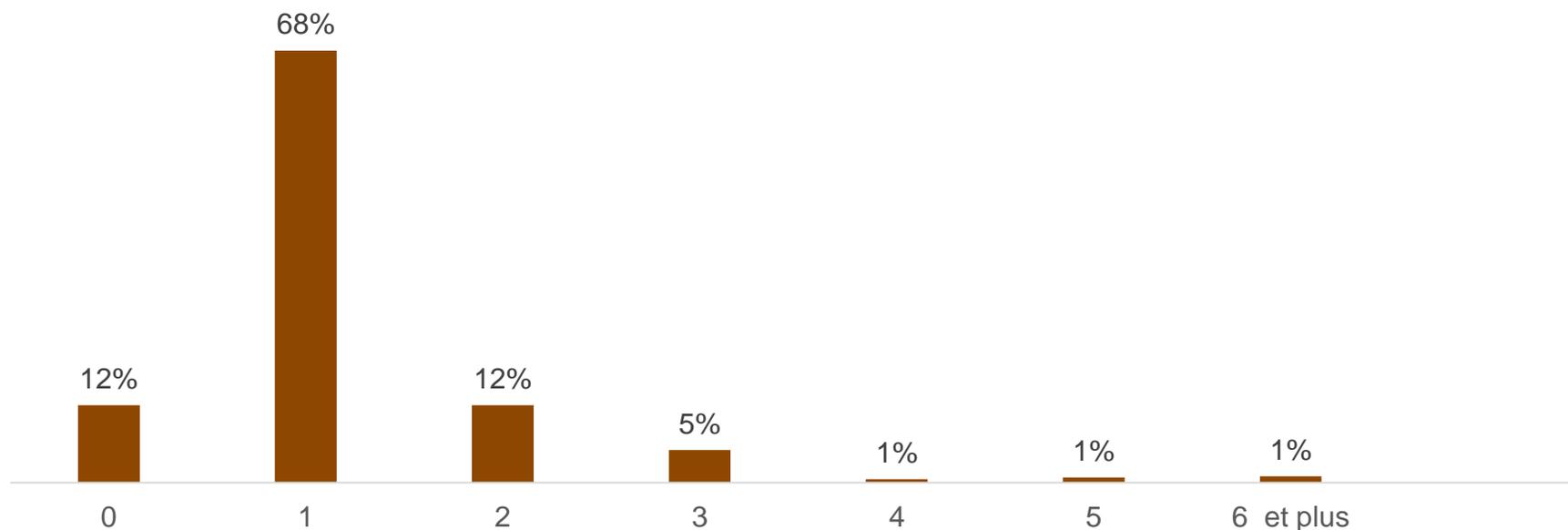
La durée d'obtention entre la demande de la carte professionnelle et son obtention



- Pour 51 % des agents, la durée d'obtention se situe entre 15 et 30 jours.
- La durée d'obtention peut dépasser les 2 mois pour 11 % des répondants.
- **La durée moyenne d'obtention est de 35 jours.**

L'obtention de la carte professionnelle

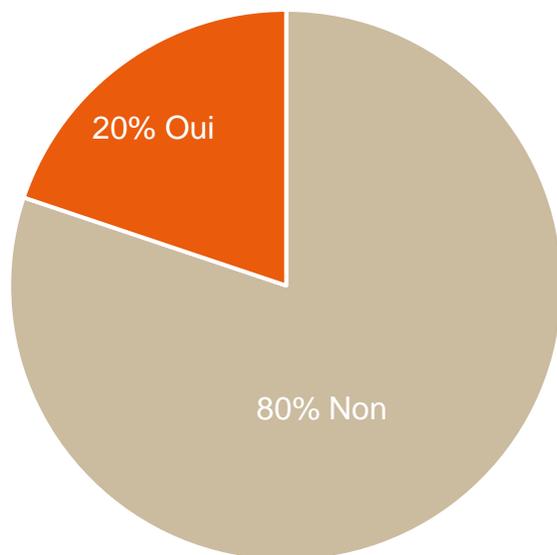
Répartition du nombre de dépôts de dossier auprès du CNAPS pour avoir un dossier validé



- 68 % des répondants ont obtenu leur carte professionnelle dès le premier dépôt de dossier.
- Dans 20 % des cas, les professionnels ont dû apporter plusieurs modifications ou compléments à leur dossier.
- Pour 12 % des répondants, c'est l'organisme de formation qui s'est chargé du dépôt du dossier auprès du CNAPS.

L'obtention de la carte professionnelle (suite)

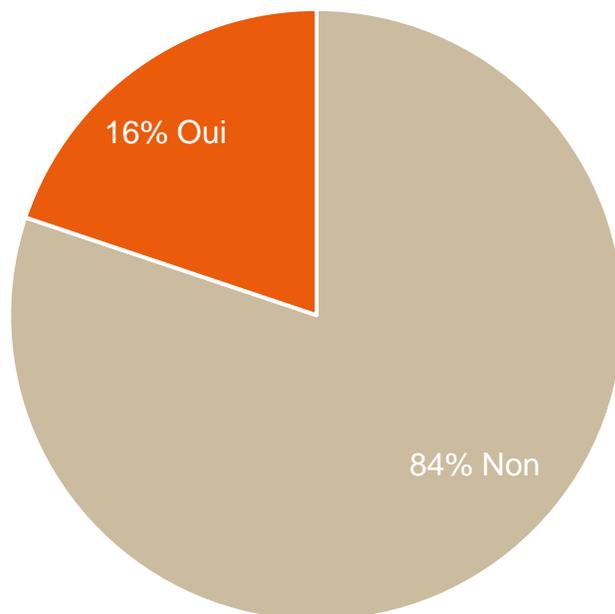
Invitation du CNAPS à compléter le dossier



- Dans 20 % des cas, le CNAPS est à l'origine de la demande de révision du dossier auprès du professionnel.
- La sollicitation concerne généralement des compléments de justificatifs (carte d'identité, extrait de naissance, relevé de notes...).

L'obtention de la carte professionnelle (suite)

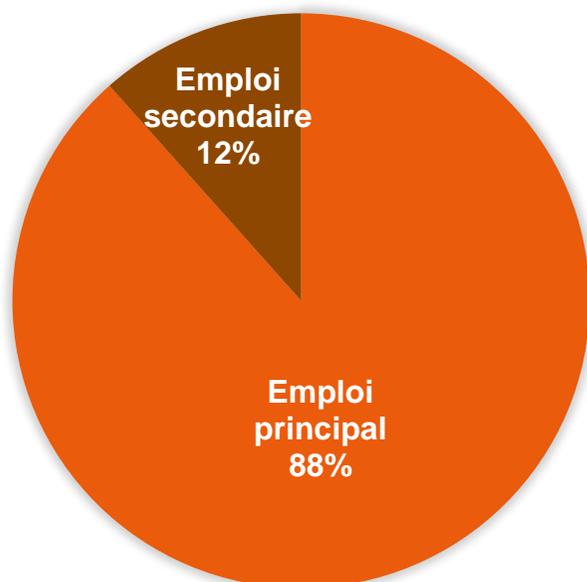
Besoin d'un appui pour constituer le dossier



- 84 % des répondants n'ont rencontré aucune difficulté à compléter le dossier.
- Les difficultés rencontrées concernent, pour l'essentiel, des problèmes de clarté quant aux pièces justificatives à fournir, la difficulté à obtenir des *duplicata* ou des documents à l'étranger, l'absence d'interlocuteur au sein du CNAPS, des *bugs* sur le site Internet du CNAPS. La perte du dossier par le CNAPS a également été mentionnée.
- 16 % des répondants souhaiteraient bénéficier d'un accompagnement de la part de l'organisme de formation et/ou du CNAPS pour leur demande de carte professionnelle.

L'emploi des agents de sécurité

Répartition des agents de sécurité selon qu'ils occupent un emploi principal ou un emploi secondaire

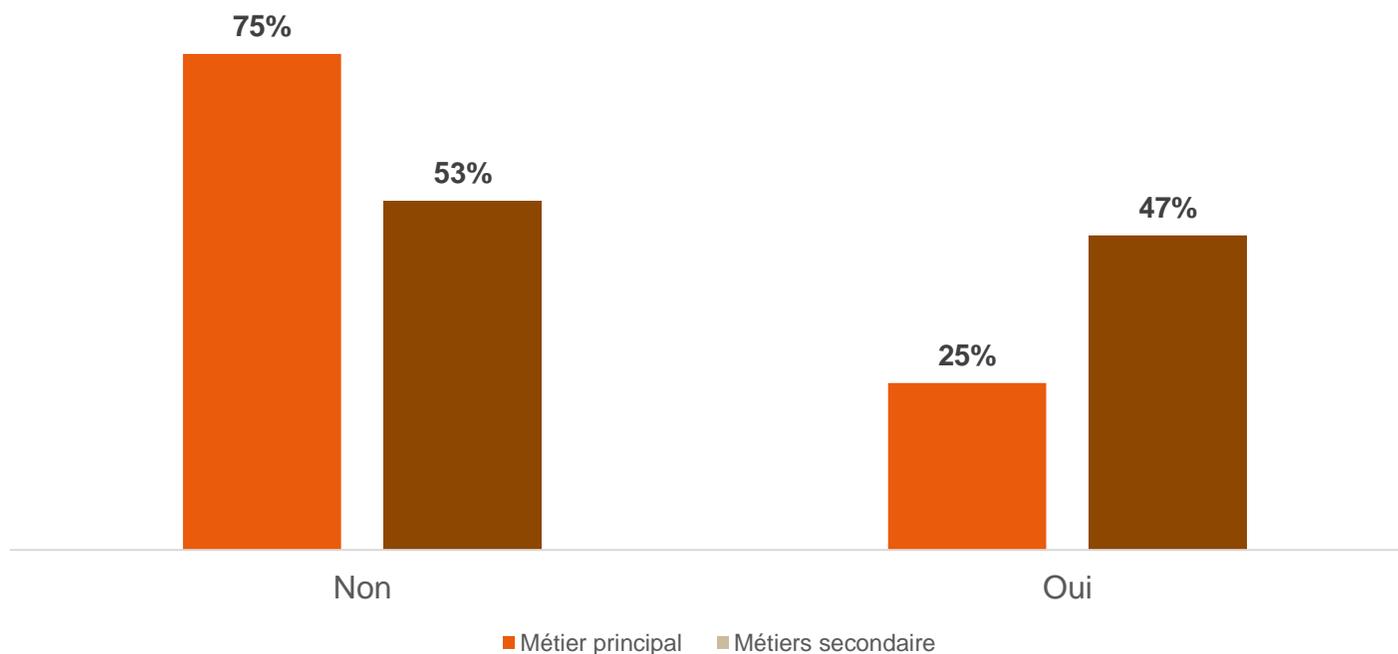


- Le métier d'agent de sécurité constitue l'activité principale de 88 % des professionnels.
- Seuls 12 % des professionnels exercent le métier comme une activité complémentaire.

L'emploi des agents de sécurité (suite)

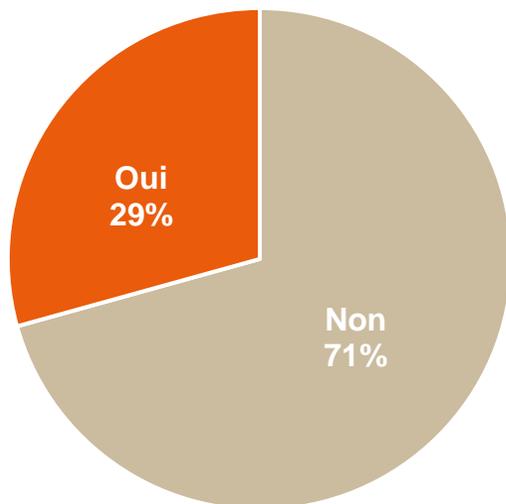
- Les trois quarts (75 %) des agents de sécurité exerçant le métier en tant qu'activité principale travaillent pour un unique employeur, alors que ça n'est le cas que pour la moitié des professionnels exerçant le métier à titre secondaire.
- La multiplicité des employeurs souligne la volonté des professionnels d'accroître leur temps de travail (temps partiel voulu vs subi).

Répartition des agents de sécurité selon la multiplicité des employeurs et leur type d'activité (principale ou secondaire)



L'emploi des agents de sécurité (suite)

Répartition des agents de sécurité selon qu'ils aient ou non un employeur identique depuis l'entrée dans le métier



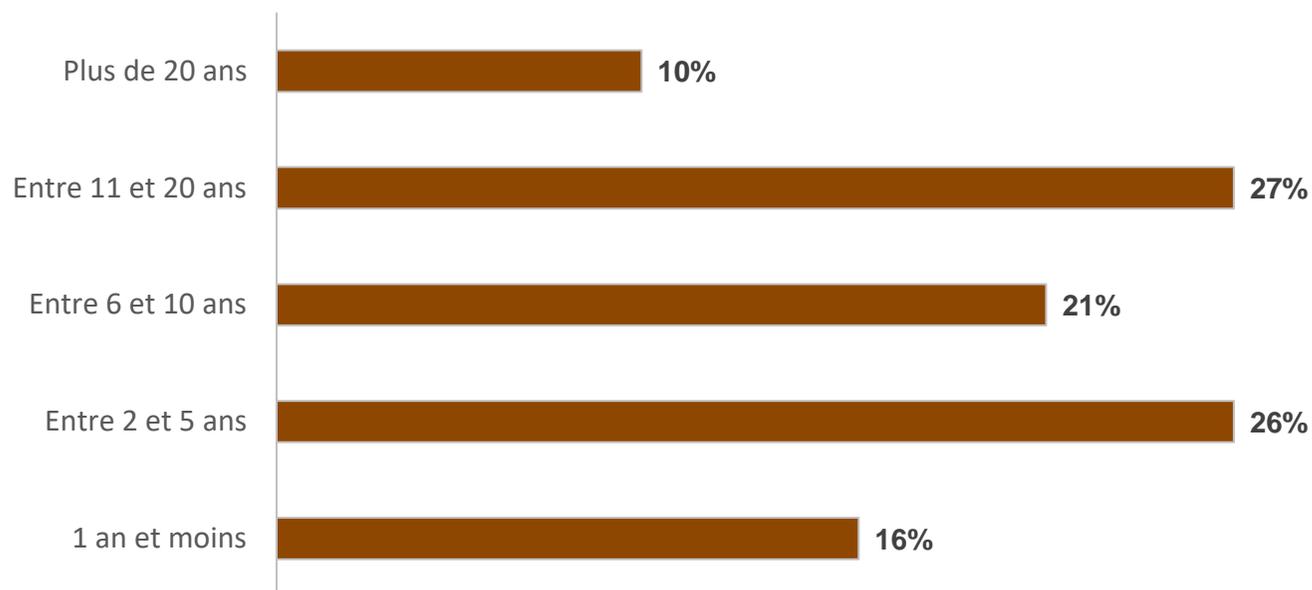
- Le secteur connaît d'importants mouvements internes de personnel, avec seulement 29 % des professionnels travaillant avec le même employeur depuis leur entrée dans le métier.
- Au cours des 5 dernières années :
 - 41 % des agents de sécurité ont eu 2-3 employeurs
 - 28 % entre 4 et 9 employeurs.
 - 7 % ont eu 10 employeurs et plus.
- Les constats sont les mêmes que le métier soit exercé de manière principale ou secondaire.

