



Branche de la Prévention-Sécurité en Hauts-de-France

Synthèse – Étude prospective sur l'évolution des besoins en emplois et compétences dans la branche professionnelle

Octobre 2022



Mission réalisée par



Contexte :

Cette étude prospective a pour but de dresser un panorama de l'ensemble des évolutions de la branche prévention sécurité sur différents plans et leurs impacts sur l'emploi, la formation et les compétences sur le territoire des Hauts-de-France dans un horizon de 3 à 5 ans.

Les travaux menés ont pour objectif de donner des repères communs aux entreprises relevant de la branche professionnelle sur les facteurs d'évolution et de mieux appréhender la manière d'y faire face au travers de 21 leviers identifiés et de 5 actions prioritaires.

Méthodologie :

Cette étude prospective a été menée de Juillet 2021 à octobre 2022 par le Cabinet KATALYSE, basée sur :

- ✓ Une analyse documentaire approfondie, s'appuyant sur la richesse des écrits et données existantes parmi lesquels l'enquête de branche Prévention Sécurité, l'analyse de l'impact économique de la pandémie du Covid-19 sur le secteur de la sécurité privée (GES - avril 2020), le diagnostic socio-économique conduit par le Campus des Métiers et des Qualifications « Transport, Logistique, Sécurité » (novembre 2019), l'étude sur les services de sécurité face à la crise (Xerfi - janvier 2021)
- ✓ Des entretiens qualitatifs ont été menés dans le cadre des travaux auprès de 30 acteurs (entreprises du secteur de la sécurité, donneurs d'ordre, organisme de formation, acteurs institutionnels - CNAPS, Pôle emploi)
- ✓ Un sondage envoyé aux entreprises de prévention sécurité basées en Hauts-de-France a été analysé et a permis d'enrichir les travaux (43 répondants représentant 7 702 salariés, soit la moitié des effectifs régionaux)
- ✓ 1 atelier de travail a été mis en place afin d'identifier les enjeux clés et coconstruire les pistes d'actions

Pour en savoir plus :

Le rapport complet de l'étude prospective est également disponible sur le site www.akto.fr

Les caractéristiques des entreprises et des emplois du secteur de la sécurité privée en Hauts-de-France

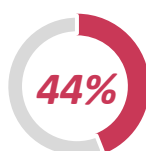
• 15 000 SALARIÉS et 400 ÉTABLISSEMENTS en 2020

(Source ACOSS ; retraitements Katalyse)

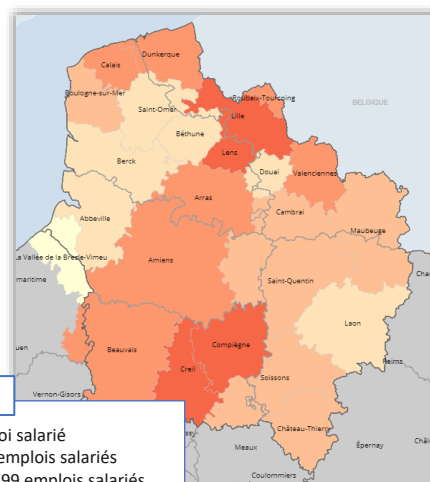
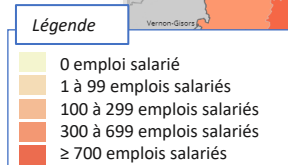
Hausse de plus de 10% des emplois salariés dans le secteur de la sécurité privée en Hauts-de-France entre 2015 et 2020 (8% à l'échelle nationale)

Les effectifs salariés se concentrent **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



Des salariés exercent hors de la région



• UN MÉTIER QUASI-UNIQUE : l'agent de sécurité et de surveillance

Une structuration actuelle des entreprises laissant peu de places aux métiers supports et à l'encadrement.



Des effectifs sont agents de sécurité et de surveillance

(source Insee ; retraitements Katalyse)

• Un métier s'exerçant dans UNE DIVERSITÉ DE CONTEXTES

Classement des principaux marchés clients des entreprises régionales de sécurité privée

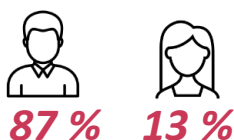
Source : enquête ; retraitements Katalyse

Marché client principal

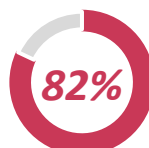
Secteur tertiaire (hors transport)
Administrations publiques
Commerces et grande distribution
Industrie
Secteur événementiel, culturel et tourisme
Construction et BTP
Transports aériens et terrestres

