

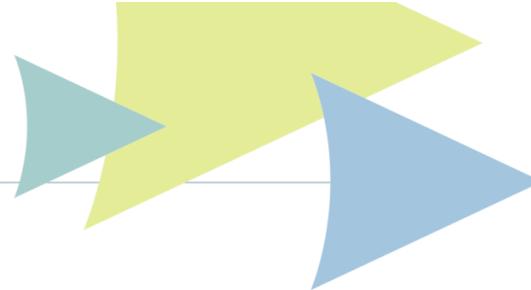


— **ÉTUDE PROSPECTIVE
BRANCHE DE LA
PRÉVENTION-SÉCURITÉ EN
HAUTS-DE-FRANCE** —

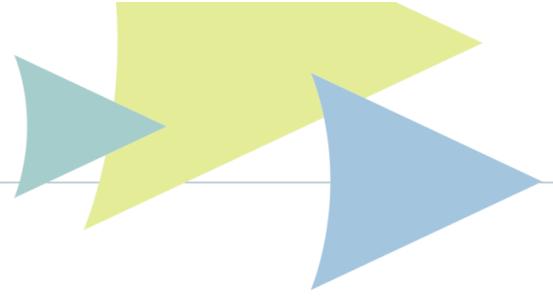
Rapport final

Octobre 2022

*Cécile Collot, Consultante Manager
Marceline Coutant, Consultante*



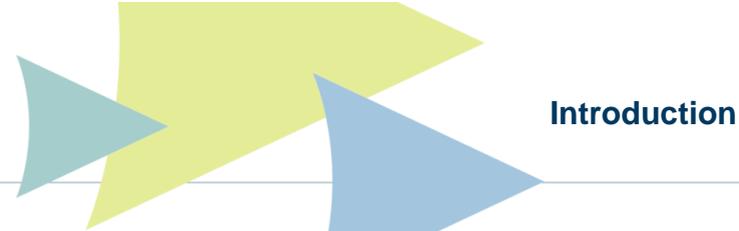
- ▶ **1. Introduction** p.3
- ▶ **2. La branche Prévention Sécurité en Hauts-de-France** p.12
- ▶ **3. Les métiers et les besoins actuels des entreprises de la branche** p.28
- ▶ **4. Le recours aux salariés en situation de handicap & l'emploi partagé dans la branche** p.43
- ▶ **5. Les évolutions de besoins en emplois et compétences des entreprises de la branche en Hauts-de-France à 3-5 ans** p.52
- ▶ **6. L'analyse de l'offre de formation & le bilan d'adéquation** p.82
- ▶ **7. Enjeux & recommandations** p.107
- ▶ **8. Annexes** p.130



- ▶ **1. Introduction**
- ▶ **2. La branche Prévention Sécurité en Hauts-de-France**
- ▶ **3. Les métiers et les besoins actuels des entreprises de la branche**
- ▶ **4. Le recours aux salariés en situation de handicap & l'emploi partagé dans la branche**
- ▶ **5. Les évolutions de besoins en emplois et compétences des entreprises de la branche en Hauts-de-France à 3-5 ans**
- ▶ **6. L'analyse de l'offre de formation & le bilan d'adéquation**
- ▶ **7. Enjeux & recommandations**
- ▶ **8. Annexes**

Rappel des objectifs de la mission

- ▶ Réaliser un **état des lieux de la branche** en Hauts-de-France et analyser les facteurs d'évolution
 - ▶ **Objet de la phase préparatoire**
- ▶ Qualifier et quantifier les **impacts des évolutions** en matière d'emplois et de besoins en compétences (métiers en tension, en émergence, en mutation, en recul)
 - ▶ **Objet de la phase 1 d'intervention (objet du présent rapport)**
- ▶ Analyser **l'offre de formation** régionale et proposer des **recommandations**
 - ▶ **Objet de la phase 2 d'intervention**



Enjeux de l'intervention



Analyse actuelle ET prospective



Mise en lumière des spécificités locales



Recommandations opérationnelles

Démarche méthodologique et avancement de la mission

Introduction

Phase préparatoire
État des lieux et facteurs d'évolution

État des lieux du secteur
- Caractérisation du secteur (effectifs, répartition...)
- Besoins en emplois
- Forces et faiblesses

- Prospectives et tendances d'évolution nationales
- Spécificités régionales



Analyse statistique



Analyse documentaire
Veille presse



4 entretiens exploratoires



Scraping et analyses des offres des 2 dernières années

Élaboration des outils phase 1

COPIL

Phase 1 : Besoins en emplois et compétences à 3-5 ans

Besoins actuels et court terme des entreprises en emplois et compétences
- Principaux métiers présents (métiers repères)
- Stratégies RH
- Stratégie en matière de recours aux personnes en situation de handicap
- Métiers en tension



22 entretiens qualitatifs entreprises (branche prévention + donneurs d'ordre)

Besoins en emplois et compétences à 3-5 ans
- Besoins quantitatifs (emplois, recrutements)
- Besoins qualitatifs (compétences)



Enquête en ligne

COPIL

Phase 2 : État des lieux des formations et préconisations

Recensement de l'offre de formation sur les métiers de la Prévention-Sécurité en Hauts-de-France



Analyse documentaire et statistique (sur l'offre de formation (initiale et continue))

Bilan d'inadéquation entre l'offre et les besoins futurs



4 entretiens Organismes de formation

Proposition d'actions



1 réunion de travail

COPIL



- ▶ **Analyse statistique et offres d'emploi** (cf. préalable méthodologique page 12)

- ▶ **Analyse documentaire** (cf. détail de sources en annexes)

- ▶ **4 entretiens exploratoires conduits**

- ▶ Jérôme LAGNEAUX, Représentant de branche, CAPITAL SECURITE
- ▶ Jean François CHIREUX, Délégué Régional Adjoint Hauts-de-France, AGEFIPH
- ▶ Sylvain RAYEZ, Direction des opérations/SODSR, PÔLE EMPLOI
- ▶ Catherine MEERPOEL, Déléguée territoriale Nord, CNAPS

- ▶ **22 entretiens qualitatifs auprès des entreprises régionales conduits** (cf. détail pages suivantes)

- ▶ 16 avec des entreprises de la branche
- ▶ 6 avec des donneurs d'ordre

- ▶ **4 entretiens qualitatifs auprès des établissements de formation conduits** (cf. détail pages suivantes)

- ▶ **1 réunion de travail sur les enjeux et propositions d'actions organisée le 12/7/2022** (cf. détail pages suivantes)



16 entretiens réalisés auprès des entreprises de sécurité conduits en phase 1

Introduction

Structure	Effectifs	Département	Contact	Fonction
AISNE PREVENTION	1 - 10	Aisne	Madame ENNELIN	Gérante
AGR SECURITE	1 - 10	Nord	David RICHER	Président
APEN	300 +	Nord	Reynald CHANTREL	Chargé de recrutements
BLUE SECURITY	11 - 49	Nord Pas de Calais	Ethan LUTHIN	Dirigeant
CAPITAL SECURITE	300 +	Oise	Jérôme LAGNEAUX	Resp formation
COTE D OPALE SECURITE	150 +	Nord Pas de Calais	Marina BAUDEL	RH
DEFI SECURITE	11 - 49	Oise	BRASSEUR NICOLAS	Gérant
DGSA-INTERNATIONAL	11 - 49	Aisne	François PAROCHE	Dirigeant
EYES SECURITE	50 +	Oise	Mohammed BOUZAR	Resp Développement
GAEA NORD	100 +	Nord Pas de Calais	Margaux PIMENTO Remi GRIMBERT	DRH groupe Directeur d'agence
ILD SECURITY	11 - 49	Nord	Samuel DEWAELE	Dirigeant
LUXANT GROUP	300 +	Nord Pas de Calais	Olivier DRIFFORT	Directeur général Délégué
NORD SOLUTIONS SECURITE	11 - 49	Nord Pas de Calais	Abdel BENOUAHLIMA	Dirigeant
SECURIT AIR	150 +	Oise	Hicham KHARWAI	Directeur
SECURITE TOTALE DOUASIENNE	11 - 49	Nord	Ingrid LECOUR	Dirigeante
NS PROTECTION	50 +	Oise	Jessica VASSANT	RRH

6 entretiens réalisés auprès des donneurs d'ordre conduits en phase 1

Introduction

Secteur(s)	Structure	Contact	Fonction
Logistique	FM logistique	Etienne Campredon	Responsable sûreté France
Logistique	SCAPARTOIS (centrale d'achats de Leclerc)	Mathieu Georges	DRH
Grande Distribution	AUCHAN	Arnaud LESAGE	Directeur Sécurité en charge du pôle Formation École de la Sécurité
Industrie	ARC	Pascal FOURNIER	Directeur de l'environnement du travail
Industrie	ALTRAN	Pascal PATRON	Directeur Sécurité
Événementiel et Distribution	Anc. LILLE GRAND PALAIS	Nicolas STAQUET	Responsable sécurité et sûreté Lille Grand Palais
	Désormais METRO		Responsable sécurité METRO

4 entretiens réalisés auprès établissements de formation conduits en phase 2

Structure	Contact	Fonction
CREFO	Eric THOILLIEZ	Directeur
LUXANT INSTITUT	Kais TAZI	Directeur Formation
CDF ÉVOLUTION	Carole HEBERT	Responsable Pédagogique
CF FORMATIONS	Laetitia FONTAINE	Responsable Formation

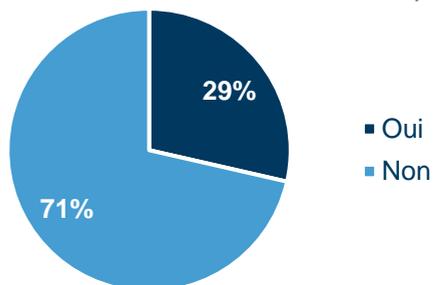
Enquête en ligne : profil des répondants

▶ 43 établissements régionaux* répondants à l'enquête en ligne

Votre établissement fait-il partie d'un groupe ?

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

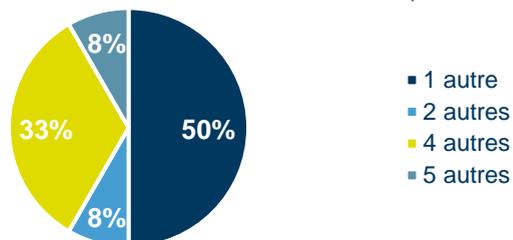
42 répondants



Si oui, le groupe a-t-il d'autres établissements sur la région Hauts-de-France ?

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

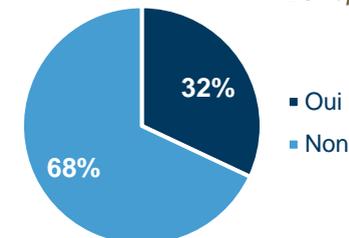
12 répondants



Et en a-t-il hors de la région Hauts-de-France ?

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

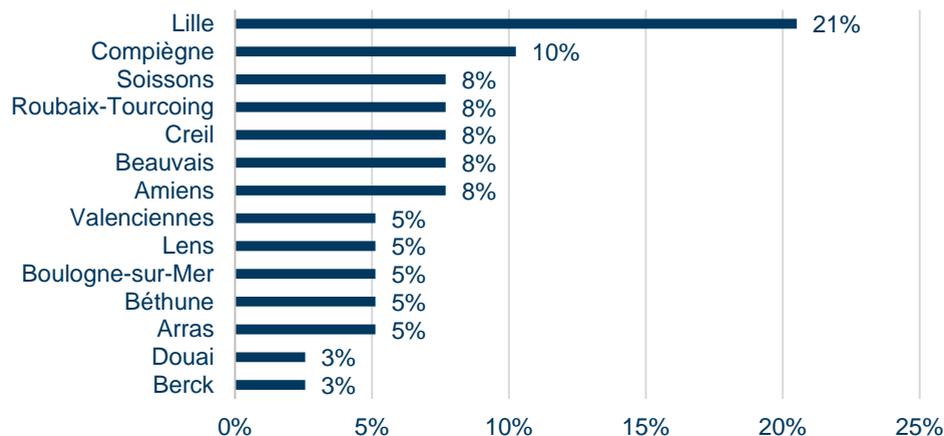
25 répondants



Dans quel bassin d'emploi des Hauts-de-France votre établissement est-il implanté ?

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

39 répondants



Quel était l'effectif de votre établissement au 31/12/2020 ?

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

26 répondants

Effectif total : 7 702 salariés

- Effectif permanent (CDI) : 6 114 salariés
- Effectif temporaire (CDD, intérim) : 1 370 salariés
- Effectif alternant (apprentis et contrats pro.) : 218 salariés

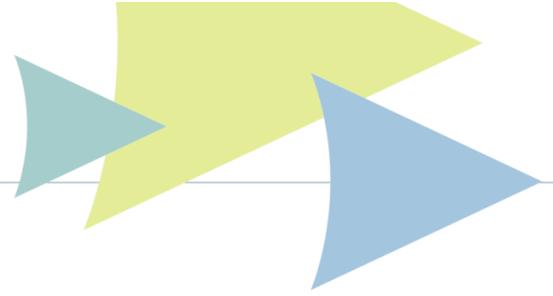
Soit 51 % des effectifs régionaux

(~ 15 000 salariés en 2020)

*Liste détaillée du nom des établissements répondants en annexes

Participants à l'atelier de travail sur les enjeux et propositions d'action du 12/7/2022 à Lille

Nom	Prénom	Structure
CHANTREL	Reynald	APEN SECURITE
RAHAL	Aicha	Région Hauts-de-France - Mission Proch'Orientation
BOUZAR	Mohammed	EYES SECURITE
LAGNEAUX	Jerome	LGX FRANCE
WATEAU	Cécile	CAMPUS VITAMINE T
MARION	Thibaut	AGEFIPH
PICARD	Juliette	CAP EMPLOI
PALISSE	Sophie	POLE EMPLOI
VERMANDE	Béatrice	Région Hauts de France
EVIN	Caroline	CMQ TLS
GUENEZAN	Stéphan	Transitions Pro Hauts-de-France
FLEMAL	Laure	AKTO
DELCOURT	Dany	AKTO



- ▶ **1. Introduction**
- ▶ **2. La branche Prévention Sécurité en Hauts-de-France**
- ▶ **3. Les métiers et les besoins actuels des entreprises de la branche**
- ▶ **4. Le recours aux salariés en situation de handicap & l'emploi partagé dans la branche**
- ▶ **5. Les évolutions de besoins en emplois et compétences des entreprises de la branche en Hauts-de-France à 3-5 ans**
- ▶ **6. L'analyse de l'offre de formation & le bilan d'adéquation**
- ▶ **7. Enjeux & recommandations**
- ▶ **8. Annexes**

► Plusieurs sources ont été retenues pour réaliser l'état de lieux de la branche en Hauts-de-France :

► Retraitement et analyse des **données établissements et emplois publiées** au sein des **bases nationales** :

► **URSSAF (ACOSS)** – répartition et évolution des effectifs salariés et des établissements de la branche régionale entre 2015 et 2020

◆ Périmètre retenu : **NAF 80.10 - Activités de sécurité privée** et **NAF 80.20 – Activités liées aux systèmes de sécurité**

- ✓ **NAF 80.10** : à l'échelle nationale, 94% des effectifs de ce code NAF relève de la convention collective de la branche
- ✓ **NAF 80.20** : à l'échelle nationale, 74% des effectifs de ce code Naf relève de la convention collective

► **INSEE** – caractéristiques sociodémographiques des salariés via les données **DSN 2019** (Déclaration annuelle de données sociales) – données DSN 2012 et DSN 2017 analysées à titre de comparaison

◆ Périmètre retenu : **IDCC 1351 – Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité**

► **INSEE** – recensement de la population 2017 (individus localisés à la région) – niveau de diplôme

◆ Données localisées à la région (et au département et à l'EPCI, pour les départements et EPCI de 700 000 habitants ou plus), décrivant les caractéristiques de chaque personne recensée, celles de son ménage, ainsi que celles de sa résidence principale

► **Pôle Emploi** – Enquête BMO (besoin en main d'œuvre) – analyse historiques des besoins de recrutement

◆ Périmètre retenu : métier **Agents de sécurité et de surveillance** (toutes branches confondues)

◆ Notons que les données disponibles sur les projets de recrutement concernent toutes les branches recrutant ce métier

► Extraction et analyse des **offres d'emplois** de la branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France à l'aide de l'outil **Texkernel** :

► Extraction des offres d'emploi publiées entre le 1^{er} janvier 2021 et le 6 juillet 2021 par les entreprises régionales de la branche

► Secteurs retenus : [80.10] Activités de sécurité privée et [80.20] Activités liées aux systèmes de sécurité



Augmentation des emplois salariés de la branche en Hauts-de-France depuis 5 ans

La Branche en Hauts-de-France

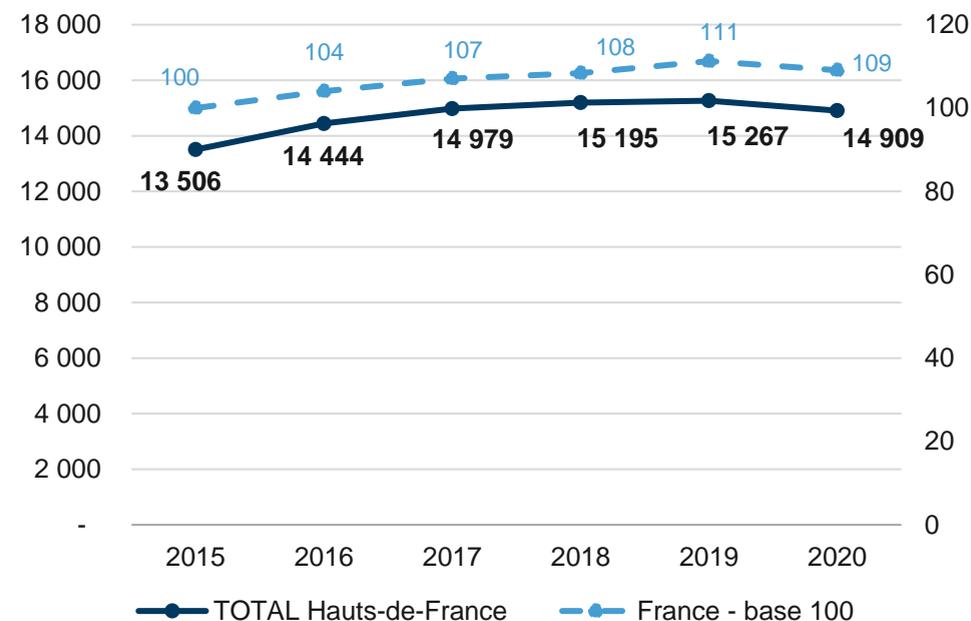
- ▶ Près de **15 000 emplois salariés** dans la branche en Hauts-de-France
 - ▶ Soit 7,5 % des effectifs nationaux de la branche
- ▶ **Hausse de 10,4 %** des emplois salariés dans la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France entre 2015 et 2020
 - ▶ Une hausse marquée des effectifs jusqu'en 2018 (+ 13 %) ; soit une création de près de 1 700 emplois en région ;
 - ▶ Depuis 2018, une diminution des effectifs régionaux de 2 % ; soit une perte nette de 286 emplois entre 2018 et 2020.
- ▶ Notons par ailleurs que les effectifs des entreprises exerçant des **activités liées aux systèmes de sécurité** (NAF 80.20) ont crû plus fortement au cours de la période :
 - ▶ Hausse de 31 % entre 2015 et 2020, passant de 1 185 à 1 556 salariés ; contre une hausse de 8 % pour les salariés des entreprises exerçant des activités de sécurité privée (NAF 80.10) passant de 12 321 à 13 353 salariés.
 - ▶ Une évolution cohérente avec les évolutions technologiques qui conduisent à installer plus de systèmes de sécurité.
- ▶ Evolution des effectifs en Hauts-de-France **cohérente avec la tendance nationale**
 - ▶ A l'échelle nationale, les effectifs se sont accrus de 8% entre 2015 et 2020.
 - ▶ Toutefois un ralentissement de la hausse des effectifs dès 2019 en Hauts-de-France alors qu'il survient en 2020 à l'échelle nationale.



14 909 emplois salariés dans la Branche en Hauts-de-France en 2020 (Source : URSSAF/ACOSS)

Évolution du nombre d'emplois salariés de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France entre 2015 et 2020
(évolution des effectifs salariés la branche en France - base 100 en 2015)

Source : URSSAF/ACOSS ; NAF 80.10z et NAF80.20z ; retraitement Katalyse



74 % des effectifs de la branche en Hauts-de-France dans des entreprises de plus de 50 salariés

La Branche en Hauts-de-France

▶ Si près de la moitié des établissements de la branche (49%) comptent moins de 10 salariés, ces établissements ne représentent que 11% des effectifs régionaux.

▶ Légère augmentation des TPE, ces établissements concentraient 9% des effectifs en 2017

▶ Au contraire, les établissements de 50 salariés et plus représentent 18% des établissements mais 74% des effectifs.

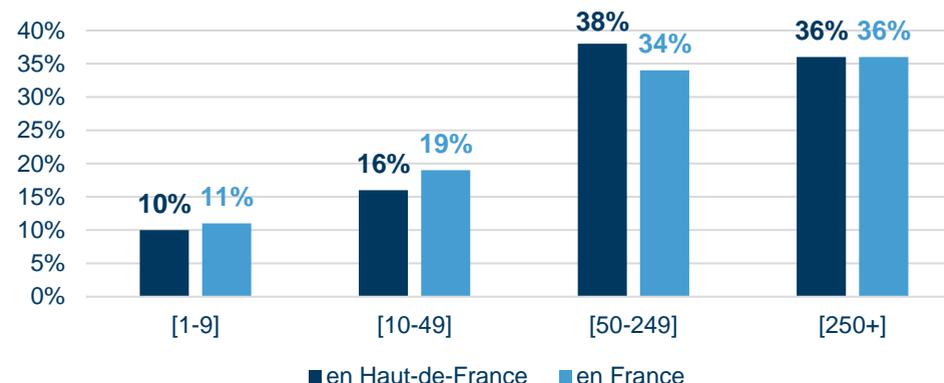
▶ Une répartition des emplois salariés de la branche Prévention-Sécurité par taille d'établissements similaire à l'échelle régionale et nationale ;

▶ Notons toutefois une plus forte concentration des effectifs salariés de la branche dans les PME de 50 à 249 salariés en Hauts-de-France qu'à l'échelle nationale.

▶ Présence moins marquée des ETI et Grandes Entreprises en région Hauts-de-France ; la taille moyenne des établissements régionaux de la branche était de 45 salariés en 2019 (source : enquête de la branche Prévention – Sécurité, données 2019).

Répartition des emplois* de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France et en France par taille d'établissement en 2019 (tranches d'effectifs)

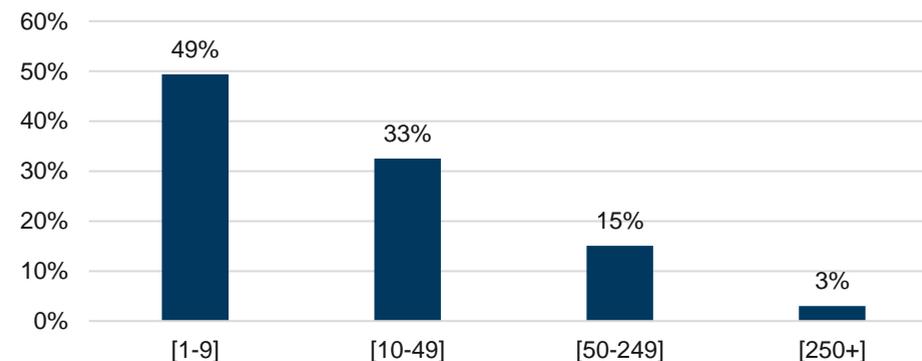
Sources : données DSN 2019 ; IDCC 1351 ; retraitement Katalyse



*Total Hauts-de-France = 14 808 emplois salariés
Total France : 178 860 emplois salariés

Estimation de la répartition des établissements de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France par taille (tranche d'effectifs) en 2020

Sources : URSSAF/ACOSS et SIRENE ; NAF 80.10z et 80.20z ; retraitement Katalyse



Localisation des effectifs salariés par zones d'emplois selon la localisation de l'entreprise et le lieu de travail effectif (1/2)

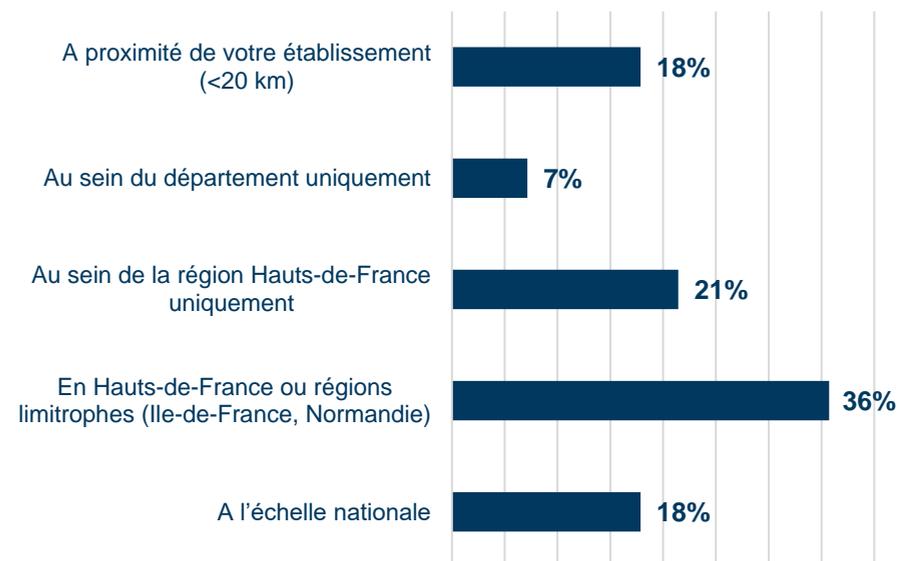
La Branche en Hauts-de-France

- ▶ Concentration des effectifs salariés de la branche dans les pôles urbains de la région Hauts-de-France, et notamment à Lille / Lens et Compiègne.
- ▶ Notons toutefois le décalage très fréquent entre la localisation de l'entreprise et le lieu de travail effectif des salariés
 - ▶ 36 % des salariés des entreprises régionales répondantes travaillent en Hauts-de-France ou dans les régions limitrophes (Ile-de-France principalement)
 - ▶ Il s'agit notamment des grosses PME ou entreprises spécialisées ;
 - ▶ Les établissements de 50 salariés adressant surtout des clients à proximité
- ▶ Notons également que les salariés (et notamment les agents) recherchent un emploi au plus près de leur lieu d'habitation
 - ▶ Ex. des agents qui habitent dans l'Oise travaillent souvent dans le Nord de l'Ile-de-France

Localisation la plus fréquente des salariés des entreprises régionales de la branche au lieu de travail

Source : enquête ; retraitement Katalyse

28 répondants



« Nos agents travaillent autour d'un rayon de 100km autour de chez eux, soit 1h de trajet au plus »

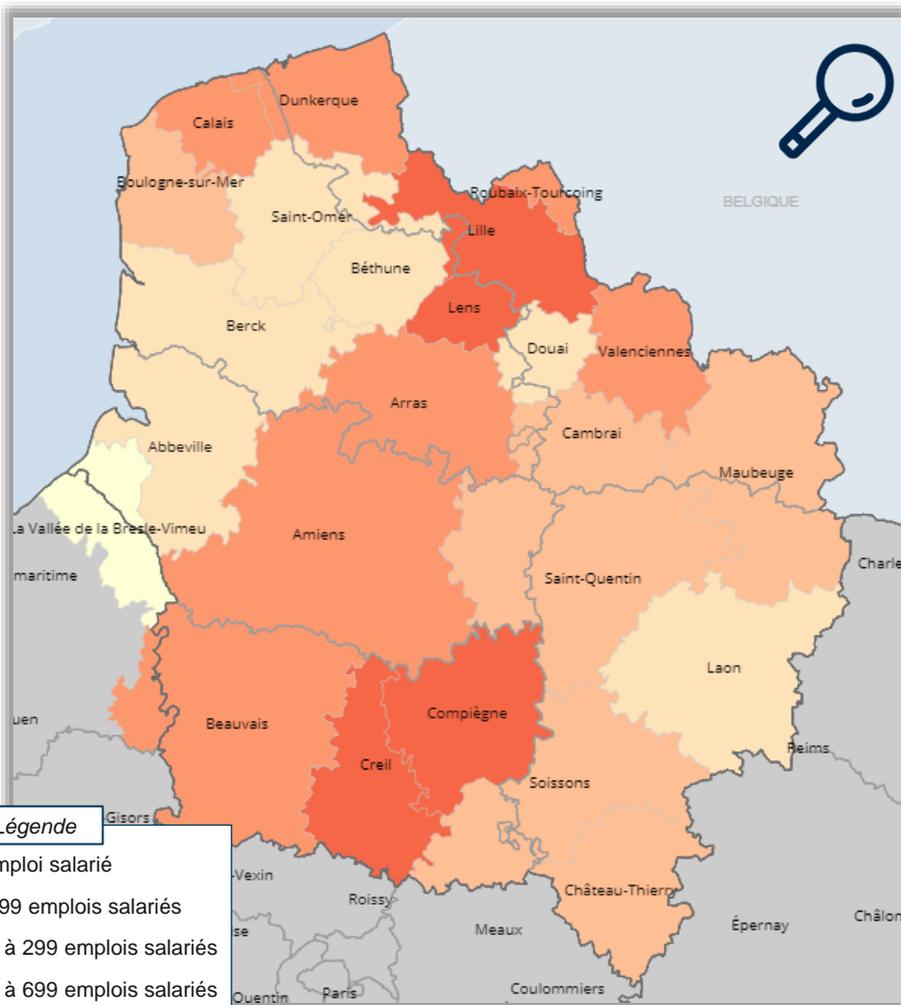
Localisation des effectifs salariés par zones d'emplois selon la localisation de l'entreprise et le lieu de travail effectif (2/2)

La Branche en Hauts-de-France

Répartition des effectifs salariés régionaux au lieu d'implantation de l'entreprise en 2020

Source : URSSAF/ACOSS ; NAF 80.10z et 80.20z ; retraitement Katalyse

Total : 14 909 salariés

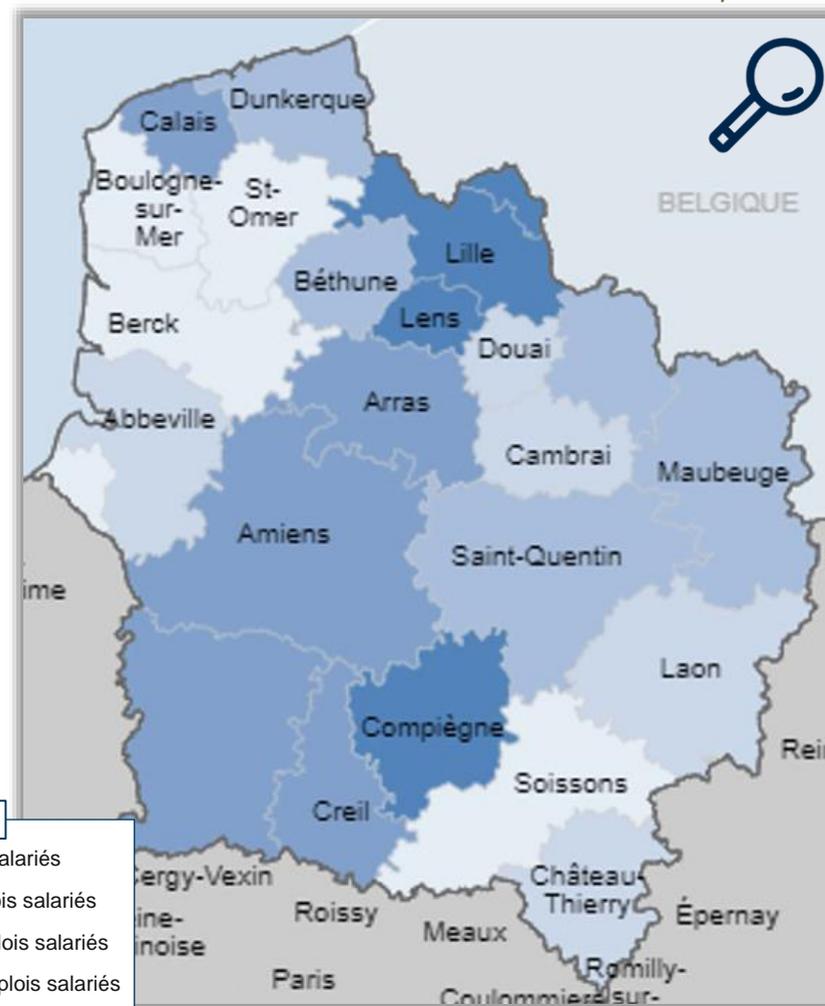


Répartition des effectifs salariés régionaux au lieu de travail principal

Source : enquête ; retraitement Katalyse

Total : 4 636 salariés

26 répondants



Diminution du nombre d'établissements employeurs de la branche en Hauts-de-France depuis 5 ans

La Branche en Hauts-de-France

▶ La branche régionale compte un peu moins de **400 établissements dans les métiers de la Prévention-Sécurité** (soit 7% des établissements de la branche à l'échelle nationale)

▶ **Une stabilité du nombre d'établissements** employeurs dans la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France entre 2015 et 2020 qui masque des évolutions contrastées :

▶ **Après 3 années de légère hausse** (+6 % entre 2015 et 2018), **le nombre d'établissements a chuté** (- 6 % depuis 2018).

▶ Une situation bien différente comparée à l'échelle nationale puisque le nombre d'établissements de la branche n'a cessé de croître depuis 2015 (+5%).

▶ De fait un phénomène de **concentration des effectifs dans les établissements de la région**

▶ Stabilité du nombre d'établissements entre 2015 et 2020, alors que les effectifs salariés augmentaient de plus de 10% sur cette même période.