Le profil emploi des agents de sécurité

- Une ancienneté moyenne dans le métier de près de 9 ans (depuis l'obtention de la formation d'agent de sécurité).
- Les entrants dans le métier sont nombreux puisqu'ils sont 16 % à avoir 1 an et moins d'ancienneté dans le métier.
- Un engagement de longue durée dans le métier puisqu'ils sont 37 % à avoir plus de 10 ans d'ancienneté, dont 10 % plus de 20 ans.

Répartition des agents de sécurité par ancienneté dans le métier

(entre l'obtention de la carte professionnelle et 2021)



Analyser les parcours et les mobilités vers les métiers de la sécurité événementielle

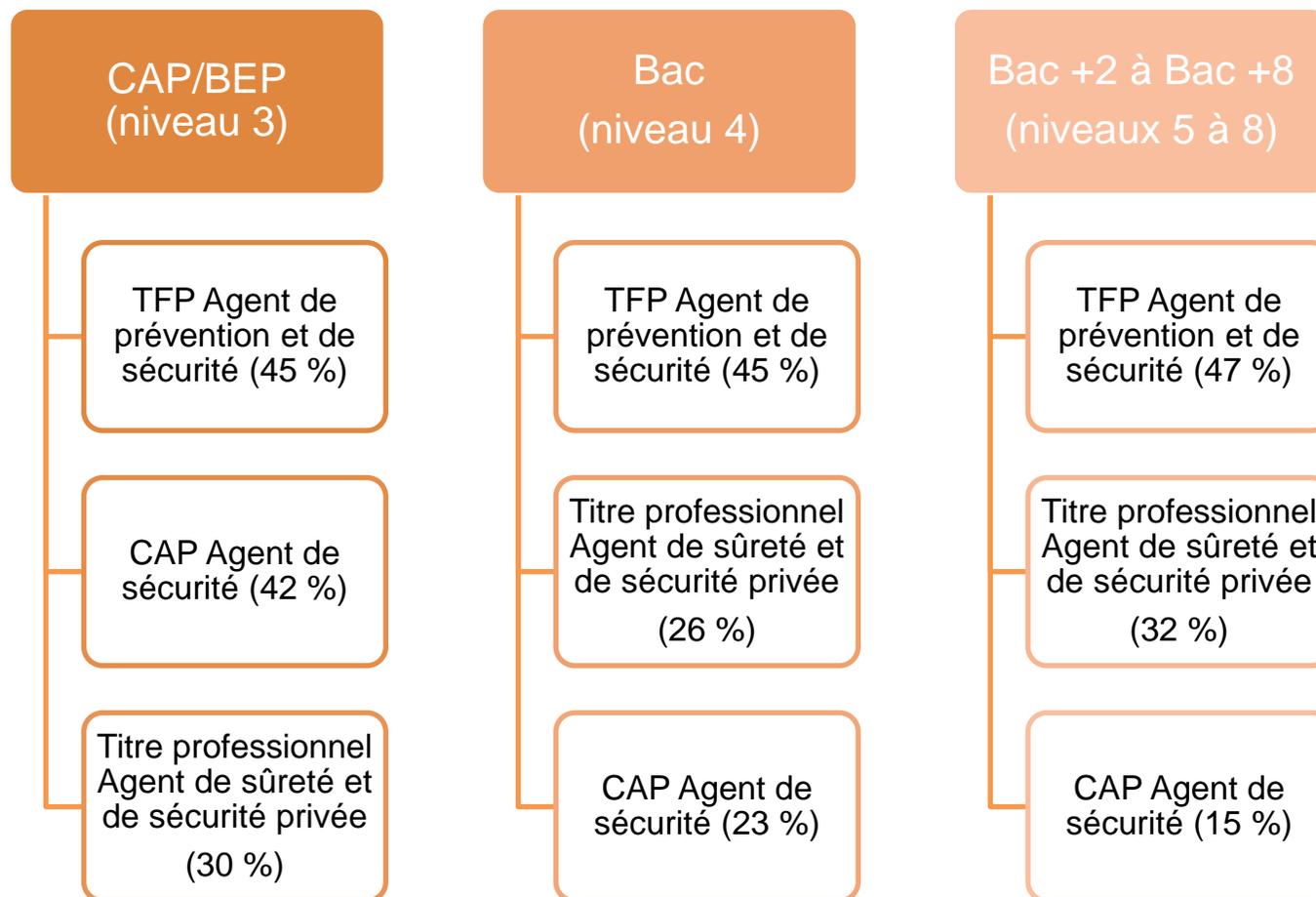
L'enquête « parcours » des détenteurs de la carte professionnelle

(focus sur les formations et parcours de formation des agents de sécurité travaillant dans l'événementiel)

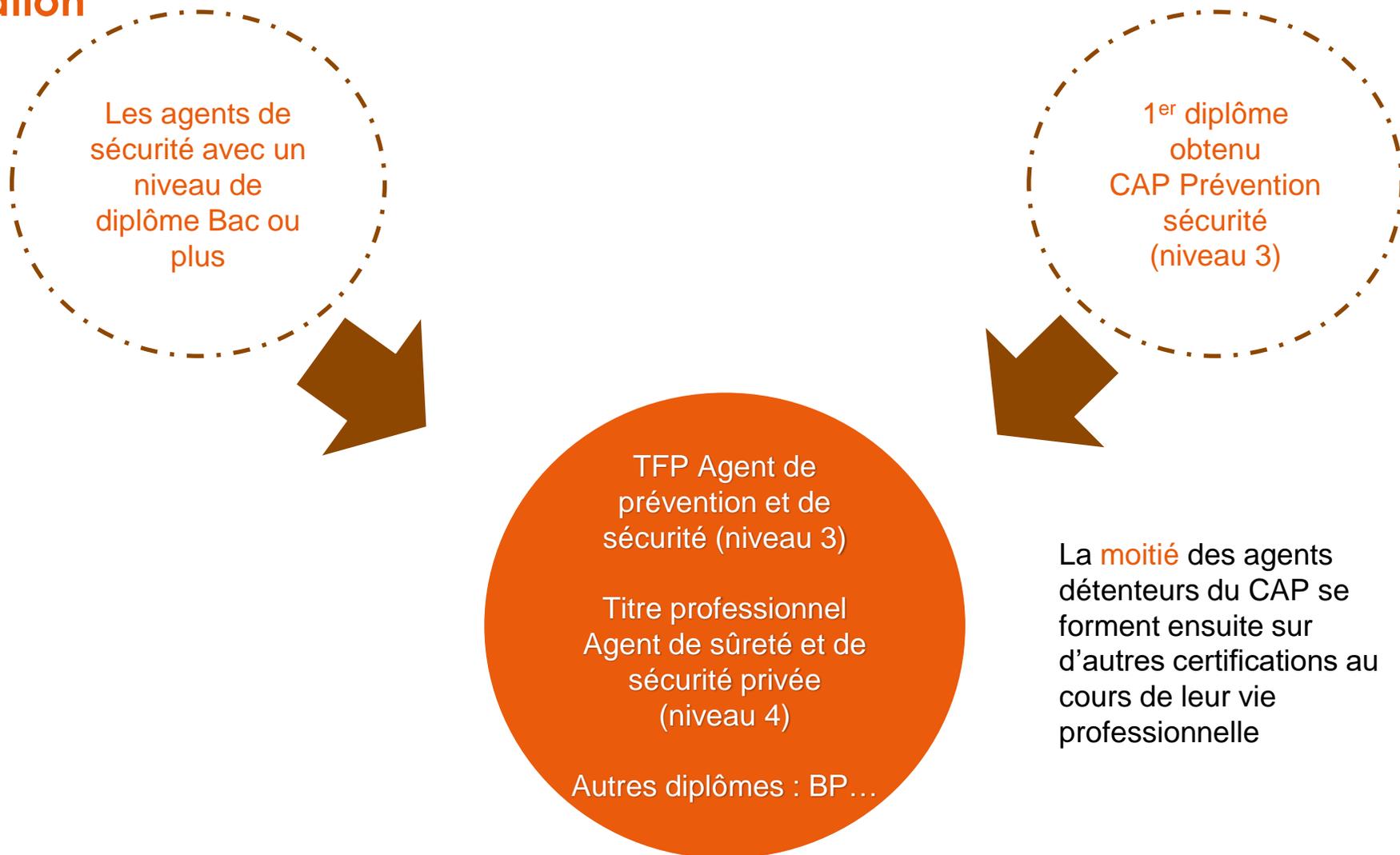
De l'usage de la formation

Certifications des agents de sécurité dans l'événementiel	Nombre d'agents de sécurité formés
TFP « Agent de prévention et de sécurité » (ex-CQP)	101
Titre professionnel « Agent de sûreté et de sécurité privée »	72
CAP « Agent de sécurité » (ex-CAP « Agent de prévention et de sécurité »)	50
Titre professionnel « Opérateur en vidéoprotection et en télésurveillance »	21
TFP « Agent de sécurité cynophile » (ex-CQP)	20
TFP « Agent de protection physique des personnes » (ex-CQP)	19
Brevet professionnel « Agent technique de prévention et de sécurité »	14
Baccalauréat professionnel « Métiers de la sécurité » (ex-Bac Pro « sécurité-prévention »)	10
CQP « Agent de sûreté aéroportuaire »	9
BTS « Management opérationnel de la sécurité »	2
Ensemble des certifications	318

Le top 3 des certifications obtenues par les agents de sécurité événementielle en fonction de leur niveau de diplôme



La schématisation de parcours de formation



Les premiers métiers exercés et les évolutions professionnelles possibles

Le premier métier exercé dans la prévention sécurité



Les ¾ des emplois concernent les 6 métiers suivants :

- Agent de sécurité magasin prévention vols ;
- Agent des services de sécurité incendie (SSIAP 1) ;
- Agent de sécurité qualifié ;
- Agent de sécurité magasin arrière-caisse ;
- Agent de sécurité filtrage ;
- Agent de sécurité cynophile.

Événements intervenus ces 5 dernières années

Un métier exercé en dehors de la prévention sécurité (38 %)

Une ou des périodes de chômage (56 %)

Des formations acquises (63 %)

Le métier exercé actuellement dans la sécurité événementielle



Les ¾ des emplois concernent les 11 métiers suivants :

- Agent de sécurité qualifié ;
 - Agent des services de sécurité incendie (SSIAP 1) ;
 - Agent de sécurité cynophile ;
 - Agent de sécurité filtrage ;
 - Agent de sécurité mobile ;
 - Agent de sécurité magasin arrière-caisse.
-
- Agent de prévention et de protection incendie industriel (SSIAP 2) ;
 - Agent de sécurité-chef de poste ;
 - Chef d'équipe des services de sécurité incendie
 - Coordinateur ;
 - Chef de service de sécurité incendie (SSIAP 3).

Les principaux résultats

- Trois certifications concentrent 70 % des formations obtenues par les agents de sécurité événementielle :
 - le TFP « Agent de prévention et de sécurité » (32 %),
 - le Titre professionnel « Agent de sûreté et de sécurité privée (23 %),
 - le CAP « Agent de sécurité » (16 %).
- Dans l'événementiel, les agents sont relativement plus nombreux à détenir le CAP et le Titre professionnel « Agent de sûreté et de sécurité privée » que les autres agents ;
- L'obtention d'une certification dans la prévention sécurité est corrélée au niveau de formation initiale de l'agent :
 - Ceux ayant un niveau Bac ou plus privilégient le TFP de niveau 3 et le Titre professionnel de niveau 4 au détriment du CAP,
 - D'autres obtiennent leur premier diplôme professionnel avec un CAP de la Branche, puis au cours de leur vie professionnelle, se forment à d'autres certifications.
- Le CAP « Agent de sécurité » permet à des jeunes avec un niveau de qualification peu élevé d'intégrer le secteur puis de sécuriser leur parcours professionnel via l'acquisition de nouvelles certifications.

Les premiers résultats montrent également une mobilité professionnelle ascendante entre le premier emploi occupé et celui exercé lors de l'enquête. Après plusieurs années, certains agents peuvent devenir :

- Agent de prévention et de protection incendie industriel (SSIAP 2) ;
- Agent de sécurité Chef de poste ;
- Chef d'équipe des services de sécurité incendie
- Coordinateur ;
- Chef de service de sécurité incendie (SSIAP 3).

Entre le premier emploi exercé et l'actuel, les agents de sécurité peuvent travailler dans d'autres secteurs ou connaître des périodes de chômage.

Analyser les parcours et les mobilités vers les métiers de la sécurité événementielle

La synthèse de l'enquête « parcours »

L'entrée dans le métier

- Le secteur compte de nombreux **entrants dans le métier** ; le secteur étant aussi bien attractif pour des personnes en début de carrière que pour des professionnels en reconversion (diversité des secteurs de provenance).
- L'**entrée dans le métier s'effectue principalement grâce à des qualifications de niveau 3 ou 4** (80 %). Si une part conséquente des certifications de niveau 3 sont en lien avec la prévention sécurité, un quart des répondants (26 %) ont une formation initiale correspondant à d'autres secteurs d'activité, notamment l'industrie (maintenance de bâtiment ou de véhicule, soudage...), le bâtiment (maçonnerie, couverture, menuiserie...), la vente et l'administratif (comptabilité, secrétariat).
- La tendance est à la **féminisation du métier d'agent de sécurité** (11 %), même si le secteur est encore essentiellement composé d'hommes. Ce nombre reste toutefois insuffisant pour réaliser les activités de palpation.
- L'**engagement dans la sécurité événementielle** est en premier lieu conditionné par :
 - Des raisons pécuniaires afin d'avoir un complément d'activité (66,4 %).
 - Le profil des événements (événements d'envergure 52,1 %, public festif 41,2 %)
 - La nouveauté introduite dans le quotidien (découverte d'autres sites, réalisation de rencontres, variétés des missions).

Quelques pistes de réflexion

- Une diversité des parcours professionnels qui permet d'envisager une politique de recrutement auprès de viviers variés.
- Une nécessité de développer une politique de recrutement et d'intégration spécifique au public féminin (changement de représentation du métier, amélioration des conditions de travail...).
- Des atouts à valoriser pour inciter les personnes à s'engager dans des missions de sûreté et sécurité dans le secteur événementiel.

La qualification

- La professionnalisation passe majoritairement par des **certifications de Branche**, avec une prépondérance du TFP Agent de prévention et de sécurité plébiscitée par 49 % des professionnels et un TP Agent de sûreté et de sécurité privée par 30 % des professionnels. Le CAP Agent de sécurité est mobilisé par 20 % des professionnels.
- **Au cours des cinq dernières années**, les détenteurs de la carte professionnelle ont exercé un métier en dehors de la prévention sécurité (38 %), ont connu une ou des périodes de chômage (56 %) et/ou ont suivi des formations (63 %).
- Les formations sont parfois jugées insuffisantes par les professionnels pour exercer leur métier ou sécuriser leur parcours professionnel. Ceci les incite souvent à **cumuler plusieurs certifications** en prévention sécurité, **dans une logique de spécialisation** (sûreté aéroportuaire, sûreté et de sécurité privée, sécurité cynophile, protection physique des personnes...) **ou d'approfondissement** (Bac professionnel Métiers de la sécurité, Brevet professionnel Agent technique de prévention et de sécurité, Titre professionnel Agent de sûreté et de sécurité privée...).
- Le **manque de formations pour travailler dans l'événementiel** est souligné par les professionnels. Alors que 30 % des répondants sont pleinement satisfaits des formations offertes dans l'événementiel, 28 % d'entre eux évoquent l'insuffisance de la formation notamment en raison du décalage entre la théorie et la pratique.