Marché client secondaire

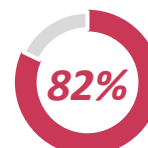
• DES SALAIRES JEUNES, MASCULINS ET PEU DIPLÔMÉS



De salariés de moins de 40 ans



De salariés de niveau Bac ou infra



De salariés de en CDI

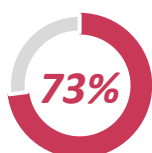
Des besoins de recrutements importants dans le secteur de la sécurité privée en Hauts-de-France

• 3 380 PROJETS DE RECRUTEMENTS en 2022

(Source Pôle Emploi ; retraitement Katalyse)

- **Doublement des besoins de recrutement d'agents de sécurité et de surveillance** depuis 2015 (1 410 besoins de recrutements en 2015)
- Une dynamique de recrutement qui se confirme dans les annonces d'emplois du secteur : **40 à 50 nouvelles offres d'emplois chaque semaine** dans les entreprises du secteur de la sécurité privée entre janvier et juin 2022
- Une concentration des besoins dans les zones d'emploi de Lille, Lens, Arras, Amiens, Valenciennes et Creil

• DES TENSIONS FORTES sur le recrutement

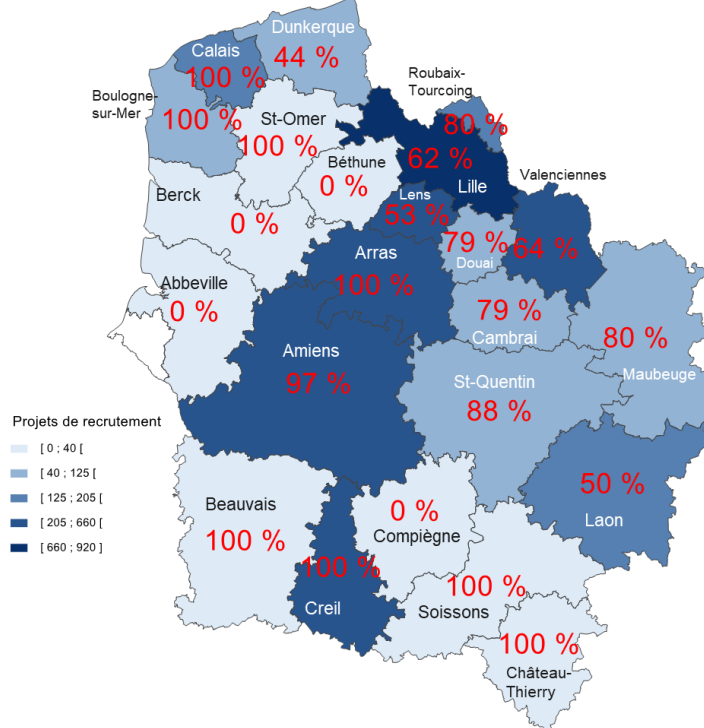


Des recrutements jugés difficiles en 2022 (contre 54 % en 2021)

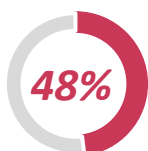
- Les tensions sont fortes sur le métier d'agent de sécurité et de surveillance, avec des besoins importants
- Quelques métiers de la sécurité ont également des tensions fortes et des volumes de recrutement limités : agents cynophiles, commercial en sécurité, agent de télésurveillance

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



Tensions accentuées par UN TURN-OVER IMPORTANT



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

(source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse)

- Un besoin de renouveler une partie des salariés qui renforce les tensions

Les 3 principaux facteurs d'évolution de l'activité du secteur de la sécurité privée

Évolutions RÉGLEMENTAIRES



- Évolution des conditions d'attribution des cartes professionnelles et renforcement des formations obligatoires
- Encadrement du recours à la sous-traitance désormais limité aux sous-traitants de rangs 1 et 2

Développement des OUTILS DE SURVEILLANCE CONNECTÉS



- Montée en compétences sur la maîtrise des nouveaux outils numériques « courants » au service de la sécurité (main courante électronique, vidéo surveillance...)
- Anticipation des évolutions : l'intelligence artificielle devrait à horizon 3-5 ans bouleverser les technologies de gestion, de surveillance voire d'intervention (ex. : robots-patrouilleurs, vidéosurveillance intelligente, solutions prédictives...)