▶ Concentration de plus en plus marquée : rachats des petites structures par les plus grosses

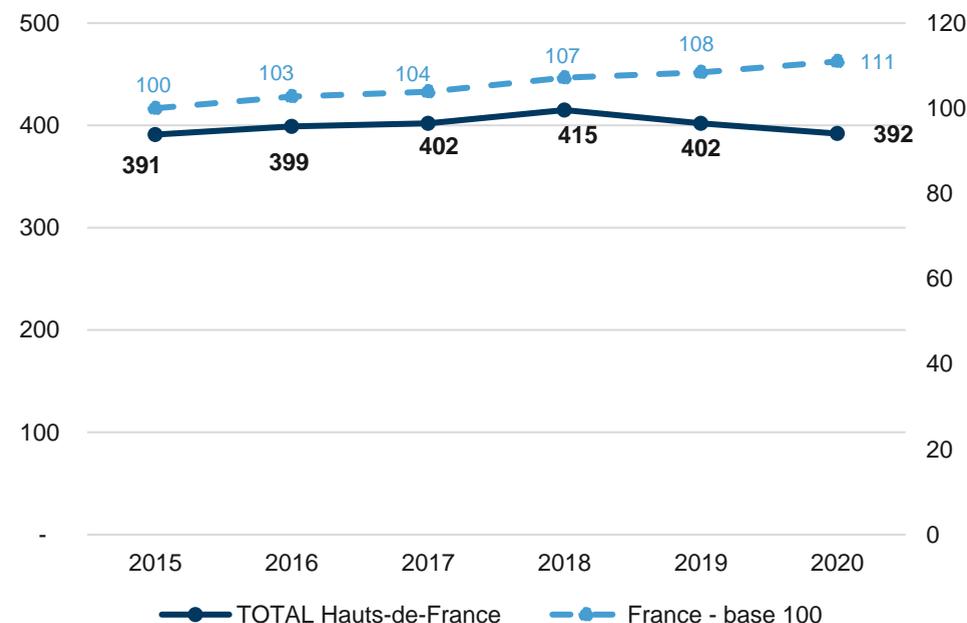
▶ Constitution de **groupes diversifiés intégrant plusieurs filiales spécialisées** dans une activité (surveillance humaine, surveillance électronique, centre de formation...) pour créer des synergies, mutualiser les coûts (fonctions supports, formation, recrutement...) et accroître les prestations proposées aux clients



392 établissements dans la Branche en Hauts-de-France en 2020 (Source : URSSAF/ACOSS)

Évolution du nombre d'établissements dans la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France entre 2015 et 2020 (évolution des établissements de la branche en France - base 100 en 2015)

Source : URSSAF/ACOSS ; NAF 80.10z et 80.20z ; retraitement Katalyse



Une majorité d'emplois régionaux occupés par des hommes jeunes

La Branche en Hauts-de-France

▶ 87 % des emplois de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France occupés par des hommes en 2019 (86% à l'échelle nationale)

- ▶ Hausse du nombre de femmes de 2 points en 2017 et 2019

▶ Une pyramide des âges déséquilibrée :

- ▶ 55 % des salariés de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France ont moins de 40 ans en 2019

▶ Léger vieillissement des salariés de la branche régionale depuis 2012 :

- ▶ Diminution de la part des moins de 40 ans de 9 points entre 2012 et 2019
- ▶ 19 % des salariés régionaux avaient au moins 50 ans en 2019
 - ◆ +8 points entre 2012 et 2019
 - ◆ **Vieillissement plus marqué à l'échelle nationale** : 20,5 % des salariés à l'échelle nationale avaient au moins 50 ans en 2019 (contre 18 % en 2012)

▶ Un déséquilibre qui s'explique par différents phénomènes :

- ▶ Des recrutements de salariés plutôt jeunes et un turn over important
- ▶ Un faible niveau d'encadrement dans les entreprises de sécurité, de fait peu de perspectives d'évolution
- ▶ Une pénibilité sur certains postes (station debout, horaires décalés...)

Répartition des emplois* de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France par sexe – en 2019

Sources : données DSN 2019 ; IDCC 1351 ; retraitement Katalyse



87 %

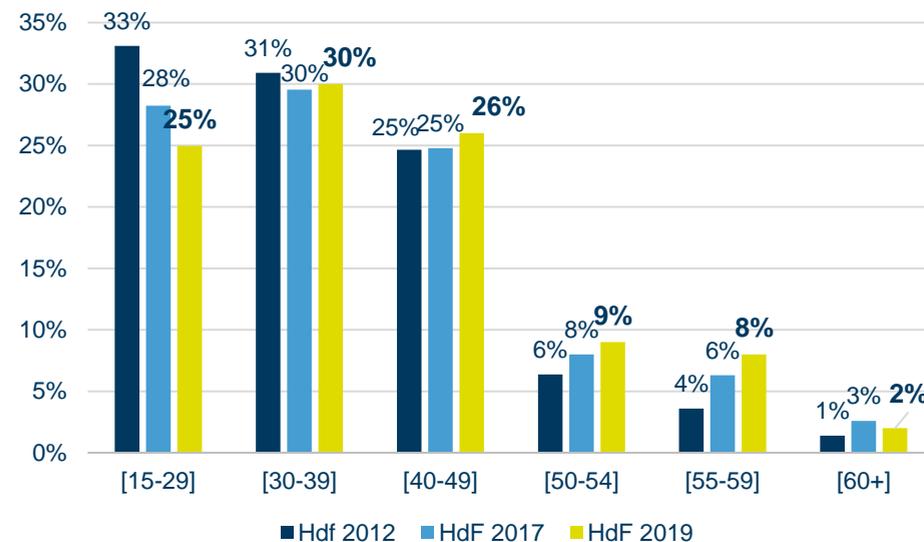


13 %

*Total = 14 808 emplois salariés en 2019,
13 896 emplois salariés en 2017 et
10 368 emplois salariés en 2012

Répartition des emplois* de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France par âge en 2012, 2017 et 2019

Sources : données DNS 2012, 2017 et 2019 ; IDCC 1351 ; retraitement Katalyse



Une majorité de salariés en CDI possédant un CAP / BEP dans la branche régionale

La Branche en Hauts-de-France

► **82 % des salariés de la branche régionale sont en CDI en 2019** (légère hausse depuis 2012)

► Une proportion légèrement plus faible qu'à l'échelle nationale puisque **85 % des contrats de travail sont des CDI** (contre 13 % de CDD) ;
– source INSEE ; IDCC 1351

► Par ailleurs, **89 % des emplois régionaux sont des temps complets en 2019** (87 % au national).
– source INSEE ; IDCC 1351

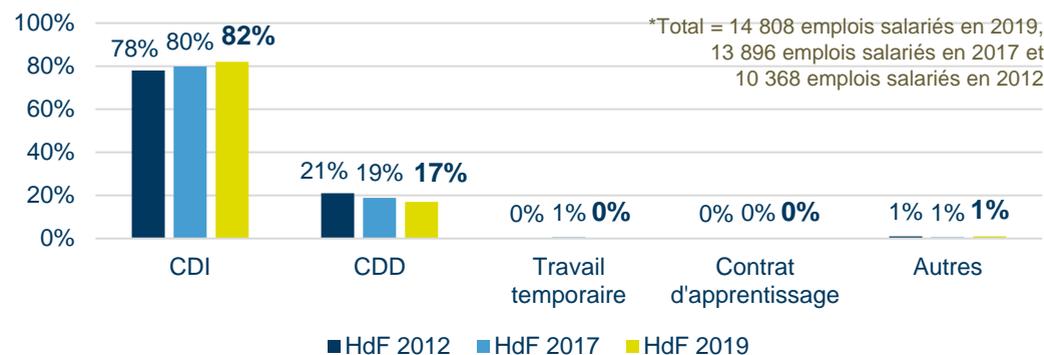
► **Un faible niveau de qualification des salariés de la branche :**

► 82 % des salariés de la branche régionale ont un niveau Bac ou *infra* en 2017 ; le tiers (36 %) disposent d'un CAP / BEP.

► De fait l'accès aux métiers de la branche s'effectue par l'obtention d'une carte professionnelle et ne nécessite pas un niveau d'étude préalable.

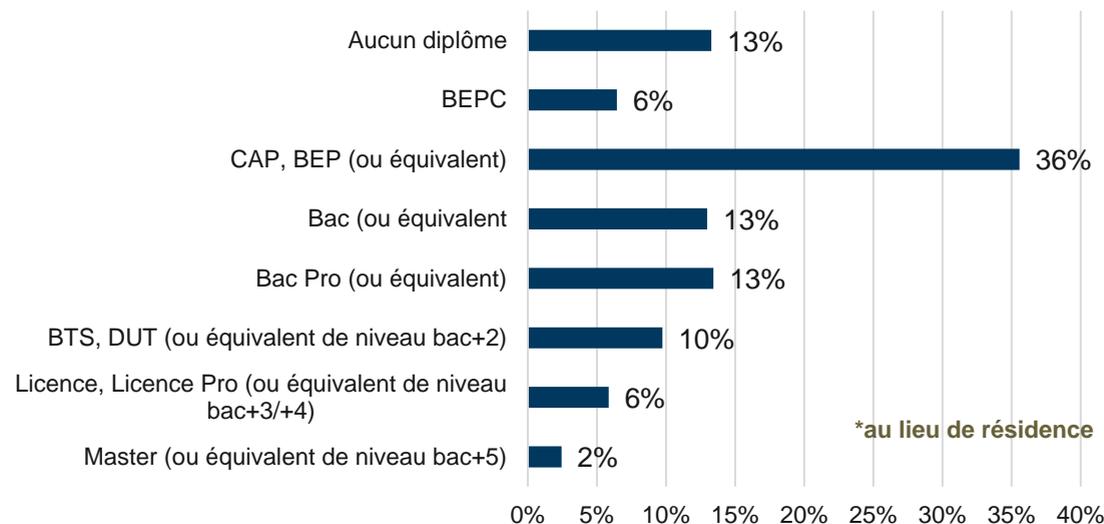
Répartition des emplois* de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France par contrat de travail en 2012, 2017 et 2019

Sources : données DSN 2012, 2017 et 2019 ; IDCC 1351 ; retraitement Katalyse



Répartition des salariés* de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France selon le niveau de diplôme le plus élevé obtenu en 2017

Source : INSEE recensement de la population 2017 ; NAF 80.10 et 80.20 ; retraitement Katalyse



Une prédominance d'employés dans la branche régionale

La Branche en Hauts-de-France

► Des structurations d'entreprises très proches dans la branche avec :

► Une prédominance de salariés au statut d'employés

- 95 % des salariés de la branche en Hauts-de-France ont des postes d'employés en 2019, contre 93 % à l'échelle nationale
- À l'inverse une très faible part d'encadrants (1 % en Hauts-de-France contre 2 % des effectifs salariés totaux à l'échelle nationale)
- Notons l'augmentation d'un point de la part des professions intermédiaires en 2 ans en Hauts-de-France

► Un métier quasi-unique dans la branche : l'agent de sécurité et de surveillance

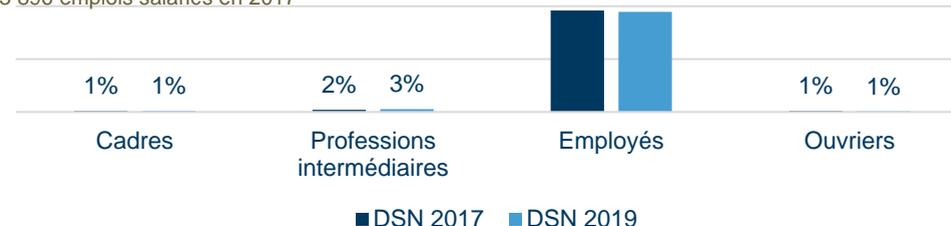
- Les 15 métiers ci-contre représentent 96 % des emplois salariés de la branche régionale ;
 - ◆ Les agents civils de sécurité et de surveillance représentant plus 86 % des emplois salariés de la branche régionale (proportion identique à l'échelle nationale).
- Notons toutefois que **la part des agents civils de sécurité et de surveillance a légèrement diminué en Hauts-de-France** ; il représentaient 90 % des effectifs salariés de la branche en 2012.

► Une structuration qui laisse peu de places aux métiers supports et à l'encadrement.

Répartition des emplois* de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France par catégories socio-professionnelles en 2017 et 2019

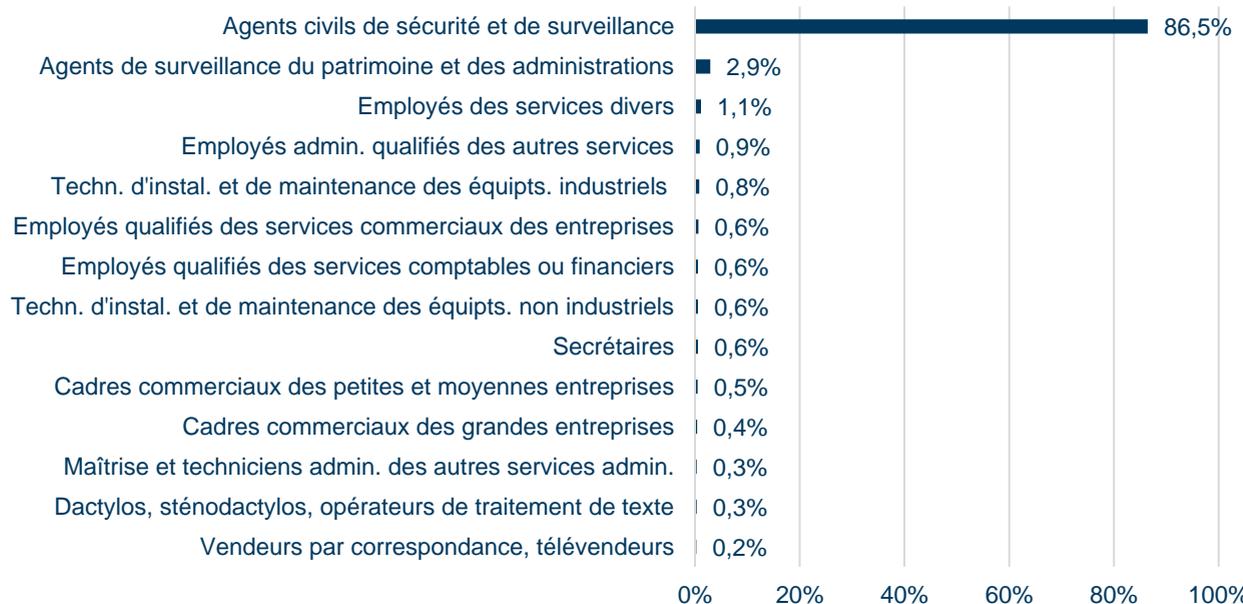
Sources : données DSN 2017 et 2019 ; IDCC 1351 ; retraitement Katalyse

*Total = 14 808 emplois salariés en 2019, 13 896 emplois salariés en 2017



Répartition des emplois* de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France par professions et catégories socio-professionnelles en 2019

Sources : données DSN 2019 ; IDCC 1351 ; 412 postes ; retraitement Katalyse



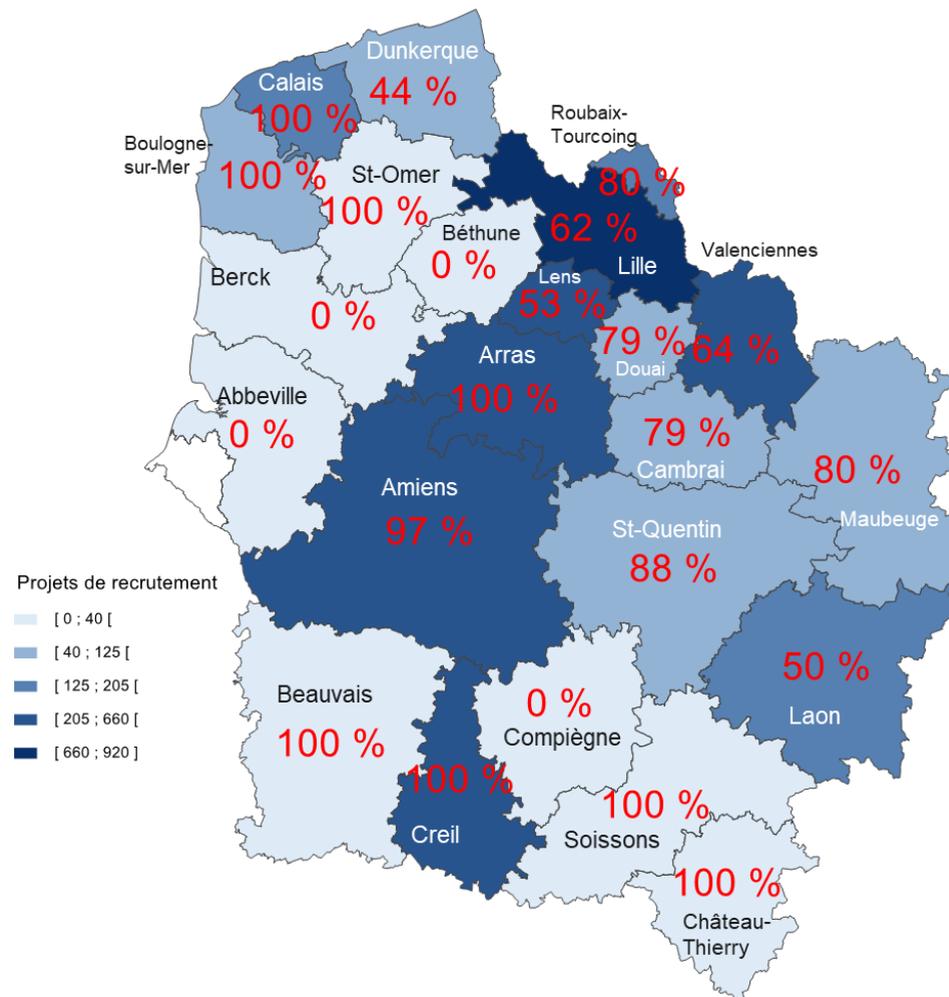
3 380 projets de recrutements d'agents de sécurité et de surveillance en Hauts-de-France en 2022

La Branche en Hauts-de-France

- ▶ Besoins de recrutement d'agents de sécurité et de surveillance provenant de l'ensemble des entreprises régionales, quelle que soit leur secteur d'activité
- ▶ **Concentration de ces besoins dans la zone d'emplois de Lille** (920 projets de recrutements)
- ▶ **5 autres zones d'emploi** concentrent 43% des besoins de recrutement des entreprises régionales
 - ▶ Zone d'emploi de Lens (400 projets)
 - ▶ Zone d'emploi d'Amiens (290 projets)
 - ▶ Zone d'emploi de Creil (280 projets)
 - ▶ Zone d'emploi d'Arras (260 projets)
 - ▶ Zone d'emploi de Valenciennes (220 projets)
- ▶ **73 % des projets de recrutement jugés difficiles en 2022 ;**
 - ▶ **Zones d'emploi de Lille, Lens et Creil** qui concentrent 59 % des emplois régionaux de la branche, et dont **plus de la moitié des projets de recrutement sont jugés difficiles**
 - ▶ De même pour les **zones d'emploi d'Amiens, Arras et Calais** qui concentrent respectivement 4% des emplois régionaux, et dont les tensions sont particulièrement marquées

Répartition des projets de recrutement du métier Agents de sécurité et de surveillance par zone d'emploi en 2022 et part des recrutements jugés difficiles

Source : BMO, Pôle Emploi ; retraitement Katalyse



Forte hausse des besoins de recrutement du métier Agent de sécurité et de surveillance depuis 2016, ralentie depuis 2021

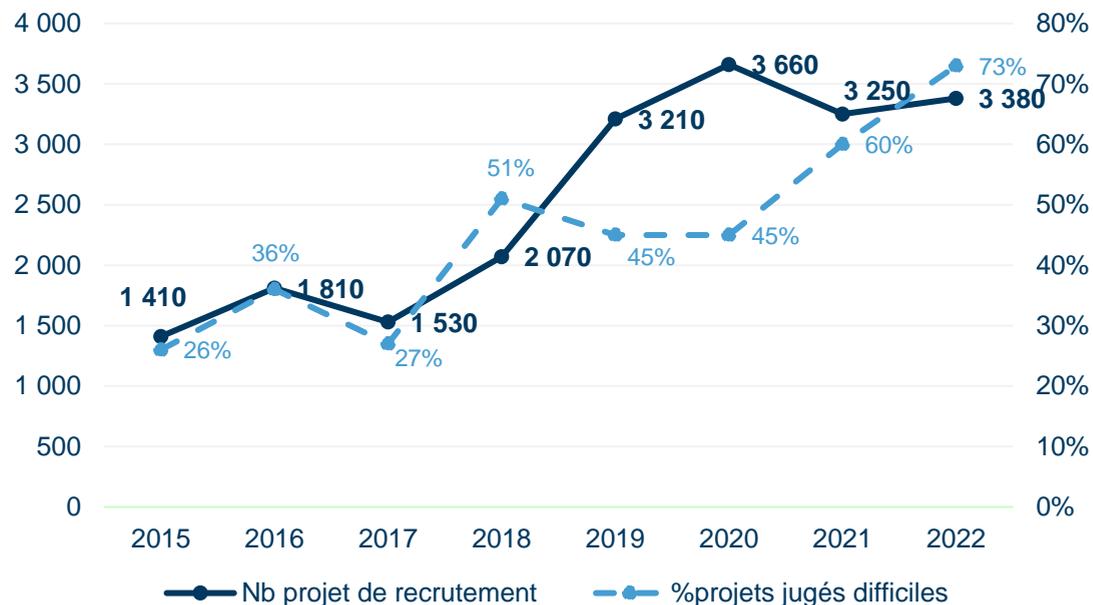
► Doublement des besoins de recrutement d'agents de sécurité et de surveillance en Hauts-de-France entre 2015 et 2022 :

- Notons une légère diminution des besoins de recrutement des entreprises régionales en 2017 (baisse de 15 % des projets de recrutement) ;
- De même, au regard des impacts de la crise Covid, les entreprises régionales ont été plus prudentes en 2020 sur leurs projections de recrutement (baisse de 11 % des projets de recrutement en 2021).

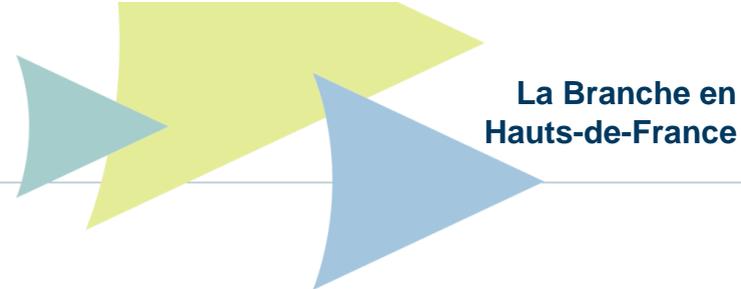
► Renforcement des difficultés de recrutement des agents de sécurité et de surveillance dans la région depuis 2015

Évolution des projets de recrutement du métier Agents de sécurité et de surveillance en Hauts-de-France entre 2015 et 2022

Source : BMO, Pôle Emploi ; retraitement Katalyse



Les marchés clients des entreprises de sécurité privée en Hauts-de-France



► Une grande diversité des secteurs clients des entreprises de sécurité dans les Hauts-de-France, avec toutefois quelques marqueurs importants :

► Deux principaux marchés clients adressés par les entreprises de la branche en Hauts-de-France :

- **Secteur tertiaire** apparaît comme le principal marché pour 48 % des répondants
- **Secteur administrations publiques** apparaît comme le marché principal pour 44 % des répondants
- Premiers secteurs également adressés à l'échelle nationale (cf. détail annexes)

► Poids du **secteur de la distribution** dans le chiffre d'affaires des entreprises régionales ;

- Importance du maillage régional (22% des établissements régionaux en 2018) comparativement à la moyenne nationale

► Le **secteur industriel** apparaît comme le principal marché pour 33% des entreprises de sécurité régionales

► Le **secteur événementiel** représente le premier marché pour 30% des entreprises régionales

► Un portefeuille client généralement dépendant de la taille et de la spécialisation de l'entreprise

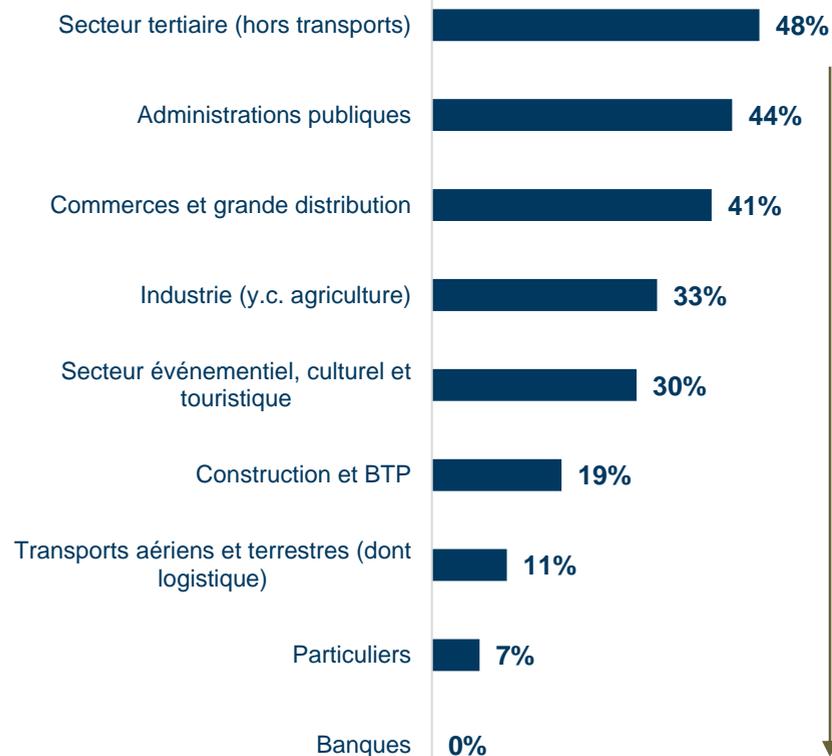
- Établissements de moins de 50 salariés adressant des clients multi-secteurs géographiquement proche
- Grandes entreprises / consortium qui spécialisent leurs établissements par expertise métier / secteur-client
- Établissements spécialisés dans la télésurveillance adressant principalement le secteur tertiaire, grande distribution et industriel

Classement des principaux marchés clients des entreprises régionales de la branche

Source : enquête ; retraitement Katalyse

27 répondants

Marché client principal



Marché client secondaire

Un marché concurrentiel fortement conditionné par les prix...

La Branche en Hauts-de-France

► Une forte tension sur les prix observés sur le marché

- Un besoin croissant des entreprises et structures en matière de sécurité... mais **des budgets qui peinent à augmenter...**
- ... et des cahiers des charges qui laissent souvent peu de places à des propositions originales
 - Les appels d'offres précisant un nombre d'agents, de postes et un taux horaire souhaité
- **Une pression sur les prix pesante :**
 - Sur la qualité des prestations - et engendrant parfois des pratiques renforçant l'opacité des solutions employées (ex. : sous-traitance en cascade, recours à une main d'œuvre non déclarée ou à des CDD de (très) brève durée, enchères inversées..)
 - Sur les salaires

« Dans les appels d'offre, 80% des critères portent sur le prix... »

► Des investissements par conséquent limités au sein des sociétés de sécurité privée

- **Faible politique de formation des agents** (accentuée par le sentiment de ne pas pouvoir valoriser par la suite ces formations)
 - Coût de formation des agents qui peuvent peser sur les « offres à prix réduits »
- **Investissements technologiques encore limités**
 - Peu de liberté dans l'introduction de solutions alternatives (technologiques) dans les réponses aux cahiers des charges des donneurs d'ordre
 - Taux d'équipement qui reste assez faible (ex. : ronde par télésurveillance introduite dans 36 % des entreprises de 500 salariés et plus et dans 9 % des entreprises de moins de 20 salariés, gyroporteur introduit dans 9 % des entreprises de 500 salariés et plus et quasi-inexistant dans les entreprises de moins de 20 salariés – source : *Enquête de branche prévention-sûreté 2017*)
- **Des sociétés de sécurité privée qui enclenchent néanmoins** – de manière encore hétérogène, poussées ou non par le marché – **une double-réflexion sur la formation des salariés et la veille technologique**

... générant quelques dérives

« Des entreprises peu scrupuleuses proposent des **tarifs très bas** et **marginent en ne payant pas certains avantages** à leurs agents : les majorations de nuits et de dimanche, le « panier repas » obligatoire après 6 heures continues... »

« Il y a de **vraies escroqueries** : des sociétés ouvertes mais sans salarié et dont le CA est impossible à déclarer. Ces sociétés répondent aux appels d'offres au prix minimum : elles sous-traitent à des agences comme nous, déclarent ce chiffre d'affaire et se rémunèrent sur les marges. »

« De temps en temps, l'agent sort du site et va faire des rondes sur d'autres sites... C'est totalement illégal mais comme il est tout seul personne ne le voit. C'est comme ça que **certain**s répondent à des appels d'offres avec des tarifs à perte et dégagent quand même du bénéfice »

~ 15 000 salariés et 400 établissements en 2020 (source ACOSS)

- 74 % des salariés dans des entreprises \geq 50 salariés
- Décalage entre la localisation de l'entreprise et le lieu de travail effectif des salariés : 44 % des salariés travaillent hors de la région



3 380 projets de recrutements en 2022 (source Pôle emploi enquête BMO)

- 73% des recrutements jugés difficiles (contre 54% en 2021)
 - x2 des besoins de recrutement depuis 2015
 - 40 à 50 nouvelles offres d'emplois chaque semaine dans les entreprises de sécurité privé depuis janvier 2022



Un profil typé : homme, jeune; de niveau bac ou infra



87 %

- 55 % des salariés < 40 ans



13 %

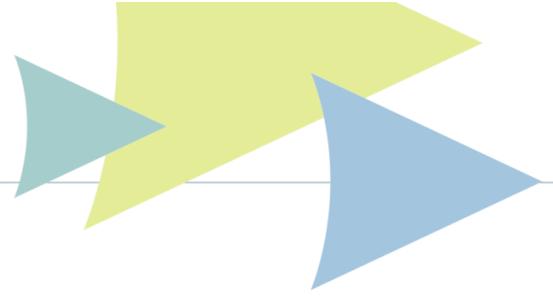
- 82 % en CDI
- 82 % niveau bac ou infra



Agent de sécurité et de surveillance



- **Métier quasi-unique** dans la branche (90% des effectifs)
- Structuration qui laisse **peu de places aux métiers supports et à l'encadrement**



- ▶ **1. Introduction**
- ▶ **2. La branche Prévention Sécurité en Hauts-de-France**
- ▶ **3. Les métiers et les besoins actuels des entreprises de la branche**
- ▶ **4. Le recours aux salariés en situation de handicap & l'emploi partagé dans la branche**
- ▶ **5. Les évolutions de besoins en emplois et compétences des entreprises de la branche en Hauts-de-France à 3-5 ans**
- ▶ **6. L'analyse de l'offre de formation & le bilan d'adéquation**
- ▶ **7. Enjeux & recommandations**
- ▶ **8. Annexes**

► 5 principales filières métiers de la branche Prévention-Sécurité présentes en Hauts-de-France

Filière surveillance

- Agent de sécurité qualifié
- Agent de sécurité confirmé
- Agent de sécurité cynophile
- Agent de sécurité chef de poste
- Agent de sécurité filtrage

Filière prévention de l'incendie

- Agent des services de sécurité incendie
- chef d'équipe des services de sécurité incendie
- Chef de service des services de sécurité incendie (SSIAP 3)

**métiers non réglementés par le livre VI du CSL*

Filière distribution

- Agent de sécurité magasin prévention vol
- Agent de sécurité magasin vidéo
- Agent de sécurité magasin arrière caisse

Filière aéroportuaire

- Agent d'exploitation de sûreté qualifié
- Opérateur de sûreté qualifié (ou confirmé)

Filière télésurveillance

- Agent de sécurité opérateur SCT 1
- Agent de sécurité opérateur SCT 2

Filière nucléaire*

- Agent de sûreté nucléaire
- Chef de poste nucléaire
- Chef de site nucléaire

**Filière métier présente en Hauts-de-France (cf. centrale nucléaire de Gravelines dans le département du Nord) mais non couverte par les entretiens qualitatifs et l'enquête en ligne*

► Des conditions d'accès aux métiers de la branche très réglementées :

► Titre à Finalité Professionnelle (TFP APS) obligatoire et préalable à l'emploi :

- Formation minimale de 175 heures dont un tronc commun (hors sécurité incendie) de 41 heures de formation
- Tronc commun : environnement juridique de la sécurité privée, gestion des premiers secours, gestion des risques et des situations conflictuelles et transmission des consignes et informations

► Habilitation(s) obligatoire(s) selon la nature des prestations à effectuer :

- Ex. Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes - SSIAP 1

► Casier judiciaire exempt de toute mention contradictoire (CNAPS)

► Carte professionnelle valable 5 ans

► Des conditions d'accès qui ont évolué avec la loi du 25 mai 2021 « sécurité globale préservant les libertés »

► Conditions d'obtention des cartes professionnelles durcies (en attente des décrets d'application précisant les modalités de mise en œuvre)

- Possession d'une carte de séjour de 5 ans
- Connaissance de la langue française
- Connaissance suffisante des lois de la République

► Renforcement des formations obligatoires

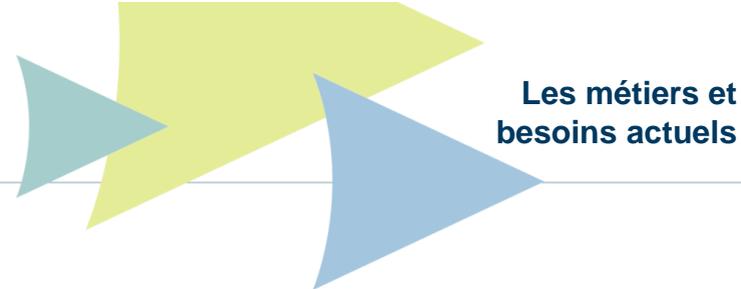
► MAC (maintien des compétences) en cours de modification : d'une attestation de présence à la validation des compétences

« Il y a de plus en plus de certifications à renouveler qui ne sont pas entièrement prises en charge... »

► Un ensemble de mesures réglementaires qui influent sur les attentes des entreprises de la branche quant au profil des candidats

- Ces dernières recherchent un ensemble de compétences socles, communes aux différentes filières métiers...
- ... Ainsi que des compétences plus spécifiques selon les métiers

Les compétences socles recherchées par les entreprises régionales



► Des entreprises en attente de compétences socles pour des **agents de sécurité qualifiés** en charge :

- Des **prestations de sûreté** : surveillance et filtre d'accès (palpation, fouille, détection de dangers et malveillances)
- Des **prestations de gardiennage** : sécurisation de sites (rondes / observations pour éviter tout incident, vol ou dégradation)
- Des **prestations de prévention incendie**
- Des **prestations de levée de doute** (intervention alarme, télésurveillance)

► Un socle de compétences et de qualités recherchées :

► **Compétences recherchées :**

- Protection-Surveillance : surveiller des lieux et vérifier des accès
- Contrôle de conformité : repérer les anomalies, incidents et informer les clients ou forces de l'ordre
- Sécurité publique : assister et aider les personnes ou réceptionner les secours
- Mise en place de sécurité : renseigner des supports d'intervention et d'activité sous format papier et/ou informatique → maîtrise des outils digitaux de base attendue

► **Autres compétences attendues**

- Des « **soft skills** » : l'autonomie, la réactivité, la rigueur et la confiance
- Autre prérequis souligné par les entreprises régionales interrogées : être mobile (**permis B** idéalement)
- Une recherche également de **polyvalence** (double habilitations agent de prévention sécurité et SSIAP I) pour faciliter le placement des agents lors des interventions → attrait pour les agents « double casquette »

TOP 5 DES COMPÉTENCES recherchées par les entreprises

Source : Pôle Emploi



« Ce n'est pas toujours évident de trouver des agents dans lesquels on a une entière confiance. Ils sont tout seuls sur les sites de nos clients... Idéalement on essaie de travailler toujours avec les mêmes »

« On attend de nos agents une grande **conscience professionnelle** »

Les compétences spécifiques actuellement recherchées par filières métiers

Les métiers et besoins actuels

Filière surveillance

- **TFP Agent de prévention sécurité** et **TFP Cynophile** pour les Agents cynophiles
- Compétences prioritaires attendues :
 - Connaître les éléments d'un poste de contrôle de sécurité
 - Savoir contrôler les accès et effectuer des rondes de surveillance
 - Connaître les différentes menaces terroristes et les niveaux de risque associés
- **Zoom évènementiel** : maîtriser le cadre légal des grands rassemblements et la problématique de leur sécurisation (habilitations électriques et incendies étant apprécié)

Filière distribution

- **Tronc commun** suffisant ; **TFP Agent de prévention sécurité** préféré
- Compétences prioritaires attendues :
 - Connaître les éléments d'un poste de contrôle de sécurité
 - Être capable de gérer des comportements et situations conflictuelles
 - Adapter sa communication verbale et non verbale
 - Rédiger des rapports d'intervention
 - Capacité d'adaptation aux nouvelles attentes des clients (ex. mesures sanitaires)

Filière prévention de l'incendie

- **SSIAP I** (ou SSIAP II ou SSIAP III selon le poste)
- Compétences prioritaires attendues :
 - Maîtriser les PC incendie (gestion des alarmes)
 - Connaître les protocoles incendie : mise en sécurité des civils, maîtrise des extincteurs, alerte des secours...