Quelques pistes de réflexion

- Des CQP/Titres professionnels jugés insuffisants qui nécessiteraient d'offrir des possibilités d'approfondissement de certaines thématiques (modules) selon les besoins des entreprises.
- Des formations spécifiques à l'événementiel seraient à développer.
- Des pratiques de qualification qui mériteraient d'être formalisées grâce à la création de parcours de formation.
- Un souhait des professionnels de se former davantage sur le terrain pour développer certaines compétences spécifiques (gestion de conflits, interpellations, gestion de foule, compréhension des droits d'accès...). Une volonté d'autant plus marquée pour les SSIAP pour lesquels une visite de site est obligatoire dans l'exercice de leur fonction.

La démarche d'obtention de la carte professionnelle

- La **durée moyenne d'obtention de la carte professionnelle** est de 35 jours, avec des allongements pouvant parfois aller au-delà de deux mois pour 11 % des répondants à la suite de demandes de justificatifs complémentaires.
- La **durée moyenne entre la demande d'autorisation préalable d'entrée en formation** et sa délivrance est de 34 jours ; elle peut dépasser les deux mois pour 8 % des répondants.
- Pour 12 % des répondants, c'est l'**organisme de formation qui s'est chargé du dépôt du dossier auprès du CNAPS**.
- 68 % des répondants ont obtenu leur **carte professionnelle dès le premier dépôt de dossier**. Dans 19 % des cas, les professionnels ont dû apporter plusieurs modifications ou compléments à leur dossier.
- 84 % des répondants n'ont rencontré aucune **difficulté à compléter le dossier**. Lorsqu'il y en a eu, cela concernait, pour l'essentiel, des problèmes de clarté quant aux pièces justificatives à fournir, la difficulté à obtenir des *duplicata* ou des documents à l'étranger, l'absence d'interlocuteur au sein du CNAPS, des *bugs* sur le site Internet du CNAPS. La perte du dossier par le CNAPS a également été mentionnée.
- 16 % des répondants souhaiteraient **bénéficier d'un accompagnement** de la part de l'organisme de formation et/ou du CNAPS pour leur demande de carte professionnelle.

Piste de réflexion

- Un appui à la demande d'obtention de la carte professionnelle à structurer afin de faciliter l'entrée dans le métier.

Les Conditions d'exercice

- Le métier d'agent de sécurité est **essentiellement exercé en tant qu'activité principale** (88 %). Les trois quarts (75 %) des agents de sécurité exerçant le métier en tant qu'activité principale travaillent pour un unique employeur. Certains professionnels peuvent travailler pour trois sociétés différentes ; la multiplicité des employeurs souligne la volonté des professionnels d'accroître leur temps de travail (temps partiel voulu vs subi) et leur niveau de rémunération. Des agents de sécurité peuvent également intervenir en tant que *freelance* et travailler avec plusieurs entreprises en même temps. Pour les professionnels exerçant le **métier à titre secondaire**, le prix de la prestation est un critère important pour accepter les missions.
- Pour pallier les difficultés de recrutement et optimiser les conditions d'emploi des professionnels, des **sociétés mutualisent leurs moyens** en employant un même salarié.
- 72 % des entreprises ont **un quart de leurs salariés en CDI à temps complet** au 31/12/2019 et 62 % pour les CDD.

La mobilité des salariés

- Une **importante mobilité interentreprise** est à remarquer pour les trois quarts des agents de sécurité, que le métier soit exercé de manière principale ou secondaire. Elle s'effectue néanmoins souvent dans le secteur, comme en témoigne l'ancienneté dans le métier.
- Les **difficultés rencontrées** par les agents de sécurité lors de l'exercice de leur activité sont notamment liées aux horaires décalés (50 %), aux missions de courte durée (44,5 %) et aux changements d'équipes (38,7 %).

Quelques pistes de réflexion

- Des conditions d'emploi à repenser pour favoriser l'entrée et la fidélisation des salariés
- Des politiques de fidélisation des salariés à développer au niveau des entreprises pour contrecarrer les importants mouvements de personnel.
- Une logique de parcours professionnels à renforcer afin de donner des perspectives d'évolution aux salariés et les inciter à poursuivre leur engagement sur le long terme.

Analyser les parcours et les mobilités vers les métiers de la sécurité événementielle

A retenir

- Une enquête « parcours » interrogeant 369 agents de sécurité dont une majorité travaille dans l'événementiel.
- Des agents de sécurité qui se forment tout au long de leur carrière professionnelle.
- La professionnalisation passe majoritairement par des certifications de Branche, avec le TFP Agent de prévention et de sécurité plébiscitée par 49 % des professionnels.
- Deux autres certifications sont usitées par les futurs agents de sécurité ;
 - Le TP Agent de sûreté et de sécurité privée par 30 % des professionnels,
 - Le CAP Agent de sécurité est mobilisé par 20 % des professionnels.
- 38 % des détenteurs de la carte professionnelle ont exercé un métier en dehors de la prévention sécurité.
- 56 % ont connu une ou des périodes de chômage.
- Un manque de formation est spécifique au secteur de l'événementiel.
- Des délais pour obtenir l'autorisation d'entrée en formation (enquête de moralité) et la carte professionnelle qui varient d'une région à une autre mais qui posent question lors de recrutements massifs pour les prochains grands événements.

10

Benchmarking de l'offre de formation

AKTO

Benchmarking de l'offre de formation

Les objectifs

Les précédentes phases de l'étude auront permis d'objectiver la situation quant à l'usage et aux besoins de formation. Il s'agit maintenant de :

- Quantifier le nombre de personnes formées dans la prévention sécurité par voie de formation et les dispositifs mobilisés par la Branche ;
- Dessiner le profil sociodémographique des sortants de formation selon le dispositif ainsi que les caractéristiques des entreprises ou établissements ;
- Comprendre les pratiques de l'alternance et le profil des alternés selon le dispositif utilisé ;
- Recenser et analyser le contenu de formation des certifications au regard des besoins en formation exprimés par les entreprises et les salariés.

Pour se faire plusieurs sources sont exploitées :

- AKTO pour les dispositifs de formation continue et l'alternance ;
- Le Céreq pour les flux de formations des diplômés de formation initiale
- Les sites Internet de France compétence, de l'Observatoire des métiers de la sécurité privée et des référentiels de certifications pour le contenu des formations.

Benchmarking de l'offre de formation

L'état des lieux quantitatif des flux de formés

La méthodologie

- Repérer les interlocuteurs et structures qui collectent les flux de formés.
- Analyser les flux de formés par dispositif et en déduire les caractéristiques des entreprises et les bénéficiaires.
- Comparer des dispositifs avec un tronc commun d'indicateurs.
- Harmoniser les libellés de formation pour en déduire les formations les plus usitées.

Les producteurs et collecteurs de données

- ADEF ;
- Céreq ;
- Pôle emploi ;
- AKTO.

Les dispositifs de l'alternance

Indicateurs/dispositifs	Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation
Profils des entreprises en 2021		
Nombre d'entreprises	468	127
Moins de 11	32 %	21 %
11 à 49	36 %	35 %
50 à 299	22 %	23 %
300 et plus	11 %	21 %
Implantation des établissements Top 3 des régions	Île-de-France : 28 % Auvergne-Rhône-Alpes : 15 % Provence-Alpes-Côte d'Azur : 8 %	Île-de-France : 30 % Hauts-de-France : 12 % Nouvelle-Aquitaine : 10 %
Profils des alternants en 2021		
Flux en 2021	1 472	1 101
Évolution 2020-2021	-12,7 %	-10,2 %
Répartition par sexe		
Femmes	36 %	21 %
Hommes	64%	79 %
Répartition par âge		
Moins de 26 ans	91%	36%
26-34 ans	8 %	25%
35-44 ans	0,5 %	19%
45 ans et plus	0,5 %	20%
Répartition par CSP		
Employés	98 %	97 %

Les dispositifs de l'alternance

Indicateurs/ dispositifs	Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation
Typologie des formations		
Les principales formations suivies	<p>Certifications</p> <ul style="list-style-type: none"> • BTS MOS : 17 % • BP ATPS : 11 % • CAP APS : 7 % • BTS Négociation, digitalisation relation client: 6% • Titre professionnel : 6 % • Bac pro Métiers de la sécurité : 4% <p>Domaine de formation le plus usité en dehors de la sécurité</p> <p>Commercial-vente marketing : 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cursus Agent de sécurité sans incendie : 67 % • Cursus incendie : 25 % • Autres : 8 % <p>(fonction-support-GRH, marketing-commercial-vente)</p>
Exemple de parcours de formation		<ul style="list-style-type: none"> • Parcours Agent de sécurité : CQP ou TFP APS + SSIAP1 + SST • Parcours Chef d'équipe : TFP APS + SST + SSIAP1+ base management
Les principaux types de qualifications visées		<ul style="list-style-type: none"> • Qualification reconnue CCN Branche : 50% • Certification enregistrée au RNCP : 16% • CQP : 15 % • Certification permettant d'obtenir une partie d certification : 11 % • Autres : 8 %

La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage

Environ **300 entreprises** ont bénéficié d'une dotation exceptionnelle EFT pour les contrats conclus et déposés au 31 décembre 2021 pour accompagner **866** stagiaires.

La POEC

- **17** entreprises/établissements en ont bénéficié

Caractéristiques des entreprises

- 14 entreprises sur 17 ont 50 salariés et plus.
- 7 sont implantées en Auvergne-Rhône-Alpes.

Effectifs et profil des stagiaires

- 1 375 stagiaires en 2021 soit **une augmentation de 46 %** entre 2019 et 2021
- **79 %** sont des hommes ;
- **96 %** des employés ;
- **Moins de 26 ans : 43 % ;**
- 26-44 ans : 39 % ;
- 45 ans et plus : 18 %.
- Le **TFP/CQP APS** représente près de la moitié des actions de formation.

Le plan de développement des compétences (moins de 50 salariés)

- **841** entreprises et **860** établissements en ont bénéficié.

Taille des entreprises

- Moins de 11 : 41 % ;
- **11 à 49 : 54 % ;**
- 50 à 299 : 5 % ;
- 300 et plus : 0 %.

Implantation des établissements

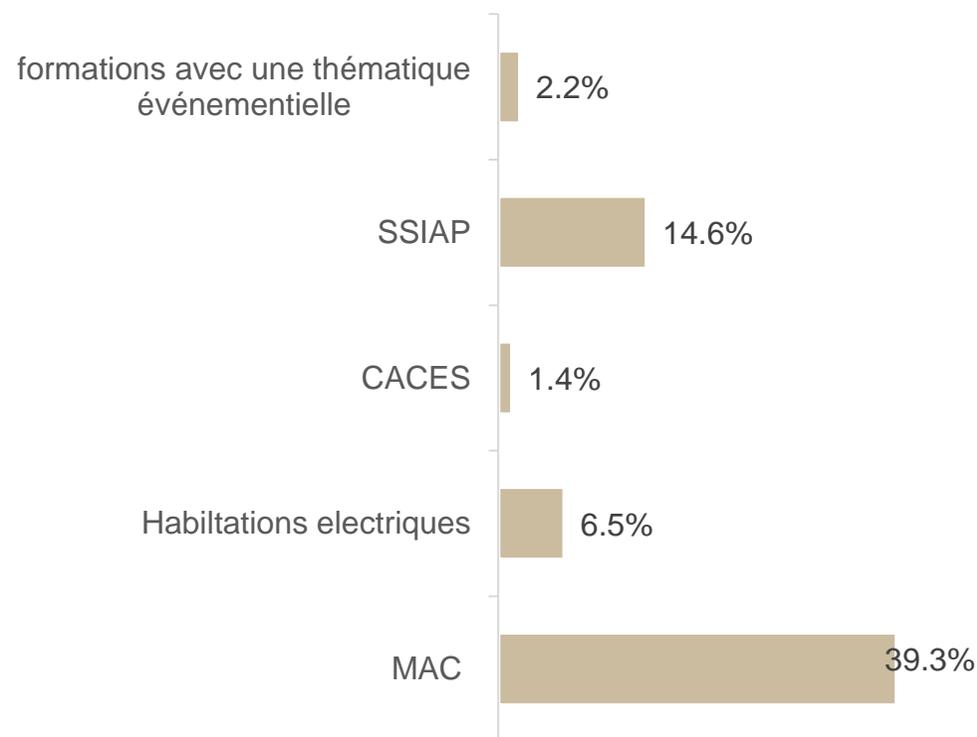
- **Ile-de-France : 22 % ;**
- PACA : 12 % ;
- Occitanie : 9 %.

5 929 stagiaires en 2021 soit une **diminution de 25 %** entre 2019 et 2021.

Profil des stagiaires

- **89 %** sont des hommes ;
- **82 %** des employés ;
- **68 %** ont 35 ans et plus.

Les principales thématiques de formation



39,3 % des formations sont dédiées au MAC (Maintien et actualisation des compétences). ¹⁸⁹

Le FNE-Formation

Le FNE-Formation permet de financer la formation des salariés des entreprises en reprise, en mutation, en difficulté ou en activité partielle (assouplissement de juillet 2021). Il a été renforcé pour accompagner les entreprises pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19 (source AKTO).

- **421** entreprises et **477** établissements en ont bénéficié.

Taille des entreprises

- Moins de 11 : 23 % ;
- **11 à 49 : 41 % ;**
- 50 à 299 : 26 % ;
- 300 et plus : 10 %.

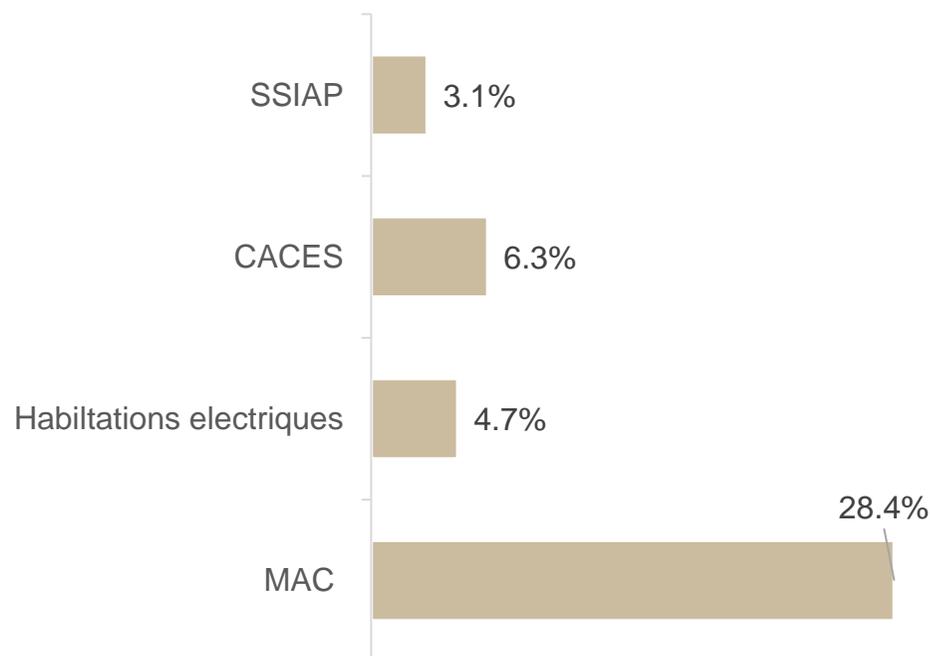
Implantation des établissements

- **Île-de-France : 29 % ;**
 - Provence-Alpes-Côte d'Azur : 14 % ;
 - Auvergne-Rhône-Alpes : 12 %.
- **18 894** stagiaires en 2021 soit une **augmentation de 20 %** entre 2020 et 2021.