Prochains GRANDS ÉVÉNEMENTS SPORTIFS

- Hausse des recrutements pour répondre aux enjeux des grands événements sportifs en Hauts-de-France et Ile-de-France
- Plus largement et au-delà de ces seuls événements, renforcement des besoins de sécurité et de prévention face aux menaces plus nombreuses (terrorisme, contestation radicale, épidémie...),

Les besoins à 5 ans en emplois et compétences des entreprises de sécurité privée en Hauts-de-France

- **2 640 RECRUTEMENTS** de nouveaux entrants par an d'ici 5 ans



- **DES MÉTIERS QUI ÉVOLUENT** dans leurs compétences

- 
- 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 conflits**
 - **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

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



Technico-commerciaux

- Acquisition d'une **posture de diagnostic et conseil**



Métiers supports

- Maitrise des outils **digitaux et logiciels métiers**



Métiers / compétences émergent(e)s

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

Les enjeux emplois compétences des entreprises de sécurité privée en Hauts-de-France



RECRUTEMENT d'agents de sécurité

- Des **besoins de recrutement qui se renforcent** à horizon 2025 : 2 640 recrutements de nouveaux entrants par an, essentiellement des agents de sécurité ;
- Un **surplus de recrutements important** associé aux grands événements sportifs.
- Des **tensions qui s'accroissent** : conditions d'obtention de la carte professionnelle qui se durcit, concurrence d'autres secteurs d'activité en recrutement...



FIDÉLISATION des salariés pour limiter le turnover

- La fidélisation des salariés, et notamment des agents, est un enjeu majeur pour les entreprises régionales fortement impactées par des **niveaux de turnover élevés**.
- Les **tensions fortes au recrutement** dans d'autres secteurs d'activité en Hauts-de-France facilitent la mobilité des salariés en dehors de la sécurité privée.



MONTÉE EN COMPÉTENCES des salariés pour répondre aux exigences clients et aux nouveaux équipements

- Le **développement des compétences des agents de sécurité et surveillance** est un enjeu majeur pour accompagner la mutation des entreprises de sécurité privée : maîtrise des équipements numériques, posture professionnelle et notion de service...
- Les **fonctions supports** doivent aussi être accompagnées dans leur structuration : management intermédiaire, technico-commerciaux



Accompagnement à la STRUCTURATION ET À LA RÉFLEXION STRATÉGIQUE des entreprises

- Les entreprises de sécurité sont **souvent peu structurées** (fonctions supports réduites) et pilotées par un dirigeant « homme orchestre »
- La conduite de réflexion stratégique répond à un double enjeu : d'une part **anticiper les mutations** (technologiques, marchés...) **et s'adapter** ; d'autre part accompagner un **changement de posture** et présenter la sécurité comme un investissement et non un coût



Développement de L'EMPLOI PARTAGÉ

- L'emploi partagé structuré (type groupement d'employeurs) ne se pratique pas aujourd'hui dans les entreprises de sécurité privée qui connaissent peu le dispositif.
- Pourtant il pourrait constituer un **élément d'attractivité pour certains actifs** ; et cela constituerait une **alternative au recours à la sous-traitance**.



Développement de la STRATÉGIE HANDICAP des entreprises

- Un recours aux salariés en situation de handicap **en-deçà de l'obligation légale** dans les entreprises de sécurité privée : méconnaissance du handicap, difficultés perçues à adapter les postes...
- Pourtant l'intégration et le suivi des personnes en situation de handicap pourraient d'une part **élargir le sourcing** dans un contexte de tension, mais également assurer le **maintien dans l'emploi** et donc la fidélisation.



21 leviers ont été identifiés pour répondre à ces enjeux et parmi eux, 5 actions prioritaires

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

- Proposer des films de présentation inclusifs des métiers via des interviews d'agents (personnes en situation de handicap, femmes...)
- Créer un réseau d'ambassadeurs métier pour présenter les métiers de la branche à toutes les cibles de recrutement
- Mobiliser ce réseau d'ambassadeurs et la branche pour faire connaître les métiers auprès des différentes cibles possibles

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

- Maintenir le rythme des rencontres entre professionnels de la branche et prescripteurs en région
- Diffuser le mode de fonctionnement de la région Hauts-de-France à d'autres territoires nationaux

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

- Promouvoir les accompagnements conseil en ressources humaines auprès des entreprises de la branche
- Mieux accompagner l'intégration et le suivi de leurs salariés (tutorat, livret d'accueil)
- Mettre en place des démarches de type marque employeur
- Accompagner les entreprises à structurer leur stratégie handicap

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

- Favoriser l'innovation pédagogique (modalités d'apprentissage, évaluation des compétences acquises) dans les cursus de formation pour les métiers de la sécurité
- Faciliter l'entrée en formation des personnes en situation de handicap en adaptant les conditions d'accueil le cas échéant
- Intégrer des modules digitaux pour permettre le développement du blending learning
- Encourager la formation en situation de travail (AFEST) en « outillant » la branche sur le sujet
- Créer un catalogue AKTO qui référence les formations adaptées aux compétences émergentes de la branche

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

- Tester le concept de groupement d'employeurs, en intégrant des prestations de sécurité au sein d'un groupement d'employeurs existant déjà (multi-sectoriel)