Filière télésurveillance

- **CQP Agent de prévention sécurité** ou **Titre Pro Opérateur en vidéoprotection et en télésurveillance**
- Compétences prioritaires attendues :
 - Maîtriser les systèmes de télésurveillance et de vidéosurveillance
 - Analyser et traiter des informations rapidement et rigoureusement
 - Assurer le déclenchement et le suivi des interventions
- Profil : communicant (bonne allocution) et capacité à gérer le stress

Filière aéroportuaire

- **CQP Agent de sûreté aéroportuaire**
- Compétences prioritaires attendues :
 - Contrôler les passagers / personnels et leurs bagages
 - Faire preuve de vigilance, concentration, réactivité
 - Disposer d'un certain « bagage commercial » lors de l'accueil des passagers : avoir une bonne élocution, être calme et courtois
- Maîtrise de langues étrangères et notamment l'anglais : comprendre et répondre aux passagers

Les pratiques de recrutement mises en œuvre par ordre d'importance

Les métiers et besoins actuels



► Mobilisation du réseau de la société et importance du « bouche à oreille » entre agents (pour les plus petites structures notamment)

- Constitution de « cv-thèque » interne pour recontacter les agents selon les missions

« On trouve relativement facilement avec le bouche à oreille. Les agents se connaissent tous localement »



► Collaborations voire partenariats avec les centres de formation pour le sourcing de candidats

« Souvent on met des profils de côté car on sait qu'ils seront bien pour une mission précise »



► Publication d'annonces d'emploi sur les plateformes de recrutement et sites des entreprises (+50% des annonces publiées par les entreprises de la branche sont sur Pôle Emploi ; source : Texkernel)

« On tente de former des personnes plus éloignées de notre secteur [filiale aéroportuaire] avec Pôle Emploi »



► Mobilisation de dispositifs proposés par les acteurs institutionnels pour recruter des collaborateurs ou former des demandeurs d'emploi / public en reconversion

- Dispositifs POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement) AIF (Aide Individuelle à la Formation) de Pôle Emploi
- Programme Régional de Formation (PRF) ou dispositif Proch'Emploi de la Région Hauts-de-France
- Montage d'actions de formation avec AKTO (POEC), les missions locales, Maisons de l'emploi...

« Le dispositif Proch'Emploi est vraiment bien car les conseillers sont tournés vers les entreprises et s'adaptent à nos besoins »



► Mobilisation de dispositifs plus innovants (publication d'annonces sur les réseaux sociaux)

« On a tenté la publication d'annonces sur des forums / groupes sur Facebook mais ce n'est pas très concluant... »

900 offres d'emplois publiées en Hauts-de-France par les entreprises de la branche en 2021

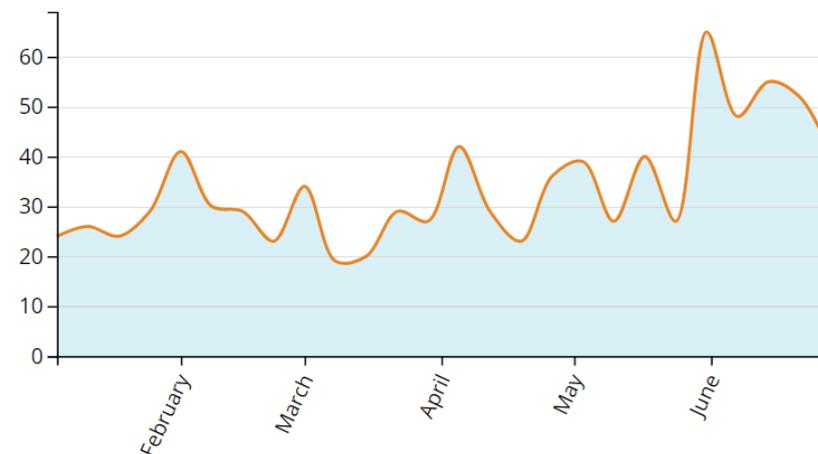
Les métiers et besoins actuels

- ▶ Depuis début 2021, environ **25 nouvelles offres d'emplois** sont publiées chaque semaine par les entreprises régionales de la branche Prévention-Sécurité ; soit plus de **900 offres d'emplois publiées en Hauts-de-France en 2021**.
- ▶ Près de **9 900 offres d'emplois** publiées par les entreprises de la branche à **l'échelle nationale** au cours de la période.
- ▶ L'essentiel des recrutements concerne des agents de sécurité (voir détail en annexe)
- ▶ Principaux établissements employeurs présents sur le territoire :

Établissements	Nombre d'annonces d'emplois
Securitas	215
Artemis Security Services	43
COS (Côte Opale Sécurité, surveillance, gardiennage)	34
Torann France	28
Protectim Security Services SAS	28
→ 38 % des annonces publiées	

Nombre de nouvelles offres publiées chaque semaine* par les entreprises de la branche (NAF 80.10z et 80.20z) en Hauts-de-France

Source : Textkernel

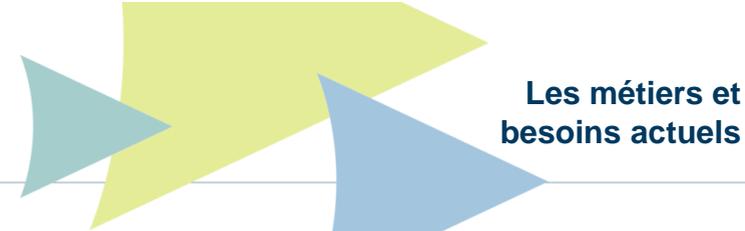


* Annonces d'emplois publiées entre le 1^{er} janvier 2021 et le 6 juillet 2021

Les besoins actuels en emplois :

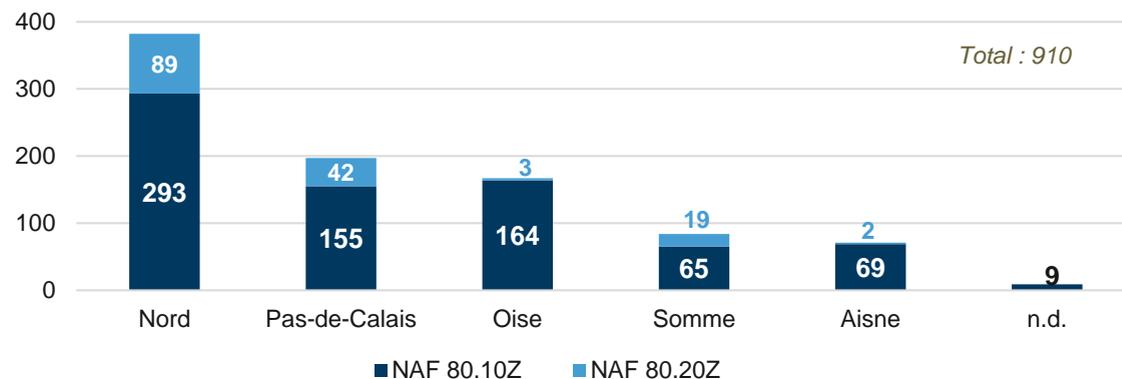
- Concentration des offres dans le Nord -

- ▶ Le département du **Nord concentre 42 % des offres d'emplois**, soit moins que son poids dans la filière régionale (54 % des emplois salariés régionaux de la branche présents dans ce département) ;
- ▶ **L'Oise (18 %) et le Pas-de-Calais (22 %) ont un nombre d'annonces cohérents au regard de leur poids dans la branche régionale** (respectivement 18 % et 20 % des emplois salariés régionaux) ;
- ▶ Tandis que la **Somme (9 %) et l'Aisne (8 %) ont des besoins de recrutement plus marqués** (respectivement 4 % des emplois salariés régionaux).
- ▶ **Plus des deux tiers (68 %) des offres d'emploi publiées au cours de la période par les entreprises de la branche sont des CDI** (contre 29 % de CDD proposés) ;



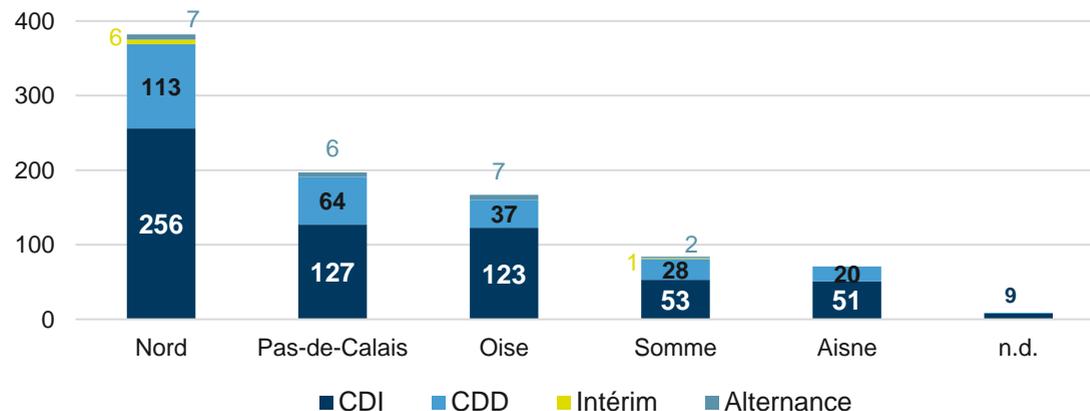
Nombre de nouvelles offres publiées* par département par les entreprises de la branche (NAF 80.10z et 80.20z) en Hauts-de-France

Source : Textkernel ; retraitement Katalyse



Nombre de nouvelles offres par type de contrat publiées* par les entreprises de la branche (NAF 80.10z et 80.20z) en Hauts-de-France

Source : Textkernel ; retraitement Katalyse



* Annonces d'emplois publiées entre le 1^{er} janvier 2021 et le 6 juillet 2021

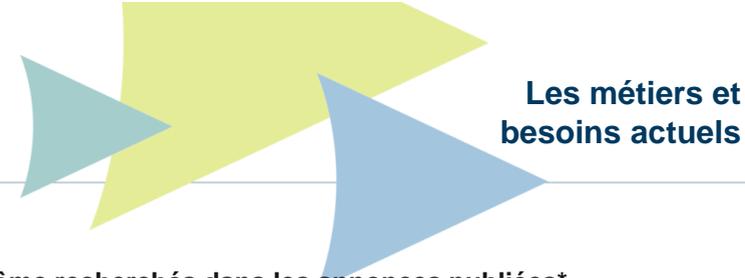
Les besoins actuels en emplois :

- Profils et compétences recherchés -

- ▶ L'analyse des offres d'emplois confirme que le niveau de formation ne constitue pas un critère d'entrée dans le métier :
 - ▶ Dans 58% des cas, pas de niveau de formation précisé dans les annonces d'emplois ;
 - ▶ Pour 21%, les entreprises de la branche recherchent des profils de niveau BEP/CAP.
 - ▶ Les offres indiquant un niveau de diplôme \geq Bac+2 concernent principalement les métiers de la vente (technico-commercial, commercial terrain...)

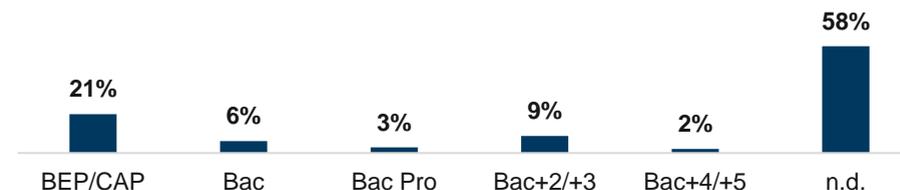
- ▶ Parmi les **compétences professionnelles** les plus recherchées dans les annonces d'emploi publiées par les entreprises de la branche, les compétences liées à la spécificité du métier sont fortes
 - ▶ La **sécurité et la surveillance de site apparaissent dans près de 500 offres.**
 - ▶ De même, la maîtrise de la **prévention des risques** et la connaissance des **règles et consignes de sécurité** sont des prérequis à l'embauche.

- ▶ La connaissance des **alarmes et équipements de surveillance**, ainsi que des **dispositifs de monitoring à distance** sont par ailleurs des compétences de plus en plus recherchées dans la branche.



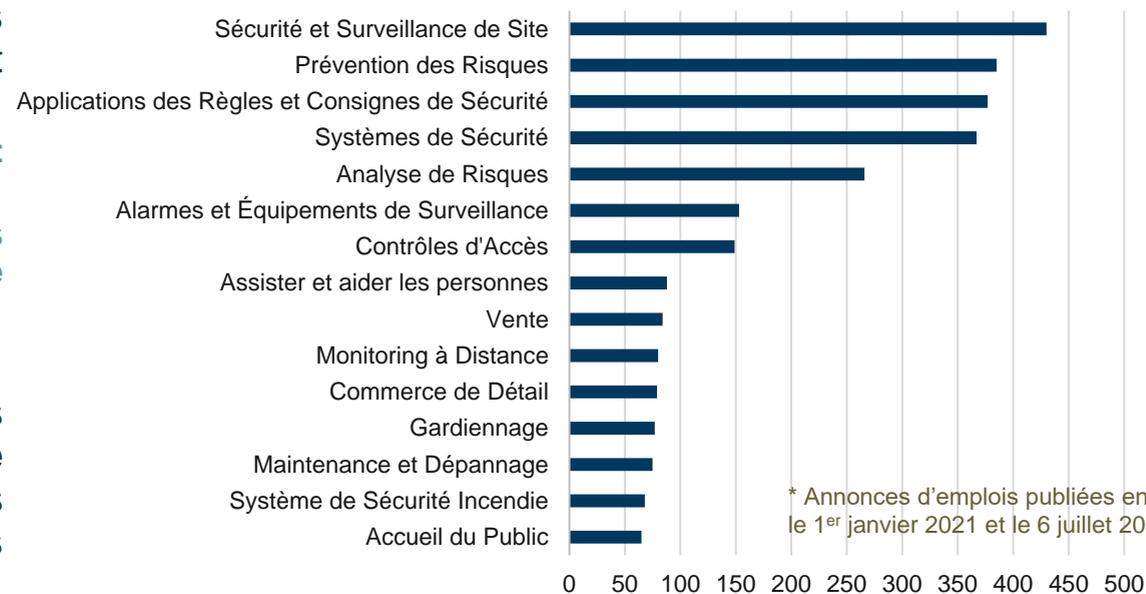
Niveaux de diplôme recherchés dans les annonces publiées*
- branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France

Source : Textkernel ; retraitement Katalyse



Domaines d'activité les plus recherchés* dans la branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France

Source : Textkernel ; retraitement Katalyse

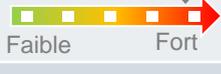


* Annonces d'emplois publiées entre le 1^{er} janvier 2021 et le 6 juillet 2021

Un niveau de turnover important au sein des entreprises régionales de la branche

Les métiers et besoins actuels

- ▶ **Des niveaux de turnover importants et très différents selon les entreprises**
 - ▶ 44 % des répondants indiquent avoir un taux de turnover annuel moyen < 5% (source : enquête en ligne ; 25 répondants)
 - ▶ Tandis que pour 48 % des répondants, au moins 10 % des effectifs quittent l'entreprise au court d'une année
- ▶ **Un niveau de turnover plus ou moins fort selon les activités exercées**

Secteur	Niveau de turnover	Principaux facteurs évoqués
Distribution	 Faible Fort	• Turnover élevé : amplitudes horaires, travail posté et gestion du public (gestion de situations conflictuelles)
Evènementiel / tourisme	 Faible Fort	• Turnover élevé mais inhérent aux formats des missions (vacations)
Industrie / Logistique	 Faible Fort	• Meilleures conditions de travail limitant le turnover • Un enjeu lié à la gestion de la relation client : des agents devant rendre des comptes à leur hiérarchie (pas présente sur le site) et au client
Aéronautique	 Faible Fort	• Secteur d'activité bénéficiant d'une meilleure rémunération
Autres (institutions publiques, centres médicaux...)	 Faible Fort	• Enjeu également lié à la gestion du public mais des conditions de travail relativement moins stressantes que dans le secteur de la distribution

- ▶ **Deux facteurs majeurs qui limitent le turnover : le site d'affectation de l'agent et le management intermédiaire** (risques que les agents partent si le chef d'équipe n'est pas « bon manager »)
- ▶ À noter, le renforcement du turnover depuis la crise du Covid : équipes « fatiguées et très sollicitées » et gestion de conflit plus marquée (secteur de la distribution notamment)

Des difficultés de recrutement dans la branche régionale

Les métiers et besoins actuels

Perception des entreprises régionales de la branche répondantes

Source : enquête ; retraitement Katalyse

21 répondants



« J'ai l'impression qu'il y a de **moins en moins de jeunes qui suivent des cursus de vente et négociation**. Aller chercher le client dans son entreprise c'est différent que de vendre dans un magasin... »

« Sur les 87 fiches de paie de ce mois-ci, j'en aurai **au moins 45 que je ne reverrai pas le mois prochain** »

« On passe notre temps à former des agents qui ne restent pas... **seuls 40 % des effectifs restent à moyen terme**. Le turnover est très important dans notre secteur... »

« Les agents **n'hésitent pas à changer de société** pour rester à proximité de leur domicile ou alors si la nature des missions proposées ne leur plait plus »

« **On refuse des marchés** car on ne trouve pas de salariés... »

► 4 enjeux majeurs pour les entreprises régionales :

- **Attractivité des métiers** : 86 % des entreprises rencontrent des difficultés pour attirer des jeunes
- **Maitrise des softs skills et compétences socles** : 81 % des entreprises peinent à trouver des agents de sécurité et de surveillance
- **Fidélisation des salariés** : 28 % des répondants ont des difficultés à fidéliser leurs salariés
 - Un enjeu qui semble sous représenté dans le graphique ci-contre au regard des entretiens qualitatifs menés
- **Image de la branche** : 75 % des répondants regrettent la mauvaise image de la branche auprès des candidats et du grand public

► Des difficultés de recrutement particulièrement marquées selon les métiers (cf. page suivante)

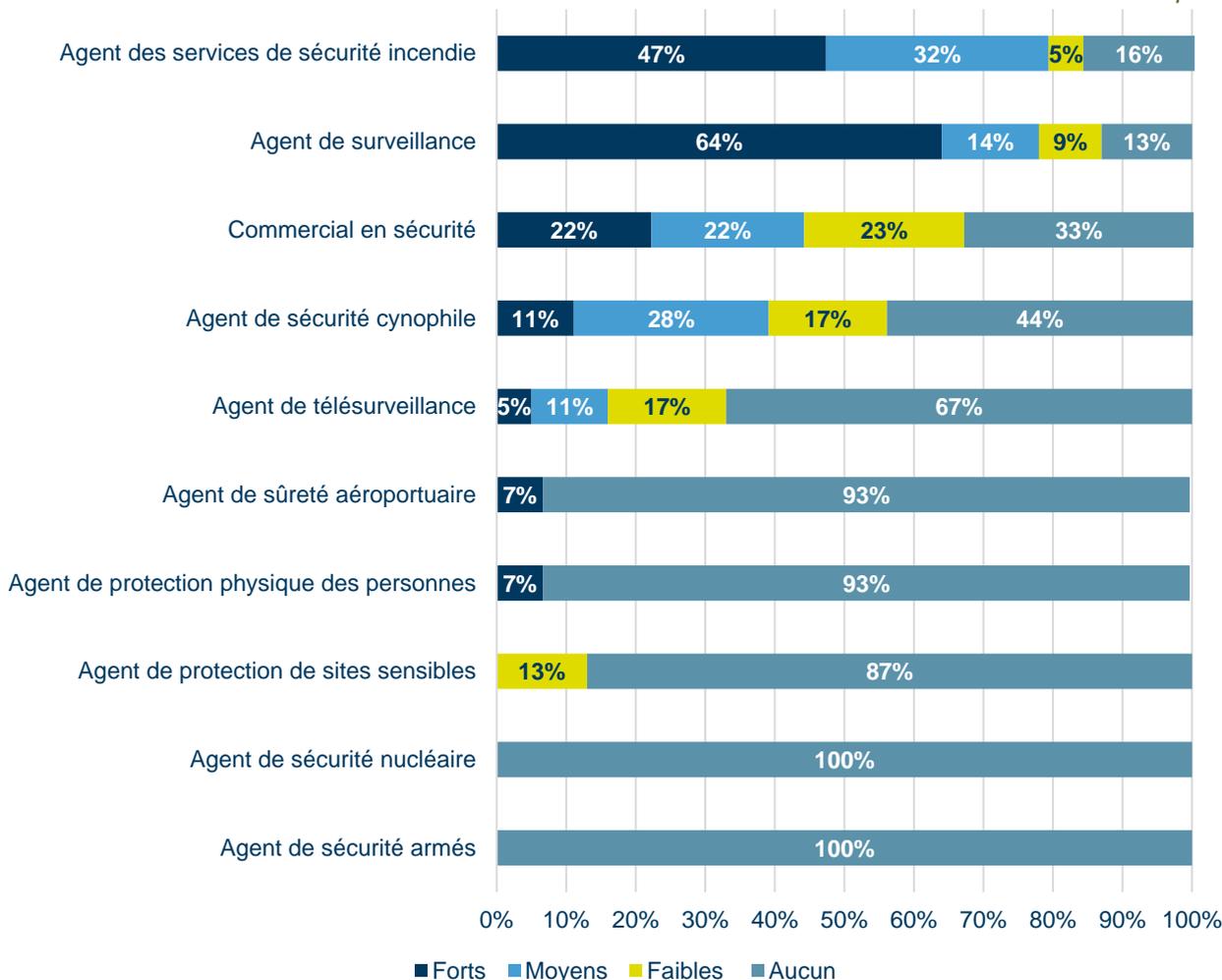
Besoins et difficultés de recrutements des entreprises régionales

Les métiers et besoins actuels

Besoins de recrutement des entreprises régionales de la branche

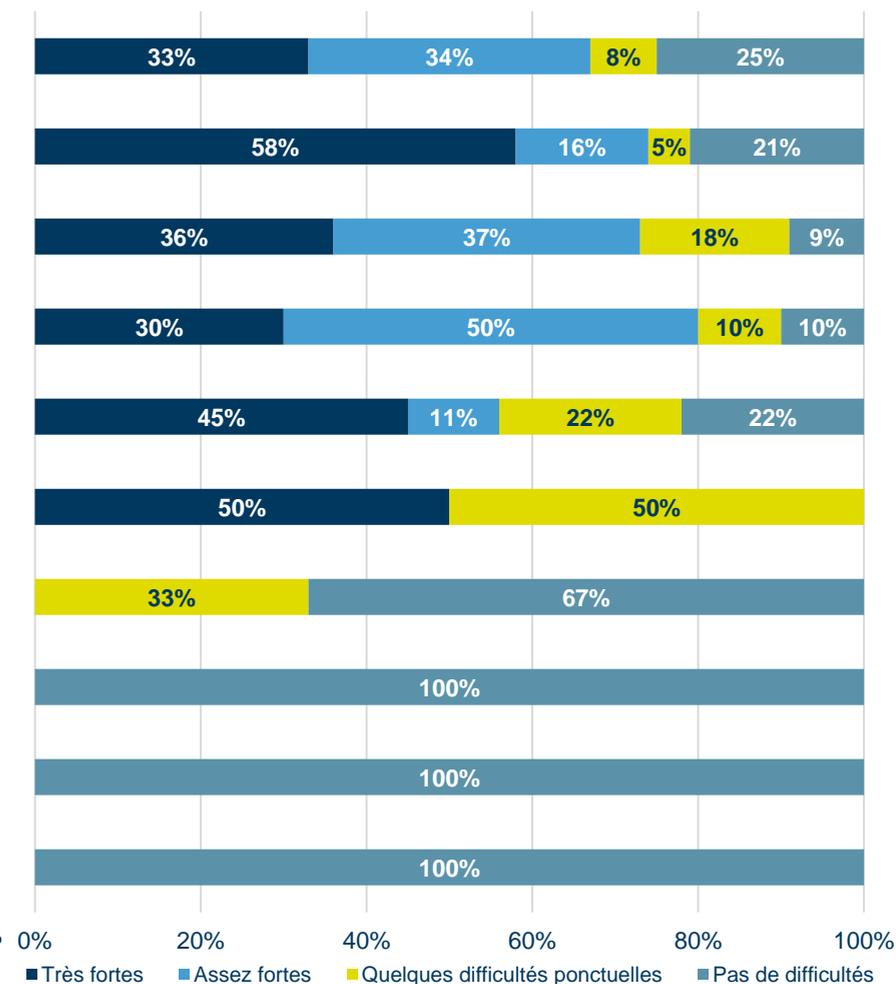
Source : enquête ; retraitement Katalyse

24 répondants



Difficultés de recrutement des entreprises régionales de la branche

Source : enquête ; retraitement Katalyse



Commentaires page suivante

Des difficultés de recrutement marquées sur les métiers cœurs

Les métiers et besoins actuels

- ▶ **Deux principaux métiers** dont les **besoins de recrutement sont très importants** (+75% des répondants) en Hauts-de-France : **agents des services de sécurité incendie** et **agent de surveillance**
 - ▶ Métiers dont les **difficultés de recrutement sont également particulièrement fortes**, notamment **l'agent de surveillance** (74% des répondants)
- ▶ Bien que les **besoins de recrutement d'agents cynophiles soient moins importants** (39% des répondants), **les difficultés de recrutement sont très marquées** dans la région (80% des répondants)
- ▶ Quelques métiers dont les **volumes de recrutement sont limités** mais dont les **difficultés de recrutement sont également marquées** :
 - ▶ **Commercial en sécurité**, métier support indispensable au développement de l'activité (63 % des répondants peinent à recruter ce métier)
 - ▶ **Agent de télésurveillance**, compétences encore relativement rares en Hauts-de-France (56% des répondants peinent à recruter ce métier)
- ▶ Deux autres métiers évoqués pour lesquels les besoins sont plus limités mais les difficultés de recrutement importantes : **responsable / manager intermédiaire** et **chargé de RH / gestionnaire de paie**

Synthèse des principaux motifs de tension

Les métiers et besoins actuels

► Principaux motifs de tension :

► Manque d'attractivité de la branche et de ses métiers

- Des obligations légales qui freinent les recrutements
- Mauvaise image de la branche et dévalorisation de ses métiers
 - ◆ Démarche « marque employeur » peu déployée (quelques grands groupes uniquement)

► Métier peu rémunérateur

► Conditions et rythme de travail difficiles : larges amplitudes horaires, avec le recours régulier aux heures supplémentaires

► Perspectives d'évolutions professionnelles limitées : mobilité interne pour devenir chef d'équipe, puis chef d'exploitation ou gérant d'une agence (grands groupes)

► Des tensions exacerbées par le haut niveau de turnover : besoins de recrutement constants pour remplacer les départs

► Des motifs de tensions particuliers selon les filières métiers

- Agent de sécurité et de surveillance : conditions de travail difficiles
- Agent cynophiles : rareté des profils → formation spécifique « couteuse »
- Agent de sécurité incendie : rareté des profils → formation spécifique (SSIAP)
- Agent de sûreté aéroportuaire : métier exigeant, horaires atypiques et décalés
- Managers intermédiaires et équipes supports (ex. planificateur) : des besoins de recrutement plus limités en nombre, mais des difficultés de recrutement liées aux conditions de travail difficiles (beaucoup de stress et de pression dans la gestion des clients et des agents)
- Technico-commerciaux : pénurie de profils qualifiés et motivés à exercer une fonction commerciale

« Le **décalage d'obtention de la carte selon les délégations est variable** : avant c'était 5 jours en Haut-de-France et maintenant il faut attendre 1 mois ... »

« Avant qu'une personne novice exerce le métier, il faut que l'enquête de moralité soit validée, qu'elle obtienne une autorisation d'entrée en formation et que le CNAPS lui délivre une carte professionnelle... **plusieurs étapes qui découragent de potentiels candidats** »

« **Nos métiers sont méconnus** : on ne pense qu'aux agents de sécurité dans les magasins alors qu'ils ne représentent que 10% des effectifs de la branche... »

« Les agents préfèrent être en CDD car il y a des **compléments de salaires et des primes de précarités** qui leur permettent de gagner un peu plus... »

Synthèse : les problématiques RH actuelles des entreprises régionales

Les métiers et besoins actuels

► Des tensions fortes sur le recrutement



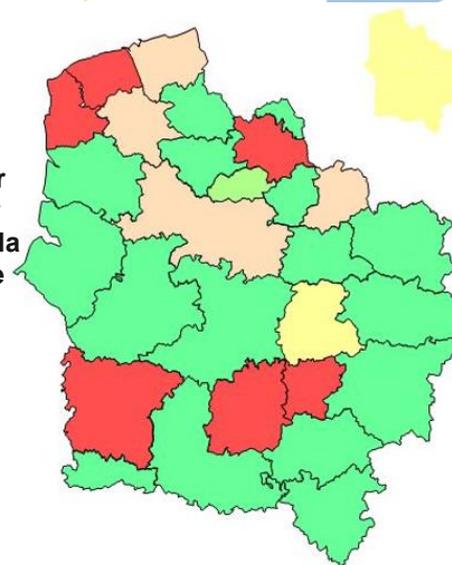
Des entreprises peinent à trouver des agents de sécurité et de surveillance



Des entreprises régionales ont au moins 10 % de leurs effectifs qui partent au court d'une année

Tensions dans le métier d'agent de sécurité par bassin d'emploi et dans la région Hauts-de-France (juin 2021)

Source : Pôle Emploi



Légende : tension dans le métier

■ Pas de tension

↓
■ Tension forte

► 4 enjeux majeurs pour les entreprises régionales



Attractivité des métiers

Maitrise des softs skills et compétences socles

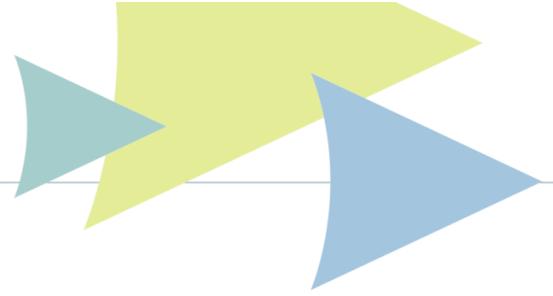


Fidélisation des salariés

Image de la branche

« *On refuse des marchés car on ne trouve pas de salariés... »*

« *On passe notre temps à former des agents qui ne restent pas... seuls 40 % des effectifs restent à moyen terme. Le turnover est très important dans notre secteur... »*



- ▶ **1. Introduction**
- ▶ **2. La branche Prévention Sécurité en Hauts-de-France**
- ▶ **3. Les métiers et les besoins actuels des entreprises de la branche**
- ▶ **4. Le recours aux salariés en situation de handicap & l'emploi partagé dans la branche**
- ▶ **5. Les évolutions de besoins en emplois et compétences des entreprises de la branche en Hauts-de-France à 3-5 ans**
- ▶ **6. L'analyse de l'offre de formation & le bilan d'adéquation**
- ▶ **7. Enjeux & recommandations**
- ▶ **8. Annexes**

Le recours aux salariés en situation de handicap : Cadrage sur la notion de handicap

PSH & emploi
partagé



Qu'est-ce que le handicap ?

Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. Art L 5213-1 du code du travail

▶ 2,7 millions de personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap en France

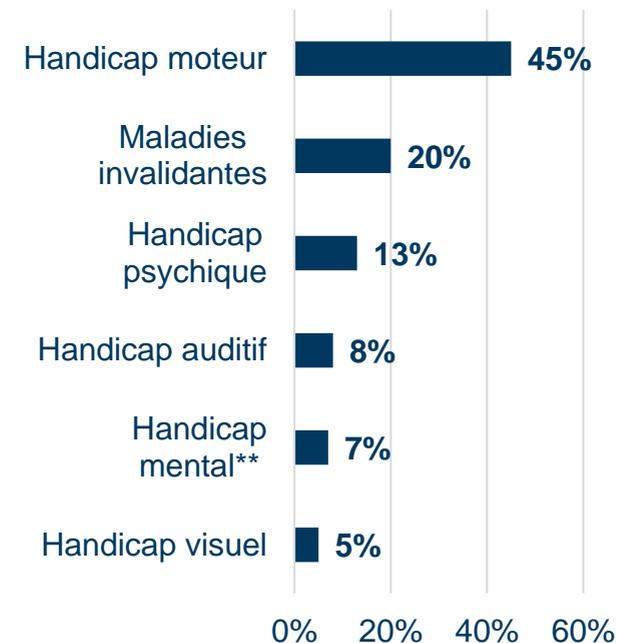
- ▶ Le fauteuil roulant représente moins de 3% des situations de handicap

▶ 7 familles de handicap

- ▶ **Handicap moteur** : ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité
 - ▶ Personnes rencontrant des difficultés à se déplacer, conserver ou effectuer certains gestes
- ▶ **Maladies invalidantes** : maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses (...) momentanées, permanentes ou évolutives
 - ▶ Restriction d'activité en terme de mobilité ou de quantité de travail à fournir (durée ou intensité)
- ▶ **Handicap psychique** : troubles ou maladie psychique (névrose, psychose, dépression, dépendance...)
 - ▶ Difficultés de concentration ou efforts pour s'adapter et entrer en relation avec les autres
 - ▶ Handicap qui n'affecte pas la capacité intellectuelle de la personne
- ▶ **Handicap auditif** : déficience auditive ou perte auditive totale
- ▶ **Handicap mental** : difficultés de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décision
- ▶ **Handicap cognitif** : altération des processus cérébraux permettant d'acquérir et de traiter des informations (troubles DYS)
- ▶ **Handicap visuel** : perte de l'acuité visuelle allant jusqu'à la cécité
 - ▶ 1,5 M de personnes déficientes visuelles en France et seules 14% sont aveugles

Répartition des personnes handicapées par famille de handicap

Source : Agefiph – Insee 2015



Source : Agefiph ; ** yc handicap cognitif

Le recours aux salariés en situation de handicap :

- Etat des lieux -

- ▶ Un **recours relativement limité** aux salariés en situation de handicap dans la branche en Hauts-de-France* :
 - ▶ **71 établissements de la branche assujettis en Hauts-de-France en 2019**, comptabilisant en tout plus de 8 400 salariés
 - ▶ Sur les 468 postes requis **seuls 52 % sont pourvus** par les salariés en situation de handicap
 - ▶ Un **taux d'emploi direct de travailleurs handicapés moyens s'élevant à 2,95 %** dans la branche en Hauts-de-France (contre 6 % selon les obligations légales)
 - ▶ Soit **62 % des établissements** qui ne répondent pas aux obligations légales en 2019

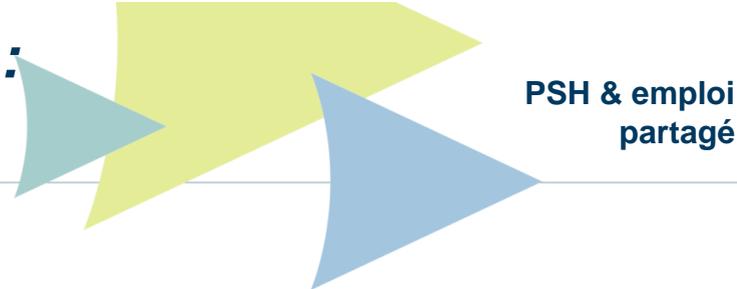
*Source : Agefiph – extraction juillet 2021

- ▶ Des **entreprises qui apparaissent pourtant ouvertes** à recruter des salariés en situation de handicap

- ▶ **42 % des entreprises répondantes** emploient ou ont déjà employé des salariés en situation de handicap
- ▶ Deux principales postures identifiées...
 - ▶ Entreprises engagées à adapter leurs postes, souhaitant continuer à accroître le nombre de personnes en situation de handicap
 - ▶ Entreprises plutôt neutres : évolution passive de nombre de salariés en situation de handicap
- ▶ ... relativement dépendantes de la sensibilité du dirigeant / gérant
 - ▶ Seuls 26 % des répondants sensibilisent leurs équipes sur le handicap en entreprise

- ▶ Des actions conduites qui concernent surtout le **maintien dans l'emploi de salariés** (39 % des répondants),

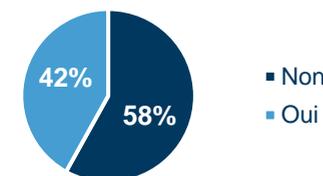
- ▶ **Deux principales difficultés toutefois évoquées** lors des entretiens qualitatifs
 - ▶ **Mobilités internes restreintes** au sein des entreprises de la branche
 - ▶ Difficulté pour les entreprises à proposer un **nouveau site client dont la prestation est adaptée au handicap et à proximité du lieu d'habitation de l'agent**



Employez-vous ou avez-vous employé des travailleurs en situation de handicap ?