Profil des stagiaires

- **73 %** sont des hommes ;
- **86 %** des employés ;
- **76 %** ont 35 ans et plus.

Les principales thématiques de formation



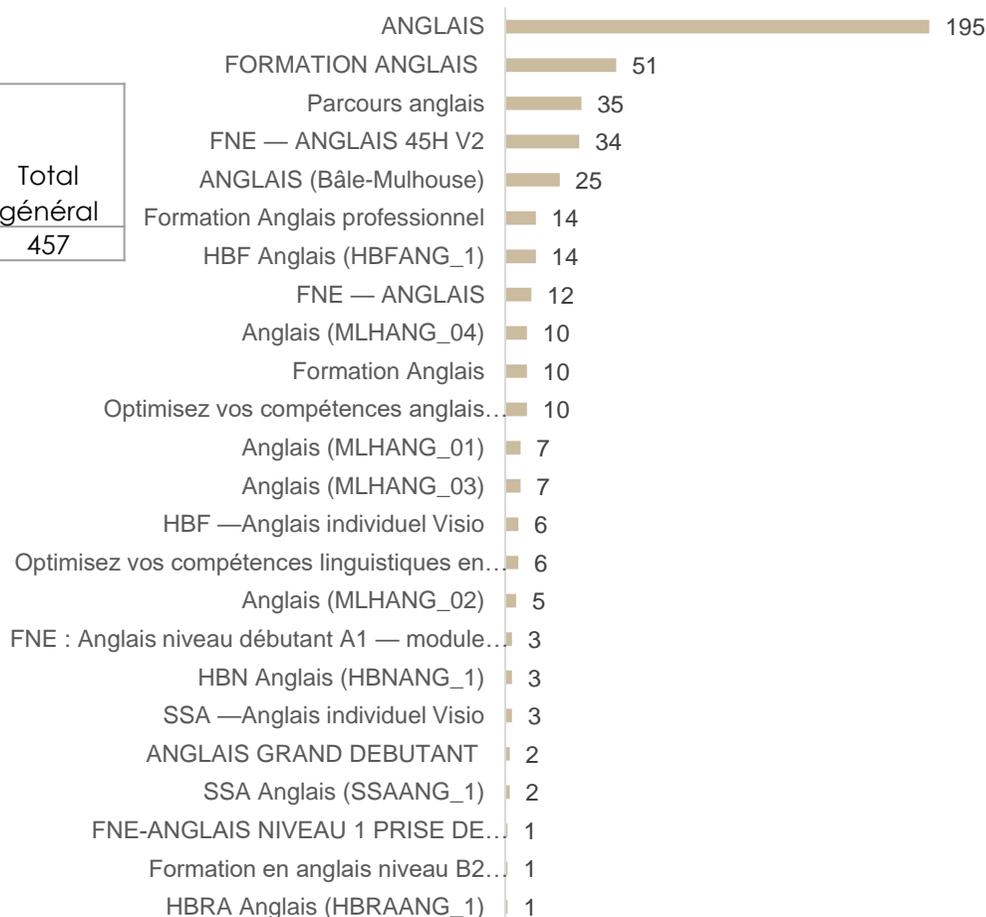
28,4% des formations sont dédiées au MAC (Maintien et actualisation des compétences).

Le FNE-Formation : zoom sur les 457 formations en anglais

Répartition des stagiaires en fonction de la région d'implantation de l'établissement

Bretagne	Hauts-de-France	Île-de-France	Occitanie	Pays de la Loire	Provence-Alpes-Côte d'Azur	Total général
49	23	311	27	4	43	457

Répartition des intitulés de formation sur la thématique de la langue anglaise



Répartition des stagiaires en fonction de la taille de l'entreprise

Moins de 11	11 à moins de 50	50 à moins de 300	300 et plus	Total général
14	3	83	357	457

Benchmarking de l'offre de formation

La synthèse

- Près de 600 entreprises ont eu recours à l'alternance en 2021 soit 20 % d'entre elles.
- Près de 80 % des entreprises ayant recours à l'alternance ont choisi l'apprentissage.
- Les établissements implantés en Île-de-France sont relativement plus nombreux à pratiquer l'alternance. Cependant, ils représentent 37,5 % des établissements de la Branche.
- Sur 2 573 alternants, 57 % sont en contrat d'apprentissage et 43 % en contrat de professionnalisation.
- Les femmes sont de plus en plus nombreuses à accéder à la profession même si cela reste des métiers fortement masculins.
- Les diplômes les plus usités en apprentissage sont le BTS MOS, le Brevet professionnel. Les formations commercial-vente marketing sont également bien dispensées avec le BTS Négociation, digitalisation de la relation client.
- Avec l'alternance et la POEC, c'est une majorité de jeunes de moins de 26 ans qui sont formés et découvrent les métiers de la sécurité.
- Le TFP/CQP APS représente près de la moitié des actions de formation.
- Le plan de développement des compétences (moins de 50 salariés) et le FNE-Formation ont essentiellement financées des formations obligatoires.
- Les thématiques de formation dédiées à l'événementiel sont peu nombreuses à l'exception des langues étrangères.

Benchmarking de l'offre de formation

**L'état des lieux qualitatif
du contenu de l'offre de formation**

La méthodologie

- Recenser des certifications professionnelles actives donnant aptitude pour l'obtention d'une carte professionnelle (source : France compétences) ainsi que les formations SSIAP. Sont donc exclues les formations pour les responsables de recrutement et les directeurs commerciaux pour cette analyse.
- Repérer si les compétences indispensables à l'événementiel issues des enquêtes auprès des entreprises et des salariés sont présentes dans les référentiels de certifications ou les contenus de formation.
- Identifier les compétences à intégrer dans les certifications et formations pour répondre aux besoins des JOP 2024 et aux futurs événements et grands événements avec un groupe de travail dédié avec les organismes de formation.

Le recensement des formations

À ce jour, 26 certifications (RNCP) et trois formations (inscrites au Répertoire spécifique) sont actives en formation initiale et en formation continue.

25 certifications et/ou formations sont suffisamment détaillées pour en exploiter le contenu.

Plusieurs catégories sont prises en compte :

- Les diplômes, titres enregistrés de droit au RNCP ;
- Les Titres à finalité professionnelle (TFP) de la Branche et CQP ;
- Les titres enregistrés au RNCP sur demande ;
- Les formations de Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes (SSIAP) enregistrées au Répertoire spécifique.

Les compétences dédiées à l'événementiel recherchées dans les certifications de l'agent cynophile

Benchmarking du contenu des quatre certifications

Compétences événementielles	Nombre de compétences
Respecter les textes législatifs relatifs à la sécurité des rassemblements festifs, sportifs ou culturels	0/4
Communiquer en anglais technique avec le public (prévention sécurité)	0/4
Détecter et localiser, au sein d'un rassemblement, tout individu ou tout comportement présentant une menace pour la sécurité/sûreté	2/4
Connaître et prévenir les risques terroristes, de fanatisme, de fan attitude, de foule hostile ou non lors d'un événement	1/4
Identifier et évaluer la dangerosité des situations conflictuelles afin de se préparer à agir de manière appropriée ; gérer et désamorcer les conflits sans perturber le bon déroulement de l'événement	2/4
Orienter les prestataires sur le site	1/4
Participer aux opérations de filtrage	3/4
Surveiller le matériel (rondes de nuit)	4/4

Les formations pour obtenir la carte professionnelle de l'agent cynophile

Les compétences attendues de l'agent cynophile sont concentrées sur les rondes de nuit et la participation aux opérations de filtrage.

A l'inverse, les compétences relatives à la gestion de conflits, aux actes terroristes, à la communication en anglais et aux textes législatifs relatifs aux rassemblements sont peu ou pas mentionnées.

De plus, dans l'événementiel, les compétences liées à la détention d'explosifs sont incontournables et ne sont pas recensées dans la veille réalisée. Une formation dédiée aux formations existantes seraient une vraie plus-value.

A l'exception de la formation « Agent cynophile de sécurité » (RNCP 35422) qui répond aux spécificités de la sécurité événementielle, les autres référentiels sont opérationnels et bien explicites pour les compétences classiques cœur de métier, mais le sont peu pour le sujet concerné :

- Dans le socle de compétences événementielles, il manque celles en anglais et celles sur le respect des textes législatifs liés aux événements, mais également celles de la détection des actes terroristes ;
- Dans les compétences spécifiques événementielles à l'agent cynophile, l'orientation des prestataires sur un site n'est pas mentionnée. Les rondes font partie intégrante des missions, mais il n'est pas spécifié si cela s'applique à la surveillance de matériel ou de site éphémère en construction.

Les compétences dédiées à l'événementiel recherchées dans les certifications de la protection physique des personnes

Benchmarking du contenu des cinq certifications

Compétences événementielles	Nombre de compétences
Respecter les textes législatifs relatifs à la sécurité des rassemblements festifs, sportifs ou culturels	1/5
Communiquer en anglais technique avec le public (prévention sécurité)	1/5
Détecter et localiser, au sein d'un rassemblement, tout individu ou tout comportement présentant une menace pour la sécurité/sûreté	4/5
Connaître et prévenir les risques terroristes, de fanatisme, de fan attitude, de foule hostile ou non lors d'un événement	2/5
Identifier et évaluer la dangerosité des situations conflictuelles afin de se préparer à agir de manière appropriée ; gérer et désamorcer les conflits sans perturber le bon déroulement de l'événement	4/5
Se protéger soi-même et protéger les autres personnes face à une attaque	5/5

Les formations pour obtenir la carte professionnelle de l'agent protection physique des personnes

En dehors des compétences sur le respect des textes législatifs et la communication en anglais, les formations proposées correspondent bien aux attentes spécifiques de l'événementiel :

- L'intégralité des certifications contient des blocs de compétences sur la protection de la personne, de l'agent ;
- La gestion de conflits et la détection et la localisation au sein d'un rassemblement tout individu ou tout comportement présentant une menace pour la sécurité/sûreté sont des compétences bien représentées.

Les compétences dédiées aux risques terrorismes mériteraient d'être développées dans certaines formations (2 sur 5 le proposent).

La formation « Agent privé de protection de personnalité » (RNCP 30 553) qui propose des compétences sur la détection des individus pouvant causer des troubles avec une attention particulière à la physiologie, la protection des personnes en cas d'attentat, l'anglais et toutes les autres compétences liées à l'événementiel est tout à fait adaptée au secteur de l'événementiel.

La formation « Agent spécialisé en protection rapprochée » (RNCP 31 142) correspond bien également aux attentes.

Les compétences dédiées à l'événementiel recherchées dans les certifications de la surveillance par système électronique (télésurveillance)

Benchmarking du contenu d'une certification

Compétences événementielles	Nombre de compétences récurrentes
Respecter les textes législatifs relatifs à la sécurité des rassemblements festifs, sportifs ou culturels	0/1
Communiquer en anglais technique avec le public (prévention sécurité)	0/1
Détecter et localiser, au sein d'un rassemblement, tout individu ou tout comportement présentant une menace pour la sécurité/sûreté	1/1
Connaître et prévenir les risques terroristes, de fanatisme, de fan attitude, de foule hostile ou non lors d'un événement	0/1

L'unique certification dédiée à la surveillance par système électronique mentionne une compétence en lien avec l'événementiel. Le référentiel stipulé sur le site de France compétences n'est pas suffisamment détaillé pour en déduire des préconisations. Un travail d'investigation avec le groupement professionnel des métiers de la sécurité électronique permettrait de compléter ce premier recensement .

Les compétences dédiées à l'événementiel recherchées dans les certifications de la surveillance et du gardiennage

Benchmarking du contenu de quatorze certifications (hors BTS MOS)

Compétences événementielles	Nombre de compétences
Respecter les textes législatifs relatifs à la sécurité des rassemblements festifs, sportifs ou culturels	2/14
Communiquer en anglais technique avec le public (prévention sécurité)	3/14
Détecter et localiser, au sein d'un rassemblement, tout individu ou tout comportement présentant une menace pour la sécurité/sûreté	5/14
Connaître et prévenir les risques terroristes, de fanatisme, de fan attitude, de foule hostile ou non lors d'un événement	8/14
Identifier et évaluer la dangerosité des situations conflictuelles afin de se préparer à agir de manière appropriée ; gérer et désamorcer les conflits sans perturber le bon déroulement de l'événement	11/14
Gérer les flux des spectateurs ; gérer les spécificités du contrôle d'accès et de filtrage	9/14
Effectuer une palpation de sécurité	9/14
Inspecter visuellement les sacs et bagages	6/14

Les formations pour obtenir la carte professionnelle surveillance et gardiennage

Les compétences concernant la gestion de conflits sont présentes dans 11 certifications sur les 14 existantes :

- Identifier et évaluer la dangerosité des situations conflictuelles afin de se préparer à agir de manière appropriée ;
- Gérer et désamorcer les conflits sans perturber le bon déroulement de l'événement.

Une majorité de certifications propose des contenus de formation sur tout ce qui concerne le filtrage, la palpation et le contrôle visuel des bagages :

- Gérer les flux des spectateurs ; gérer les spécificités du contrôle d'accès et de filtrage ;
- Effectuer une palpation de sécurité ;
- Inspecter visuellement les sacs et bagages.

Huit d'entre elles se focalisent sur les connaissances et la prévention des risques terroristes, de fanatisme, de fan attitude, de foule hostile ou non lors d'un événement.

À l'inverse, les compétences sur la législation spécifique à la sécurité de rassemblements et la communication en anglais sont peu répandues.

Plus globalement, parmi les formations existantes, cinq prennent en compte la quasi-totalité des compétences événementielles identifiées dans la cartographie des métiers :

- « Agent de prévention et de sécurité » (RNCP 34 054) ;
- « Agent privé de prévention et de sécurité » (RNCP 35 168) ;
- « Agent de sûreté et de prévention sécurité privée » (RNCP 34 800) ;
- « Agent spécialisé en sécurité privée » (RNCP 31 134) à l'exception de l'inspection visuelle des bagages ;
- « Agent de prévention, de sécurité et d'événementiel » (RNCP 32 162) à l'exception de la détection et la localisation d'individu ou de comportement présentant une menace pour la sécurité/sûreté.

Dans la veille réalisée, les diplômes de l'Éducation nationale n'intègrent pas les spécificités de l'événementiel à l'exception de l'apprentissage d'une langue étrangère.

L'analyse des compétences événementielles communes à l'ensemble des métiers cités précédemment

Compétences événementielles	Nombre de compétences
Respecter les textes législatifs relatifs à la sécurité des rassemblements festifs, sportifs ou culturels	3/25
Communiquer en anglais technique avec le public (prévention sécurité)	4/25
Connaître et prévenir les risques terroristes, de fanatisme, de fan attitude, de foule hostile ou non lors d'un événement	11/25
Détecter et localiser au sein d'un rassemblement tout individu ou tout comportement présentant une menace pour la sécurité/sûreté	12/25
Identifier et évaluer la dangerosité des situations conflictuelles afin de se préparer à agir de manière appropriée; Gérer et désamorcer les conflits sans perturber le bon déroulement de l'événement	17/25

Benchmarking de l'offre de formation

La synthèse

Les compétences dédiées à l'événementiel identifiées dans la cartographie des métiers sont plus ou moins bien présentes dans les référentiels de certifications.

Les compétences liées à la prévention sont bien mentionnées comme la gestion de conflits ou la détection d'individu ou de comportement qui pourraient perturber un événement afin d'éviter qu'une situation ne se dégrade.

Les compétences faisant référence au terrorisme sont également décrites mais restent à renforcer pour certains agents de sécurité.

À l'inverse d'autres sont à développer comme :

- La gestion des mouvements de foule ;
- L'anglais technique pour communiquer avec le public qui apparaît uniquement dans le diplôme de l'Éducation nationale ;
- La connaissance des textes législatifs relatifs aux rassemblements ;
- La coopération avec les forces de l'ordre.

Zoom sur les JOP 2024

Les compétences transverses telles que « respecter les règles et protocoles visant à limiter les effets de l'activité sur l'environnement (économies d'électricité, d'eau, tri sélectif...) » ou « respecter les process qualité » sont inexistantes alors que ce sont des critères explicités pour les JOP 2024.

Le BTS Management opérationnel de la sécurité

Deux thématiques correspondent aux compétences événementielles identifiées dans la cartographie de la sécurité événementielle pour les métiers de l'encadrement : la gestion des risques (cybersécurité, risque attentat, incendie ou autres) et l'organisation (mise en place et suivi) d'événements temporaires. Il serait opportun d'échanger avec les enseignants et les personnes en formation pour identifier, de manière opérationnelle, le contenu afin de proposer des ajustements/compléments, le cas échéant, pour les JOP 2024.

Les formations en sécurité incendie

Les contenus de formation recensés, lors de la veille documentaire, ne permettent pas de savoir avec pertinence si ces dernières répondent aux besoins du secteur événementiel.

Benchmarking de l'offre de formation

A retenir

- Avec l'alternance et la POEC, c'est une majorité de jeunes de moins de 26 ans qui sont formés et découvrent les métiers de la sécurité.
- Le plan de développement des compétences (moins de 50 salariés) et le FNE-Formation ont essentiellement financés des formations obligatoires.
- Les diplômes les plus usités en apprentissage sont le BTS MOS, le Brevet professionnel. Les formations commercial-vente marketing sont également bien dispensées avec le BTS Négociation, digitalisation de la relation client.
- Les femmes sont de plus en plus nombreuses à accéder à la profession même si cela reste des métiers fortement masculins.
- Les thématiques en lien avec l'événementiel **présentes dans le contenu des formations et à renforcer ou actualiser** : gestion de conflits, détection d'individu ou de comportement qui pourrait perturber un événement afin d'éviter qu'une situation ne se dégrade.
- Les thématiques en lien avec l'événementiel **à développer pour l'ensemble des formations des agents de sécurité** : les risques terroristes.
- Les thématiques de formation **à développer** pour le secteur événementiel : la gestion des mouvements de foule, l'anglais technique et la connaissance des textes législatifs relatifs aux rassemblements et la coopération avec les forces de l'ordre.

11

Préconisations

AKTO

Préconisations

Les objectifs

Dans le cahier des charges initial, les attentes de la Branche et de l'Opco portaient exclusivement sur des préconisations concernant la formation et la certification à savoir :

Actualiser les programmes de formation et les certifications en lien avec les métiers et les compétences de la sécurité événementielle

Le *benchmarking* de l'offre de formation a mis en évidence le besoin d'intégrer des compétences et blocs de compétences événementiels dans les métiers de la prévention sécurité.

Si des propositions ont été faites dans ce sens et validées par le comité technique, il manque le prisme de l'ingénierie pédagogique qui aurait été abordé lors d'un atelier avec les organismes de formation.

Créer de nouvelles certifications avec la rédaction des référentiels d'activités et de compétences

Le comité technique a validé deux certifications :

- La Certification de compétences complémentaires Événementielle validée par la CPNEFP en juin 2022 ;
- Le titre porté par la Branche « Chef d'équipe événementiel » qui sera créée en 2023.

Établir un plan d'action échelonné et adapté à l'organisation des futurs événements

Il nous a semblé opportun de proposer au comité technique un plan d'action comprenant des axes de travail, plus larges que ceux de la formation et de la certification, pour répondre aux enjeux des futurs grands événements et au développement du secteur événementiel.

Préconisations

L'actualisation du contenu des certifications

L'actualisation du contenu des certifications

L'analyse de l'offre de formation, au regard des compétences nécessaires pour travailler dans le secteur événementiel, a mis en évidence le besoin d'actualiser plusieurs référentiels de certifications.

Un besoin d'adapter le contenu des formations pour l'ensemble des certifications existantes

Les diplômes de l'Éducation nationale (en dehors du BTS MOS) qui, à l'exception de l'apprentissage de l'anglais, ne mentionnent aucune compétence événementielle. Pour les sortants de formation initiale, l'acquisition du socle de compétences événementiel serait un préalable avant d'exercer dans le secteur événementiel.

Globalement, les certifications du ministère de l'Emploi et de la Branche ont besoin de consolider l'apprentissage des compétences suivantes :

- Respecter les textes législatifs relatifs à la sécurité des rassemblements festifs, sportifs ou culturels ;
- Détecter et localiser, au sein d'un rassemblement (ou flux important), tout individu ou tout comportement présentant une menace pour la sécurité/sûreté ;
- Coopérer avec les forces de l'ordre, les informer sur la situation ;
- Utiliser l'anglais technique pour communiquer avec le public (prévention sécurité).

Ces compétences seront intégrées dans la Certification de compétences complémentaires Événementielles validées par la CPNEFP de juin 2022.

Adapter le contenu des formations pour l'agent cynophile

L'agent de sécurité cynophile appelé à exercer dans l'événementiel devrait avoir des compétences spécifiques dans la détection d'explosifs. Il doit également renforcer ses apprentissages dans :

- La connaissance et la prévention des risques terroristes, de fanatisme, de fan attitude, de foule hostile ou non lors d'un événement ;
- La surveillance de matériel ou de site éphémère en construction.

Préconisations

La création de nouvelles certifications

La certification de compétences complémentaires Événementielles

Objectifs et contexte de la certification

Cette certification a pour objet l'acquisition des compétences relatives à l'ensemble des agents de sécurité (actuels et nouveaux entrants), quels que soient leurs métiers, pour exercer dans le secteur événementiel. Elle répond à un besoin exprimé dans les différentes investigations.

Il en ressort les besoins suivants :

- Répondre aux besoins en compétences des entreprises ;
- Permettre aux agents de sécurité d'acquérir des compétences complémentaires et se construire des parcours au sein de la Branche .
- Promouvoir le secteur événementiel ;
- Avoir progressivement des agents de sécurité formés à l'événementiel ;
- Permettre aux entreprises de valoriser cette certification « Événementielle » dans leurs réponses aux appels d'offres ;
- Répondre aux besoins en compétences des organisateurs d'événements.

Les compétences attestées

- Respecter les textes législatifs relatifs à la sécurité des rassemblements festifs, sportifs ou culturels.
- Détecter et localiser au sein d'un rassemblement (ou flux important) tout individu ou tout comportement présentant une menace pour la sécurité/sûreté.
- Connaître et prévenir les risques terroristes, de fanatisme, de fan attitude, de foule hostile ou non lors d'un événement.
- Coopérer avec les forces de l'ordre, les informer sur la situation.
- Collaborer avec ses co-équipiers et d'autres équipes internes.
- Identifier et évaluer la dangerosité des situations conflictuelles afin de se préparer à agir de manière appropriée.
- Gérer et désamorcer les conflits sans perturber le bon déroulement de l'événement.
- Utiliser l'anglais technique pour communiquer avec le public (prévention sécurité).

L'inscription au Répertoire spécifique

La Loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » confirme et précise les principes généraux de la certification professionnelle. Elle confie l'établissement et l'actualisation, du RNCP et du Répertoire spécifique, à France compétences, au sein de la Commission de la certification professionnelle.

« Sont enregistrées, pour une durée maximale de cinq ans, dans un répertoire spécifique établi par France compétences, sur demande des ministères et organismes certificateurs les ayant créées et après avis conforme de la Commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, **les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles. Ces certifications et habilitations peuvent, le cas échéant, faire l'objet de correspondances avec des blocs de compétences de certifications professionnelles.** » Art. L. 6113-6 de la Loi du 5 septembre 2018.

- Une certification inscrite au Répertoire spécifique porte sur un ensemble de **compétences homogènes**.
- Le référentiel de compétences d'une certification inscrite au Répertoire spécifique décrit « **un ensemble homogène de compétences spécifiques à un domaine professionnel ou ayant un caractère de transversalité**, en cohérence avec l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles identifiées ».
- Il est construit à partir des besoins en qualification du marché du travail, sur la base de données économiques et sociales avérées, si besoin complétées par des enquêtes auprès des professionnels du secteur concerné.

Le chef d'équipe événementiel

Objectifs et contexte de la certification

La certification de chef d'équipe événementiel répond à un besoin exprimé par les entreprises de prévention-sécurité de disposer d'un management de proximité sur chaque site accueillant des événements. Ceci correspond au constat d'un manque d'échelon managérial entre le métier d'agent de sécurité chef de poste, qui ne dispose pas de lien hiérarchique avec l'équipe qu'il coordonne et le coordinateur, qui a un rôle de manager mais intervient simultanément sur plusieurs sites.

Il en ressort les besoins suivants :

- Créer un niveau de management de proximité pour disposer d'un référent d'équipe sur chaque site événementiel ;
- Reconnaître les compétences spécifiques de supervision et de coordination dans un contexte événementiel ;
- Permettre la constitution de parcours favorisant l'évolution professionnelle des agents de sécurité ;
- Donner aux agents de sécurité des perspectives d'évolution au sein du secteur de la prévention-sécurité en vue de les fidéliser ;
- Permettre aux entreprises de valoriser cette certification « Événementielle » et la mise à disposition de personnels d'encadrement qualifiés dans leurs réponses aux appels d'offres.

Finalité du métier

Le Chef d'équipe encadre une équipe de sécurité qui sera chargée d'assurer l'intégrité des personnes et des biens dans le cadre d'événements. Il assure la bonne exécution de la prestation du ou des agents qu'il/elle supervise sur le site d'exploitation. Il/elle assure un rôle d'interface entre l'entreprise de prévention-sécurité et le client. L'intervention dans l'événementiel nécessite de s'adapter aux spécificités des sites et des événements ainsi qu'à une composition d'équipe pouvant être différente à chaque événement.

Vous pouvez retrouver l'intégralité de la fiche métier dans la Cartographie des métiers.

Chef.fe d'équipe dans la sécurité événementielle Fiche-métier document de travail Ne pas diffuser

Intitulé principal et autres appellations : Chef.fe d'équipe événementiel ; chef.fe de secteur

Finalité du métier (description synthétique du métier) :

Le/La Chef.fe d'équipe encadre une équipe de sécurité qui sera chargée d'assurer l'intégrité des personnes et des biens dans le cadre d'événements. Il/elle assure la bonne exécution de la prestation du ou des agents qu'il/elle supervise sur le site d'exploitation. Il/elle assure un rôle d'interface entre l'entreprise de prévention-sécurité et le client. L'intervention dans l'événementiel nécessite de s'adapter aux spécificités des sites et des événements ainsi qu'à une composition d'équipe pouvant être différente à chaque événement.

Référentiels d'activités et de compétences

Principales activités

- Connaissance du droit des personnes et de la sécurité
- Animation d'une équipe ou de coopérations
- Organisation des activités de l'équipe ou du groupe
- Participation à la gestion des ressources humaines
- Gestion de la relation client
- Analyse des risques de sécurité des biens et des personnes
- Prévention des risques généraux et notamment des risques terroristes
- Mise en sécurité des biens et des personnes suite à un accident ou un incident
- Mise en place et mise en œuvre des mesures compensatoires, suite à un accident ou un incident, conformément aux consignes d'application dédiées
- Définition des modes opératoires
- Réception d'informations
- Transmission d'informations
- Gestion des conflits
- Démonstration d'une capacité à s'adapter relationnellement
- Maîtrise de la langue française et de l'expression en français
- Maîtrise de la langue anglaise
- Utilisation des moyens de communication
- Compte-rendu des travaux effectués
- Alimentation des systèmes d'information, saisie des données
- Contrôle du respect des règles de sécurité, d'hygiène ou d'environnement
- Respect des règles de santé-sécurité au travail
- Respect des règles qualité
- Respect des règles environnementales

<p>Référentiel de compétences</p> <p>Les compétences en vert sont spécifiques à la sécurité événementielle</p> <p>Degré 1 : Application partielle permettant de s'initier à une méthode, technique, pratique et de situer son action dans un contexte plus large. Recouvre la notion d'exécution partielle</p> <p>Degré 2 : Application complète dans des situations simples et connues. Suivi de méthodes et de procédures, en lien avec des paramètres prévisibles.</p> <p>Degré 3 : Application dans des situations complexes et variées nécessitant de comprendre le contexte et les enjeux. Capacité à résoudre la plupart des problèmes ou dysfonctionnements rencontrés. Recouvre la notion d'adaptation</p> <p>Degré 4 : Maîtrise complète permettant de répondre à tout type de situation, y compris en situation dégradée. Capacité à prendre du recul et à procéder à une analyse critique des situations dans une perspective d'anticipation et de propositions d'amélioration, d'évolution des pratiques. Recouvre la notion d'expertise</p>	<p>Degré de maîtrise</p>
<p>Connaissance du droit des personnes et de la sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> Respecter les dispositions réglementaires et légales du livre VI de la sécurité intérieure Respecter les textes législatifs relatifs à la sécurité des rassemblements festifs, sportifs ou culturels 	<p>2</p> <p>2</p>
<p>Animation d'une équipe ou de coopérations</p> <ul style="list-style-type: none"> Expliquer et justifier les règles et procédures Faciliter et encourager l'initiative et la coopération entre les collaborateurs Créer un climat de confiance entre les membres du groupe Démontrer disponibilité et écoute à l'égard des salariés Organiser les pratiques et définir les moyens d'échange d'information et de concertation dans l'équipe Coopérer avec des forces de l'ordre, les informer sur la situation Collaborer avec ses co-équipiers et d'autres équipes internes 	<p>4</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>3</p>
<p>Organisation des activités de l'équipe ou du groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> Planifier, et adapter si nécessaire, l'activité de l'équipe, assigner les tâches Coordonner collaborateurs et partenaires extérieurs Assurer la réalisation des activités dans le respect des objectifs de qualité et de délais Anticiper les effets de ses décisions sur l'équipe Suivre la réalisation des tâches déléguées 	<p>3</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>4</p>
<p>Participation à la gestion des ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> Vérifier les habilitations des collaborateurs avant leur intervention 	<p>4</p>