Source : enquête ; retraitement Katalyse

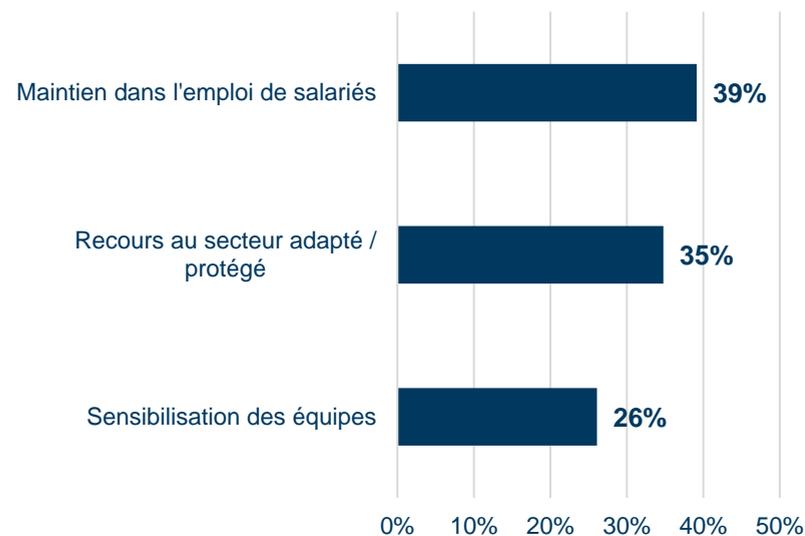
43 répondants



Principales actions conduites en lien avec le handicap dans les entreprises régionales de la branche

Source : enquête ; retraitement Katalyse

23 répondants



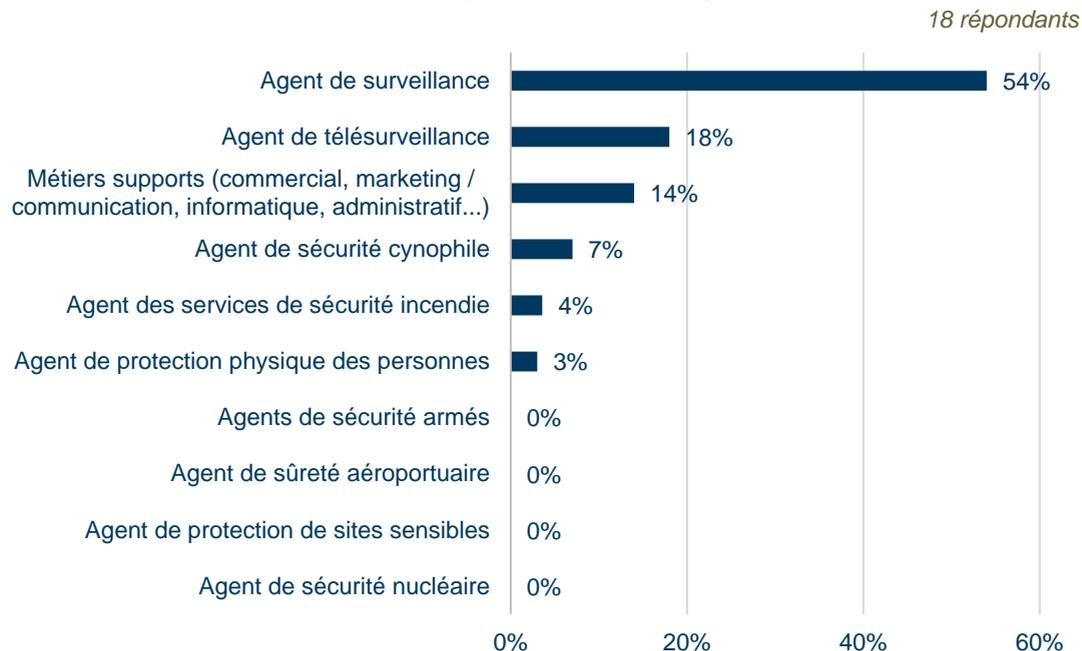
Le recours aux salariés en situation de handicap :

- Zoom sur les entreprises employeuses -

PSH & emploi
partagé

Principaux métier pour lesquels les entreprises régionales emploient des salariés en situation de handicap

Source : enquête ; retraitement Katalyse



« Les vacances courtes de quelques heures de surveillance d'usine par exemple est tout à fait possible pour un salarié en situation de handicap »

- ▶ **Le principal métier** pour lequel les entreprises de la branche emploient des salariés en situation de handicap est **l'agent de surveillance** pour réaliser des **prestations de gardiennage**
- ▶ Un constat partagé par les entreprises interrogées lors des entretiens qualitatifs
 - ▶ Exemple de missions évoquées : gardiennage (sites industriels, chantiers, plateformes logistiques) ou contrôle d'accès (universités / administrations publiques)

Le recours aux salariés en situation de handicap :

- Les freins exprimés -

PSH & emploi
partagé

- ▶ Globalement une **méconnaissance du handicap** et des familles de handicap
- ▶ **Difficile adaptabilité des métiers de la branche avec certaines formes de handicap :**
 - ▶ **Pénibilité de certains métiers / secteurs d'activité** (poste debout / statique, déplacements, travail en hauteur, capacité d'élocution...)
 - ▶ **Parcours de formation obligatoires**, ne permettant pas aux PSH d'obtenir les habilitations
 - ▶ **Opérateur de télésurveillance** : poste adaptable au handicap moteur par exemple mais impliquant de suivre le tronc commun d'agent de sécurité (aptitudes physiques exigées)
 - ▶ De même pour le **SIAPP II** (PC sécurité impliquant moins de déplacements) mais qui nécessite au préalable d'avoir le SIAPP I (capacité physique exigée)
- ▶ **Difficultés des entreprises face à l'adaptation des postes**
 - ▶ Des entreprises n'étant « *pas contre l'intégration de salariés en situation de handicap* » mais ne le faisant pas par manque de temps et d'organisation adaptée
- ▶ **Frein des clients**
 - ▶ Des entreprises interrogées regrettant le **refus de leurs clients** de placer des agents en situation de handicap...
 - ▶ ... des **donneurs d'ordre a priori** ouvert à l'intégration de ces agents
- ▶ Un enjeu de communication à effectuer auprès des donneurs d'ordre et des entreprises de la branche

« Nous manquons de connaissance sur les droits, devoirs à respecter... » - Entreprise de la branche

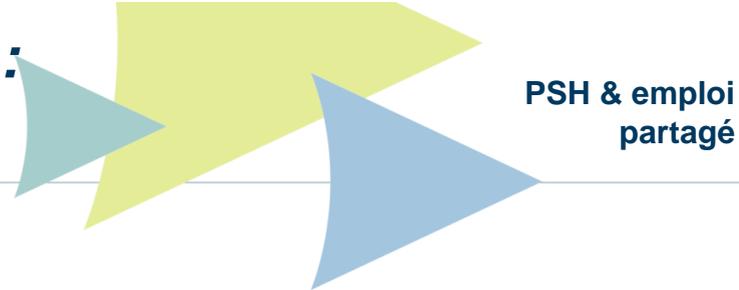
« On est heurté par nos clients qui ne veulent pas d'agents en situation de handicap chez eux... » - Entreprise de la branche

« Avec l'évolution des systèmes de vidéos surveillance ce sera plus facile d'intégrer des personnes en situation de handicap » - Industrie

« Selon le niveau de handicap c'est envisageable... je ne connais pas très bien » - Evènementiel

Le recours aux salariés en situation de handicap :

- Evolution envisagée du recours -

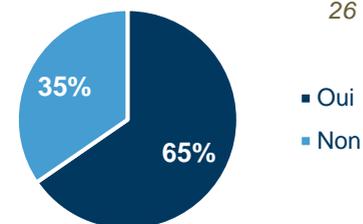


PSH & emploi partagé

- ▶ **65 % des entreprises répondantes** envisagent d'accroître leur recours aux salariés en situation de handicap à 3-5 ans
 - ▶ Le maintien dans l'emploi des salariés étant le premier levier identifié par les entreprises interrogées
 - ▶ Certains métiers apparaissent plus propices :
 - ▶ Les fonctions supports (mais limitées en nombre)
 - ▶ Les métiers cœurs dont les activités sont moins en contact avec le public : agent de télésurveillance / opérateur de vidéos surveillance

Pensez-vous accroître votre recours aux salariés en situation de handicap à horizon 3-5 ans ?

Source : enquête ; retraitement Katalyse



- ▶ Quelques **leviers évoqués** par les entreprises interrogées pour **encourager l'insertion de salariés en situation de handicap dans la branche**

- ▶ **Sensibiliser** les entreprises de la branche et les donneurs d'ordre régionaux
- ▶ **Privilégier des métiers et secteurs clients plus propices** à l'image des opérateurs de télésurveillance ou du secteur industriel / logistique aux conditions d'exercice plus faciles
- ▶ **Rendre plus inclusif le socle de compétence de bases**, pour pouvoir intégrer plus facilement des personnes au handicap plus lourd dès la formation initiale
- ▶ **Proposer un « portail mobilité »** : conseil auprès des entreprises sur les mobilités envisageables lors d'une incapacité de travail

Spontanément que vous évoque l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Source : enquête ; retraitement Katalyse

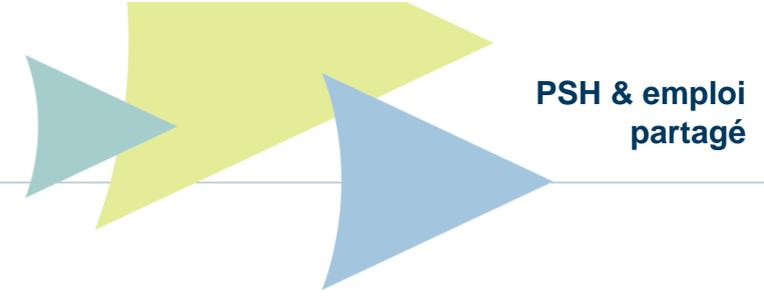
20 répondants

Formation Difficultés
Défis **Egalité**
Réglementation
Intégration
Solidarité
Adaptation

Le travail partagé :

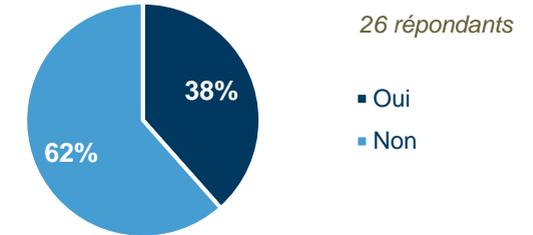
- Etat des lieux -

- ▶ **Un recours relativement faible à l'emploi partagé dans la Branche en Hauts-de-France :**
 - ▶ Seules **38 % des entreprises répondantes** emploient des salariés ayant plusieurs employeurs ou des salariés d'un groupement d'employeur
- ▶ **Quelques métiers supports** pouvant être concernés par le partage de salariés...
 - ▶ **Fonctions supports** (ex. métiers d'assistantat, des RH, de la finance...),
 - ▶ **Fonctions spécifiques** (ex. métiers de la planification...)
 - ▶ **Fonctions ne constituant pas le cœur d'activité** (ex. fonctions informatique, communication...) et qui ne nécessitent pas un emploi à plein temps dans la structure
- ▶ ... mais des **postes relativement peu nombreux et indispensables** au fonctionnement de l'entreprise
 - ▶ Certaines sociétés optent pour **l'externalisation** de certaines fonctions supports (comptabilité, informatique...)
- ▶ Particularité du **secteur événementiel** qui mobilise des agents qualifiés pour une courte période en vacation / CDD courts :
 - ▶ Secteur d'activité le plus concerné par l'emploi partagé, les entreprises positionnées sur ce marché-client faisant appel à des salariés d'entreprises concurrentes
 - ▶ Profils recherchés : agents de sécurité qualifiés / confirmés, agents cynophiles ou encore agents de sécurité incendie
 - ▶ Sourcing relativement facilité : attrait du complément de revenu pour les agents
- ▶ De fait un recours non structuré et relativement subi au travail partagé dans le secteur événementiel conduisant au non respect de la durée légale hebdomadaire de travail et à la non disponibilité des agents (cf. contrainte des plannings page suivante).



Avez-vous recours à l'emploi partagé ?

Source : enquête ; retraitement Katalyse



Principaux secteur d'activité dans lesquels les agents de sécurité concernés par l'emploi partagé travaillent

Source : enquête ; retraitement Katalyse

11 répondants



Le travail partagé :

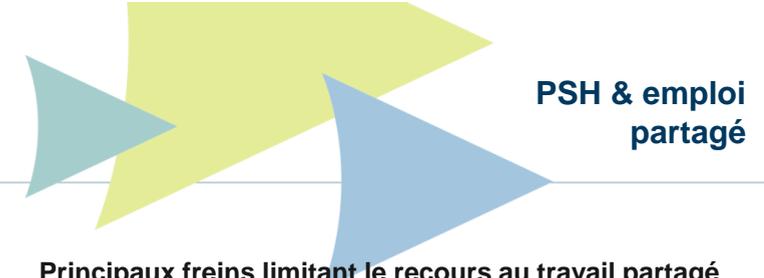
- Freins actuels et évolution à 3 ans -

► Principaux freins évoqués par les entreprises régionales de la branche :

- 30 % des entreprises répondantes ne sont pas intéressées par l'emploi partagé
- Un constat partagé lors des entretiens qualitatifs, qui cache toutefois une **méconnaissance de ce dispositif**
 - Craintes de démarches administratives trop contraignantes, quid du partage de la responsabilité entre employeurs...
- **Planification des interventions :**
 - Manque de visibilité des entreprises sur les contrats / commandes à venir ; notamment pour les plus petites structures
 - Indisponibilité des agents en CDI qui recourent à des CDD connexes (complément de revenus)
- **Crainte de concurrence entre entreprises de la branche**
 - Crainte de perdre des marchés le cas échéant

► Un recours qui devrait rester stable à 3 ans dans la branche pour la majorité des entreprises interrogées

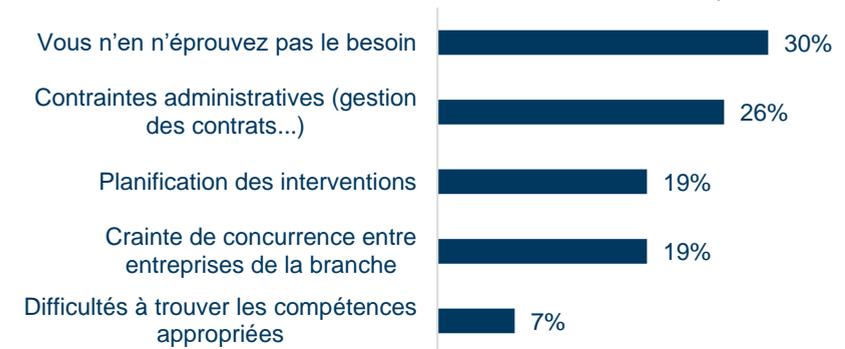
- Une réflexion autour de la création d'un groupement d'employeur « multi-sectoriel » en Hauts-de-France...
 - Des agents qui travailleraient au sein d'un même bassin d'emploi pour des secteurs d'activités différents afin de lever les freins
- ... un levier pour limiter les freins ?



Principaux freins limitant le recours au travail partagé

Source : enquête ; retraitement Katalyse

27 répondants



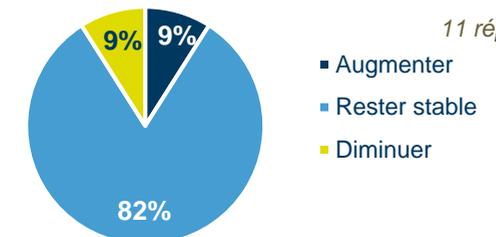
« C'est vrai que je ne m'y intéresse pas car je ne connais pas bien les modalités ... Ca ne me semble pas évident à organiser au vu de nos métiers... »

« Les contraintes légales sont trop fortes dans la branche pour y recourir... »

Evolution du recours à l'emploi partagé à 3 ans

Source : enquête ; retraitement Katalyse

11 répondants



Synthèse : Le recours aux salariés en situation de handicap & l'emploi partagé dans la branche

PSH & emploi partagé



Des établissements régionaux ne répondent pas aux obligations légales en matière de recours en travailleurs en situation de handicap en 2019

Source : Agefiph – extraction juillet 2021

« Nous manquons de connaissance sur les droits, devoirs à respecter... »
Entreprise de la branche

Principaux métiers pour lesquels les entreprises régionales emploient des salariés en situation de handicap

Source : enquête ; retraitement Katalyse



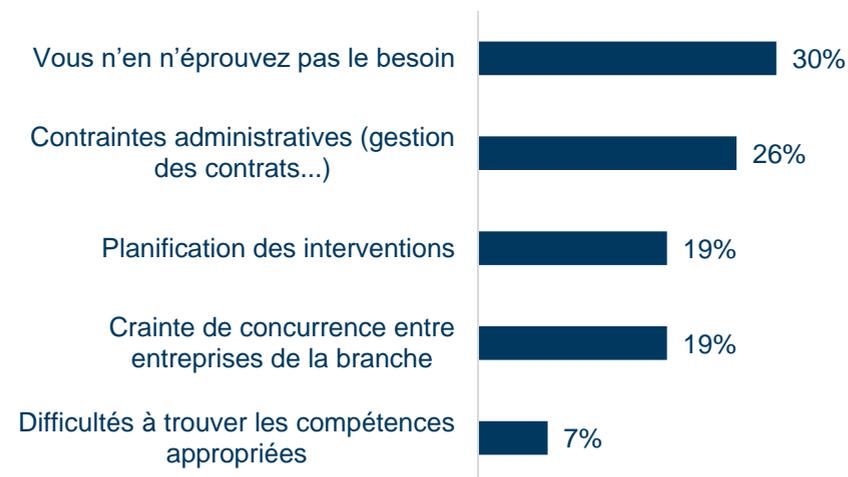
« Avec l'évolution des systèmes de vidéos surveillance ce sera plus facile d'intégrer des personnes en situation de handicap »
Donneur d'ordre industriel



Des entreprises régionales interrogées ont recours au travail partagé... quasi exclusivement dans le secteur événementiel

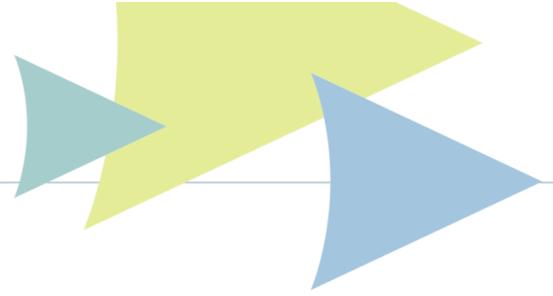
Principaux freins limitant le recours au travail partagé

Source : enquête ; retraitement Katalyse

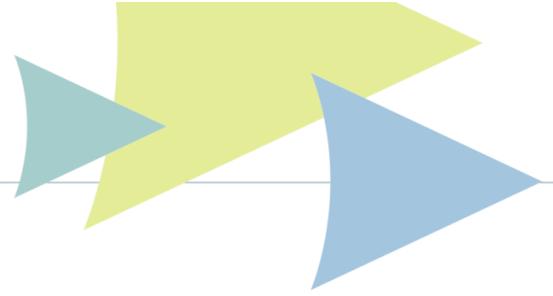


« C'est vrai que je ne m'y intéresse pas car je ne connais pas bien les modalités ... Ca ne me semble pas évident à organiser au vu de nos métiers... »

« Les contraintes légales sont trop fortes dans la branche pour y recourir... »



- ▶ **1. Introduction**
- ▶ **2. La branche Prévention Sécurité en Hauts-de-France**
- ▶ **3. Les métiers et les besoins actuels des entreprises de la branche**
- ▶ **4. Le recours aux salariés en situation de handicap & l'emploi partagé dans la branche**
- ▶ **5. Les évolutions de besoins en emplois et compétences des entreprises de la branche en Hauts-de-France à 3-5 ans**
- ▶ **6. L'analyse de l'offre de formation & le bilan d'adéquation**
- ▶ **7. Enjeux & recommandations**
- ▶ **8. Annexes**



▶ **5. Les évolutions de besoins en emplois et compétences des entreprises de la branche en Hauts-de-France à 3-5 ans**

- Les principales tendances impactant la branche à 3-5 ans
- Les impacts sur les besoins en emplois et compétences

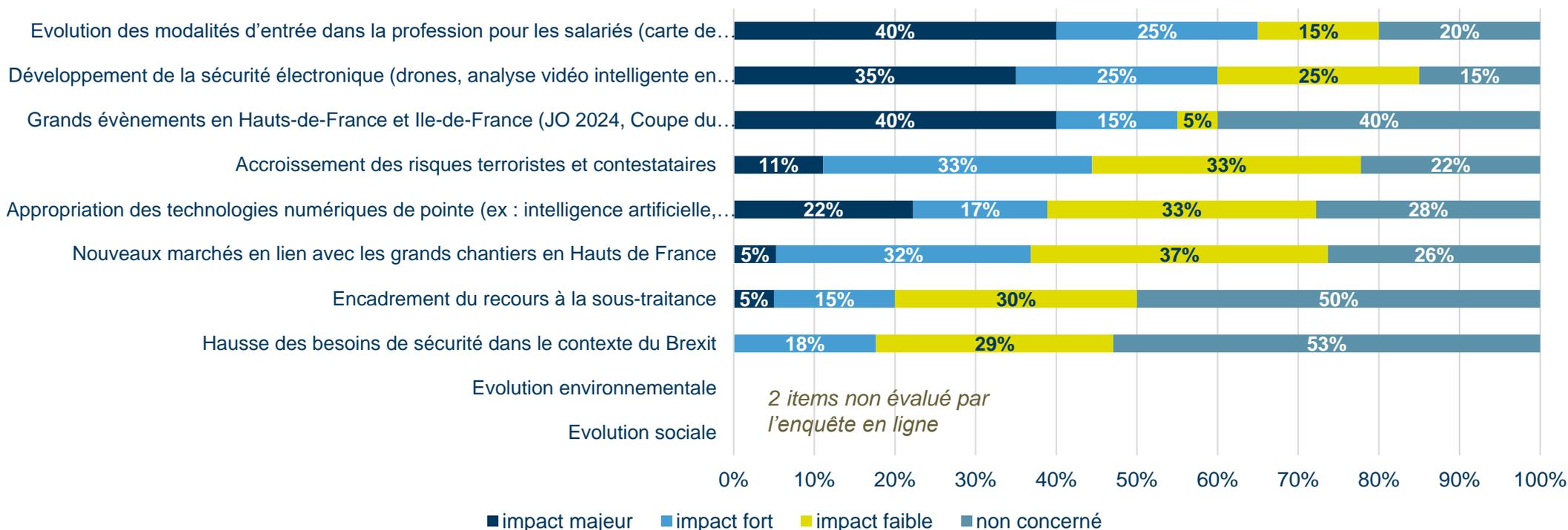
Les principales tendances pour la branche en Hauts-de-France à horizon 3-5 ans

Evolution des besoins emplois compétences

Perception de l'impact des principaux facteurs d'évolution sur l'activité des entreprises de la branche à 3-5 ans

Source : enquête ; retraitement Katalyse

23 répondants



► 3 principaux facteurs vont fortement impacter l'activité des entreprises régionales à 3-5 ans

- **Les évolutions réglementaires** : 65 % des répondants considèrent que les évolutions des modalités d'entrée dans la profession pour les salariés auront un impact majeur sur leur activité à 3-5 ans
- **Le développement de la sécurité électronique** : 60 % des répondants
- **Les prochains grands événements sportifs** qui auront lieu en Hauts-de-France et Ile-de-France : 55 % des répondants

► Les pages suivantes détaillent plus spécifiquement ces tendances d'évolution et leurs impacts pour les entreprises régionales

La loi du 25 mai 2021 « sécurité globale préservant les libertés » : principaux éléments impactant les besoins en compétences

Evolution des besoins emplois compétences

Famille de facteurs



Evolution réglementaire

- ▶ L'évolution des **conditions d'attribution des cartes professionnelles** et le **renforcement des formations obligatoires** vont avoir un impact majeur pour les entreprises de la branche

- ▶ 65 % des entreprises considèrent que ces évolutions auront un impact majeur sur leur activité à 3-5 ans
- ▶ Notons que contraintes réglementaires accentuent déjà les difficultés de recrutement des entreprises régionales (cf. partie 3)

- ▶ **Encadrement du recours à la sous-traitance** désormais limité aux sous-traitants de rangs 1 et 2 :

- ▶ Une évolution perçue comme positive pour la plupart des entreprises interrogées
 - ▶ Seuls 20 % des répondants considèrent que cette évolution va impacter leur activité à 3-5 ans
 - ▶ De fait plus de la moitié des répondants sous-traitent moins de 10 % de leur activité annuellement
- ▶ Un recours ponctuel à la sous-traitance comme variable d'ajustement lors de pics d'activité ou pour des demandes spécifiques (ex. un client éloigné de la zone de chalandise) restant possible

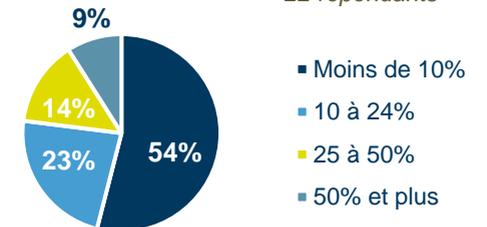
Niveau d'impact pour la branche



Part moyenne annuelle de l'activité sous-traitée

Source : enquête ; retraitement Katalyse

22 répondants



Les principales tendances nationales impactent les entreprises régionales

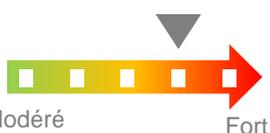
Evolution des besoins emplois compétences

Famille de facteurs



Evolution de marché

Niveau d'impact pour la branche



- ▶ **Renforcement des besoins de sécurité et de prévention**
 - ▶ **Menaces de plus en plus nombreuses** (terrorisme et criminalité organisée contestations radicales ou locales...) et dont l'impact sera majeur pour 45 % des répondants à 3-5 ans
- ▶ **Plus grande diversité de marchés clients adressés**
 - ▶ Augmentation des demandes de dispositifs de sécurité électronique et de télésurveillance pour protéger les **sites industriels / logistiques / administratifs stratégiques** (cf. zoom page suivante)
 - ▶ **Grands Evénements sportifs en Hauts-de-France et en Ile-de-France** dont l'impact sur l'activité des entreprises régionales de la branche sera particulièrement marqué (55% des répondants)
- ▶ **Pressions tarifaires des donneurs d'ordre augmentant la concurrence et accélérant la concentration des acteurs dans la branche**
 - ▶ Constitution de **groupes diversifiés intégrant plusieurs filiales spécialisées** dans une activité (surveillance humaine, surveillance électronique, centre de formation...) pour **créer des synergies, mutualiser les coûts** (fonctions supports, formation, recrutement...) et **accroître les prestations proposées aux clients**
- ▶ **La question du transfert de compétences entre les polices municipales et les entreprises de sécurité privée**
 - ▶ Face aux **difficultés croissantes des communes à recruter des policiers municipaux**, les élus ont tendance à accroître leur recours **aux entreprises de sécurité privée** (enjeu du *continuum* de sécurité)
 - ▶ **Un constat à nuancer** : volonté des pouvoirs publics de renforcer le rôle des polices municipales (proposition inscrite dans la loi relative à la sécurité globale)

« Il y a de plus en plus de **surveillance électronique sur les chantiers** via des **caméras autonomes** qui fonctionnent par **panneaux solaires ou batteries externes** »

« Nous nous sommes regroupé en consortium pour nous permettre de **répondre à de plus gros appels d'offre** »

« On observe une **certaine privatisation de la sécurité**... Demain on pourrait avoir **encore plus de responsabilités**... »

Les évolutions technologiques impactent également les entreprises régionales

Evolution des besoins emplois compétences

Famille de facteurs



Evolutions technologiques

Niveau d'impact pour la branche



- ▶ **Développement de la sécurité électronique fondée sur des technologies numériques de pointe**
 - ▶ Des **nouvelles technologies** qui impactent fortement les entreprises régionales de la branche (60 % des répondants)
 - ▶ **Essor de l'intelligence artificielle** qui devrait à horizon 3-5 ans bouleverser les technologies de gestion, de surveillance voire d'intervention :
 - ▶ Ex. : robots-patrouilleurs, outils de reconnaissance faciale, vidéosurveillance intelligente, solutions prédictives
 - ▶ Des solutions d'intelligence artificielle qui posent néanmoins des questions importantes de responsabilité, d'organisation et de contrôle (public ou privé)
- ▶ **Accélération de la digitalisation des entreprises de la branche**
 - ▶ **Limitation du papier** (démarche RSE pour les plus grands groupes notamment) remplacé par des **tablettes et smartphones** (transmission dématérialisée des plannings, contrats de travail, procédures et rapports d'intervention) → **démarches administratives facilitées et un traçage qualité plus efficient**
- ▶ Toutefois, **l'appropriation des technologies numériques de pointe reste encore lointain** pour les entreprises régionales interrogées :
 - ▶ 28 % d'entre elles ne se sentent pas concernées
 - ▶ 33 % estiment que l'appropriation de ces technologies aura un impact faible sur leur activité à 3-5 ans
- ▶ **Renforcement de l'enjeu de la data et des risques d'intrusion dans les systèmes informatiques**
 - ▶ **Augmentation des données générées et collectées** par les entreprises de la branche avec la digitalisation des procédures → **augmentation des risques de cyberattaque**
 - ▶ Un enjeu en interne mais également en externe : **rassurer les clients** sur les process et bonnes pratiques adoptées (ex. former un référent cybersécurité via la certification de la CNIL)

« Il faudra toujours une **présence humaine sur les sites** pour au moins intervenir et "faire peur" en cas d'intrusion »

« Les **risques cyber augmentent** car c'est plus facile pour un hacker de s'en prendre à nous qu'à un grand compte... on doit rassurer nos clients sur ce point »

Les autres tendances nationales impactant les entreprises régionales

Evolution des besoins emplois compétences



Evolution sociale

Niveau d'impact pour la branche



- ▶ Initiatives mises en œuvre pour **accroître la visibilité des métiers et les opportunités de recrutement** dans la Branche :

- ▶ **Communication ciblée** auprès du **public féminin** → actuellement moins de 8 % des métiers exercés par des femmes (source : ANITEC 2019)
- ▶ « **Plan 20 000 alternantes et alternants** » → démarche visant à recruter 20 000 alternants dans la branche à horizon 2024, soit 5 000 / an environ (contre près de 1 000 alternants en 2020) (source : GEC)



Evolution environnementales

Niveau d'impact pour la branche



- ▶ Mise en place de **démarches RSE** au sein des entreprises de la branche (grands groupes notamment) pour limiter leur **impact environnemental** et **répondre aux attentes des donneurs d'ordre**

- ▶ Politique « zéro papier »
- ▶ Flotte de véhicules électriques (rondes)

Spécificités régionales générant des menaces particulières pour la Branche (1/3)

Evolution des besoins emplois compétences

► Densité de population accrue par un trafic de passagers important

- 4^{ème} région française en nombre d'habitants : 5,9 millions d'habitants, soit 9,2 % de la population française (source : Insee 1^{er} janvier 2020)
- **Maillage territorial** : infrastructures routières (1 179 km d'autoroutes), aéroportuaires et ferroviaires couvrant l'ensemble du territoire
 - 6,2 millions de passagers dans les aéroports de Lille-Lesquin et Beauvais
 - 31,4 millions de passagers dans les grandes gares régionales

► Zone de flux

- **Localisation favorable aux activités de transports et logistiques** :
 - Nombreuses plateformes logistiques...
 - ◆ Ex. : Présence de la **plateforme trimodale Delta 3 à Dourges** (Pas-de-Calais)
 - ◆ **15 % du parc français des bâtiments logistiques présents en Hauts-de-France** → plus de 3 400 établissements employeurs en 2017 (source : CMQ « Transport, Logistique, Sécurité »)
 - ... avec des enjeux particuliers sur le Nord du territoire du fait de la proximité de l'Angleterre (zone de passage de migrants)
- **Des sites de flux nécessitant une sécurité adaptée**
 - Les ports (ex. Calais : 1^{er} port français et 2^{ème} port européen de voyageurs)
 - Aéroport de Paris-Beauvais (3 983 250 passagers en 2018)
- **Le BREXIT : enjeu de la sécurité privée dans cette zone de tensions** ; des entreprises et agents français mobilisés sous tutelle de l'Eurotunnel et de la Border Force anglaise
 - Un facteur d'évolution qui ne concerne que quelques entreprises régionales ; 53 % des entreprises répondantes à l'enquête ne sont en effet pas concernés par cette évolution



Source : CCI Chiffres clés Hauts-de-France, édition 2020

Spécificités régionales générant des menaces particulières pour la Branche (2/3)

Evolution des besoins emplois compétences

► Territoire au tissu industriel très développé

- ▶ 17 % de la valeur ajoutée régionale en 2015, contre 14,3 % à l'échelle nationale
- ▶ **Près de 19 000 établissements industriels en Hauts-de-France en 2018** (soit 5,5% des établissements présents en région) :
 - ▶ Une diversité de secteurs industriels qui concentrent **10 % des salariés de l'industrie française** ; les secteurs des biens d'équipement, de la chimie-pharmacie et de la métallurgie-sidérurgie étant les plus représentés
 - ▶ 154 établissements industriels classés SEVESO :
 - ▶ 95 à statut seuil haut → **2^{ème} région de France en nombre d'établissements SEVESO seuil haut** (source : DREAL Hauts-de-France, mai 2021)
- ▶ **Nouvelles implantations industrielles stratégiques** : 3 sites de fabrication de batteries

► Concentration des commerces en Hauts-de-France

- ▶ **22,2 % des établissements régionaux en 2018**, soit 76 200 établissements commerciaux
- ▶ Forte représentativité des **grandes surfaces à dominante alimentaire** dans la région : 1 780 établissements en 2018 dont 4 247 commerces de plus de 300 m²



Source : CCI Chiffres clés Hauts-de-France, édition 2020

Spécificités régionales générant des menaces particulières pour la Branche (2/3)

Evolution des besoins emplois compétences

▶ Activités BTP également dynamiques

- ▶ Près de 2,8 M de m² de locaux professionnels en construction en 2019, soit 11 % de la surface nationale de locaux professionnels en construction

- ▶ 43 % de la surface en construction étant des entrepôts illustrant le développement des activités logistiques sur le territoire

▶ Grands chantiers :

- ▶ **Canal Seine Nord Europe** : importants besoins de recrutement pour sécuriser les travaux de construction (à court terme) et assurer la protection des plateformes multimodales et des entreprises nouvellement installées

- ▶ Notons que les grands chantiers en Hauts-de-France semblent relativement **moins impactant sur l'activité des entreprises régionales**,

- ◆ Si pour 37 % des répondants l'impact sur leur activité sera important, 37 % considèrent qu'il sera faible

- ◆ Ces dernières ayant **moins de visibilité sur les besoins en emplois que cela générera**

▶ Proximité avec l'Ile-de-France, région consommatrice d'activités de Prévention-Sécurité :

▶ Territoire « naturellement » consommateur de sécurité

- ▶ Plus de la moitié du trafic de passagers (52%) concentrée dans les aéroports d'Ile-de-France en 2019
- ▶ Concentration des événements culturels / sportifs / institutionnels

▶ Projets spécifiques générant une hausse des besoins

- ▶ Événements : coupe du monde de rugby et JO 2024
- ▶ Chantiers du Grand Paris express



Source : CCI Chiffres clés Hauts-de-France, édition 2020

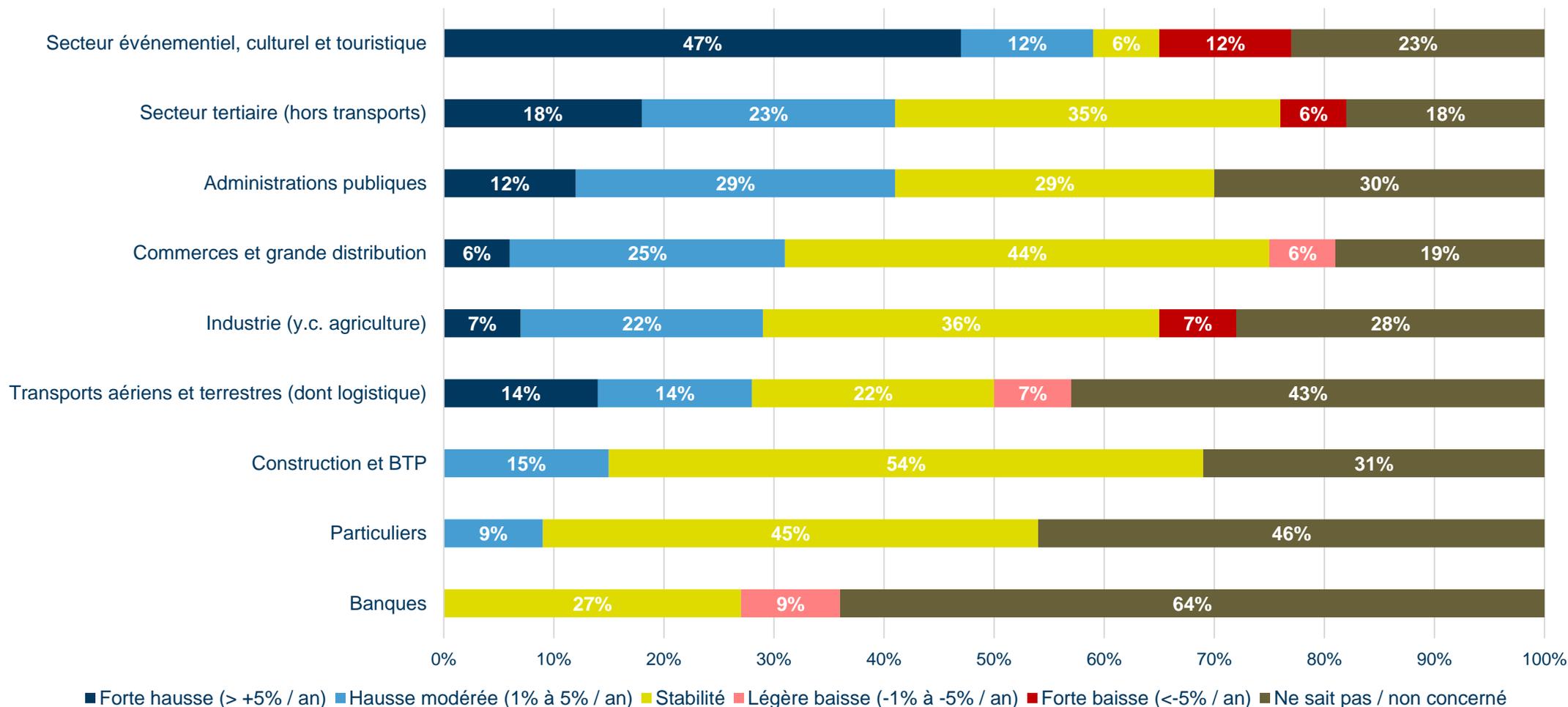
Evolution perçue des marchés client (1/2)

Evolution des besoins emplois compétences

Perception de l'évolution de chaque marché-client dans l'activité des entreprises régionales de la branche à 3-5 ans

Source : enquête ; retraitement Katalyse

24 répondants



Commentaires page suivante

Evolution perçue des marchés client (2/2)

Evolution des
besoins emplois
compétences

- ▶ Projections d'un **développement du marché événementiel** au regard des grands événements sportifs qui auront lieu dès 2023 en Hauts-de-France et en Ile-de-France
 - ▶ 47 % des répondants s'attendent à une augmentation de leur activité d'au moins 5%/an à horizon 3-5 ans
- ▶ Le **secteur tertiaire** et le **marché des administrations publiques** tendent également à se développer dans la région
 - ▶ 41 % des répondants envisagent une augmentation de leur activité d'environ 1% à 5% par an à 3-5 ans
 - ▶ Des projections qui s'expliquent notamment par le renforcement besoins de sécurité et de prévention dans les ERP et la tendance à l'externalisation des métiers de la sécurité par ces structures
- ▶ Croissance attendue du **marché industriel** (29% des répondants) **et des transports notamment de la logistique** (28% des répondants) tandis que le **marché de la distribution** semble à saturation selon les entreprises interrogées (44% envisagent une stabilité de leur activité sur ce marché à 3-5 ans)
 - ▶ Tandis que le marché de la distribution demeurera porteur pour les entreprises régionales de la branche, quelques **entreprises spécialisées dans la sécurité humaine** envisagent une **diminution de leurs marchés industriels concurrencés par la télésurveillance et téléprotection**
- ▶ Notons le développement de la sous-traitance dans le secteur aéroportuaire avec l'émergence d'agences d'intérim spécialisées

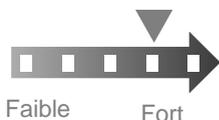
Les besoins et attentes des donneurs d'ordre régionaux : secteurs industriel et logistique

Evolution des besoins emplois compétences

Degré d'externalisation



Secteurs industriel et logistique



Besoins actuels

- ▶ **Sureté des sites** (accueil / contrôle d'accès, prévention des vols) et **prévention des risques incendie** (gestion alarmes notamment) → réponse aux attentes des assurances et clients
 - ▶ Pompiers internalisés dans les sites industriels SEVESO
- ▶ **Disponibilité et proximité des agents** : présence 24h/24h (gros sites régionaux notamment)
- ▶ **Suivi opérationnel** : reporting et réactivité des équipes supports (ex. pour le remplacement d'un agent)
- ▶ Spécificité de ces deux secteurs : le **turnover des agents plus faible** (notamment dans les gros sites) : un **atout** pour les clients (bonne connaissance des process internes), mais un **risque** de prendre des « mauvaises habitudes » et d'être « moins force de proposition » dans l'anticipation de nouveaux risques

Besoins à 3-5 ans

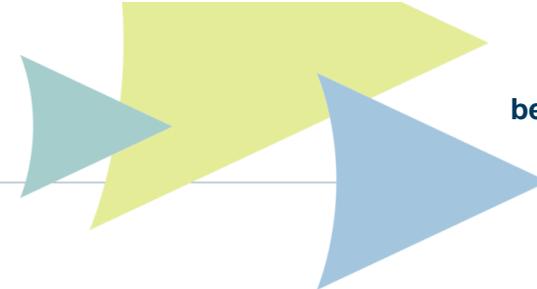
- ▶ **Accélération de l'externalisation des prestations** : recentrage sur leur cœur de métier, renforcement des exigences réglementaires, accroissement des risques (terroristes, malveillances internes...) → **demande corrélée à la fluctuation de l'activité**
- ▶ **Volonté d'harmoniser** (voire de diminuer) **le nombre de prestataires à l'échelle des groupes**
 - ▶ Disparition des agents de surveillance sur les sites peu probable selon les DO interrogés → vers la **mutualisation des prestations organisées autour de postes de sécurité plus importants**
- ▶ Enjeu de **l'appropriation des nouvelles technologies** pour les agents présents sur les sites
- ▶ **Augmentation du niveau APSAD*** attendu pour les prestataires de télésurveillance

« Avant il y avait 2 personnes au poste de sécurité et des agents sur les sites pour faire des rondes. On imagine demain que les opérateurs au poste de sécurité pourront manager plusieurs sites » - Industrie

Source : entretiens Katalyse | *certification APSAD atteste de la qualité d'un système de sécurité incendie, anti-intrusion, vidéo ou de télésurveillance

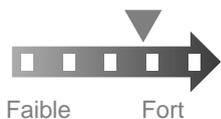
Les besoins et attentes des donneurs d'ordre régionaux : secteur de la distribution

Evolution des besoins emplois compétences



Secteur distribution

Degré d'externalisation



Evolution quanti. à 3-5 ans



Besoins actuels

- **Sécurité incendie et sûreté** : agents qualifiés (cf. filière métier distribution) et agent(s) SSIAP (variable selon la taille du magasin)

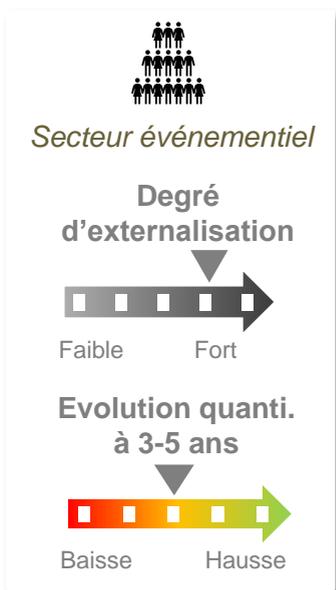
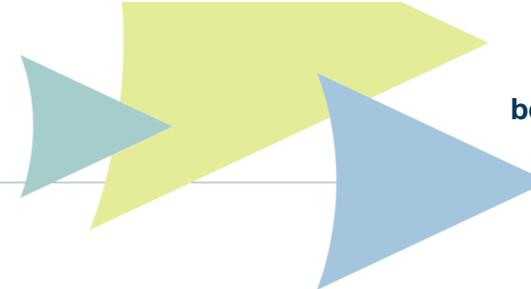
Besoins à 3-5 ans

- Renforcement des besoins au regard des **menaces plus présentes** (« une prise de conscience par les entreprises depuis les attentats de 2015 ») et des **mesures réglementaires**
- Compétence recherchée : capacité à composer avec les **nouvelles technologiques** (ex. caméras de vidéo surveillance pour mettre en lumière des comportements suspects)

« Plus personne ne veut travailler dans la distribution car les agents ont trop de responsabilités, le salaire est faible... et on n'est pas exemplaire sur les délais des commandes, les remplacements de dernière minute... » - Distribution

« Les parcours clients se digitalisent. Il faut que les process de sécurité et de prévention aussi ! » - Distribution

Source : entretiens Katalyse



Besoins actuels

- ▶ **Agents de sécurité incendie** (SSIAP I et II pour assurer la sécurité du bâtiment / lieu) et **agent de sécurité qualifié / cynophile** (lors d'événements accueillant du public) → **enjeux réglementaires** (Plan Vigipirate, ERP...)
- ▶ Capacité du prestataire à **répondre rapidement à la demande en RH** → enjeu du turnover marqué dans ce secteur

Besoins à 3-5 ans

- ▶ **Renforcement des contraintes réglementaires liées à l'accueil de publics** (menaces terroristes, mesures sanitaires...)
- ▶ Compétence recherchée (selon l'envergure du salon) : **maitrise de langues étrangères** (compréhension et expression orale « basique »)

« Les agents ont de plus en plus de situations conflictuelles à gérer... » - Evènementiel

« Le nombre d'agents de sécurité dont on a besoin dépend du type de salon et du public accueilli » - Evènementiel

Perception de l'offre de sécurité privée par les donneurs d'ordre régionaux

Evolution des besoins emplois compétences

► Des appels d'offres globalement orchestrés par le siège pour les grands groupes nationaux ayant un établissement en Hauts-de-France

- **Cahier des charges** élaboré par le **service des achats** qui réalise une première sélection de prestataires → négociation sur le **volet contractuel de la relation**
 - Sélection du (des) prestataire(s) de sécurité parmi la liste des établissements régionaux accrédités
 - Suivi opérationnel et évaluation de la qualité de la prestation effectuée en local
- **Critères de choix** : prix de la prestation, stabilité financière et services complémentaires selon le secteur d'activité (ex. événementiel : capacité à fournir des agents vs. industrie / logistique : reporting et qualité de l'encadrement intermédiaire)

► Pour les clients régionaux autonomes dans le choix de leur(s) prestataire(s) de sécurité :

- Importance du **relationnel / contact client** et de la **proximité géographique** des agents (vacations de quelques heures / jour généralement)

► Maillage régional répondant aux besoins des donneurs d'ordre régionaux

- Des donneurs d'ordres régionaux faisant appel à des **établissements de proximité** ou à des **relais locaux** (chefs de poste) lorsque le siège est éloigné
- Des agents qualifiés et relativement bien formés en Hauts-de-France...
- ... mais des **thématiques de formation plus spécifiques** sur les nouvelles menaces seraient à étoffer (gestion de conflit, menace terroriste...)

► Quelques craintes toutefois évoquées quant aux prochains grands événements sportifs (coupe du monde de rugby en 2023 et JO 2024) : risque d'appauvrissement du bassin emploi ?

« Le **management** proposé par le prestataire et la façon dont les agents présents sur notre site vont être repris est important dans notre choix de prestataire » - Industrie

« Le recours à la **sous-traitance** pour remplacer un agent absent est **réhibitoire** » - Industrie

« On a **moins de difficultés** avec nos prestataires des Hauts-de-France. Le turnover est plus limité. On a l'impression qu'ils ont moins de difficultés à recruter qu'en Ile-de-France par exemple » - Logistique

« On se questionne sur les prochains événements sportifs... On demande à nos prestataires s'il y a un **risque de dégradation du niveau de sûreté** » - Distribution

Synthèse : les attentes des donneurs d'ordre quant à l'offre de sécurité privée régionale

Evolution des besoins emplois compétences

► Attentes d'une montée en compétences sur la maîtrise des nouvelles technologies :

- Capacité des agents à **utiliser les outils digitaux mis à disposition** (ou demandés) **par le donneur d'ordre** (ex. main courante électronique, utilisation de la vidéo de surveillance...)...
- ... et à **assurer un premier niveau de maintenance** : « les agents vont devoir acquérir plus de compétences techniques, notamment sur la maintenance des systèmes de vidéo surveillance. Actuellement tout est fait par notre fournisseur, demain on attendra d'eux qu'ils fassent le niveau 1 » (DO industriel)

« On n'a pas intégré de critères lié à la **maîtrise des technologies numériques** et on se rend compte de lacunes chez certains agents actuellement » - Logistique

► La recherche de « soft skills »

- Importance de la **résistance au stress / gestion de conflits** :
 - Attente d'une capacité d'adaptation face aux situations conflictuelles
 - Acquisition d'une posture professionnelle (« les agents véhiculent l'image de l'entreprise »)
- **Capacité d'analyse** : être en veille pour anticiper des risques et alerter la direction le cas échéant

« On constate une **mauvaise utilisation des caméras...** pourtant on demande à notre prestataire de former ses agents là-dessus » - Industrie

► L'enjeu du management intermédiaire

- Les DO interrogés attendent davantage de **proximité avec leurs prestataires** et plus particulièrement avec le management intermédiaire

« On attend des chef d'équipe d'être en mesure de **produire des reportings, tableaux de synthèse avec des indicateurs de suivi** – Industrie

► Une faible visibilité du donneur d'ordre quant à la formation des salariés des entreprises de la branche, en dehors de la formation sur poste

- Enjeu de communication et d'information du donneur d'ordre quant à la formation régulière des salariés

Les priorités stratégiques des entreprises régionales à 3-5 ans

▶ Deux priorités principales pour les entreprises régionales de la branche à 3-5 ans

- ▶ **Le recrutement de nouveaux salariés** (90% des répondants) : entreprises relativement confiantes quant au développement de leur activité et déjà confrontées à des difficultés de recrutement
- ▶ **La formation des salariés** (86% des répondants) : agents et fonctions supports pour ainsi **soutenir les stratégies de diversifications des marchés-clients**

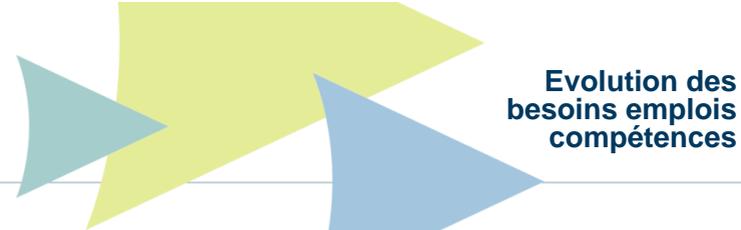
▶ Volonté des entreprises interrogées de **diversifier leur portefeuille client** (76% des répondants)

- ▶ Adresser des **marchés clients plus « stables »** : meilleure visibilité pour l'entreprise (planification) et activités plus attractives pour les agents
- ▶ Faciliter les **mobilités internes** (ex. lors d'une incapacité de travail)

▶ **Élargissement de l'offre de solutions / prestations intégrant plus de technologies**

- ▶ 59 % des entreprises régionales envisagent d'investir plus massivement dans de nouvelles technologies / nouveaux équipements de surveillance à 3-5 ans
 - ▶ Une stratégie qui répond aux attentes donneurs d'ordres régionaux
- ▶ Veille active sur les nouveautés (via les fournisseurs et la participation à des salons notamment en Ile-de-France)

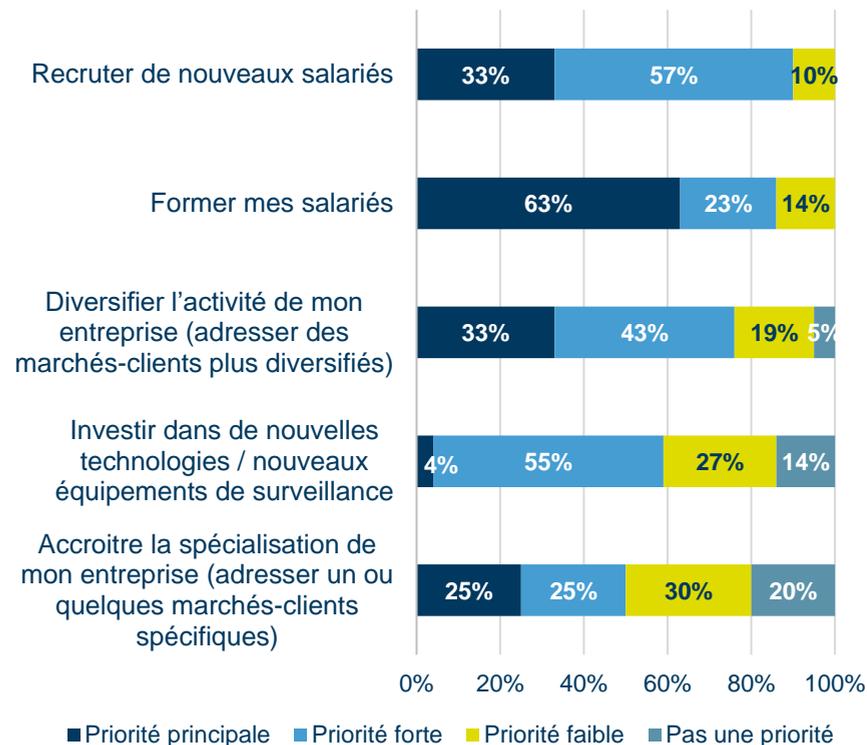
▶ Quelques entreprises envisagent de se spécialiser davantage à 3-5 ans, notamment celles intégrées au sein d'un consortium d'entreprises de sécurité privées



Priorités stratégiques à 3-5 ans des entreprises régionales de la branche

Source : enquête ; retraitement Katalyse

24 répondants



« Dans les activités événementielles ou récréatives on aura toujours besoins d'agents (accueil du public et secours) alors que dans la logistique on proposera plus de solutions technologiques »

Synthèse : les principales tendances qui impacteront les entreprises régionales à 3-5 ans

Evolution des besoins emplois compétences

- ▶ **3 principaux facteurs** vont fortement impacter l'activité des entreprises régionales à 3-5 ans



Les évolutions réglementaires



Le développement de la sécurité électronique



Les prochains grands événements sportifs

- ▶ **Augmentation des besoins de sécurité privée** des donneurs d'ordre régionaux à 3-5 ans

- ▶ **3 principales attentes**

- ▶ Maîtrise des nouvelles technologies
- ▶ Développement de « soft skills »
- ▶ Structuration du management intermédiaire

- ▶ **1 crainte** : capacité des entreprises régionales à répondre à la demande liée aux prochains grands événements sportifs

- ▶ **Priorités stratégiques des entreprises régionales à 3-5 ans**



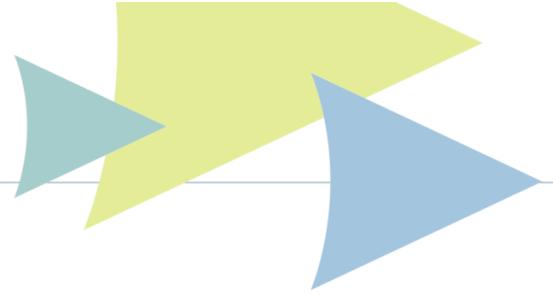
Recrutement



Formation



Diversification de leur activité
(adresser des marchés clients plus variés)



- ▶ **5. Les évolutions de besoins en emplois et compétences des entreprises de la branche en Hauts-de-France à 3-5 ans**
 - Les principales tendances impactant la branche à 3-5 ans
 - Les impacts sur les besoins en emplois et compétences

Evolution estimée des effectifs 2020-2025

Evolution des besoins emplois compétences

► Des entreprises optimistes quant à l'évolution de leur activité dans les 3 à 5 ans à venir :

► Un optimisme marqué sur tous les secteurs clients et en particulier sur :

- L'événementiel : des grands événements à venir qui vont nécessiter des effectifs importants
- Le tertiaire / administration : externalisation plus marquée des activités de sécurité ; question de la privatisation de certaines missions de service public ; hausse des besoins de sécurité autour des sites logistiques stratégiques.

► Un optimisme plus modéré sur les activités de sûreté aéroportuaire mais qui ne représentent d'une faible part des emplois.

► Une présence humaine qui reste essentielle malgré une hausse importante de l'intégration des outils de télésurveillance :

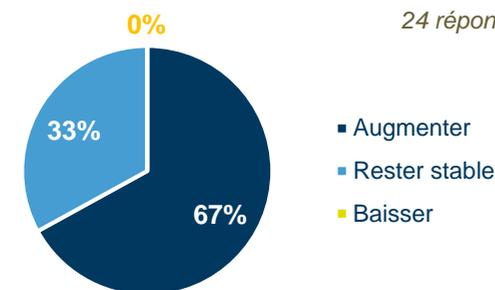
- Hypothèse d'une légère diminution du taux de croissance des emplois dans les entreprises de sécurité privé pour les années à venir au regard de la tendance observée entre 2015 et 2019 (Naf 80.10) de +2,69% / an à +2,5% par an
- Hypothèse de maintien du taux de croissance observé des activités liées aux systèmes de sécurité (2015-2019) : +7,25% / an

► Selon ces hypothèses, un effectif de 17 300 emplois dans la branche en 2025 contre 14 900 aujourd'hui, soit 2 400 emplois en plus.

► Un pic d'activité en 2024 lié aux JO 2024 (à estimer précisément selon les analyses de l'EDEC Grands Evénements)

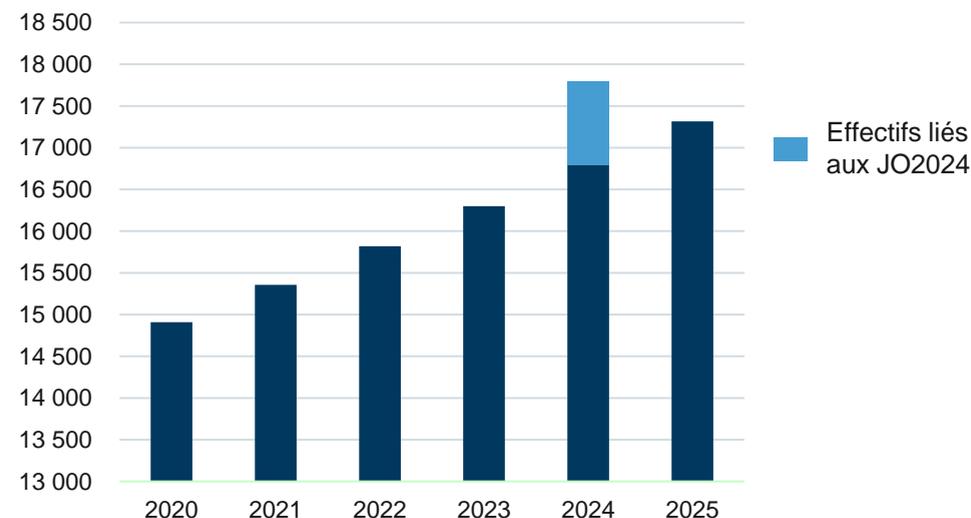
Évolution des effectifs régionaux de la branche à 3-5ans

Source : enquête ; retraitement Katalyse



Évolution des effectifs régionaux de la branche à 5 ans

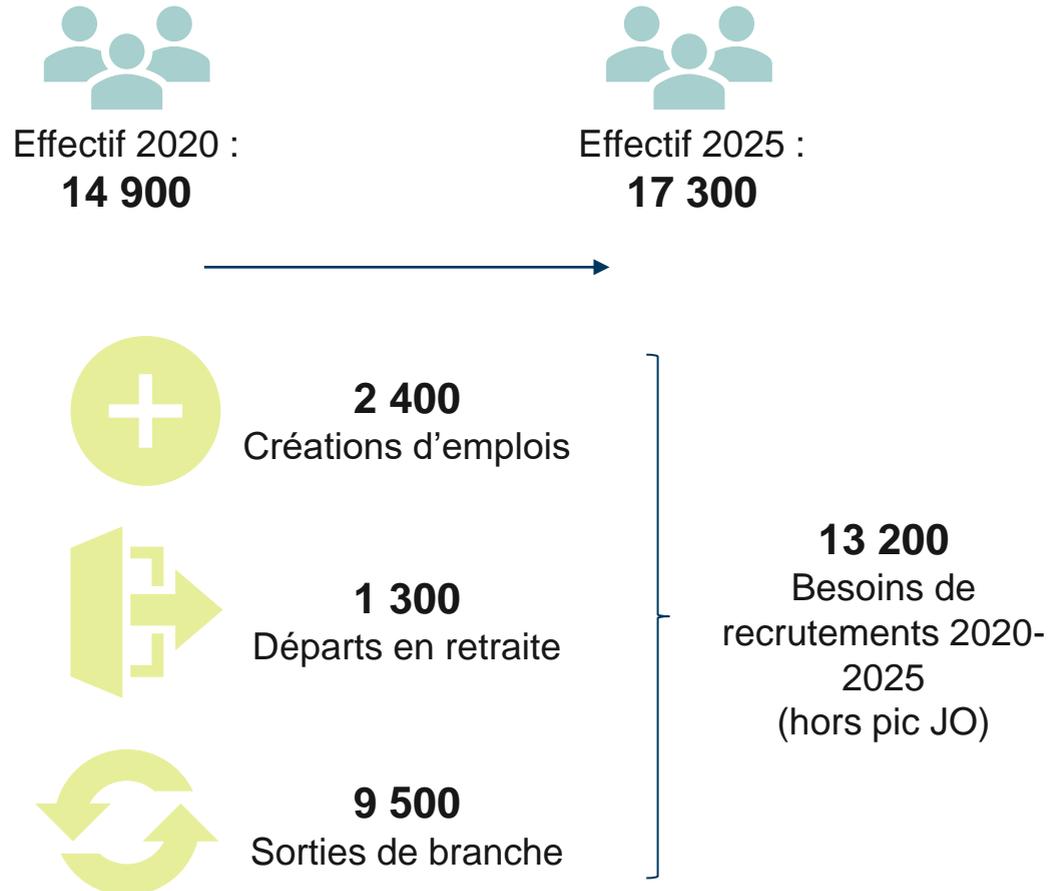
Source : estimation Katalyse



Evolution estimée des besoins de recrutement

Evolution des besoins emplois compétences

- ▶ **Un besoin de 13 200 nouveaux entrants** dans la branche entre 2020 et 2025, pour :
 - ▶ Répondre à la hausse des effectifs
 - ▶ Compenser les départs en retraite
 - ▶ Remplacer les départs hors branche et hors région (estimé à 12% par an – estimation issue des entretiens avec les professionnels)
- ▶ **Soit 2 640 recrutements de nouveaux entrants par an**



Des métiers dont les besoins vont croître à 3-5 ans

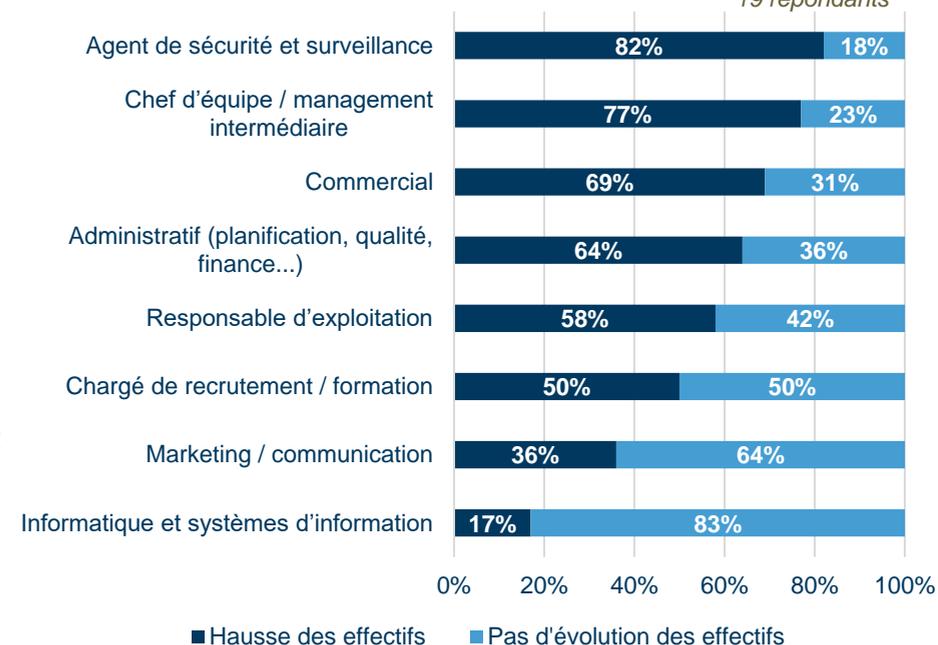
Evolution des besoins emplois compétences

- ▶ L'une des priorités principales des entreprises régionales est le **recrutement de nouveaux salariés**, et plus particulièrement le **recrutement d'agents** (82% des répondants) :
 - ▶ **Métiers des filières surveillance** (agents de surveillance qualifiés et confirmés) et **prévention de l'incendie** (Agent des services de sécurité incendie, SSIAP I et II)
 - ▶ Volonté d'étoffer les **équipes de télésurveillance** (agent de sécurité opérateur SCT 1 et 2) et de **téléprotection** (opérateur vidéoprotection, voire recruter des pilotes de drone pour quelques entreprises)
- ▶ Les entreprises régionales ambitionnent également de recruter des **chefs d'équipe / managers intermédiaires** (77% des répondants) pour coordonner les agents sur le terrain et améliorer la gestion de la relation client
 - ▶ Un projet qui répond aux **attentes des donneurs d'ordre régionaux** et à la volonté des entreprises de la sécurité de **former davantage leurs salariés** (identification plus facile des leviers de formation)
- ▶ Bien qu'en quantité plus réduite, **les métiers supports vont également se développer** dans la branche en Hauts-de-France :
 - ▶ **Les technico-commerciaux** pour démarcher de nouveaux clients
 - ▶ **Les métiers de la planification / qualité** pour organiser les prestations et assurer un niveau de services optimum
 - ▶ Activités exercées par le responsable d'exploitation dans les plus petites entreprises
 - ▶ **Les responsables d'exploitation** pour mettre en œuvre et suivre les prestations réalisées pour le compte d'un portefeuille de clients
 - ▶ **Les chargés de recrutement / formation**
 - ▶ **Les métiers du marketing / communication**, augmenteront surtout dans les grandes entreprises (fonction généralement rattachée au siège)
- ▶ **Les métiers de l'informatique semblent relativement stables à 3-5 ans** ; toutefois les entretiens qualitatifs menés ont mis en exergue le développement de **métiers émergents dans la branche** (dans les plus grosses structures)
 - ▶ **Spécialiste cybersécurité** : pour mettre en place de bonnes pratiques en interne et limiter les risques d'intrusion, et également rassurer les clients
 - ▶ **Technicien-réparateur des systèmes de surveillance / technologies numériques** : volonté de certains grands groupes d'intégrer ce métier pour limiter les prestations des fournisseurs et accroître l'offre de services proposés

Évolution quantitative des effectifs régionaux de la branche à 3-5ans

Source : enquête ; retraitement Katalyse

19 répondants



« Pour répondre aux attentes de nos clients, il nous faut étoffer le staff à l'agence pour proposer un service plus complet »

« La notion de sécurité des données / cybersécurité est encore récente dans la branche, mais devient incontournable. On doit être en mesure de rassurer nos clients »

▶ Très peu de métiers seront en diminution dans la branche à 3-5 ans selon les entreprises interrogées

- ▶ Les métiers cœurs indispensables pour répondre à l'enjeu du **renforcement des besoins de sécurité et de prévention** et à l'**accroissement de l'externalisation** de ces métiers par les donneurs d'ordre
- ▶ Les métiers supports étant déjà limités en nombre (mutualisées au sein du siège ou externalisées)

« Même si les caméras, drones et autres équipements technologiques ne remplaceront pas toute la surveillance humaine, ça a impacté le **métier d'agent cynophile** qui sont de moins en moins nécessaires »

▶ L'agent cynophile : principal métier en diminution à 3-5 ans dans les entreprises de la branche régionale

- ▶ Développement des **équipements technologiques** qui « augmentent » les interventions humaines et « remplacent » les chiens
- ▶ Métier en fortes tensions : les nouvelles technologies pouvant être un levier pour palier les difficultés de recrutement

▶ Quelques entreprises mentionnent par ailleurs que les agents de sécurité « basiques » seront de moins en moins recherchés (cf. pages suivantes sur les mutations des compétences)

▶ D'autres (à la marge) envisagent des diminutions de certains métiers spécifiques (ex. filière aéroportuaire) lors d'un recentrage de leur activité auprès d'autres marchés clients

« Auparavant pour sécuriser un complexe industriel, il nous fallait **1 agent par entrée minimum** pour faire le contrôle de badge. Maintenant avec les caméras et l'automatisation, il nous en faut **1 seul au poste de sécurité** pour ouvrir les portiques à distance »

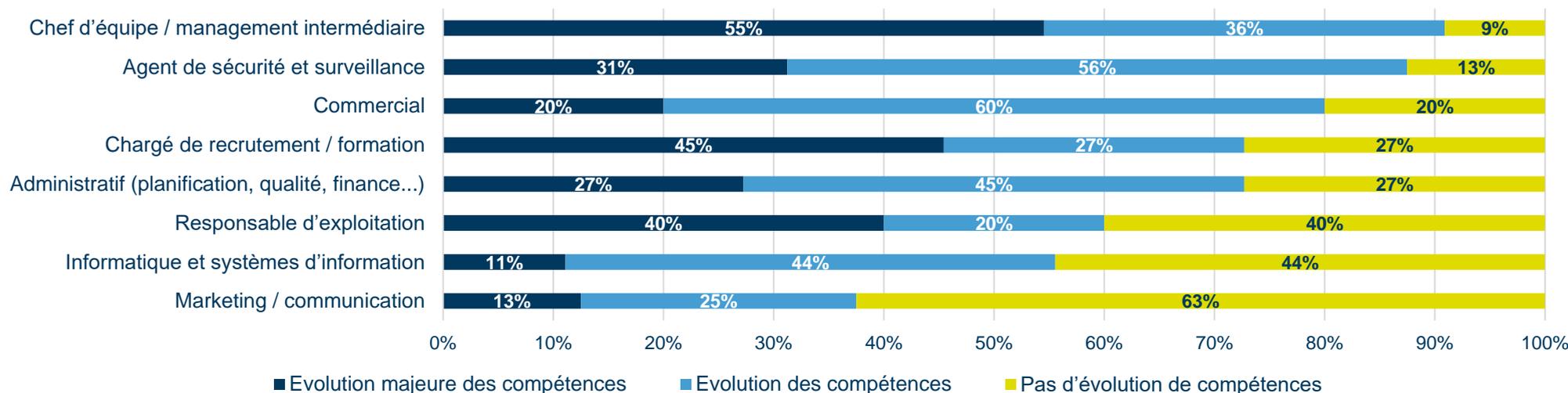
Des métiers en mutation : Evolution des compétences attendues (1/2)

Evolution des
besoins emplois
compétences

Évolution des compétences par métier dans la branche à 3-5ans

Source : enquête ; retraitement Katalyse

19 répondants



- ▶ **Des métiers cœurs en particulière évolution dans la branche** selon les entreprises interrogées :
 - ▶ **Chef d'équipe / management intermédiaire** (91% des répondants) : développement des compétences en **management d'équipe** et en **gestion de la relation client** (suivi d'indicateurs et reportings clients)
 - ▶ Des profils souvent issus de mobilité interne : enjeu de formation marqué pour **adopter une posture de manager**
 - ▶ **Agents de sécurité et surveillance** (87% des répondants) : cf page suivante
- ▶ **Mutation des compétences également attendues pour les métiers supports :**
 - ▶ Développement d'une **posture de conseil** et de **prestations « d'audit-conseil en sécurité »** qui concernent :
 - ▶ Les **technico-commerciaux** : capacité à établir une proposition financière juste pour les deux parties et d'être en capacité d'expliquer la démarche
 - ▶ Les **responsables d'exploitation** : capacité à maîtriser l'ensemble des outils de gestion d'une entreprise de sécurité ainsi que les fondamentaux de la gestion de projet (pilotage et organisation, coût, délais, qualité et conformité)

« Demain on devra
pouvoir proposer
des solutions sur-
mesure à nos
clients »

Des métiers en mutation :

Evolution des compétences attendues (2/2)

Evolution des
besoins emplois
compétences

- ▶ Développement des compétences des **métiers supports** sur la **maitrise des outils digitaux et logiciels métiers** :
 - ▶ **Chargés de recrutement / formation** : appropriation des outils de SIRH et des leviers de recrutement plus innovants
 - ▶ **Planificateurs** : logiciels de planification (ex. COMETE)
 - ▶ **Informatique et SI** (ou personnes en charge de cette fonction) : valorisation des données de l'entreprise
 - ▶ **Marketing / communication** (ou personnes en charge de cette fonction) : mobilisation des leviers du marketing digital pour approcher de nouveaux clients
- ▶ **Agents de sécurité et surveillance : compétences transverses attendues**
 - ▶ **Capacité d'analyse et de compréhension des procédures** plus poussée pour s'adapter aux **innovations technologiques**
 - ▶ **Maitriser les technologies et équipements qui « augmentent » les dispositifs de surveillance humaine**
 - ▶ Capacité à utiliser les **outils digitaux de base** (smartphone, tablette, ordinateur) pour éditer des mains courantes électroniques...
 - ▶ Maitriser les dispositifs de **vidéo surveillance téléporté** (ex. caméra) **et/ou déporté** (ex. drone) et savoir gérer les images captées
 - ▶ **Gestion de conflits** : capacité à gérer des publics plus difficiles tout en conservant une posture « client » (accueil, renseignements voire conseils des clients)
 - ▶ **Maitrise de langues étrangères** (anglais notamment) : capacité à échanger avec un interlocuteur
 - ▶ Un besoin déjà présent dans les activités aéroportuaire et événementielle et qui augmente dans les activités industrielles et logistiques (« accueil » des transporteurs / visiteurs)
- ▶ **Une coloration plus marquée selon les filières métiers**
 - ▶ **Filière surveillance et filière prévention de l'incendie** : agents augmentés en capacité de composer avec les nouvelles technologies
 - ▶ **Filière télésurveillance** :
 - ▶ Acquisition d'un premier niveau de compétences sur la réparation / maintenance des équipements
 - ▶ Veille sur l'évolution de la domotique (ex. surveillance via smartphones)

« La **technologie** permet aux agents d'être plus en sécurité pour intervenir à distance et contacter les forces de l'ordre »

« Nos clients attendent une **solution de sécurité globale** : des agents mieux équipés avec de systèmes de détection d'intrusion, des caméras de vidéosurveillance...»