Gestion de la relation client

- Assurer un rôle d'interface entre l'entreprise de prévention-sécurité et le client
- Assurer le suivi de la satisfaction clients
- Conduire une relation avec le client insatisfait
- Concilier intérêts de l'entreprise et réponse au client insatisfait

3
3
3
3

Analyse des risques de sécurité des biens et des personnes

- Analyser les risques en matière de protection des personnes

3

Prévention des risques généraux et notamment des risques terroristes

- Connaître les règles et les consignes de sécurité du site sur lequel l'agent évolue
- Identifier et sécuriser les différentes zones d'accès et les issues de secours
- Détecter et localiser au sein d'un rassemblement (ou flux important) tout individu ou tout comportement présentant une menace pour la sécurité/sûreté
- Connaître et prévenir les risques terroristes, de fanatisme, de fan attitude, de foule hostile ou non lors d'un événement
- Repérer les situations matérielles génératrices de risque d'accident ou de malaise
- Contrôler les rondes effectuées par les agents de sécurité
- Accompagner des personnes extérieures lors de leurs déplacements sur le site
- Identifier et mettre en œuvre les procédures garantissant la sécurité de locaux

3
3
3
3
3
3
3
3

Mise en sécurité des biens et des personnes suite à un accident ou un incident

- Appliquer les notions de secourisme tactique lors d'attentats terroristes
- Se protéger soi-même et protéger les autres personnes face à une attaque terroriste
- Traiter de manière adaptée toute anomalie sur les points clefs en termes de sécurité et de sûreté (incident technique, médical...), déclencher les procédures d'urgence adaptées
- Organiser l'évacuation complète de locaux
- Utiliser des systèmes adaptés de lutte contre l'incendie (extincteurs et autres dispositifs)
- Mettre en œuvre les gestes élémentaires de premier secours (sauvetage secourisme au travail)
- Utiliser le matériel de secourisme, dont les défibrillateurs (DAE, DSA, DEA)

3
3
3
3
2
3
2

Mise en place et mise en œuvre des mesures compensatoires, suite à un accident ou un incident, conformément aux consignes d'application dédiées

- Appliquer un schéma d'organisation de la sécurité en cas d'incendie ou en situation de crise
- Garantir les règles de sécurité en intervention (application des consignes)

3
3
3

<ul style="list-style-type: none"> • Préparer, orienter et faciliter l'intervention des secours extérieurs 	
Gestion des conflits	4
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et évaluer la dangerosité des situations conflictuelles afin de se préparer à agir de manière appropriée au sein d'une foule 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Gérer les tensions et désamorcer les conflits sans perturber le bon déroulement de l'événement 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Gérer et désamorcer les conflits au sein de son équipe 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Appliquer les techniques de médiation dans le cadre d'un conflit interpersonnel 	
Démonstration d'une capacité à s'adapter relationnellement	
<ul style="list-style-type: none"> • Adapter le message selon l'interlocuteur 	3
Définition des modes opératoires	
<ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'amélioration d'un processus (démarche qualité) 	3
Réception d'informations	
<ul style="list-style-type: none"> • Prendre en considération les consignes et les informations 	4
Transmission d'informations	
<ul style="list-style-type: none"> • Transmettre des informations aux forces de l'ordre ou aux pompiers 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer des consignes ou des informations à son équipe 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Informer les équipiers des changements et de leurs effets 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Rendre compte de son action, de risques ou d'anomalies au responsable, à l'écrit ou à l'oral 	4
Maîtrise de la langue française et de l'expression en français	
<ul style="list-style-type: none"> • Décrire des événements, des faits, des processus de manière claire et factuelle 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Rédiger correctement et efficacement 	3
Maîtrise de la langue anglaise	
<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser l'anglais technique pour communiquer avec le public (prévention sécurité) 	2
	2
Utilisation des moyens de communication	
<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer par radio 	3
Compte-rendu des travaux effectués	
<ul style="list-style-type: none"> • Consigner les activités sur un registre, une main courante 	3

Alimentation des systèmes d'information, saisie des données

- Collecter et saisir des informations dans un logiciel, une base de données

2

Contrôle du respect des règles de sécurité, d'hygiène ou d'environnement

- S'assurer du respect des règles relatives à l'environnement
- S'assurer du respect des règles de sécurité ou d'hygiène
- S'assurer du respect des procédures qualité

2

4

3

Respect des règles de santé-sécurité au travail

- Respecter les règles de sécurité dans les pratiques et les tâches

4

Respect des règles qualité

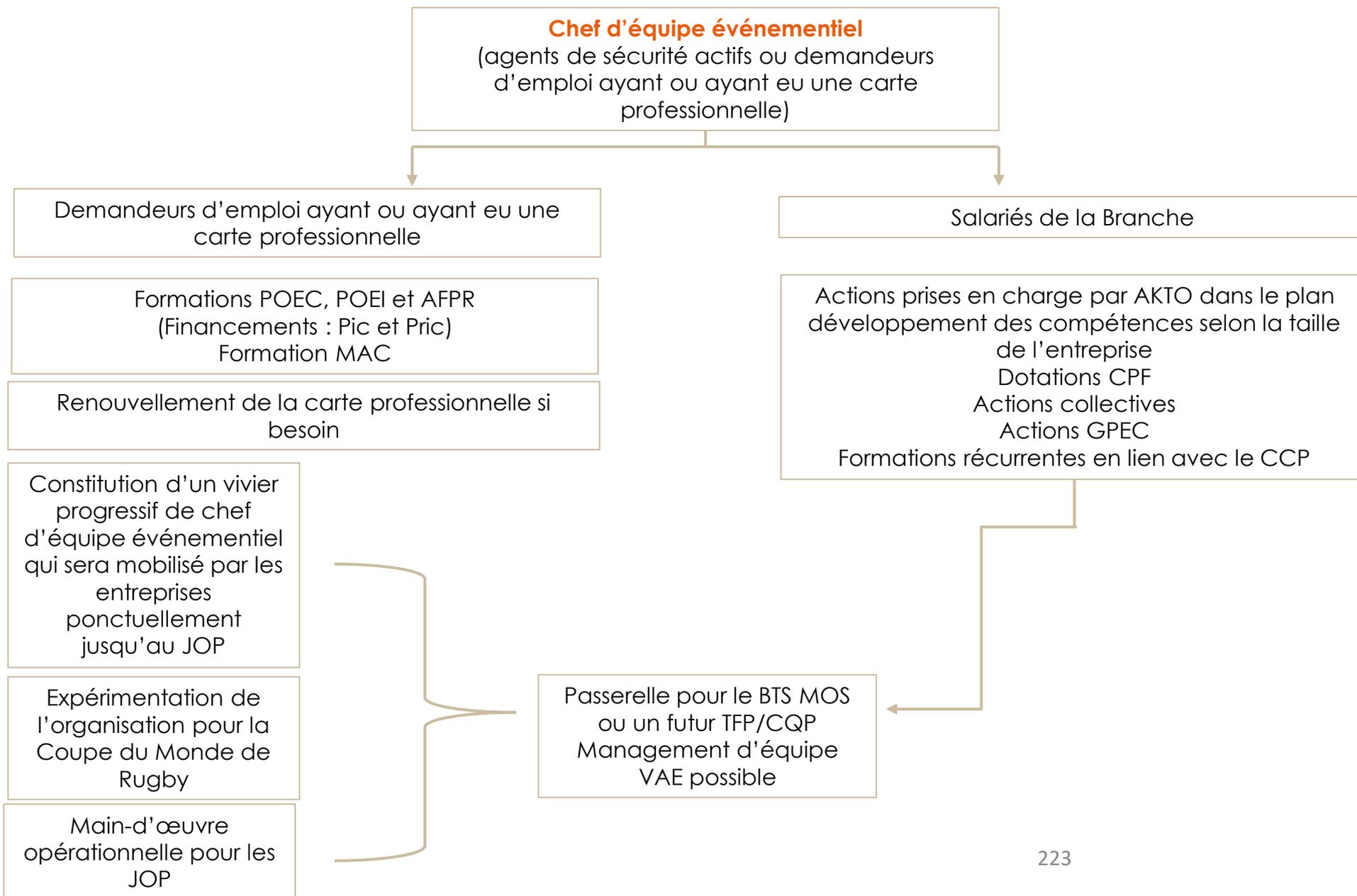
- Respecter les procédures qualité

2

Respect des règles environnementales

- Respecter les règles et protocoles visant à limiter les effets de l'activité sur l'environnement (économies d'électricité, d'eau, tri sélectif etc)

2



Préconisations

La construction d'un plan d'action

Objectifs

Pour chaque préconisation ou axe de travail, les membres du comité technique ont :

- Échangé/modifié le contenu le cas échéant dans un objectif de validation ;
- Attribué un degré de priorité sur les trois proposés :
 1. Préconisations indispensables pour les futurs grands événements (Coupe du Monde de Rugby/JOP 2024) - à programmer sur le court terme.
 2. Préconisations à développer sur le moyen terme.
 3. Préconisations non adaptées dans le cadre de l'étude prospective.

Développer les partenariats autour d'une expertise commune

Axes	Préconisations	Degrés de priorité
Mettre en synergie les acteurs de la sécurité événementielle	Instaurer un groupe paritaire « Observation »	1

Avoir des métiers plus attractifs

Axes	Préconisations	Degrés de priorité
Promouvoir les métiers	Communiquer sur des plateformes nationales existantes pour les prochains grands événements (Pôle emploi)	3
	Créer une plateforme de promotion des métiers de la sécurité événementielle	1
Faciliter et valoriser les parcours et mobilités ascendantes au sein de la Branche et du secteur événementiel	Mettre en évidence les mobilités ascendantes	3
	Construire des parcours professionnels via des formations et de l'expérience pour évoluer vers différents métiers et environnements professionnels	2
	Valoriser la Certification de compétences complémentaires Événementielle (création puis inscription au RS validée par la CPNEFP en juin et AKTO) comme une opportunité de spécialisation et de montée en compétence sur ce segment d'activité	1
	Conforter ces perspectives d'emploi auprès des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion	2
Promouvoir le secteur événementiel dans les établissements scolaires et assimilés et à l'ensemble des prescripteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion et de l'orientation	Communiquer et revaloriser le secteur par le biais d'ambassadeurs et d'ambassadrices	3
	Inclure les métiers de la sécurité événementielle dans les choix d'orientation et sensibiliser les conseillers d'orientation	3

Cibler les recrutements

Axes	Préconisations	Degrés de priorité
Attirer de nouveaux talents	Cibler des actions en faveur des demandeurs d'emploi	3
	Communiquer sur la diversité des métiers	2
Développer le recrutement des femmes	Favoriser la féminisation des emplois d'agent de sécurité en outillant les entreprises (guide/vidéos, par ex. : témoignages sur des parcours d'intégration réussis...)	1
	Déployer des campagnes de communication soutenues et ciblées avec les acteurs de l'emploi et l'Opco (présence dans les salons d'envergure/réseaux sociaux/presse/spot vidéo...)	1

Accompagner les entreprises du secteur événementiel

Axes	Préconisations	Degrés de priorité
Faciliter l'accès à l'emploi et améliorer la gestion des carrières	Adhérer à la plateforme promotion des métiers de la sécurité événementielle	1
Sensibiliser les entreprises au rôle primordial de la formation/qualification et certification des salariés/demandeurs d'emploi	Conforter et soutenir le recours aux dispositifs mobilisables avec l'Opco par les entreprises (au-delà des formations obligatoires)	1
	Optimiser l'ensemble des ingénieries RH et formation disponibles chez l'Opco pour favoriser la construction et la sécurisation des parcours de formations (POEC, contrats de professionnalisation...)	1
	Valoriser les compétences des salariés qui favorisent leur employabilité	1
	Former les commerciaux sur la valorisation des compétences acquises par les salariés au-delà des formations réglementaires	1
Informers les entreprises des actions menées par la Branche	Créer un dispositif certifiant pour les chefs d'entreprise et RH des TPE-PME avec plusieurs thématiques : RSE, insertion, formations, écosystème, RH, présentation des ambassadeurs/ambassadrices en lien avec la plateforme de promotion des métiers de la sécurité événementielle (modalités à définir)	1

Développer et promouvoir les formations

Axes	Préconisations	Degrés de priorité
Dynamiser les parcours certifiants sur l'alternance	Promouvoir l'ensemble des certifications RNCP/RS développées par les partenaires sociaux de la Branche (Titres professionnels, CCC...) permettant de conclure un contrat en alternance	2
	Promouvoir l'ensemble des diplômes de l'Éducation nationale qui permettent de conclure des contrats d'apprentissage et évoluer vers un poste d'encadrement (ex. : Bac pro Sécurité/ BTS MOS...)	1
	Utiliser les ressources financières disponibles chez AKTO au service de la formation initiale des salariés tuteurs et maîtres d'apprentissage dans les entreprises	1
Construire des parcours en anglais adaptés à la profession	Former les salariés travaillant dans la sécurité événementielle aux bases de l'anglais professionnel inhérent au secteur et à ses spécificités (notamment en capitalisant sur les bonnes pratiques de la sûreté aéroportuaire)	1
Enregistrer les certifications auprès de France compétences avant les prochains grands événements	Créer et enregistrer la certification de chef d'équipe événementiel	1
	Créer et enregistrer la Certification de compétences complémentaires Événementielle au RS	1

Les partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation

Axes	Préconisations	Degrés de priorité
Avec l'Éducation nationale	Communiquer sur les métiers et les formations en alternance notamment dans les établissements scolaires	2
	Fournir à la Branche des outils sur le pilotage de l'enseignement (groupe paritaire « Observation »)	1
Avec les structures d'insertion et d'accompagnement vers l'emploi	Recenser les structures spécialisées par type de public et établir des partenariats où la pénurie de main-d'œuvre est la plus importante	2
	Identifier des conseillers Pôle emploi dans chaque région pour les grands événements internationaux	1
	Sensibiliser les conseillers des principales directions régionales de Pôle emploi aux métier/enjeux via des immersions en entreprise et de la documentation (zones stratégiques pour les grands événements)	1

Les actions déjà développées à renforcer/maintenir

Axes	Préconisations
Renforcer les partenariats dans les instances régionales et locales	Identifier des interlocuteurs dans chaque région et bénéficiaire, à terme, des dispositifs expérimentaux ou de GPEC territorial
Avec AKTO	Partager la feuille de route de la Branche avec AKTO
	Sensibiliser et outiller les conseillers terrain aux nouvelles certifications et aux enjeux des grands événements
	Faciliter les reconversions, impulser les mobilités professionnelles vers les fonctions de management de proximité, monitoring, tuteurs et maîtres d'apprentissage avec des formations sur mesure financées par AKTO

Intitulé

Mettre en synergie les acteurs de la sécurité événementielle.

Objectifs

Instaurer un groupe technique paritaire « Observation » emploi-formation sécurité événementielle **pérenne**, piloté et animé par la CPNEFP (les modalités d'organisation sont à définir sous couvert de la CPNEFP et de l'Observatoire de Branche).

Ce groupe serait une des premières préconisations à mettre en place pour plusieurs raisons :

- Faire perdurer les connaissances et expertises acquises ;
- Capitaliser et partager les données statistiques avec l'ensemble des acteurs ;
- Avoir des données régulières et locales comme outils de pilotage pour suivre et adapter les autres préconisations.

Cibles

Il serait constitué de membres permanents, producteurs de statistiques à savoir :

- CNAPS ;
- AKTO ;
- Pôle emploi (Département ingénierie de formation et Direction des services aux entreprises) ;
- ADEF ;
- Céreq ;
- DGESCO ;
- Insee ;
- France compétences.

Modalités

Cette instance pourrait établir des axes de travail prioritaires et faire des recommandations partagées pour réfléchir, en amont, sur l'organisation de grands événements. Le premier axe pourrait être de partager les résultats du CEP et en déduire une feuille de route, notamment, sur des suivis d'indicateurs.

Selon les thématiques de travail, des invités intégreraient le groupe pour apporter leur expertise :

- Les institutions décisionnaires de la prévention sécurité : CNSJ et DLPAJ ;
- Des acteurs bien identifiés de la formation et de l'emploi ayant une expertise dans la sécurité :
 - Carif-Oref,
 - Entreprises spécialisées dans le secteur événementiel,
 - Organismes de formation,
 - Donneurs d'ordres : organisateurs de grands événements, collectivités...

Les caractéristiques des préconisations

Intitulé

La promotion des métiers.

Objectifs

- Communiquer sur les plateformes nationales mises en place pour promouvoir les métiers de la prévention sécurité (ex. : Pôle emploi) pour les prochains grands événements.
- **Créer une plateforme de promotion des métiers de la sécurité événementielle** en lien avec le Pôle Prévention des risques extrêmes et gestion des grands événements du Campus sécurité avec les objectifs suivants :
 - Répondre aux besoins ponctuels des entreprises par territoire,
 - Donner de la visibilité sur les opportunités d'emploi pour les agents de sécurité actuels et futurs,
 - Promouvoir les métiers et les formations du secteur événementiel et celles labellisées par le Campus,
 - Valoriser le secteur événementiel auprès des jeunes, des familles et des personnes en reconversion en mettant en évidence sa technicité et ses spécificités : immersion dans les milieux culturels et sportifs, participations à de grands événements internationaux,
 - Favoriser les aires de mobilité post-événement dans une logique d'héritage.

Cibles

Les entreprises et les personnes cherchant à travailler dans le secteur de la sécurité événementielle.

Modalités

Pour cela, l'outil permettrait :

- Le dépôt des offres d'emploi par les entreprises ;
- Le dépôt des CV par les candidats ;
- La promotion des métiers en l'illustrant avec des parcours professionnels. Par exemple sur des profils des salariés susceptibles d'être recrutés dans le secteur (profil sociodémographique, métiers d'origine hors Branche ayant des proximités avec les métiers de la sécurité événementielle, analyse des mobilités du CEP) ;
- De faire un lien vers le site de l'Observatoire pour les certifications de Branche, les fiches métiers, le CNAPS pour la réglementation, le site du Gouvernement pour avoir une vision exhaustive des aides financières à l'embauche selon le profil du candidat...

Intitulé

Faciliter et valoriser les parcours et les mobilités ascendantes au sein de la Branche et du secteur événementiel.

Objectifs

- Dans la promotion des parcours professionnels, mettre en évidence les mobilités ascendantes progressives au sein de la Branche : agent de sécurité vers chef de poste, chef d'équipe événementiel, coordinateur ou chef de site.
- Se construire, via l'acquisition de formations et une expérience avérée, des parcours professionnels en apprenant différents métiers dans des environnements de travail différents.
- Valoriser la Certification de compétences complémentaires Événementielle (création puis inscription au RS validée par la CPNEFP en juin et AKTO) comme une opportunité de spécialisation et de montée en compétence sur ce segment d'activité.
- Illustrer ces perspectives d'emploi auprès des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion à partir « d'exemples de carrières inspirantes ».

Cibles

- Les salariés.
- Les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion.

Intitulé

Promouvoir le secteur de l'événementiel dans les établissements scolaires et assimilés à l'ensemble des prescripteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion et de l'orientation.

Objectifs

- Identifier des **ambassadeurs/ambassadrices** par région.
- Les former pour déconstruire les préjugés et avoir un discours pédagogique sur les métiers et l'environnement de travail dans le secteur événementiel.
- Ces ambassadeurs et ambassadrices interviendront :
 - Après des jeunes en milieu scolaire ou dans des forums métiers,
 - Lors de journées de recrutement,
 - Lors de rencontres avec les professionnels de l'emploi, de l'insertion et de la formation
- Réaliser des capsules vidéo pendant leurs interventions pour ensuite les diffuser sur les réseaux sociaux.
- S'appuyer sur un kit de communication pour promouvoir les métiers.
- **Inclure les métiers de la sécurité événementielle dans les choix d'orientation :**
 - Intégrer la prévention sécurité dans les programmes de découverte des métiers pour les élèves de 3e « prépa-métiers »,
 - Sensibiliser les conseillers d'orientation aux métiers dudit secteur.

Cibles

Les établissements scolaires, prescripteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion et de l'orientation.

Intitulé

Attirer de nouveaux talents.

Objectifs

- **Mener des actions spécifiques en faveur des demandeurs d'emploi :**
 - Sensibiliser l'État sur le marché de l'emploi et obtenir des primes pour les demandeurs d'emploi de longue durée qui se forment en entreprise à un métier de la sécurité événementielle comme cela se fait déjà pour les aides-soignants, le bâtiment et la restauration,
 - Identifier les demandeurs d'emploi en reconversion ayant une expérience dans un métier avec des compétences communes ou connexes avec celles de la sécurité événementielle identifiées dans l'analyse mobilité du CEP.
- **Communiquer sur la diversité des métiers :**
 - Promouvoir les métiers transversaux stratégiques comme commercial et responsable de recrutement,
 - Mettre en avant la pluralité des métiers et des missions : ceux du terrain, ceux liés à l'organisation, ceux liés à l'encadrement.

Cible

Les demandeurs d'emploi.

Intitulé

Développer le recrutement des femmes.

Objectifs

- Favoriser la féminisation des emplois d'agent de sécurité en outillant les entreprises (guide/vidéos, par ex. : témoignages sur des parcours d'intégration réussis...)
 - Sensibiliser et former les managers pour une meilleure intégration des salariées notamment en créant un climat d'accueil pour favoriser l'inclusion
 - Mettre en place des mesures pratiques pour mieux concilier vie professionnelle/vie personnelle pour les hommes et les femmes
- Déployer des campagnes de communication soutenues et ciblées avec les acteurs de l'emploi et l'Opco (présence dans les salons d'envergure/réseaux sociaux/presse, spot vidéo...)
 - Mettre en place avec AKTO des actions soutenues sur la promotion des métiers vs féminisation des emplois
 - Travailler sur une campagne de sensibilisation avec Pôle emploi sur les métiers de la sécurité événementielle
 - Mettre en avant les parcours de carrière au féminin « Rôle Modèle » via les ambassadrices
 - Rencontrer les jeunes femmes dans les établissements scolaires pour faire de l'information et promouvoir les métiers et l'apprentissage
 - Lors de forum, échanger avec les parents pour qu'ils soient prescripteurs de ces métiers et déconstruire les préjugés

Cible

Le public féminin.

Intitulé

Faciliter l'accès à l'emploi et améliorer la gestion des carrières.

Objectifs

- Adhérer à la plateforme de promotion des métiers de la sécurité va permettre à l'entreprise :
 - De valoriser les spécificités du secteur événementiel,
 - La diffusion des offres d'emploi,
 - L'accès à un vivier de candidats.

Cible

Les entreprises.

Intitulé

Informar les entreprises des actions menées par la Branche.

Objectifs

- Créer un dispositif certifiant pour les chefs d'entreprise et RH des TPE-PME avec plusieurs thématiques : RSE, insertion, formations, écosystème, RH, présentation des ambassadeurs/ambassadrices...
- Sensibiliser les chefs d'entreprise ou les RH aux recrutements de personnes en situation de reconversion en ciblant certains profils de métier comme identifié dans l'analyse des mobilités professionnelles,
- Permettre aux entreprises de proposer des parcours au sein du secteur ou de l'entreprise à leurs collaborateurs à partir d'exemples concrets (création d'une plaquette à partir des résultats de l'étude « parcours »).

Cible

Les entreprises.

Intitulé

Sensibiliser les entreprises au rôle primordial de la formation.

Objectifs

Dans ce contexte hautement concurrentiel, marqué par une pénurie de compétences dans l'événementiel et de main-d'œuvre pour les grands événements, la formation doit être considérée comme un investissement à long terme et un réel levier de croissance. Elle permet de :

- Motiver les équipes, attirer et garder le personnel ;
- Constituer également un élément de fidélisation des collaborateurs qui ont la possibilité d'assumer, au fil des années, des responsabilités plus importantes ;
- Attirer les jeunes diplômés qui sont à la recherche de cadre apprenant pour ultérieurement occuper des fonctions en relation avec leur formation ;
- Accompagner les salariés dans leur parcours professionnel.

Vis-à-vis des donneurs d'ordres, la montée en compétence des salariés a des retombées favorables sur l'entreprise. Elle lui permet de conquérir de nouveaux marchés et de développer son chiffre d'affaires en proposant des prestations plus chères.

Pour cela, il faut au préalable :

- Conforter et soutenir le recours aux dispositifs mobilisables avec l'Opco par les entreprises (au-delà des formations obligatoires) ;
- Optimiser l'ensemble des ingénieries RH et formation disponible chez l'Opco pour optimiser la construction et la sécurisation des parcours de formation (POEC, contrats de professionnalisation...) ;
- Valoriser les compétences des salariés qui favorisent leur employabilité ;
- Former les commerciaux sur la valorisation des compétences acquises par les salariés au-delà des formations réglementaires.

Cible

Les entreprises.

Intitulé

Dynamiser les parcours certifiants sur l'alternance.

Objectifs

- Promouvoir l'ensemble des certifications RNCP/RS développées par les partenaires sociaux de la Branche (Titres professionnels, CCC...) permettant de conclure un contrat en alternance.
- Promouvoir l'ensemble des diplômes de l'Éducation nationale qui permettent de conclure des contrats d'apprentissage et évoluer vers un poste d'encadrement (ex. : Bac pro Sécurité/BTS MOS...).
- Utiliser les ressources financières disponibles chez AKTO au service de la formation initiale des salariés tuteurs et maîtres d'apprentissage dans les entreprises.

Cibles

La Branche, les entreprises et les salariés.

Intitulé

Construire des parcours en anglais adapté à la profession dans la Certification de compétences complémentaires.

Objectif

- Former les salariés travaillant dans la sécurité événementielle aux bases de l'anglais professionnel inhérent au secteur à partir des bonnes pratiques issues de la sûreté aéroportuaire.

Cibles

Les entreprises et les salariés.

Intitulé

Enregistrer les certifications auprès de France compétences avant les prochains grands événements.

Objectifs

- Créer la Certification Chef d'équipe événementiel et l'enregistrer au RNCP avant les JOP 2024 et la Coupe du Monde de Rugby.
- Créer et enregistrer la Certification de compétences complémentaires Événementielle au RS.

Cible

La Branche.

Intitulé

Développer le partenariat avec les organismes de formation.

Objectifs

- Accompagner les bénéficiaires de formation dans l'obtention de leur carte professionnelle et leur insertion professionnelle.
- Faire découvrir les différents métiers d'agents de sécurité aux organismes de formation et aux bénéficiaires

Cible

Les organismes de formation.

Intitulé

Développer le partenariat avec l'Éducation nationale.

Objectifs

- Fournir à la Branche, des outils sur le pilotage de l'enseignement : flux de formés, évolution de l'apprentissage... au sein du groupe paritaire « Observation ».
- Communiquer sur les métiers et les formations en alternance dans les établissements scolaires.

Cible

L'Éducation nationale/Rectorats.

Intitulé

Développer le partenariat avec les structures d'insertion et d'accompagnement vers l'emploi.

Objectifs

- Recenser les structures spécialisées par type de public (demandeurs d'emploi, femmes, seniors, jeunes...) et établir des partenariats dans les bassins d'emploi où la pénurie de main-d'œuvre est la plus importante.
- Identifier des conseillers Pôle emploi dans chaque région dédiée à la prévention sécurité pour les grands événements internationaux.
- Sensibiliser les conseillers des principales directions régionales de Pôle emploi aux métiers/enjeux via des immersions en entreprise et de la documentation.

Cible

Les structures d'insertion et d'accompagnement vers l'emploi.

12

Annexes

AKTO

Annexes

L'enquête recrutement et sécurité événementielle : la trame

Première partie (adressée à l'ensemble des entreprises)

Le profil de votre entreprise

1. Pouvez-vous mentionner **la raison sociale** de votre entreprise ?
2. Dans quelle **région** est implanté son siège ?
3. Combien d'**établissements** sont rattachés à votre entreprise ?
4. Quelles sont vos principales **prestations** ?
5. Quels sont vos effectifs salariés en **CDI au 31/12/2020** (ensemble des sites y compris le siège) ?
6. À quels **autres types de contrats** avez-vous eu recours au 31/12/2020 ?
7. Quels sont vos effectifs salariés **en CDI au 31/12/2019** (ensemble des sites y compris le siège) ?
8. À quels **autres types de contrats** avez-vous eu recours au 31/12/2019 ?

Première partie (adressée à l'ensemble des entreprises)

La gestion de vos recrutements

9. Pour quels **métiers** avez-vous des difficultés à recruter ?
10. Avez-vous eu recours à **des dispositifs/aides** pour recruter des salariés en CDI ?
11. Si oui, pour quels **profils de salariés** ?
12. Si vous avez recruté des **demandeurs d'emploi**, de quel(s) dispositif(s) avez-vous bénéficié ?
13. Lors de vos entretiens de recrutements, quelles **compétences** manquaient-ils aux candidats ?

Vos réponses aux appels d'offres

14. Dans le cadre d'appels d'offres demandant un vivier important d'agent de sécurité, vous est-il arrivé de répondre avec des entreprises partenaires ?
 - Oui via la sous-traitance
 - Oui via un groupement d'employeurs
 - Non, je ne réponds pas avec d'autres partenaires

Vos réponses aux appels d'offres (suite)

15. Quelles sont les difficultés rencontrées pour répondre à ces appels d'offres ?

- Un manque de temps et de moyens pour y répondre
- Un manque de méthode pour être efficace dans la réponse attendue
- Les contraintes administratives
- Une expression des besoins mal formulée
- Un budget non adapté
- Un appel d'offres trop exigeant
- La pénurie de salariés
- Le rassemblement du vivier/constitution de l'équipe
- Les compétences des salariés ne correspondent pas aux compétences recherchées
- Un besoin de formation du vivier potentiel pour répondre aux besoins du cahier des charges
- L'identification et la mobilisation des partenaires
- Autres (précisez)

16. Avez-vous déjà réalisé des prestations dans la sécurité événementielle ?

Seconde partie (adressée aux entreprises ayant une activité dans la sécurité événementielle)

Les caractéristiques des prestations événementielles

17. Quelle est la part de votre **chiffre d'affaires** dans la sécurité événementielle ?
18. Sur quels **grands événements** culturels, sportifs ou récréatifs (**+ de 5 000 personnes**) avez-vous exercé ces 3 dernières années ?
19. Sur quels autres événements culturels, sportifs ou récréatifs (**moins de 5 000 personnes**) avez-vous exercé ces 3 dernières années ?
20. Quelles sont **les durées** d'événements les plus courantes ?
21. Quelles sont les durées de contrat en CDD les plus courantes pour les événements **sportifs** ?
22. Quelles sont les durées de contrat en CDD les plus courantes pour les événements **culturels** ?
23. Quelles sont les durées de contrat en CDD les plus courantes pour les événements **récréatifs** ?