« Il ne faut pas voir la **vidéo** comme un frein mais **comme une aide** »

« Notre client [institution publique] nous demande des **modules de formations supplémentaires** sur la prévention aux risques terroristes ou encore l'accueil du public»

Les besoins de formation exprimés par les entreprises

Evolution des besoins emplois compétences

► Pour les agents de sécurité et de surveillance : un besoin de formation sur les compétences transverses

- Illectronisme et la maîtrise des outils digitaux (ex. tablette numérique)
- Gestion des conflits et gestion émotionnelle / gestion du stress
 - Réflexes face au développement des captations (photos / vidéos) du grand public
- Menaces terroristes et réaction à adopter en cas de risques avérés
- Notion de service client et posture professionnelle

► Plus globalement, les entreprises expriment le **besoin de faire évoluer l'offre de formation pour favoriser la polyvalence des agents :**

- **Mutualiser certains modules lors des recyclages** (validation des habilitation), notamment entre sécurité incendie et surveillance
- **Ouvrir des modules au e-learning** (MAC par exemple)
 - NB. L'École de Sécurité du groupe Auchan ambitionne de développer des modules en e-learning (« limiter les déplacements des agents, leur permettre de se former à leur rythme et d'optimiser les coûts »)

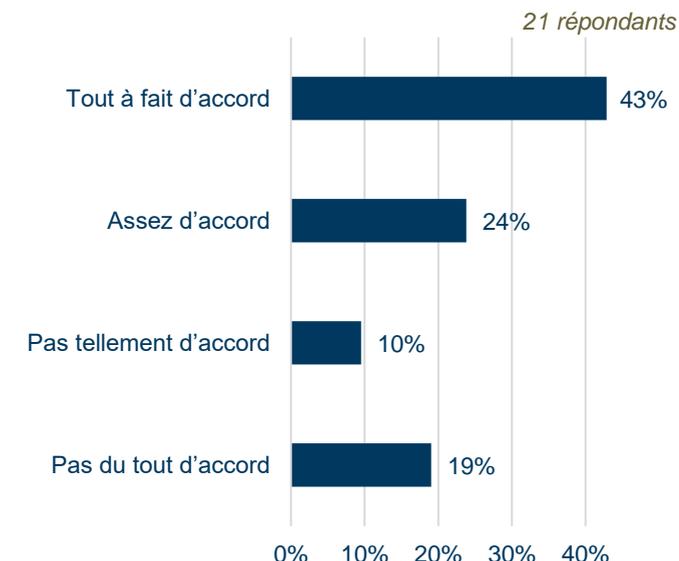
► Pour les managers intermédiaires : technique de management et gestion de la relation client

► Pour les métiers supports

- Pour les nouveaux entrant dans la branche : modules de formations (courts / via e-learning) pour appréhender les spécificités de la branche
- Formation sur les logiciels métiers : planification, devis / facturation, gestion de paie, WordPress et réseau sociaux...

Vous rencontrez des difficultés pour former vos managers / managers intermédiaires ?

Source : enquête ; retraitement Katalyse



« Il manque des formations courtes pour des personnes qui viennent du terrain sur des technique de management, outils de suivi et tableau de bord... »

Perception de l'offre de formation

Evolution des besoins emplois compétences

► Une offre de formation plutôt étoffée dans la région, avec des qualités inégales

- Si 39 % des entreprises interrogées trouvent l'offre régionale de bon niveau et adaptée à leurs besoins, 34 % au contraire ne la trouvent pas adaptée
- **Des entreprises qui forment leurs agents en interne** (sur quelques modules ou entièrement pour les grands groupe via les filiales de formation) **et/ou en partenariat avec les organismes de formation de proximité**
 - Une majorité de dirigeants d'entreprises ou responsables d'agences régionaux participant aux jury d'examen en tant que membre ou président de jury

► Quelques territoires toutefois moins pourvus et une offre de formation à parfaire sur certaines compétences émergentes

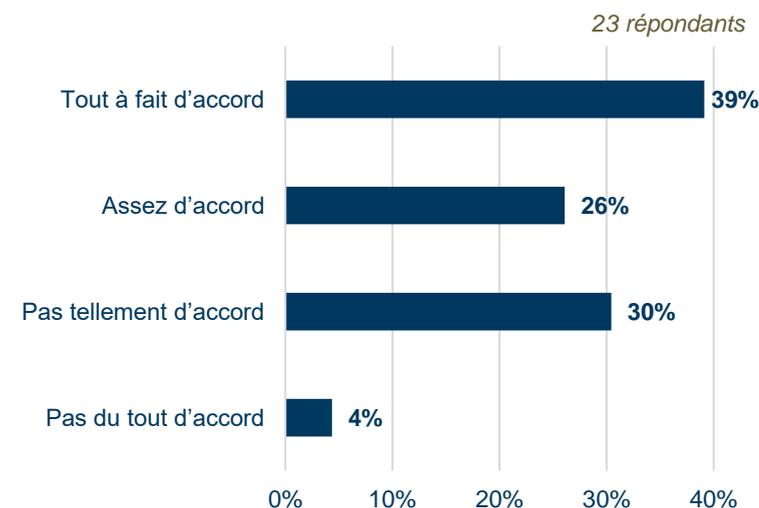
- Les départements de l'ancienne région Picardie, et notamment le département de l'Aisne, sont moins pourvus obligeant les entreprises locales à s'adapter
- Offre de formation sur la **vidéosurveillance et la maîtrise des systèmes de détection d'intrusion** encore faiblement répandue en région Hauts-de-France
- Une large part d'entreprises régionales interrogées faisant appel aux **fournisseurs des solutions digitales** pour former leurs salariés (de fait une prise en charge des coûts de formation plus difficile)

► L'enjeu de la qualité de certains centres de formation régionaux

- Des entreprises de la branche regrettent le **manque d'impartialité de certains centres de formation / formateurs** dans la délivrance des certifications d'agent de sûreté (« un petit monde, on peut facilement se trouver face à un jury dont on connaît un membre »)
- Un phénomène qui pénalise les entreprises qui doivent être **vigilantes lors des recrutements**

L'offre de formation initiale sur les métiers de la branche Prévention-Sécurité est de bon niveau et est adaptée à vos besoins ?

Source : enquête ; retraitement Katalyse



« On doit anticiper pour connaître les dates de formation ouvertes à proximité du domicile de nos agents puisque l'offre locale est moins développée » - Entreprise de l'Aisne

« Une autorisation d'exercer est délivrée aux organismes de formation pendant 5 ans et un audit est réalisé tous les ans » - CNAPS

Synthèse : Les besoins quantitatifs en emplois et compétences des entreprises régionales à 3-5 ans

Evolution des besoins emplois compétences


Effectif 2020 :
14 900




Effectif 2025 :
17 300

2 640 recrutements de nouveaux entrants par an (hors pic JO)

Métier le plus recherché : 2 380 agents de sécurité et de surveillance

- *Dont 240 agents de télésurveillance*
- 50 Chefs d'équipe / managers intermédiaires
- 50 Commerciaux
- 160 autres métiers

Métiers / compétences émergent(e)s

- Spécialiste cybersécurité
- Technicien-réparateur des systèmes de surveillance / technologies numériques

Synthèse : Les besoins qualitatifs en emplois et compétences des entreprises régionales à 3-5 ans

Evolution des
besoins emplois
compétences

▶ Agents de sécurité et surveillance :

- ▶ **Maitrise des compétences socles** (français écrit, oral, compétences numériques socles...)
- ▶ **Maitrise des technologies et équipements** qui « augmentent » les dispositifs de surveillance humaine
 - ▶ Voire leur assurer un premier niveau de maintenance
- ▶ Importance de la **résistance au stress / gestion de confits** :
 - ▶ Attente d'une capacité d'adaptation face aux situations conflictuelles
 - ▶ Acquisition d'une posture professionnelle (« les agents véhiculent l'image de l'entreprise »)
- ▶ **Posture professionnelle** et notion de service client
- ▶ **Langues étrangères** (anglais – compréhension et expression orale de base) pour les salariés intervenants dans l'événementiel

« Les agents vont devoir acquérir plus de compétences techniques, notamment sur la maintenance des systèmes de vidéo surveillance. Actuellement tout est fait par notre fournisseur, demain on attendra d'eux qu'ils fassent le niveau 1 » (DO industriel)

▶ Chef d'équipe / management intermédiaire : enjeu de développement du management intermédiaire

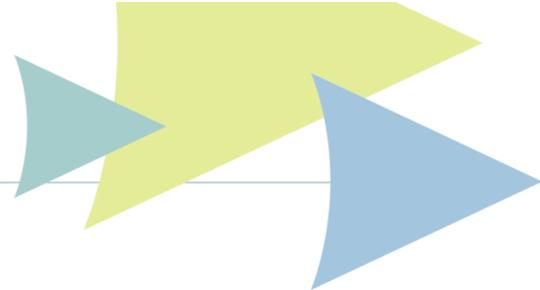
- ▶ Management d'équipe
- ▶ Gestion de la relation client

▶ Commerciaux / responsables d'exploitation

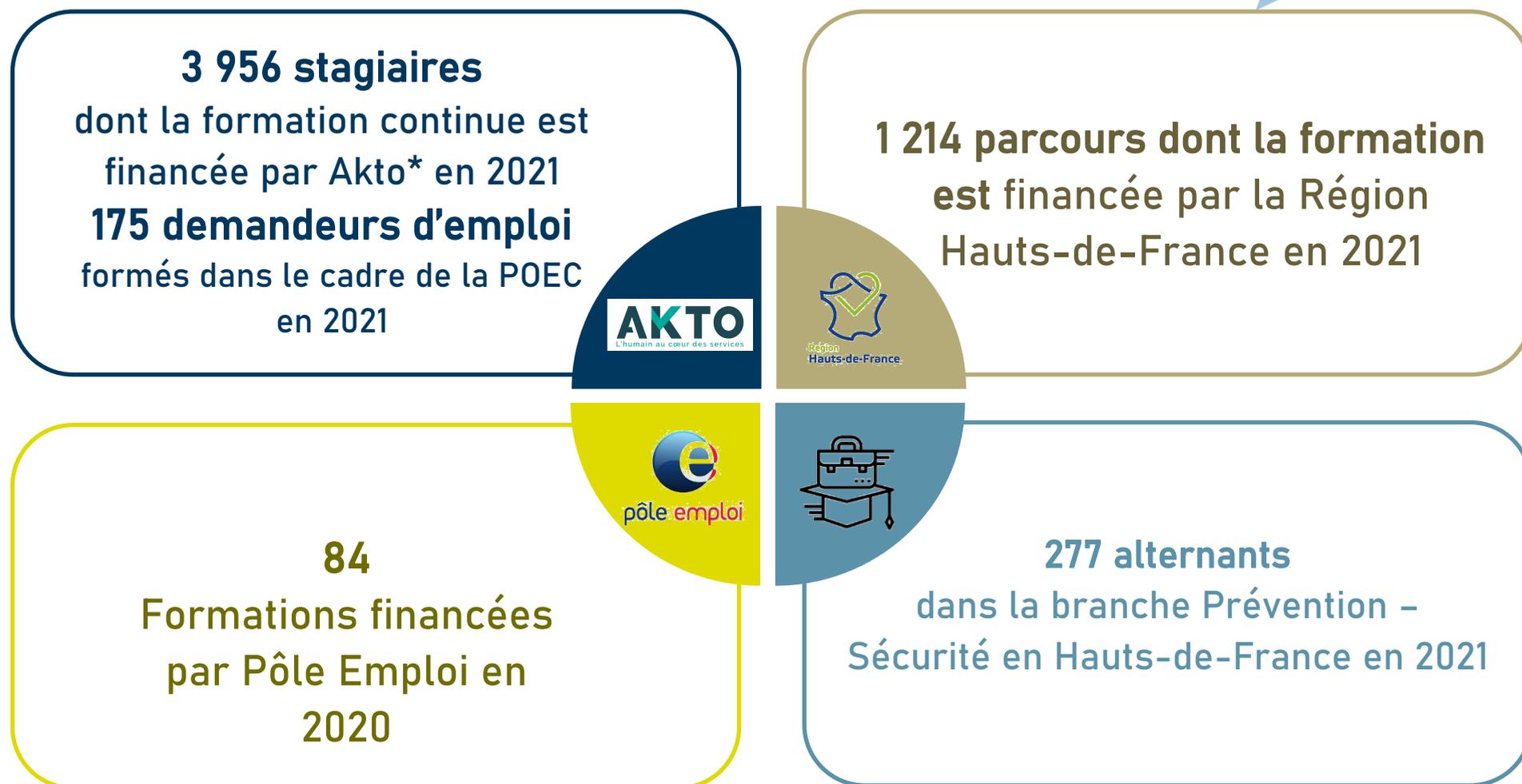
- ▶ Acquisition d'une posture de conseil (vente d'une prestation de service)

▶ Métiers supports

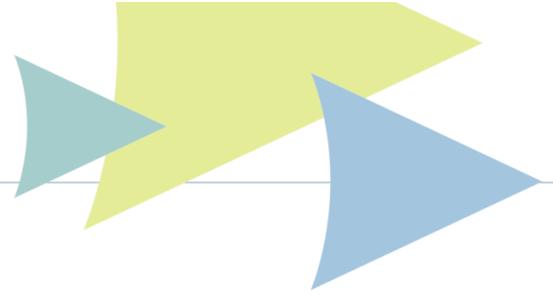
- ▶ Maitrise des outils digitaux et logiciels métiers (chargés de recrutement / formation, planificateurs...)



- ▶ **1. Introduction**
- ▶ **2. La branche Prévention Sécurité en Hauts-de-France**
- ▶ **3. Les métiers et les besoins actuels des entreprises de la branche**
- ▶ **4. Le recours aux salariés en situation de handicap & l'emploi partagé dans la branche**
- ▶ **5. Les évolutions de besoins en emplois et compétences des entreprises de la branche en Hauts-de-France à 3-5 ans**
- ▶ **6. L'analyse de l'offre de formation & le bilan d'adéquation**
- ▶ **7. Enjeux & recommandations**
- ▶ **8. Annexes**



*sur la base des dossiers décidés



▶ 6. L'analyse de l'offre de formation & le bilan d'adéquation

- Les bénéficiaires des formations continues de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France
- L'alternance dans la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France
- Bilan d'adéquation

Près de 4 000 salariés de la branche régionale bénéficiaires des formations continues financées par AKTO*

▶ 3 956 stagiaires dont la formation continue est financée par Akto dans la Branche Prévention – Sécurité des Hauts-de-France en 2021

- ▶ 107 établissements de la branche ayant eu recours à des formations financées par Akto en 2021, soit près de 37 stagiaires par établissements
- ▶ Proportion de femmes en formation inférieure à la part des salariés femmes qui représentent 13 % des salariés de la branche régionale
 - ▶ Toutefois une féminisation du métier perçue par les OF interrogés
- ▶ 60 % des stagiaires sont employés (contre 95 % à l'échelle des salariés de la branche régionale)

▶ Formation des salariés en situation de handicap limitée dans la branche

- ▶ Moins de 1 % des stagiaires qui ont suivi des formations financées par AKTO sont en situation de handicap.
 - ▶ Une faible proportion puisque la branche régionale compte 2,95% de salariés en situation de handicap.
- ▶ Enjeux réglementaires (certificat médical valide notamment pour la formation SSIAP) qui freinent le sourcing de personnes en situation de handicap
- ▶ Quelques OF régionaux nouent des partenariats avec l'AGEFIPH pour mieux communiquer auprès de ce public

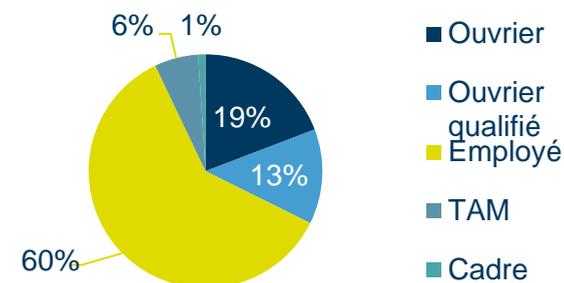
Répartition des bénéficiaires des formations continues financées par AKTO* par sexe en 2021 dans la Branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France

Source : données AKTO ; retraitement Katalyse



Répartition des bénéficiaires des formations continues financées par AKTO* par CSP en 2021

Source : données AKTO ; retraitement Katalyse



Nombre de bénéficiaires des formations continues financées par AKTO* en situation de handicap

Source : données AKTO ; retraitement Katalyse

Années	Nbre de PSH
2019	12
2020	13
2021	10

*sur la base des dossiers décidés

Diminution du nombre de bénéficiaires de la branche régionale de formations continue financée par AKTO

- ▶ **Baisse significative** du nombre de stagiaires dont la formation continue est financée par Akto :
 - ▶ Baisse de 30 % du nombre de stagiaires entre 2019 et 2021
- ▶ Fermeture de centres de formation en Hauts-de-France faute de stagiaires (zone de Calais notamment)

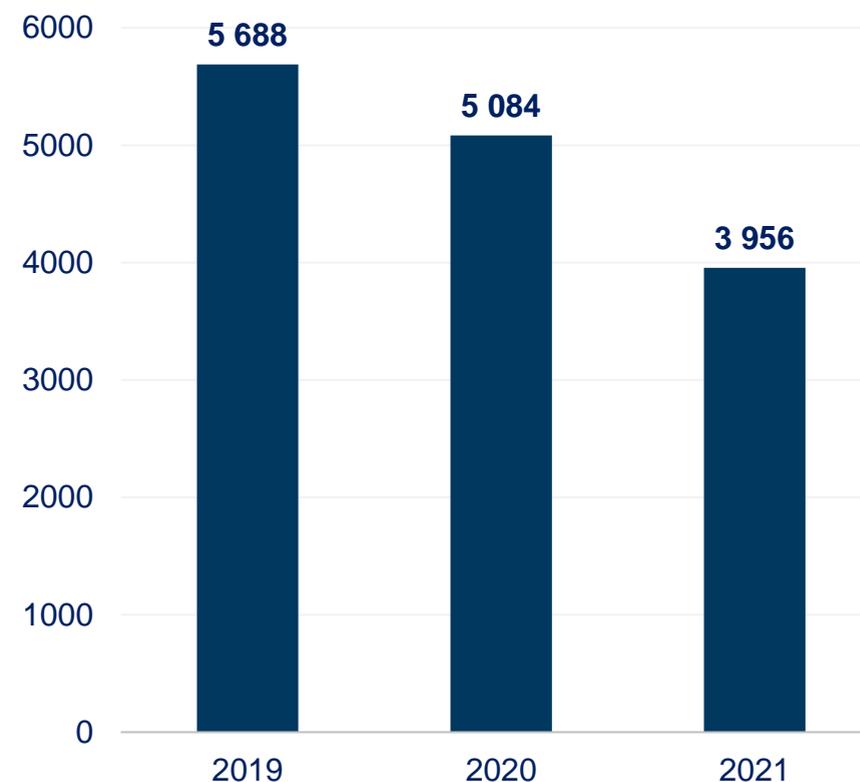
« Nous avons de plus en plus de mal à compléter les groupes... on en trouve pas... pourtant le taux de chômage est assez élevé en Hauts-de-France... »

« Les entreprises n'embauchent plus qu'en CDD pour ne pas à avoir à financer les MAC... on leur demande de plus en plus de formation alors que les prix des AO sont tirés vers le bas... »

- ▶ À noter que l'évolution du nombre de bénéficiaires fluctue également selon les cycles de remise à niveau / recyclage des certifications (cf. détail des formations suivies page 84)

Évolution du nombre de bénéficiaires des formations continues financées par AKTO* dans la Branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France entre 2019 et 2021

Source : données AKTO ; retraitement Katalyse



*sur la base des dossiers décidés

Domaines de formation suivis par les bénéficiaires des formations continue financée par AKTO* dans la branche en Hauts-de-France

Bilan
adéquation OF

► **79 % des stagiaires** des formations continues financées par AKTO se forment aux métiers et compétences cœurs de la branche en 2021 (en gras ci-contre)

► Une part qui augmente légèrement depuis 2019, puisqu'en 2019, 77 % des stagiaires se formaient aux métiers et compétences cœurs de la branche.

► *Détail des formations les plus suivies par les salariés de la branche page suivante*

Domaines de formation	Nbre de bénéficiaires		
	2019	2020	2021
SECURITE	4 342	4 010	3 105
SURETE	45	6	26
SANTE - SOCIAL - SERVICE A LA PERSONNE	233	226	261
ADMINISTRATIF - TERTIAIRE - GRH - FONCTIONS SUPPORT	142	326	210
BTP - ELECTRICITE - ELECTRONIQUE - ENERGIE	338	350	195
LOGISTIQUE - TRANSPORT - MAGASINAGE	19	1	30
LANGUES - LETTRES	8	1	24
PREVENTION DES RISQUES	24	20	10
SYSTEME D'INFORMATION - INFORMATIQUE	6	3	9
COMMERCIAL - VENTE - MARKETING	6		5
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	1		4
VAE	1		
SERVICES AUX PERSONNES	1		
FORMATION - PEDAGOGIE - GESTION DE LA FORMATION - ANIMATION	14	1	16
PERMIS DE CONDUIRE B,C...	2	1	
BILAN DE COMPETENCES	4		
COMPTABILITE - FINANCE - FISCALITE - GESTION	11	12	
FORMATEURS- INSTRUCTEURS - TUTEURS	4		
BUREAUTIQUE	10	2	
POLYVALENCE (TECHNIQUES ET METIER)	155	53	
MANAGEMENT DES HOMMES / OPERATIONNEL - LEADERSHIP		1	
Non renseigné	322	71	61
TOTAL	5 688	5 084	3 956

*sur la base des dossiers décidés

- ▶ **Formations obligatoires de remise à niveau et de recyclage de certifications principalement suivies par les salariés de la branche**
- ▶ Evolution de la nature des formation suivies par les salariés de la branche régionale en 2021 :
 - ▶ Plus de 200 stagiaires agents cynophiles sur le territoire en 2021, contre une trentaine les années précédentes
 - ▶ Formations transverses en communication et anglais pour les agents et les fonctions supports
 - ▶ À noter qu'AKTO* n'a pas financé de formations en management pour les salariés de la branche en 2021

Programme formation	Nbre de bénéficiaires		
	2019	2020	2021
MAC SST	1 313	1 217	1 178
MAC APS	966	1 104	479
FORMATION CONTINUE AGENT CYNOPHILE (dont MAC)	29	26	207
SSIAP 1 (dont recyclage)	402	342	178
MAC SH	8	112	146
HABILITATION ELECTRIQUE H0B0 / RECYCLAGE	93	52	85
EPI	39	123	52
RISQUES CHIMIQUES NIVEAU 1	41	14	28
RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES SUR LA SÉCURITÉ, LA COMMUNICATION, LE SAVOIR ÊTRE (FNE)			51
ANGLAIS	6	1	24
RISQUE TERRORISTE	62	6	16
GESTION COMMERCIALE	3		9
FORMATION LOGICIEL DE PLANIFICATION ET DE GESTION	13		1
COMPTABILITE	4	10	8
MAC TELESURVEILLANCE	2	1	2
Oser s'exprimer dans un groupe et maîtriser sa communication		17	
COMMUNICATION (fonctions supports)		14	
MANAGEMENT	1	11	
TOTAL	2 982	3 050	2 464

*sur la base des dossiers décidés

Évolution du nombre de bénéficiaires de POEC financés par AKTO dans la Branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France entre 2019 et 2021

Source : données AKTO ; retraitement Katalyse

► 175 demandeurs d'emploi formés aux métiers de la branche dans le cadre de la POEC en 2021,

- Des demandeurs d'emploi formés plus spécifiquement au TFP APS (ex. CQP APS), titre le plus recherché par les entreprises de la branche car permettant de travailler dans une diversité de filière métiers (surveillance et distribution)
- Une évolution relativement stable du nombre de demandeurs d'emplois formés depuis 2019

► Notons qu'aucun demandeur d'emploi en situation de handicap n'a bénéficié de la POEC au cours des 3 dernières années

Répartition par sexe	2019	2020	2021
Femmes	46	39	27
Hommes	114	189	148
Total	160	228	175
Durée moyenne des POEC (en H)			
	288	387	311

Répartition par module	2019	2020	2021
CQP APS	112	155	10
CQP ASA	8		
TFP APS			123
TFP APS OPTION GRANDE DISTRIBUTION			7
TITRE A2SP			19
TITRE OSTISD			16
TITRE PRO A2SP	40	73	
Total	160	228	175

1 214 formations continues financées par la Région Hauts-de-France en 2021 dans le cadre du PRF

▶ **86 sessions démarrées au cours de l'année**, soit une moyenne de 14 stagiaires par sessions de formation

▶ 4 métiers cœurs ciblés

- ▶ Notons le taux de remplissage relativement bas des sessions formant au métier d'agent de sécurité cynophile
- ▶ Recrutement de stagiaires sur ce métier complexifié par la nécessité de posséder ou d'acquérir un chien et d'avoir les moyens de le garder, au-delà des formations
- ▶ A noter également que moins de 10 établissements de formation continue sont habilités dans la région (cf. page 96)

▶ **8 établissements de formation continue** (ou groupements) référencés par la Région Hauts-de-France en 2021 (détails en annexes)

- ▶ **Concentration des actions de formation dans le département du Nord** (33% des formations identifiées) et notamment dans l'arrondissement de Lille qui dispense 10 des 15 formations retenues

« Il faudrait envisager des prises en charges des déplacements des stagiaires cynophiles car on est limité par les plateaux techniques... »

Métiers	Effectif entré	Formations suivies
Agent de sécurité et de surveillance	1 021	TFP APS + SSIAP 1
		TFP APS + SSIAP 1 + option évènementiel
Agent de télésurveillance	124	TP opérateur en vidéoprotection et en télésurveillance
Agent de sûreté aéroportuaire	52	CQP Agent de sûreté aéroportuaire
Agent de sécurité cynophile	17	CQP agent de sécurité cynophile

« La formation cynophiles est difficile à mettre en place... Le coût 'd'équipement' des demandeurs d'emploi qui souhaitent devenir agent cynophile est trop élevé... il faut financer le chien, le du matériel spécifique... »

84 formations continues financées par Pôle Emploi pour le métier agent de sécurité en 2020

Bilan
adéquation OF

- ▶ **84 formations continues financées par Pôle
Emploi pour le métier agent de sécurité en 2020**

Métiers	Total formés	AFPR	POEC PIC Appel à projet	POEC OPCO	POEI
Prévention sécurité (ROME 42854)	74	8	49	15	2
Télésurveilla nce (ROME 42801)	10	/	9	/	1

- ▶ **Formations collectives conduites principalement :**

- ▶ **Dans le département du Nord (la moitié des effectifs formés)** et plus spécifiquement au sein de la métropole lilloise où se concentrent besoins en agents de sécurité et concentration de demandeurs d'emploi
- ▶ **Dans le Pas de Calais (36% des formés)** et spécifiquement sur le bassin de Calais ;

▶ À fin juin 2021, plus de 6 800 demandeurs d'emploi (catégories ABC) recherchaient un métier dans la sécurité en Hauts-de-France

▶ 4 167 demandeurs d'emploi de catégorie A recherchaient un métier d'agent de sécurité ou de management en sécurité en Hauts-de-France

▶ 21 % des demandeurs d'emploi de catégorie A pour le métier d'agent de sécurité n'ont pas le permis de conduire

▶ 13 % des demandeurs d'emploi de catégorie A pour le métier management en sécurité n'ont pas le permis de conduire

Métiers	Total DE (cat. A) au 30 juin 2021	Hommes	Femmes	<30 ans	30 à 49 ans	50 ans et +	Niveau de formation infra V
Agent de sécurité	4 009	3 485	524	1012	1883	1114	64 %
		87%	13%	25%	47%	28%	
Management en sécurité	158	149	9	9	79	70	34 %
		94%	6%	6%	50%	44%	

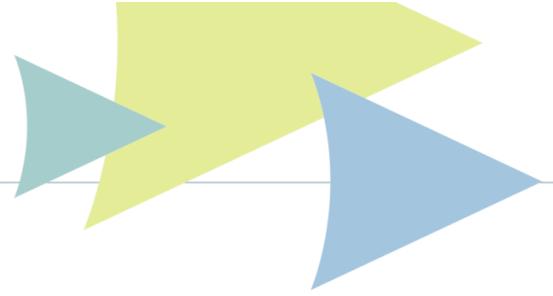
Données Pôle Emploi – retraitement Katalyse



Des demandeurs d'emploi de catégorie A pour le métier d'agent de sécurité en Hauts-de-France n'ont pas d'expérience dans le métier



Des demandeurs d'emploi de catégorie A pour le métier de management en sécurité en Hauts-de-France n'ont pas d'expérience dans le métier



▶ 6. L'analyse de l'offre de formation & le bilan d'adéquation

- Les bénéficiaires des formations continues de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France
- L'alternance dans la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France
- Bilan d'adéquation

Près de 300 alternants dans la branche régionale en 2021

▶ 277 alternants dans la branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France en 2021, soit 9 % des alternants de la branche à l'échelle nationale

- ▶ 69 entreprises ont recours à l'alternance dans la région en 2021, soit environ 4 alternants par entreprise
- ▶ Une proportion de femmes alternantes plus importante que la part des salariés femmes qui ne représentent que 13 % des salariés de la branche régionale
- ▶ 72% des alternants ont moins de 26 ans
 - ▶ Une proportion importante au regard du poids des jeunes de moins de 29 ans dans la branche (25 % des salariés)
- ▶ 90% des alternants sont employés
 - ▶ Proportion cohérentes avec la part de salariés employés dans la branche régionale

▶ Un recours extrêmement rare aux alternants en situation de handicap dans la branche

- ▶ Seuls 1,4% des alternants de la branche régionale sont en situation de handicap
 - ▶ Une proportion plus faible qu'à l'échelle de la branche qui compte 2,95% de salariés en situation de handicap
- ▶ 51 alternants en situation de handicap dans la branche à l'échelle nationale en 2021, soit 2% de l'ensemble des alternants (total 2 945 alternants)

Répartition des alternants de la Branche Prévention – Sécurité des Hauts-de-France par sexe en 2021

Source : données AKTO* ; retraitement Katalyse



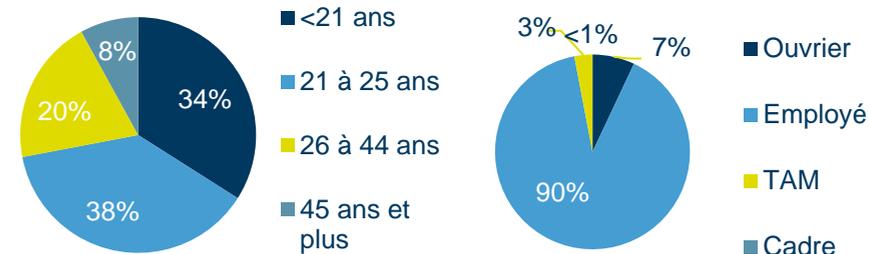
72 %



28 %

Répartition des alternants de la Branche Prévention – Sécurité des Hauts-de-France par âge et CSP en 2021

Source : données AKTO* ; retraitement Katalyse



Nombre d'alternant en situation de handicap dans la branche

Source : données AKTO* ; retraitement Katalyse

Années	Nbre de PSH
2019	6
2020	3
2021	4

*sur la base des dossiers décidés

Progression du recours à l'alternance dans la branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France

Bilan adéquation OF

► Augmentation du nombre d'alternants de 4 % dans la branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France entre 2019 et 2021

- Une évolution nettement plus marquée à l'échelle nationale (+22% en 3 ans)

► Développement du recours au contrat d'apprentissage Préférence pour les contrats de professionnalisation (contrats ouverts aux jeunes et aux demandeurs d'emploi de plus de 29 ans) jusqu'en 2019

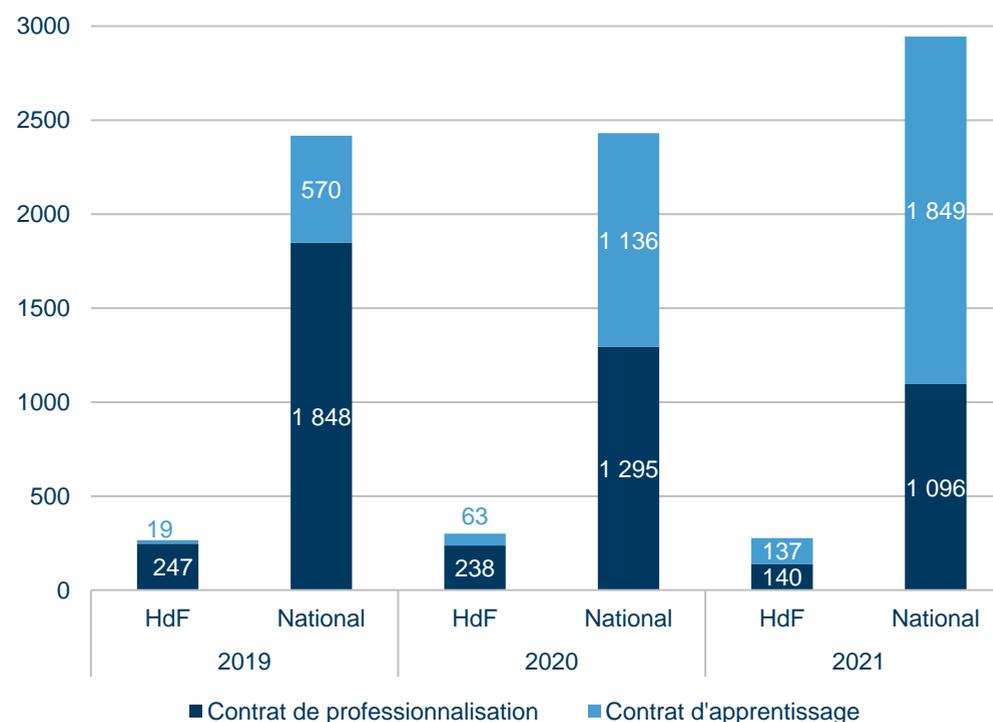
- Recours aux contrats d'apprentissage encouragé par le Plan de relance de l'apprentissage du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (primes pour l'alternance reconduites jusqu'en juin 2022)

« Le contrat de professionnalisation est idéal pour former un agent à d'autres métiers / compétences de la branche »

« L'alternance est difficile à mettre en place parce qu'il faut la carte... »

Évolution du nombre d'alternants dans la branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France entre 2019 et 2021

Source : données AKTO* ; retraitement Katalyse



*sur la base des dossiers décidés

Diminution du nombre de ruptures de contrats d'alternance dans la branche régionale

- ▶ **20 ruptures de contrats d'alternance** dans la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France, soit 7% des contrats conclus en 2021
- ▶ Un nombre de rupture similaire à l'échelle nationale : 8% des 2 945 contrats rompus en 2021
- ▶ Une diminution du nombre de rupture de plus de 70% entre 2019 et 2021
 - ▶ Le nombre de rupture pour licenciement ayant drastiquement diminué

Évolution du nombre de rupture de contrats d'alternance dans la branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France entre 2019 et 2021

Source : données AKTO* ; retraitement Katalyse

Motifs	Contrats d'apprentissage			Contrats de professionnalisation		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Cessation d'Activité					17	1
Changement d'Employeur				1		
Démission	1	2		8	2	
Licenciement				48	11	
Résiliation convenue d'un commun accord		5	4	3	2	
Rupture de la période d'essai		1	12	6		3
Motif Inconnu				5	4	
TOTAL	1	8	16	71	36	4

*sur la base des dossiers décidés

Zoom sur les contrats de professionnalisation :

Domaines de formation & niveau de diplôme visé

▶ 74 % de salariés en contrat de professionnalisation formés aux métiers de la sécurité en 2021 en Hauts-de-France

- ▶ Une proportion qui tend à se réduire puisqu'en 2020, 82 % des contrats de professionnalisation étaient sur des métiers de sécurité
- ▶ Notons la progression du nombre de salariés en contrat de professionnalisation dans le domaine des ressources humaines.

Évolution du nombre d'alternants en contrat de professionnalisation par domaine de formation et niveau de diplôme dans la branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France entre 2019 et 2021

Source : données AKTO* ; retraitement Katalyse

Domaines de formation	2019	2020	2021
SECURITE	202	220	103
ADMINISTRATIF - TERTIAIRE - GRH - FONCTIONS SUPPORT	3	13	22
COMMERCIAL - VENTE - MARKETING	2		1
COMPTABILITE - FINANCE - FISCALITE - GESTION	5	1	
POLYVALENCE (TECHNIQUES ET METIER)	2		
SYSTEME D'INFORMATION - INFORMATIQUE	1	1	
DROIT	2		
TOTAL	247	238	140

Niveau de diplôme visé	2019	2020	2021
Aucun diplôme ni titre professionnel	153	31	27
CAP/BEP ou diplôme de niveau équivalent	27	11	20
Bac pro ou diplôme de niveau équivalent	40	188	70
Bac +2 ou diplôme de niveau équivalent	3		1
Bac +3/+4 ou diplôme de niveau équivalent	4	2	
Bac + 5 ou plus ou diplôme de niveau équivalent	4	1	3
non renseigné	16	5	19
Total général	247	238	140

*sur la base des dossiers décidés

Zoom sur les contrats d'apprentissage :

Domaines de formation & niveau de diplôme visé

Bilan
adéquation OF

► Plus de la moitié des apprentis formés aux métiers supports de la branche en 2021 en Hauts-de-France

- Les métiers des ressources humaines (chargé de recrutement, gestionnaire de paie) étant les domaines de formation les plus suivies des apprentis

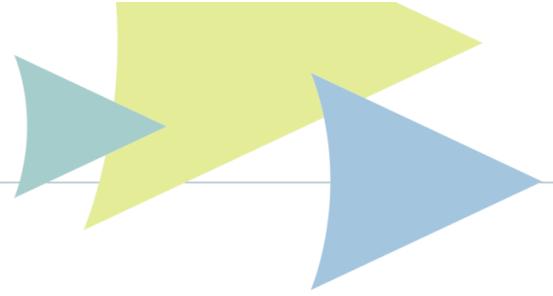
► Augmentation toutefois du nombre d'apprentis formés aux métiers de la sécurité sur la période

Évolution du nombre d'alternants en contrat d'apprentissage par domaine de formation et niveau de diplôme dans la branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France entre 2019 et 2021

Source : données AKTO* ; retraitement Katalyse

Domaines de formation	2019	2020	2021
SECURITE	3	18	51
ADMINISTRATIF - TERTIAIRE - GRH - FONCTIONS SUPPORT		25	22
COMMERCIAL - VENTE - MARKETING		3	14
COMPTABILITE - FINANCE - FISCALITE - GESTION		1	6
MANAGEMENT OPERATIONNEL			4
BTP - ELECTRICITE - ELECTRONIQUE - ENERGIE		2	3
POLYVALENCE (TECHNIQUES ET METIER)			2
SYSTEME D'INFORMATION - INFORMATIQUE		3	2
SURETE			1
APTITUDES DE SERVICES (RELATION CLIENT)			1
LOGISTIQUE - TRANSPORT - MAGASINAGE		1	1
ENTREPRISE - STRATEGIE			1
ACHATS - APPROVISIONNEMENTS - SERVICES GENERAUX		1	
DROIT	1		
Non renseigné	15	9	29
TOTAL	19	63	137

Niveau de diplôme visé	2019	2020	2021
Aucun diplôme ni titre professionnel			
CAP/BEP ou diplôme de niveau équivalent		4	
Bac pro ou diplôme de niveau équivalent	6	7	53
Bac +2 ou diplôme de niveau équivalent	6	6	42
Bac +3/+4 ou diplôme de niveau équivalent	6	31	25
Bac + 5 ou plus ou diplôme de niveau équivalent	1	4	17
non renseigné		1	
Total général	19	63	137



▶ 6. L'analyse de l'offre de formation & le bilan d'adéquation

- Les bénéficiaires des formations continues de la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France
- L'alternance dans la branche Prévention-Sécurité en Hauts-de-France
- Bilan d'adéquation

Difficultés exprimées par les organismes de formation régionaux de la branche

- ▶ Bien que la région Hauts-de-France compte une offre de formations continue étoffée – notamment sur 4 principales zones d'emploi du territoire (Lille / Lens, Compiègne, Calais et Creil) – les organismes de formation soulèvent des **difficultés pour former le public salarié** :
 - ▶ **Récurrence des formations** de remise à niveau et recyclage de certifications qui limite le temps disponible des salariés de la branche pour se former à des compétences plus émergentes (ex. gestion des conflits, gestion du stress...) ou transverses (ex. langue, informatique...)
 - ▶ Des organismes qui se disent **contraints par le cadre réglementaire** qui limite l'innovation pédagogique
 - ▶ À noter qu'une majorité des entreprises de la branche mobilisent les fournisseurs des solutions digitales (ex. tablettes pour les agents ou logiciels métiers pour les fonctions supports) pour former leurs salariés
 - ▶ Constat partagé d'un manque d'accompagnement des salariés pour acquérir **des compétences managériales et de gestion de la relation client**
 - ▶ Une **meilleure promotion des contrats de professionnalisation** serait un levier pour accompagner la montée en compétence des salariés de la branche et assurer leur parcours d'évolution professionnelle

- ▶ Difficultés également croissante de **formation de profils non-expérimentés**
 - ▶ **Difficulté de sourcing de demandeurs d'emploi ou public en reconversion**
 - ▶ Lourdeurs administratives
 - ◆ Délai d'obtention des **autorisations d'entrée en formation** pouvant décourager des stagiaires
 - ◆ **Taux d'équipement** (ordinateur, internet...) relativement bas du public ciblé
 - ◆ Démarches administratifs complémentaires pour les prises en charges (compensations) durant la formation
 - ▶ Métiers peu attractifs
 - ◆ **Mauvaise image de la branche** et dévalorisation de ses métiers
 - ◆ Métier **peu rémunérateur**
 - ◆ **Conditions et rythme de travail** difficiles
 - ▶ **Désistement croissant des stagiaires en cours de formation**
 - ▶ Stages exigeants sur plusieurs jours voire semaines pouvant décourager des stagiaires → enjeu de leur mobilisation sur une période relativement réduite
 - ▶ Sentiment partagé que la pratique est insuffisante lors de la formation (hors MAC), notamment lors des évaluations (modalités d'évaluation sous forme de QCM)
 - ▶ Craintes d'une complexification du sourcing avec l'évolution des **conditions d'attribution des cartes professionnelles**

« Les entreprises financent ce qui est obligatoire. Si la formation n'est pas prise en charge, elles ne le feront pas... »

« Il y a beaucoup de freins au recrutement dans le secteur car on est face à un public peu aguerri à l'administratif... pas toujours équipé pour monter un dossier à distance... »

« Les formations sont trop courtes et trop intenses pour bien intégrer les comportements appropriés. Par exemple la prévention des risques c'est surtout 2 jours de théorie... »

Recours à l'alternance limité dans la branche

Principaux freins évoqués par les entreprises

Bilan
d'adéquation

- ▶ **L'alternance ne représente que 1,8 % des salariés de la branche en 2020** (rappel : 14 909 salariés en 2020)
- ▶ **Un faible recours à l'alternance qui s'explique par,**
 - ▶ **Contraintes réglementaires fortes pour exercer le métier d'agent de sécurité :** être majeur, carte professionnelle préalable nécessaire
 - ▶ **Rythme de l'alternance peu adapté :** amplitude horaire / travail de nuit
 - ▶ **Craintes de lourdeurs administratives :** des ressources supports limitées et déjà très occupées par le recrutement, la planification et les activités commerciales
 - ▶ **Difficultés à désigner un tuteur :** des équipes réduites sur le terrain
 - ▶ **Résistances de clients :** une acceptation difficile des clients qui craignent une moindre implication de l'agent (peu d'expérience et absence lors des temps de formation)
- ▶ **Recours plus facilité à l'alternance pour les apprenants en BTS MOS**
 - ▶ Un diplôme qui forme aux métiers de l'encadrement associant des compétences en gestion commerciale et management de ressources humaines
 - ▶ Des apprenants généralement majeurs pouvant obtenir plus facilement la carte professionnelle
 - ▶ Toutefois, quelques réticences évoquées par les entreprises interrogées :
 - ▶ Une méconnaissance du terrain
 - ▶ L'enjeu de la valorisation tarifaire de l'encadrement intermédiaire auprès des clients

« **Quand je prends un apprenti, je reprends tout de zéro.** Comment faire sa planification ? Quel est vraiment le travail d'un agent de sécurité ? Et encore, ce n'est pas gagné : le choc entre le terrain et ce qu'ils ont appris ... Cela en a découragé plus d'un »

« Si on recrute un alternant, on devra le mettre **en binôme avec un agent plus expérimenté** pour satisfaire nos clients et ce n'est pas possible au regard de notre taille ... »

« Le problème des apprentis et alternants MOS, c'est qu'on nous vend des agents de sécurité en formation. Alors que ce qu'on a vraiment, ce sont, au mieux, des managers absolument pas en phase avec la réalité du terrain »

► Partenariats avec Pôle Emploi, la Région, les missions locales pour le sourcing de stagiaires

- Participation à des tables rondes / actions de promotion des métiers de la branche
 - Notamment auprès du public féminin pour lever les freins
- Construction de parcours de préqualification : modules de mise à niveau (français...) avec financement du permis (mobilité du stagiaire et futur agent)
 - Réflexion de quelques OF régionaux interrogés autour de la mise en place du dispositif CléA pour l'acquisition de compétences socles en amont de la formation métier

► Accompagnement poussé des stagiaires

- Aide au montage du dossier administratif : plateforme téléphonique avec des téléconseillères dédiées pour effectuer les relances auprès des stagiaires

► Quelques innovations pédagogiques pour accompagner la montée en compétence des salariés

- Plateformes informatiques de révision des examens
- Création de modules de formation en e-learning
 - Lors des sessions en présentiel pour que les stagiaires puissent « avancer à leur rythme » (ex. modules juridiques)
 - Modules de mise à niveau / maintien de compétences (ex. niveau de français B1, modules en anglais)

► L'emploi partagé : un levier pour le secteur de l'évènementiel

- Une majorité de personnes exercent ce métier en complément de revenu
- Une solution pour les événements récurrents / planifiés (ex. grands événements sportifs, salons...)

► La spécialisation des agents : un levier pour la formation et le sourcing de stagiaires ?

- Diplôme actuel (TFP APS, 175h) ouvrant à une diversité de secteurs clients
- Sentiment partagé des OF interrogés qu'une spécialisation de l'agent sur un secteur client lors de sa formation pourrait lever les freins au recrutement et participer à sa fidélisation
 - Socle de formation « de base » (cadre réglementaire) et modules spécifiques selon le secteur client ciblé (grande distribution, industrie...)
 - Réflexions au sein du GES autour de cette thématique

Exemple du dispositif de préqualification des demandeurs d'emploi mis en place par CDF Evolution (EYES Groupe)

- Formation sur 2,5 mois TFP et SSIAP 1 avec des modules de mise à niveau en français (ex. rédaction CR), une initiation en anglais, des modules sur la gestion des incivilités (apprentissage de la gestion de conflit via un coach sportif)
- Mise en relation des stagiaires avec des entreprises partenaires pour leur réinsertion en CDI
- Financement POEC (PE et AKTO)


Effectif 2020 :
14 900




Effectif 2025 :
17 300

2 640 recrutements de nouveaux entrants par an (hors pic JO)

Métier le plus recherché : 2 380 agents de sécurité et de surveillance

- *Dont 240 agents de télésurveillance*

→
Déficit de
450 formés /
an

1 940 potentiels nouveaux entrants formés en 2021 dans la branche sur les métiers d'agents de sécurité

AKTO
L'humain au cœur des services

175 demandeurs d'emploi formés dans le cadre de POEC

120 alternants formés sur les métiers de sécurité (niveau 4)



1 214 parcours dont la formation est financée par la Région Hauts-de-France (dont 124 télésurveillance)



84 Formations financées par Pôle Emploi (dont 10 télésurveillance)



343 sortants de formations initiales (BP, Bac Pro, en MC sureté des espaces ouverts au public)

- ▶ **Des inadéquations entre les besoins de recrutement et les personnes formées en nouvelle entrée, accentuées par :**
 - ▶ **Diplômés des formations initiales** qui n'entrent que très partiellement dans la branche
 - ▶ 454 diplômés du CAP Agent de sécurité en Hauts-de-France en 2019 (14 % des diplômés nationaux). Or, un diplôme qui mène principalement au secteur de la sécurité publique (gendarmerie, armée, police) par choix des étudiants. Sans compter le taux de poursuite d'étude après un CAP (1/3 des étudiants ; *source ONISEP*)
 - ▶ **Concentration des établissements de formation initiale dans le département du Nord** (15 établissements / 35 identifiés) alors que le département du Pas-de-Calais n'en compte que 7 dont 1 seul à Calais
 - ▶ **Recours à l'alternance encore limité en Hauts-de-France** comparativement à l'évolution à l'échelle nationale

- ▶ **Un enjeu de fidélisation des salariés de la branche** pour pallier le turnover hors branche (estimé à 12 % / an - estimation issue des entretiens avec les professionnels) qui représente près des trois quart des besoins de recrutement estimés
 - ▶ **De fait une grande partie des personnes formées ne restent que quelques années dans la branche**

Synthèse : Bilan d'inadéquation offre / besoin de formation

Bilan
d'adéquation

► Une offre importante qui ne répond toutefois que partiellement aux besoins de recrutement de la branche

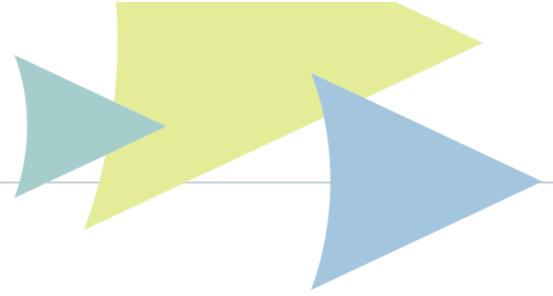
- **Difficulté de sourcing de demandeurs d'emploi ou public en reconversion**
 - Lourdeurs administratives (dont délai d'obtention des autorisations d'entrée en formation)
 - Métiers peu attractifs
- **Désistement de stagiaires en cours de formation**
- Crainte d'une complexification du sourcing avec l'évolution des **conditions d'attribution des cartes professionnelles**

« Les entreprises financent ce qui est obligatoire. Si la formation n'est pas prise en charge, elles ne le feront pas... »

► Une offre de formation « traditionnelle » qui évolue peu aux regards des besoins émergents des entreprises

- Des organismes qui se disent **contraints par le cadre réglementaire** qui limite l'innovation pédagogique
 - À noter qu'une majorité des entreprises de la branche mobilisent les fournisseurs des solutions digitales (ex. tablettes pour les agents ou logiciels métiers pour les fonctions supports) pour former leurs salariés aux outils
- **Récurrence des formations** de remise à niveau et recyclage de certifications qui limite le temps disponible des salariés de la branche pour se former à des compétences plus émergentes (ex. gestion des conflits, gestion du stress...) ou transverses (ex. langue, informatique...)

« Les formations sont trop courtes et trop intenses pour bien intégrer les comportements appropriés. »

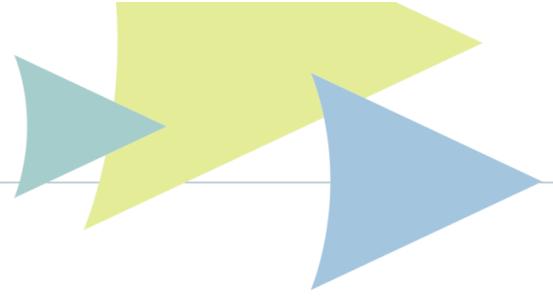


- ▶ **1. Introduction**
- ▶ **2. La branche Prévention Sécurité en Hauts-de-France**
- ▶ **3. Les métiers et les besoins actuels des entreprises de la branche**
- ▶ **4. Le recours aux salariés en situation de handicap & l'emploi partagé dans la branche**
- ▶ **5. Les évolutions de besoins en emplois et compétences des entreprises de la branche en Hauts-de-France à 3-5 ans**
- ▶ **6. L'analyse de l'offre de formation & le bilan d'adéquation**
- ▶ **7. Enjeux & recommandations**
- ▶ **8. Annexes**

Travail collectif sur l'identification des actions

- ▶ Sur la base des enjeux et des constats conduits dans le diagnostic, un atelier de travail collaboratif a été mené, réunissant entreprises du secteur, organismes de formation et acteurs institutionnels.
- ▶ Les propositions d'actions présentées ci-après sont issues de ces échanges, notamment :
 - ▶ Les leviers pour répondre aux enjeux (identification d'une diversité d'actions)
 - ▶ Les zooms sur des actions qui ont été identifiées comme prioritaires ; à noter que ces actions répondent parfois à plusieurs des enjeux identifiés.





▶ 7. Enjeux & recommandations

- Constats et leviers par enjeu
- Zoom sur les actions prioritaires



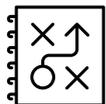
- ▶ **Recrutement d'agents de sécurité**



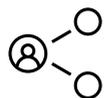
- ▶ **Fidélisation des salariés pour limiter le turnover**



- ▶ **Montée en compétences des salariés pour répondre aux exigences clients et aux nouveaux équipements**



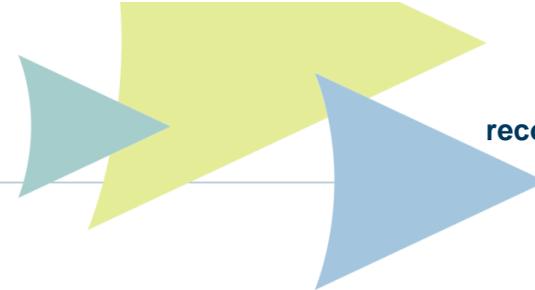
- ▶ **Accompagnement à la structuration et à la réflexion stratégique des entreprises**



- ▶ **Développement de l'emploi partagé**



- ▶ **Développement de la stratégie handicap des entreprises**





Recrutement d'agents de sécurité (1/3)

Constats

- ▶ Les besoins de recrutement vont se renforcer à horizon 2025 : 13 200 nouveaux salariés dans la branche entre 2020 et 2025 soit **2 640 recrutements de nouveaux entrants par an** pour répondre aux besoins régionaux.
- ▶ Des besoins de recrutement qui se concentrent sur **4 zones d'emploi** :
 - ▶ Lille / Lens
 - ▶ Compiègne
 - ▶ Calais
 - ▶ Tension sur le sud du territoire (effectifs travaillant en Ile-de-France) : Creil
- ▶ **Un métier particulièrement recherché : agent de sécurité** (86,5 % des effectifs salariés régionaux - source INSEE 2019).
 - ▶ Environ **11 350 agents de sécurité seront nécessaires en Hauts-de-France à horizon 2025** ; soit **2 270 recrutements de nouveaux agents de sécurité par an** pour répondre aux besoins des entreprises régionales.
- ▶ **Un surplus de recrutements important associé aux grands événements sportifs.**



Effectif 2020 :
14 900



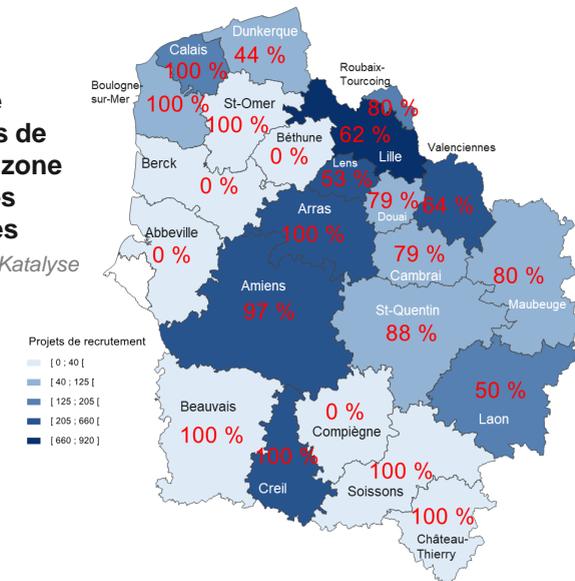
Effectif 2025 :
17 300

2 640 recrutements de nouveaux entrants par an (hors pic JO) pour répondre à la hausse d'activité et compenser les départs

Métier le plus recherché : 2 380 agents de sécurité et de surveillance

Répartition des projets de recrutement du métier Agents de sécurité et de surveillance par zone d'emploi en 2022 et part des recrutements jugés difficiles

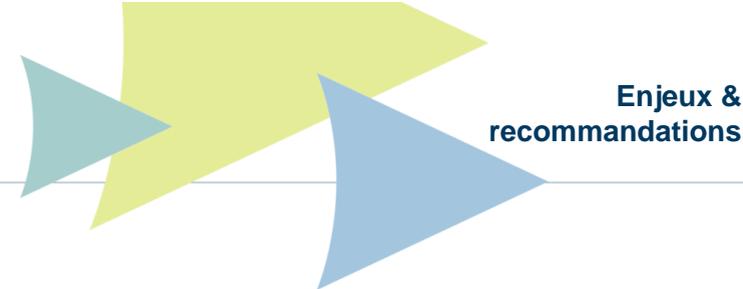
Source : BMO, Pôle Emploi ; retraitement Katalyse





Recrutement d'agents de sécurité (2/3)

Constats



- ▶ **Une offre de formation répartie sur l'ensemble du territoire, une mobilisation de la Région et de Pôle emploi** pour former sur les métiers de la branche
 - ▶ 277 alternants en 2021 en Hauts-de-France dans les entreprises de la branche
 - ▶ 1 214 personnes formées dans le cadre du PRF
 - ▶ 175 personnes formées dans le cadre de la POEC
 - ▶ 300 diplômés du Bac Pro Sécurité en 2020 en Hauts-de-France
- ▶ Une concentration toutefois de l'offre de formation (initiale et continue) dans le département du Nord
- ▶ **Cependant des difficultés de recrutement** (profils qualifiés, demandeurs d'emploi, personnes en reconversion et jeunes diplômés) **qui s'accroissent depuis la crise du Covid ...**
- ▶ **... et une crainte partagée par les entreprises et organismes de formation de la branche régionale d'une complexification du sourcing** avec l'évolution des conditions d'attribution des cartes professionnelles

Besoin annuel 2020-2025 :
2 380 agents
de sécurité et de
surveillance

Déficit de
450 formés /
an



1 940 potentiels nouveaux entrants formés en 2021
sur les métiers d'agents de
sécurité



Recrutement d'agents de sécurité (3/3)

Leviers mobilisables

Enjeux & recommandations

1

Faire **connaitre et valoriser les métiers** d'agent de sécurité (mettre en lumière les différentes filières métiers)

- ▶ Communiquer sur les métiers de la Prévention-Sécurité
- ▶ Acculturer les prescripteurs aux métiers de la sécurité



Zoom action prioritaire 1

2

Favoriser les **démarches de type marque employeur** pour rendre les entreprises de la branche plus attractives et plus largement accompagner la montée en compétences des entreprises de sécurité sur les problématiques RH (les entreprises sont souvent de petite taille et peu structurée)



Zoom action prioritaire 2

3

Elargir le **sourcing de recrutement** en ciblant des profils plus éloignés des métiers de la branche tels que les femmes (11% des effectifs régionaux en 2017 ; 13% en 2019) et les salariés en situation de handicap

4

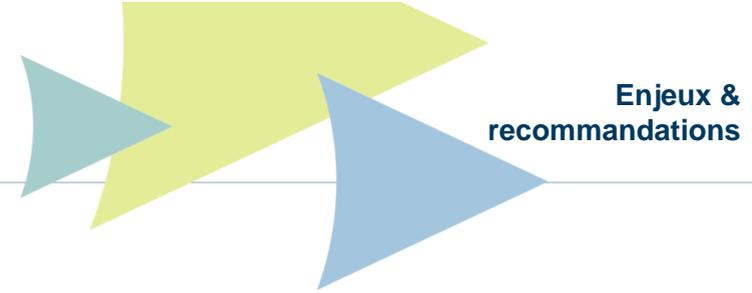
Développer un parcours de « **prérequis préalable à la formation** » avec un temps de découverte du métier

- ▶ Parcours intégrant notamment le certificat CleA numérique, le permis B (attendu par les entreprises pour faciliter la mobilité des agents),
- ▶ Une immersion en entreprise pour s'assurer que les publics en formation entrent véritablement dans la branche (optimiser le taux de remplissage des formations)



Fidélisation (1/2)

Constats



- ▶ La **fidélisation des salariés**, et notamment des agents, est un enjeu majeur pour les entreprises régionales fortement impactées par le **turnover élevé de ces métiers**.
- ▶ Le **faible niveau de salaire et la pénibilité du travail** (amplitudes horaires, travail posté) **constituent les deux principaux motifs de départ** ; les agents ayant relativement peu de difficultés à trouver un nouvel emploi tant les tensions sont marquées.



Des entreprises régionales ont **au moins 10 % de leurs effectifs qui partent au cours d'une année**

(source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse)

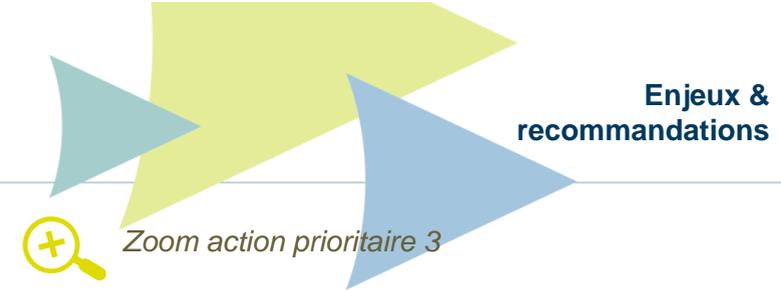
« Les agents **n'hésitent pas à changer de société** pour rester à proximité de leur domicile ou alors si la nature des missions proposées ne leur plaît plus »

« **Conserver ses agents, c'est presque mission impossible**. Certains essaient de créer une culture d'entreprise avec des avantages sociaux, des perspectives d'évolutions professionnelles. Mais tout cela ne règle pas le problème intrinsèque de nos métiers et de la branche : la rémunération »



Fidélisation (2/2)

Leviers mobilisables



1

Structurer l'accueil et le suivi des salariés intégrant la branche

2

Valoriser l'image de l'entreprise et son engagement RSE, travailler la marque employeur

- ▶ Développer la culture d'entreprise par la **marque employeur**
- ▶ **Valoriser les conditions de travail** ; faire des contraintes des opportunités (des horaires atypiques peuvent convenir à certains actifs par exemple)

3

Valoriser les salariés et leur rôle dans la cité

- ▶ Ex. : médaille de la sécurité privée ; des récompenses « les héros du quotidien »
- ▶ Communiquer sur les « belles histoires » (héros du quotidien) et les faire connaître également auprès du client

4

Proposer des avantages financiers et non financiers

- ▶ Ex. : proposer la mise en place d'une prime assiduité
- ▶ Ex. : proposer la prise en charge d'un abonnement dans un club de sport

5

Sensibiliser les donneurs d'ordre sur les services délivrés par les sociétés de Prévention – Sécurité et négocier une meilleure valorisation des prix

- ▶ Accompagner le changement de culture quant à la sécurité : elle est un investissement et non un coût (voir enjeu stratégie d'entreprise)
- ▶ Sensibiliser les donneurs d'ordre régionaux sur la prestation de sécurité et le métier d'agent de sécurité
- ▶ Définir un prix plancher des prestations (action branche nationale)

6

Favoriser la montée en compétences des salariés (voir également les leviers proposés sur l'enjeu « compétence »)

- ▶ Valoriser les compétences socles des salariés via la certification CléA
- ▶ Favoriser la promotion interne et la création de parcours, notamment pour évoluer vers des postes de management

Enjeux & recommandations



Zoom action prioritaire 3



Zoom action prioritaire 3



Compétences (1/2)

Constats

Enjeux & recommandations

- ▶ Le développement des compétences des salariés de la branche est un enjeu majeur pour les entreprises régionales qui souhaitent **diversifier leur activité** et **adresser des marchés-clients plus variés**. Aussi pour **répondre aux exigences des donneurs d'ordre** et **investir dans de nouveaux équipements** qui intègrent plus de technologies numériques, il conviendra de former les salariés de la branche



Agents de sécurité & surveillance

- **Maitrise des compétences socles** (français écrit, oral, compétences numériques socles...)
- **Maitrise des technologies et équipements** qui « augmentent » les dispositifs de surveillance humaine (voire 1^{er} niveau de maintenance)
- **Importance de la résistance au stress / gestion de confits**
- **Posture professionnelle et notion de service client**
- **Langues étrangères** (anglais – compréhension et expression orale de base) pour les salariés intervenants dans l'événementiel



Management intermédiaire



Commerciaux



Métiers supports

- **Management** d'équipe
- Gestion de la **relation client**
- Acquisition d'une **posture de conseil**
- Maitrise des outils **numériques et logiciels métiers**



Compétences (2/2) Leviers mobilisables

Enjeux & recommandations

1 **Faire évoluer les modalités de formation** pour faciliter l'entrée en formation / les renouvellements d'habilitation

2 **Permettre une montée en compétences du management intermédiaire** pour acquérir une posture de manager (valorisation et montée en puissance du BTS MOS)

- ▶ Favoriser la promotion interne et la création de parcours en mobilisant le BTS (notamment en alternance) – une action qui participe également à la fidélisation des salariés

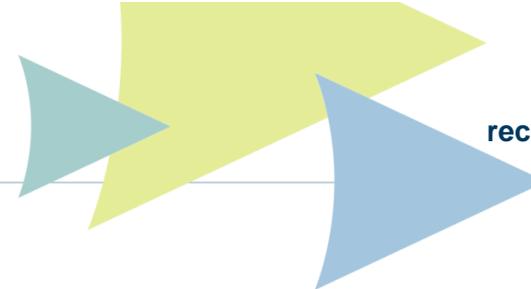
3 **Accompagner le recours à l'alternance** dans les entreprises des Hauts-de-France (200 alternants en 2021 dans les entreprises de sécurité des Hauts-de-France) : intégration des alternants, arguments vis-à-vis des clients...