Seconde partie (adressée aux entreprises ayant une activité dans la sécurité événementielle)

Les métiers de la sécurité événementielle

24. Quel est le **top 5** des métiers mobilisés ?
25. Quels sont les autres métiers mobilisés ?
26. Quels sont ceux **en difficulté de recrutement** ?

Votre vivier de recrutement dans la sécurité événementielle

27. Comment recrutez-vous les agents de sécurité pour cette activité ?
28. Quel est le **profil prioritaire** recherché de l'agent de sécurité pour exercer dans la sécurité événementielle ?
29. Quels sont **les profils les plus difficiles à recruter** ? Pouvez-vous expliquer les raisons ?
30. Quelles sont **les compétences spécifiques** requises uniquement dans ce type de sécurité ?
31. Lors de l'organisation d'événements culturels, sportifs et récréatifs ponctuels, comment se répartit votre vivier (en %) : vos équipes permanentes (CDI), de sous-traitants, d'intérimaires et autres

Seconde partie (adressée aux entreprises ayant une activité dans la sécurité événementielle)

Votre vivier de recrutement dans la sécurité événementielle (suite)

32. Pour recruter, quels **canaux** privilégiez-vous ?
33. Afin de faciliter les réponses aux appels d'offres sur des événements sportifs, récréatifs ou culturels, de **quels types d'accompagnement ou d'outils** auriez-vous besoin ?
34. Selon vous, **les formations dispensées (initiales et continues)** vous semblent-elles adaptées à la sécurité événementielle ?
35. Pour quelles raisons ?
36. Souhaitez-vous recevoir les principaux résultats de l'enquête ?

Annexes

L'enquête « parcours » : la trame

Première partie (adressée à l'ensemble des détenteurs de la carte professionnelle)

Votre profil

1. Homme/femme
2. Année de naissance
3. Lieu de résidence

Votre parcours de formation

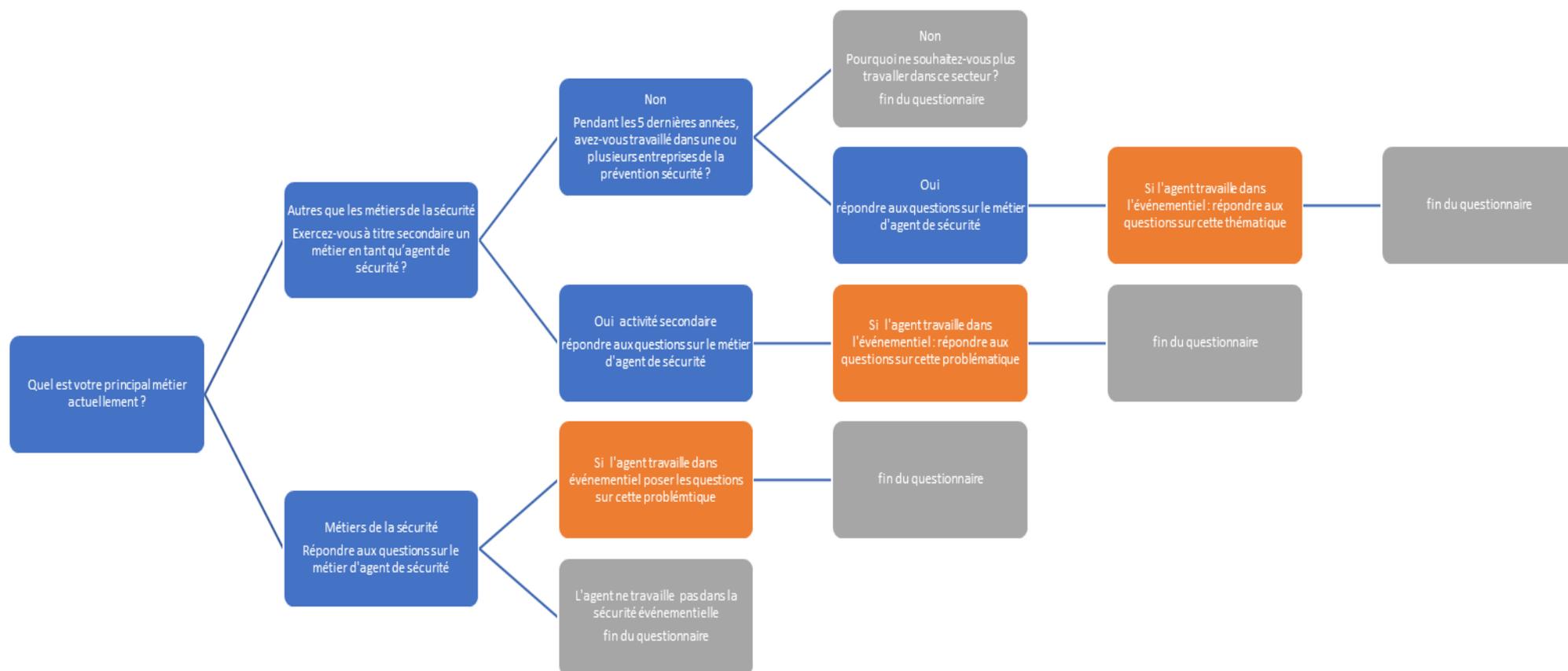
4. Le diplôme le plus élevé obtenu
5. Les formations de prévention sécurité obtenues
6. L'année d'obtention de la formation qui vous a permis de devenir agent de sécurité

L'obtention de la carte professionnelle

7. Année d'obtention de la carte professionnelle
8. Combien de temps s'est écoulé entre le dépôt du dossier et l'obtention de la carte (en semaine) ?
9. Votre dossier a-t-il été accepté par le CNAPS dès le premier dépôt ?
10. Si non, combien de fois avez-vous dû redéposer le dossier pour obtenir la carte professionnelle ?
11. Auriez-vous eu besoin d'appui pour obtenir ou renouveler votre carte professionnelle ?

Votre parcours professionnel des cinq dernières années

En fonction des réponses, des questions différentes seront posées pour retracer, au mieux, le parcours professionnel de la personne enquêtée.



Détail des questions sur la thématique « le métier d'agent de sécurité »

12. Êtes-vous agent de sécurité dans plusieurs entreprises actuellement ?
13. Par quel métier, avez-vous commencé à travailler dans la prévention sécurité ?
14. Avez-vous exercé ensuite un autre métier dans ce secteur ?
15. Si oui était-ce chez le même employeur ?
16. Combien d'employeurs différents avez-vous eu dans la prévention sécurité ces cinq dernières années ?
17. Au cours des cinq dernières années, avez-vous exercé un autre métier autre que dans ce secteur ? Si oui pendant combien de temps ?
18. Ces cinq dernières années, vous est-il arrivé de travailler pour un autre employeur que la prévention sécurité ?
19. Ces cinq dernières années avez-vous connu des périodes de chômage ou d'inactivité ? Oui/non
20. Pendant combien de temps (en mois) ?

21. Comment avez-vous trouvé ce/ces emploi(s) ?

- Pôle emploi
- Agence d'intérim
- Sites Internet offres d'emploi spécialisées (hors Pôle emploi)
- Réseaux sociaux
- Vos contacts personnels dans le secteur
- Candidatures spontanées
- Site Internet d'entreprise du secteur
- Autres (précisez)

22. Avez-vous exercé en tant qu'agent de sécurité dans la sécurité événementielle ?

- Si oui, l'enquêté répondra aux questions spécifiques de la sécurité événementielle
- Sinon, fin du questionnaire

Détail des questions sur la thématique « votre activité dans la sécurité événementielle »

23. À votre avis, quelles sont les compétences incontournables d'un agent de sécurité dans l'événementiel ?

- Savoir détecter les menaces (avoir le sens de l'observation et de la physionomie par exemple)
- Négocier et gérer des conflits
- Adapter son discours à l'interlocuteur
- Traiter de manière adaptée toute anomalie ou événement imprévisible et déclencher les procédures d'urgence adaptées
- Comprendre le fonctionnement des forces de sécurité intérieure (police et gendarmerie)
- Maîtriser l'anglais technique : sûreté et prévention

24. Demain pensez-vous avoir besoin de vous former sur certaines compétences particulières dans l'événementiel ?

25. Quelles sont les difficultés rencontrées lors de l'exercice de cette fonction ?

26. Quels sont les intérêts à travailler dans la sécurité événementielle ?

- Complément d'activité
- Flexibilité horaire
- Être présent à des événements sportifs ou culturels majeurs
- Autres (précisez)

27. Dans la sécurité événementielle, quelles sont les compétences et connaissances acquises lors de la formation que vous avez plus particulièrement mises en œuvre ?

28. Dans la sécurité événementielle, qu'avez-vous dû apprendre au début de votre activité que vous n'avez pas appris lors de la formation ?

29. Selon vous, les formations vous semblent-elles adaptées à la sécurité événementielle ? (Échelle de 1 à 10)

Merci de votre participation ! N'hésitez pas à transmettre ce lien à votre réseau professionnel et à tous les agents de sécurité que vous connaissez.

Annexes

Les entretiens : la trame

Profil de l'organisateur de grands événements

- Nom de l'organisme
- Localisation et rayonnement
- Nombre de salariés
- Événements organisés : type d'événement (sportifs, festivals...), de lieu, taille, fréquence

Profil des équipes de prévention sécurité

- Comment s'organise la dimension prévention sécurité au sein de votre organisme ?
 - Internalisation/externalisation, répartition, complémentarité entre les équipes internes/externes
 - Profil des équipes salariées de prévention sécurité (métiers, type de contrat, temps de travail)
 - Exigences professionnelles (habilitations, compétences, exigences liées à un référentiel interne)
- Quelles sont les modalités de recrutement des professionnels de la prévention sécurité ?
 - Viviers de recrutement (qualification, secteurs...)
 - Canaux de recrutement
 - Eventuelles difficultés de recrutement rencontrées et stratégies mises en place pour y remédier
- Quelles sont les incidences en cas d'impossibilité de constituer des équipes adéquates pour chaque événement (annulation/reconfiguration des événements, impacts économiques et sociaux...) ?

- Quel est le taux de roulement de personnel des équipes de prévention sécurité ?
 - Motifs de départ invoqués
 - À l'inverse, facteurs de satisfaction et attraits du métier
 - Mesures prises pour fidéliser le personnel
- Quelles évolutions du secteur de la prévention sécurité (législation, crise sanitaire, menace terroriste...) viennent impacter votre stratégie de sécurisation des événements ? Comment cela se traduit-il d'un point de vue quantitatif et qualitatif ?
- Quelles sont les perspectives d'évolution quantitative et qualitative de l'équipe salariée de prévention sécurité (motifs, volume, exigences) ?

Recours à la sous-traitance/prestation de service

- Sur quels types d'événements recourez-vous à la sous-traitance ? Pourquoi ?
- Quels sont les critères de sélection des sous-traitants ? Quelles exigences (taille de la structure, habilitations, ancienneté de la structure...) ?
- Quels profils sont recherchés auprès des prestataires de services (métiers, compétences) ?

- Quel retour d'expérience par rapport aux prestataires de prévention sécurité avec lesquels vous travaillez
 - Atouts et limites
 - Niveau de satisfaction sur les prestations réalisées par les sous-traitants
 - Pistes d'évolution ou d'amélioration
 - Points à anticiper pour assurer la qualité de la prestation (communication, coordination, évaluation...)
- Quelles perspectives d'évolution du recours à la sous-traitance ?

Définition des besoins en matière de prévention sécurité

- Quelles différences en matière de prévention sécurité existe-t-il entre les différents types d'événements que vous organisez (critères distinctifs) ?
- Comment définissez-vous le profil des équipes de prévention sécurité nécessaires pour chaque type d'événement (nombre de visiteurs, profil du public, configuration du site, localisation de l'événement...) ?
 - Incidences en termes de métiers et de nombre de professionnels mobilisés
 - Compétences spécifiques recherchées au regard de chacun de ces critères
 - Ratios pour chacun de ces critères

Annexes

Les sources quantitatives mobilisées

Thématiques	Sources quantitatives mobilisées
Salariés de la Branche	<ul style="list-style-type: none"> AG2R-données 2020 (commande) Rapport de Branche-données 2021
Métiers de la sécurité dans d'autres Branches	Insee DADS-données 2019 (commande de tableaux sur mesure)
Demandeurs d'emploi Caractéristiques des demandeurs d'emploi Les flux de formés	<ul style="list-style-type: none"> Pôle emploi (commande) Données mai 2022 en libre accès : Statistiques trimestrielles Pôle emploi (pole-emploi.org) https://statistiques.pole-emploi.org/formation/publication
Intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> Observatoire de l'intérim-Données 2020 en libre accès: Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (observatoire-interim-recrutement.fr)
Flux de formés en alternance	<ul style="list-style-type: none"> AKTO-données 2021
Flux de formés en formation continue par dispositif et profil de public	<ul style="list-style-type: none"> AKTO-données 2021
Flux de formés ayant obtenu des certifications de Branche	<ul style="list-style-type: none"> Rapport annuel de l'ADEF-2020
Flux de formés en formation initiale	<ul style="list-style-type: none"> Céreq-base reflet-Données 2019 en libre accès : Céreq REFLET : Regards sur les flux de l'enseignement technique et professionnel (cereq.fr)

13

Glossaire

AKTO

ADEF : association paritaire de la branche professionnelle des entreprises de prévention-sécurité chargée de l'agrément et du contrôle des organismes de formation formant aux certifications de la branche

AKTO : opérateur de compétences qui accompagne les entreprises et les salariés de 27 branches professionnelles dans leur stratégie d'emploi, de formation et de qualification.

CEREQ : centre d'études et de recherches sur les qualifications

CNAPS : conseil national des activités privées de sécurité

CNSJ : instance de Coordination Nationale pour la Sécurité des Jeux olympiques 2024 et des grands événements sportifs internationaux

DGEFP : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

DIGES : délégation interministérielle aux grands événements sportifs

DIJOP : délégation interministérielle aux jeux olympiques et paralympiques

FNE-formation : outil d'appui aux mutations économiques (AME), qui accompagne les entreprises proposant des actions de formation concourant au développement des compétences de leurs salariés et structurées sous la forme de parcours.

GPMSE : Groupement Professionnel des Métiers de la Sécurité Electronique

GES : Groupement des Entreprises de Sécurité privée

POEC : préparation opérationnelle à l'emploi collective