Zoom action prioritaire 4



- ▶ Les entreprises de sécurité sont souvent peu structurées (fonctions supports réduites) et pilotées par un dirigeant « homme orchestre »
- ▶ **L'élaboration d'une stratégie d'entreprise comme réponse à différents enjeux :**
 - ▶ La **transition écologique et numérique** qui impactent les organisations
 - ▶ **L'évolution des marchés clients et des équipements** (pouvant nécessiter des investissements) qui génère le besoin de fixer des priorités et une orientation
 - ▶ Le **besoin de structurer le management** et de monter en compétences sur les stratégies RH : le turn over des entreprises est moindre pour celles qui ont une stratégie RH
- ▶ La nécessité **d'accompagner un changement de culture** quant à la sécurité : importance pour les entreprises d'expliquer quelle est leur valeur ajoutée, de se présenter non comme un coût mais comme un investissement



Des salariés de la branche sont des agents de sécurité
(source INSEE DSN 2019)



Des salariés de la branche sont cadres ou exercent une profession intermédiaire
(source INSEE DSN 2019)



1

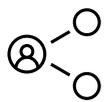
Identifier des formations et des accompagnements sur la stratégie d'entreprise pertinents pour les dirigeants / gérants d'établissements (avec des modules sur la stratégie commerciale, GPEC...)

- ▶ Promouvoir le dispositif Appui Conseil

2

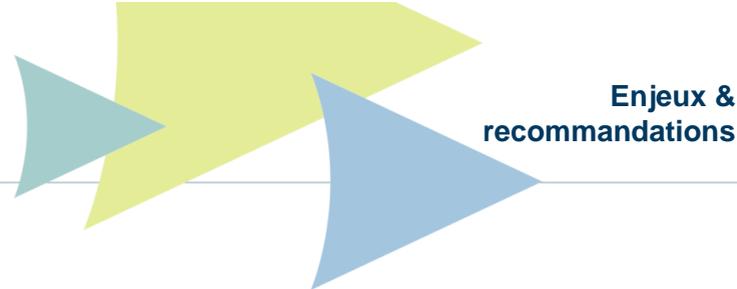
Communiquer les travaux conduits sur la branche auprès des entreprises en région pour favoriser la montée en compétences des entreprises sur les enjeux prospectifs

- ▶ Communiquer les travaux de la branche nationale en région comme la feuille de route nationale établie par la branche professionnelle
- ▶ Communiquer sur les travaux conduits en Hauts-de-France, notamment la présente étude (voir plan de communication de l'étude)
 - ▶ La sensibilisation aux évolutions prospectives des marchés et clients
 - ▶ L'anticipation de leurs besoins GPEC (intégrant les thématiques handicaps)



Développement de l'emploi partagé (1/2)

Constats



► L'emploi partagé est relativement limité dans la branche régionale et restreint

- Il concerne quelques métiers support administratifs ou ne constituant pas le cœur d'activité de l'entreprise, mais en proportion réduite car ces postes sont peu nombreux et indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.
- Il est réalisé de manière non structurée en particulier pour répondre aux besoins du secteur de l'événementiel (avec des contrats courts)

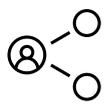
► Les entreprises régionales sont relativement **peu intéressées** par ce dispositif principalement car **elles le connaissent mal et appréhendent des démarches administratives** et une organisation (planification des interventions) trop contraignantes.

► Pourtant, l'emploi partagé structuré pourrait constituer un élément d'attractivité pour certains actifs (pouvoir disposer de plusieurs activités en assurant un équivalent temps plein) et certaines entreprises qui ont des besoins ponctuels (événementiel notamment). Cela constituerait aussi une alternative à la sous-traitance



Des entreprises régionales interrogées ont recours au travail partagé... quasi exclusivement dans le secteur événementiel

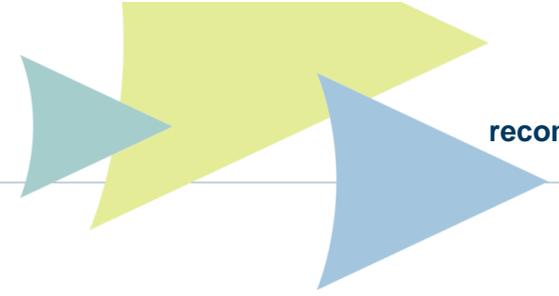
« C'est vrai que je ne m'y intéresse pas car je ne connais pas bien les modalités ... Ca ne me semble pas évident à organiser au vu de nos métiers... »



Développement de l'emploi partagé (2/2)

Leviers mobilisables

Enjeux & recommandations



1

Faciliter au sein d'un bassin d'emploi la mise en place de l'emploi partagé en s'appuyant sur des groupements d'employeurs existants (pluri activité) et en accompagnant les entreprises intéressées

- ▶ Expérimenter le dispositif sur Lille / Lens où les besoins sont les plus importants ?



Zoom action prioritaire 5

2

Promouvoir ce dispositif auprès des entreprises régionales, en partageant des témoignages



- ▶ Un recours aux salariés en situation de handicap **en-deçà de l'obligation légale** dans la branche
- ▶ Une intégration de personnes en situation de handicap qui peut également répondre à deux enjeux :
 - ▶ Le maintien dans l'emploi et donc la fidélisation des salariés
 - ▶ L'élargissement du sourcing
- ▶ Une relative ouverture de la part des entreprises malgré **quelques freins** :
 - ▶ Méconnaissance du handicap (notamment pour un recrutement de nouvel entrant)
 - ▶ Difficultés à adapter les postes pour maintenir dans l'emploi leurs salariés handicapés.
 - ▶ Freins des clients



Des établissements régionaux ne répondent pas aux obligations légales en matière de recours en travailleurs en situation de handicap en 2019

Source : Agefiph – extraction juillet 2021

« Nous manquons de connaissance sur les droits, devoirs à respecter... »
Entreprise de la branche

« Avec l'évolution des systèmes de vidéosurveillance ce sera plus facile d'intégrer des personnes en situation de handicap »
Industrie



1 Sensibiliser les entreprises de la branche et les donneurs d'ordre régionaux sur les formes de handicap, les métiers et missions accessibles aux PSH

- ▶ Proposer une communication sur les métiers qui illustre la présence de salariés en situation de handicap dans les métiers de la sécurité, avec un témoignage croisé du salarié, de l'entreprise de sécurité et du donneur d'ordre



Zoom action prioritaire 1

2 Accompagner les entreprises de la branche pour l'intégration de plus de salariés en situation de handicap (en entrée directe ou en adaptation des conditions de travail pour permettre le maintien en emplois de salariés)

- ▶ **Favoriser** la meilleure connaissance de l'offre de conseil et d'accompagnement aux entreprises dans leur politique handicap
- ▶ **Promouvoir** l'offre de services de l'AGEFIPH (Guide de L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph publiée en septembre 2022)
- ▶ **Adapter** le poste de travail aux formes de handicap (cf. offre de services de l'AGEFIPH)



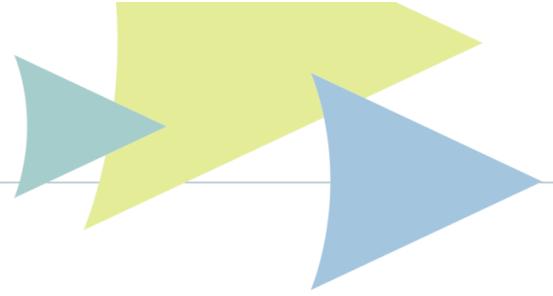
Zoom action prioritaire 3

3 Accompagner les établissements de formation pour faciliter l'accueil des actifs en situation de handicap en formation

- ▶ Faire la promotion de la ressource handicap formation



Zoom action prioritaire 4



▶ 7. Enjeux & recommandations

- Constats et leviers par enjeu

- Zoom sur les actions prioritaires

Action 1 : Communiquer sur les métiers de la Prévention-Sécurité

Enjeux & recommandations

Objectifs

Donner de la visibilité aux métiers de la branche et leurs spécificités selon les filières métiers ; cette communication serait aussi l'occasion de montrer que les métiers de la branche sont en évolution

- ▶ Diversifier le sourcing des candidat.e.s (notamment vers les femmes et les personnes en situation de handicap)

Modalités

- ▶ **Proposer des films de présentation des métiers** qui recrutent via des interviews d'agents
 - ▶ Veiller à une communication mettant en avant la réalité du métier (suivre une personne dans son travail)
 - ▶ Assurer l'inclusion dans ces vidéos :
 - ▶ Intégrer notamment des personnes en handicap / des femmes dans les vidéos pour illustrer leur capacité à tenir ces postes de sécurité (avec témoignage croisé de l'entreprise de sécurité et du donneur d'ordre)
 - ▶ Rendre ces vidéos accessibles aux personnes malentendantes
- ▶ **Créer un réseau d'ambassadeurs métier** pour présenter les métiers de la branche à toutes les cibles de recrutement
 - ▶ Identifier des représentants d'entreprises régionales motivés pour présenter les métiers (sur quelques événements chaque année)
 - ▶ Outiller les ambassadeurs pour les aider à communiquer (films, plaquettes...)
- ▶ **Mobiliser ce réseau d'ambassadeurs** et la branche pour faire connaître les métiers auprès des différentes cibles possibles :
 - ▶ Les scolaires :
 - ▶ Organiser des rencontres au sein des établissements scolaires régionaux
 - ▶ Mobiliser le dispositif régional PROCH'ORIENTATION : stage encadré permettant aux jeunes (à partir de 14 ans) d'effectuer des périodes d'observation pour découvrir un métier pendant les vacances scolaires. Dispositif visant à favoriser l'accompagnement à la formation et à l'employabilité de tous les jeunes en Région Hauts-de-France
 - ▶ Les actifs demandeurs d'emploi ou en reconversion
 - ▶ Participer aux événements organisés par Pôle emploi, ATPro, la DREETS, les CEP...

Cible(s)

- ▶ Jeunes / candidats
- ▶ Demandeurs d'emploi / public en reconversion
- ▶ CEP
- ▶ Conseillers d'orientation

Partenaire(s) à mobiliser

- ▶ Branche professionnelle
- ▶ AKTO
- ▶ Entreprises et salariés de la branche
- ▶ Campus Image Numérique (réalisation des vidéos métiers)
- ▶ Education nationale / rectorat
- ▶ CMQ Transport-Logistique-Sécurité
- ▶ Ministère de l'enseignement supérieur
- ▶ Pôle emploi
- ▶ Région
- ▶ DREETS
- ▶ Cap'emploi

Action 2 : Continuer à acculturer les prescripteurs aux métiers de la sécurité, diffuser les bonnes pratiques régionales

Enjeux & recommandations

Objectifs

- ▶ Maintenir et conforter la dynamique à l'œuvre en Hauts-de-France qui permet de mieux faire connaître les métiers de la branche, les compétences recherchées et leurs perspectives d'évolution mais aussi de limiter les idées reçues sur les métiers et le public ;
- ▶ Favoriser la diffusion de ces bonnes pratiques régionales sur d'autres régions pour générer cette même dynamique

Modalités

- ▶ **Maintenir le rythme des rencontres entre professionnels de la branche et prescripteurs**
 - ▶ Le plan de communication de l'étude cible notamment ces acteurs ; la diffusion de l'étude constituant un outil pour maintenir les relations et construire des actions en commun
- ▶ Diffuser le mode de fonctionnement de la région Hauts-de-France à d'autres territoires nationaux ;
 - ▶ Proposer un témoignage croisé Akto / branche / Région / Agefiph sur d'autres territoires (ciblés au préalable par la branche ou Akto en fonction de l'intérêt suscité par la démarche)



Cible(s)

- ▶ Pôle Emploi
- ▶ AGEFIPH
- ▶ Cap Emploi
- ▶ Proch'Emploi
- ▶ Mission locale
- ▶ CEP
- ▶ Prism'emploi
- ▶ CIO
- ▶ Établissements scolaires (CFA, collèges, lycées)
- ▶ Akto et branches des autres régions



Partenaire(s) à mobiliser

- ▶ Branche professionnelle
- ▶ CNAPS
- ▶ AKTO
- ▶ Entreprises et salariés de la branche
- ▶ CMQ Transport-Logistique-Sécurité

Action 3 : Accompagner la montée en qualification des entreprises de sécurité sur les problématiques RH

Enjeux & recommandations

Objectifs

Outiller les entreprises de la branche – notamment les TPE / PME peu structurées sur la dimension RH – pour répondre aux enjeux actuels : mieux accompagner l'intégration et le suivi de leurs salariés, favoriser le recours à des personnes en situation de handicap (ou adaptation de postes), mettre en œuvre des actions de fidélisation de salariés

Modalités

Promouvoir les **accompagnements conseil en ressources humaines** auprès des entreprises de la branche

Mieux accompagner l'intégration et le suivi de leurs salariés

▶ Développer et valoriser le tutorat

- ▶ Intérêt double : valorisation des compétences du tuteur et accompagnement / intégration du nouvel arrivant
- ▶ Permettre la formation des tuteurs et leur certification (Certification Maître d'Apprentissage Tuteur)
- ▶ Élaborer un guide des missions du tuteur et des modalités de prises en charge des coûts de formation et des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale proposées par AKTO (notamment pour les TPE-PME)

▶ Mettre en place des dispositifs d'accueil pour les nouveaux arrivants :

- ▶ Elaborer un guide d'accueil pour faciliter l'intégration des salariés dans le secteur
 - ◆ Créer une trame validée par la branche (que les entreprises pourront personnaliser selon leur taille et leur organisation)
- ▶ Structurer un process d'intégration

▶ Accompagner la montée en compétences des managers de proximité sur le suivi et la réalisation de feed-backs pour les salariés

▶ Mettre en place des démarches de type marque employeur

- ▶ Présenter systématiquement aux entreprises de la branche les appuis conseil marque employeur
- ▶ Favoriser la **diffusion des bonnes pratiques** en la matière
 - ▶ Proposer un guide de bonnes pratiques sur la marque employeur à destination des entreprises (intégrant les spécificités du secteur de la Prévention-Sécurité)
 - ◆ Identifier des bonnes pratiques mises en œuvre en matière de marque employeur
 - ◆ Diffuser ce guide notamment auprès des conseillers AKTO qui accompagnent les entreprises dans leurs stratégies RH
 - ▶ Animer un club TPE / PME RH et entreprise accueillante
 - ◆ Club d'entreprises locales (même bassin d'emploi voire département) et pouvant être sur d'autres branches Akto (pour mixer les retours d'expérience)

▶ Les accompagner à structurer leur stratégie handicap

- ▶ Favoriser la meilleure connaissance de l'offre de conseil et d'accompagnement aux entreprises dans leur politique handicap
- ▶ Promouvoir l'offre de services de l'AGEFIPH (Guide de L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph publiée en septembre 2022)
- ▶ Adapter le poste de travail aux formes de handicap (cf. offre de services de l'AGEFIPH)



Cible(s)

- ▶ Salariés et entreprises de la branche



Partenaire(s) à mobiliser

- ▶ AKTO
- ▶ Branche professionnelle
- ▶ AGEFIPH
- ▶ Salariés et entreprises de la branche

Action 4 : Faire évoluer les modalités de formation pour faciliter l'entrée en formation (des salariés et nouveaux entrants)

Enjeux & recommandations

Objectifs

- ▶ Améliorer l'acquisition de compétences tout au long du parcours professionnel (hors MAC et remises à niveau) en encourageant les salariés de la branche à se former en leur proposant des formations adaptées (limiter la « crainte » d'entrer en formation) ;
- ▶ Accompagner les organismes de formation vers plus d'innovation dans les modalités d'apprentissage et d'évaluation

Modalités

- ▶ Favoriser l'**innovation pédagogique** (modalités d'apprentissage, évaluation des compétences acquises) dans les cursus de formation pour les métiers de la sécurité
 - ▶ Sensibiliser les organismes de formation régionaux aux besoins en compétences émergentes en organisant la communication autour des travaux conduits auprès de ces organismes
 - ▶ Faire connaître les soutiens de la Région comme le Lab'innovation à destination des organismes de formation pour les accompagner dans la définition et la mise en œuvre de leurs innovations
- ▶ **Faciliter l'entrée en formation des personnes en situation de handicap** en adaptant les conditions d'accueil le cas échéant
 - ▶ Faire connaître la ressource handicap d'Agefiph qui accompagne les établissements de formation et peut aider financièrement l'adaptation.
- ▶ **Intégrer des modules digitaux** pour permettre le développement du blending learning (sur quelques modules lors des renouvellements notamment), la multimodalité pouvant non seulement être un outil d'innovation pédagogique, mais aussi un outil facilitant l'entrée en formation (en limitant les déplacements pour du présentiel)
- ▶ Encourager la **formation en situation de travail (AFEST)** en « outillant » la branche sur le sujet :
 - ▶ Travailler sur des « scénarios pédagogiques types » en AFEST dédiés aux métiers de la sécurité
 - ▶ Travailler en interentreprise pour avoir un pool de référent.e.s AFEST
- ▶ Créer un catalogue AKTO qui référence les formations adaptées aux compétences émergentes de la branche
- ▶ Mieux faire connaître aux entreprises régionales l'Appui Conseil (diagnostic et la prestation de conseil RH)

Cible(s)

- ▶ Salariés et entreprises de la branche
- ▶ Organismes de formation
- ▶ Jeunes
- ▶ Demandeurs d'emplois

Partenaire(s) à mobiliser

- ▶ AKTO
- ▶ Branche professionnelle
- ▶ Établissements de formation
- ▶ CMQ Transport-Logistique-Sécurité
- ▶ Conseil Régional
- ▶ DREETS
- ▶ CNAPS
- ▶ Agefiph / Ressource Handicap Formation

Action 5 : Intégrer des prestations de sécurité dans un groupement d'employeurs

Enjeux & recommandations



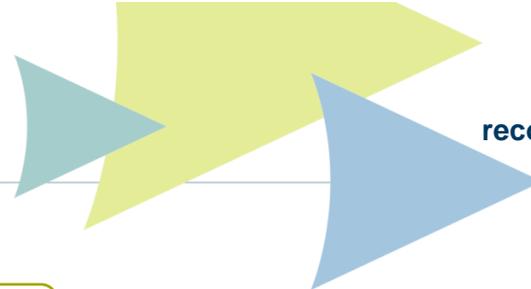
Objectifs

- ▶ Intégrer des prestations de sécurité dans un groupement d'employeurs pour :
 - ▶ Permettre aux entreprises de sécurité privée de disposer d'un vivier de main d'œuvre qualifiée (notamment pour des prestations plus ponctuelles)
 - ▶ Permettre aux actifs d'avoir accès à plusieurs activités et donc à plusieurs sources de revenus ; d'accéder à des emplois à proximité ; d'être formé et de monter en compétences entre les missions ; de valoriser des compétences transférables



Modalités

- ▶ Pour lever les craintes des entreprises et tester le concept, il est proposé d'intégrer les prestations de sécurité au sein d'un groupement d'employeurs existant déjà (multi-sectoriel)
 - ▶ Les entreprises de sécurité privée étant en concurrence, la création d'un groupement d'employeur exclusif en sécurité privée ne semble pas opportun
- ▶ Principe de ce groupement multi-activité : les salariés peuvent accéder à des emplois dans la sécurité privé, mais également dans un autre secteur d'activité, ils ont donc une double compétence.
- ▶ Modalités de mise en œuvre :
 - ▶ Identifier des entreprises de la branche prêtes à tester le concept
 - ▶ Valider le groupement d'employeur avec lequel tester le concept (en fonction de son intérêt pour le projet et de sa localisation géographique, dans un bassin sur lequel il y a des besoins récurrents en emplois de sécurité)
 - ▶ Former les salariés du groupement qui sont volontaires aux métiers de la sécurité
 - ▶ Recruter de nouveaux candidats salariés pour le groupement et construire un programme de formation proposant un double cursus en fonction des compétences nécessaires dans le groupement (en plus des compétences en sécurité)



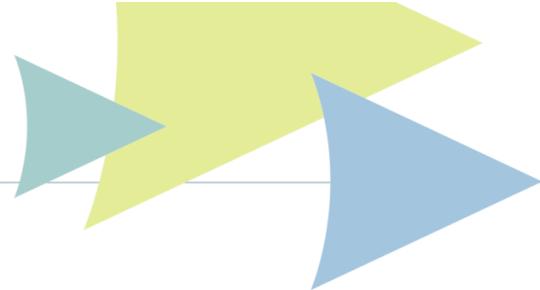
Cible(s)

- ▶ Entreprises de la branche

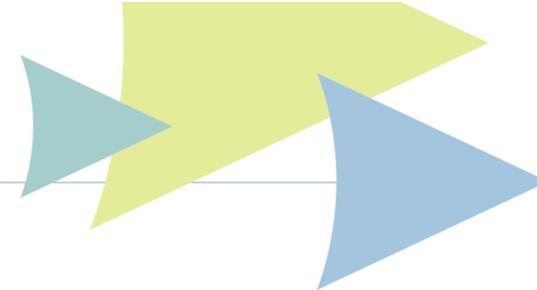


Partenaire(s) à mobiliser

- ▶ Branche professionnelle
- ▶ Fédération des Groupements d'Employeurs (FNGE, FFGEIQ)
- ▶ Un groupement d'employeurs
- ▶ Akto
- ▶ DREETS
- ▶ Région
- ▶ Collectivités locales
- ▶ Pôle emploi



- ▶ **1. Introduction**
- ▶ **2. La branche Prévention Sécurité en Hauts-de-France**
- ▶ **3. Les métiers et les besoins actuels des entreprises de la branche**
- ▶ **4. Le recours aux salariés en situation de handicap & l'emploi partagé dans la branche**
- ▶ **5. Les évolutions de besoins en emplois et compétences des entreprises de la branche en Hauts-de-France à 3-5 ans**
- ▶ **6. L'analyse de l'offre de formation & le bilan d'adéquation**
- ▶ **7. Enjeux & recommandations**
- ▶ **8. Annexes**



Établissements répondants		
SIAP SECURITE PRIVEE	GROUPE SGP	LY SECURITE
GSI PRO (PLESSIS BELLEVILLE)	PRIDE PROTECTION	CAPITAL SÉCURITÉ
GSI PRO (CROIX-SAINT-OUEN)	APEN SÉCURITÉ PRIVÉE	EYES SECURITE
GARDIENNAGE SÉCURITÉ PRIVÉE NORD	VECCIA SECURITE	KLENA
BERNARD SECURITE PROTECTION	CÔTE OPALE SÉCURITÉ	GROUPE ESG1
ATRIA SURVEILLANCE	SECURITE TOTALE DOUAIISIENNE	DELMAS SECURITE
MANOA	GAEA SECURITE	F2S
GLOBAL SÉCURITÉ PRÉVENTION INCENDIE	DEFI SECURITE	LUXANT SECURITY
ACTIVE SECURITÉ	DGSA INTERNATIONAL	PRIMA SECURITE PRIVEE
LYSECURITE	SECULILLE	AKS SÉCURITÉ PRIVÉE
ARECIA	ACTION SERVICE SECURITE	NS PROTECTION
QUIETUDE CONSEIL	AGR SECURITE	PROTEC SÉCURITÉ 60
DCMS SECURITÉ	HAUTS DE FRANCE SÉCURITÉ	STELLELEC
OPALE PICARDE SECURITÉ	HARFANG VIGILANCE	

+ 2 établissements n'ayant pas souhaité indiquer leur nom

Quelques éléments de cadrage nationaux : Un marché en croissance qui se concentre

► Croissance continue du marché de la Prévention-Sécurité depuis plus de 10 ans :

- **9,4 Mds€ de CA en 2019 (NAF 80.10 et 80.20) dont 7,95 Mds€ réalisé par les entreprises exerçant des activités de sécurité privées (NAF 80.10)**
 - Croissance annuelle moyenne de 3 % entre 2006 et 2016 : une activité qui s'est renforcée en 2016, conséquence des vagues d'attentats commis en France depuis 2015
- Toutefois, une **tension sur les prix de plus en plus marquée...**
 - Marchés soumis à des **appels d'offre** tirant les prix vers le bas :
 - ◆ Des cahiers des charges qui laissent souvent peu de places à des éléments différenciants (ex : nombre d'agents et taux horaire précisé) ;
 - Une tendance qui pèse sur la **qualité des prestations...**
 - ◆ Recours massif à la **sous-traitance** (13,7% du CA global) pour limiter les coûts (cf. enjeux réglementaires actuels)
 - ...et les **salaires** :
 - ◆ Niveau de rémunération n'incitant pas à venir ou rester dans le secteur → manque structurel de 15 000 à 20 000 agents (source : GES)
 - ... et des **disparités selon les marchés clients plus présentes depuis la crise Covid** (cf. page suivante) :
 - Moindre demande en sécurité humaine vs. résilience des activités de télésurveillance : baisse d'activité des entreprises de la branche estimée à 10 % en moyenne en 2020 (source : INSEE)

► Accélération de la concentration de l'activité autour d'une quarantaine de grandes entreprises :

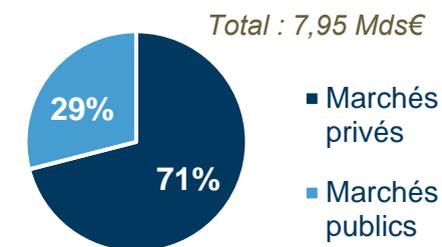
- **Près de 3 500 entreprises dans la branche en 2019** dont une majorité de TPE / PME de moins de 20 salariés (90 % des entreprises du NAF 80.10)
- Toutefois, **68 % du CA réalisé par des entreprises de plus de 100 salariés** → les 42 plus grandes entreprises (≥ 500 salariés) réalisant 45,5 % du CA (source : Observatoire des Métiers de la Sécurité Privée ; NAF 80.10)
 - **Rapprochement entre Luxant Group et Groupe Octopus** annoncé en octobre 2020 → 140 M€ de CA et 4 500 employés, dont un **ancrage important en Hauts-de-France** et Ile-de-France.

► Phénomène qui masque le poids des autoentrepreneurs dans la branche et l'enjeu des défaillances d'entreprises :

- **Plus de 8 500 auto-entrepreneurs en 2019** (contre environ 6 000 en 2011)
- **Augmentation croissante du nombre de défaillance d'entreprises dans le secteur depuis 2010** :
 - 5 % des entreprises créées en 2020 ou 2019 défaillantes ; un ratio constant depuis 2018 (source : GES)
 - Taux de radiation de 104 % en 2020, contre 70 % tous secteurs confondus (source : Infogreffe)

RÉPARTITION DU CA DE LA BRANCHE PRÉVENTOIN- SÉCURITÉ EN 2019 (NAF 80.10)

Source : Observatoire des Métiers de la Sécurité Privée ; enquête de Branche 2020



Taux de sous-traitance de 13,5 %
(surveillance humaine)

vs. 14,4 % pour le segment des systèmes de sécurité (télésurveillance)

Source : GES ; Etude économique, mars 2021

Quelques éléments de cadrage nationaux :

Les principaux marchés clients

Marché client	Chiffre clé <i>(Source : GES ; 2021)</i>	Enjeux pour la branche Prévention-Sécurité à 3-5 ans <i>(sources : entretiens et recherches documentaires)</i>
Administrations publiques (dont étab. publics et hôpitaux)	26 % des commandes facturées par la branche	<ul style="list-style-type: none"> Hausse du marché en 10 ans (22% du CA en 2009) au regard des politiques de réduction des dépenses administratives incitant à externaliser les prestations de sécurité Mise en concurrence marquée sous l'effet des appels d'offres (critère de prix privilégié) impactant notamment les PME de la branche (compétitivité prix moindre par rapport aux grands groupes)
Secteur tertiaire (hors transports)	18 %	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des demandes de dispositifs de sécurité électronique et de télésurveillance pour protéger les sites industriels / logistiques / administratifs stratégiques (ex. centres de R&D, sites de production d'énergie) Évolutions réglementaires contraignant les entreprises à se conformer à des mesures de sécurité (ex : directives SEVESO)
Industrie (y.c. agriculture)	15 %	
Banques	9 %	<ul style="list-style-type: none"> Essor des paiements dématérialisés (accélééré depuis la crise) impactant l'activité des transporteurs de fonds - → diversification de l'activité des acteurs spécialisés (ex. Loomis et Brink's)
Transports aériens et terrestres	8 %	<ul style="list-style-type: none"> Croissance continue de l'activité depuis 10 ans (transport de marchandises notamment) : <ul style="list-style-type: none"> Essor du e-commerce (CA + 116% entre 2011 et 2018) , automatisation des entrepôts nécessitant de la surveillance Diminution de la sécurité aéroportuaire depuis la crise Covid <ul style="list-style-type: none"> Plan de soutien à la filière aéronautique : 300 M€ d'aides pour prendre en charge une partie des dépenses régaliennes des aéroports, dont les dépenses en sécurité aéroportuaires estimées à 500 M€ annuellement
Secteur événementiel, culturel et touristique	7 %	<ul style="list-style-type: none"> Arrêt de la sécurité événementiel en plein cœur de la crise Covid et creux d'activité attendus en 2021 Grands événements : Paris 2024 → enjeux de recrutements importants pour la Branche
Commerces et grande distribution	6 %	<ul style="list-style-type: none"> Externalisation des prestations de sécurité favorable à la branche mais pouvoir de négociation des grandes enseignes de distribution → renforcement des mises en concurrence (coût de transfert limité) <ul style="list-style-type: none"> Distribution alimentaire : renforts humains au cœur de la crise Covid Distribution non-alimentaire : tendance à la réduction des dépenses (prestations externes) en raison de la fermeture des commerces non-essentiels
Construction et BTP	5 %	<ul style="list-style-type: none"> Externalisation croissance des activités de surveillance des chantiers
Particuliers	4 %	<ul style="list-style-type: none"> Évolutions technologiques (essor des appareils connectés) favorisant le développement de l'offre de vidéosurveillance (auparavant réservés aux entreprises)
Santé privée	2 %	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des demandes avec la crise Covid → renforts humains pour encadrer l'affluence de patients lors des vagues épidémiques

Les besoins actuels en emplois :

- Les métiers les plus recherchés -

- ▶ **41 % des offres d'emplois** publiées dans la région concernent le **métier d'agent de sécurité** avec près de **370 annonces sur ce métier** (dont plus de la moitié en CDI).
- ▶ **Le métier d'agent de sécurité d'entreprise** étant le **second métier le plus recherché** dans la région (7 % des annonces).

Métiers de la branche Prévention – Sécurité les plus recherchés* en Hauts-de-France

Source : Textkernel ; retraitement Katalyse

Profession	Emploi total	CDI	CDD	Intérim	Alternance
Agent de Sécurité (h/f)	371	247	122	2	/
Agent de Sécurité d'Entreprise (h/f)	68	48	20	/	/
Agent Sécurité Incendie (h/f)	56	29	27	/	/
Technicien Sécurité Alarme (h/f)	30	25	3	/	2
Hôte d'Accueil (h/f)	26	10	16	/	/
Agent de Sécurité Magasin (h/f)	25	21	4	/	/
Technico Commercial (h/f)	15	14	1	/	/
Police, Pompiers et Sécurité (autre)	14	12	2	/	/
Commercial Terrain (h/f)	14	11	1	/	2
Chargé de Clientèle (h/f)	11	10	1	/	/
Téléprospecteur (h/f)	9	8	1	/	/

→ 70 % des annonces publiées au cours de la période

* Annonces d'emplois publiées entre le 1^{er} janvier 2021 et le 6 juillet 2021

Les besoins actuels en emplois :

- Compétences informatiques et linguistiques recherchées -

Annexes

► **Seules 13 % des offres d'emploi publiées** par les entreprises de la branche indiquent rechercher des compétences informatiques

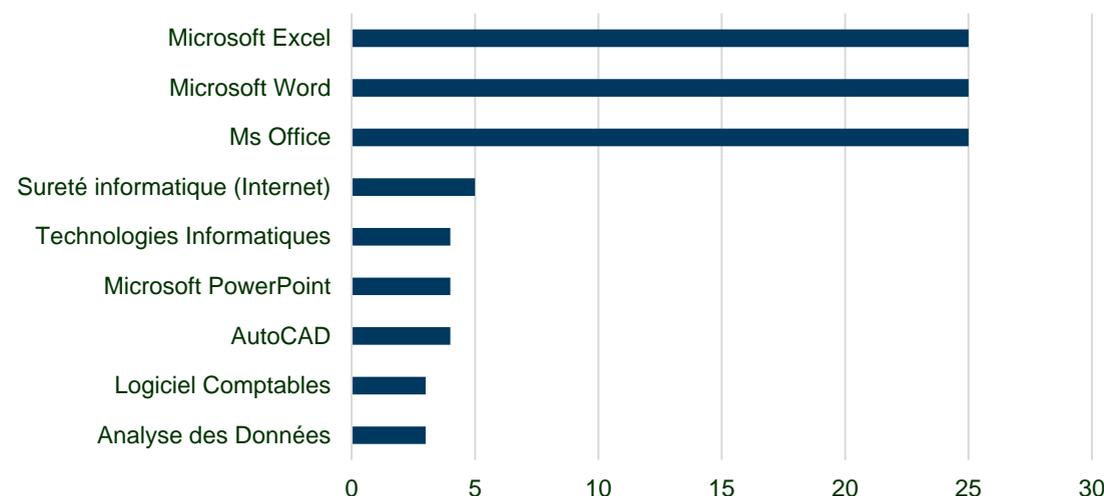
► La **maitrise des outils bureautiques** (suite office notamment) est la compétence informatique la plus attendue (8 % des offres).

► Quelques compétences informatiques plus spécifiques sont recherchées par les entreprises régionales comme la maitrise de logiciels de comptabilité ou encore le logiciel AutoCAD (logiciel de dessin assisté par ordinateur utilisé par les techniciens des bureaux d'étude).

► Par ailleurs, **la connaissance (voire maitrise) de l'anglais est attendue dans 7 % des offres d'emploi publiées** ; aussi bien pour des fonctions supports (commerciales, administratives...) que pour les métiers cœurs (agent de sécurité) et connexes de la branche (hôte / hôtesse d'accueil).

Compétences informatiques les plus recherchées* dans la branche Prévention – Sécurité en Hauts-de-France

Source : Textkernel ; retraitement Katalyse



* Annonces d'emplois publiées entre le 1^{er} janvier 2021 et le 6 juillet 2021

Organismes de formation ou groupements référencés

CB - Sécurité - Alliance

GIP FORINVAL

ADAPECO

GIP FCIP

BULWARK

CENAFOR

CAMAS Formation

OPSIE FORMATION

- ▶ **Observatoire des métiers de la sécurité privée**
 - ▶ Enquête de branche Prévention Sécurité 2020 (données 2019)
 - ▶ Enquête de branche Sûreté Aérienne et Aéroportuaire 2020 (données 2019)
- ▶ **Contrat de branches – Propreté et Sécurité privée** (comité technique avril 2021)
- ▶ **Groupement des entreprises de sécurité**
 - ▶ L'impact économique de la pandémie du Covid-19 sur le secteur de la sécurité privée (avril 2020)
 - ▶ Plan 20.000 alternantes et alternants pour la Sécurité Privée
 - ▶ Analyse économique de la Sécurité Privée : comment mesurer l'impact des mesures proposées par le GES ?
- ▶ **Campus des Métiers et des Qualifications « Transport, Logistique, Sécurité » : diagnostic socio-économique** (novembre 2019)
- ▶ **Étude Xerfi – Les services de sécurité face à la crise** (janvier 2021)
- ▶ **Rapport KATALYSE pour SECURITY SYSTEMS VALLEY**
 - ▶ Contrat d'Étude Prospective « Les besoins en emplois et compétences liés à l'évolution des fonctions et des prestations sûreté – sécurité face aux nouvelles menaces » (mars 2019)
- ▶ **CCI hauts-de-France : Portrait sectoriel industrie – édition 2017**
- ▶ **Sites internet**
 - ▶ Canal Seine-Nord Europe (<https://www.canal-seine-nord-europe.fr>)
 - ▶ Région Hauts-de-France (<https://www.hauts-de-france.developpement-durable.gouv.fr>)

