

**MINISTERE DE
L'INTERIEUR**

**Inspection générale de
l'administration**

N°12-072/11-054/01

**MINISTERE DE
L'EDUCATION NATIONALE**

**Inspection générale de
l'éducation nationale**

N°2012-099

**MINISTERE DES AFFAIRES
SOCIALES ET DE LA SANTE**

**Inspection générale des
affaires sociales**

N° RM2012-107P

Rapport

sur

la formation aux métiers de la sécurité privée

- JUILLET 2012 -

**MINISTERE DE
L'INTERIEUR**

**Inspection générale de
l'administration**

N°12-072/11-054/01

**MINISTERE DE
L'EDUCATION NATIONALE**

**Inspection générale de
l'éducation nationale**

N°2012-099

**MINISTERE DES AFFAIRES
SOCIALES ET DE LA SANTE**

**Inspection générale des
affaires sociales**

N° RM2012-107P

Rapport

sur

la formation aux métiers de la sécurité privée

présenté par

Gilles Sanson
Inspecteur général
de l'administration

Brigitte Le Brethon
Inspectrice générale
de l'éducation nationale

Catherine Hesse
Inspectrice générale
des affaires sociales

- JUILLET 2012 -

SYNTHESE

La sécurité privée qui emploie, selon les estimations, entre 150 000 et 200 000 personnes, tend à occuper une place de plus en plus importante parmi les acteurs globaux de la sécurité. Son exercice qui touche aux libertés publiques implique que ses personnels fassent preuve de rigueur déontologique et d'une professionnalisation croissante. Or les métiers de la sécurité privée sont pour l'essentiel des métiers de main d'œuvre tenus par des personnels encore souvent formés trop hâtivement, de bas niveau de qualification et aux faibles perspectives de carrières.

Ce rapport évalue le dispositif de formation aux métiers de la sécurité privée. Celui-ci est encore en cours de constitution. Ce n'est que récemment en effet (2005) que les pouvoirs publics ont imposé des conditions d'aptitude professionnelle pour exercer un de ces métiers. Produire la preuve d'une formation validée par un diplôme est devenu impératif pour les nouveaux entrants dans la profession.

- Si de nombreux progrès ont été réalisés au cours de ces dernières années pour mieux former les personnels, il reste que ce dispositif présente encore différentes faiblesses :
 - le nombre de ses bénéficiaires est trop restreint ;
 - l'offre de formation est incomplète et pas assez structurée ;
 - le contenu et la durée des formations font eux-mêmes souvent débat ;
 - la formation continue n'est pas assez développée et fait l'objet d'efforts décroissants ;
 - le contrôle de la qualité des formations dispensées est insuffisant et la fiabilité des examens est régulièrement suspectée;
 - l'ambition manifestée par le secteur en matière de formation apparaît au final bien trop bridée.
- En conséquence différentes recommandations sont formulées qui visent notamment à :
 - garantir la qualité effective des formations actuellement dispensées et la fiabilité des examens en renforçant les contrôles sur les organismes de formation ;
 - étoffer le contenu des formations et compléter leur panel pour qu'elles couvrent mieux le champ des besoins ;
 - imposer plus de contraintes à la profession en matière de formation continue.

L'ensemble de ces préconisations comprend des mesures qui portent à la fois sur :

- l'amélioration des fonctions de pilotage du dispositif de formation aux métiers de la sécurité (affirmation de l'importance d'une intervention de l'Etat, rappel du rôle pilote de la DISP, appel à une meilleure prise en compte de l'interministérialité, institution d'une instance de concertation *ad hoc* avec les professionnels auprès de la DISP) ;
- l'adaptation de sa gestion opérationnelle (dévolution notamment de nouvelles responsabilités au CNAPS à qui il est proposé de voir reconnu un pouvoir d'agrément tant des organismes de formation que de leurs dirigeants et de leurs formateurs;

- et l'incitation à la promotion de politiques de fond (développement de la qualité des formations, renforcement et diversification des obligations de formation).

La mise en œuvre de ces propositions impliquent une modification du code de la sécurité intérieure parce qu'elles feraient entrer désormais dans le périmètre des acteurs de la sécurité privée les organismes de formation aux métiers de la sécurité privée.

*

Sommaire

La formation aux métiers de la sécurité privée

Introduction	7
I - Le dispositif de formation est encore en cours de constitution	10
A / L'articulation est laborieuse entre trois champs confus	10
• 1/ Un périmètre professionnel concerné, d'abord, qui est large tout en n'étant pas encore complètement stabilisé.	10
• 2/ Une demande collective de formation à ces métiers, ensuite, qui fait l'objet d'une expression assez disparate.	13
• 3/ Une réponse apportée en termes d'offre, enfin, qui est elle-même éparpillée et proposée sans cohérence d'ensemble.	20
B / Malgré les progrès accomplis, ce dispositif récent ne donne qu'imparfaitement satisfaction	35
• 1/ Certes, l'effort qui a été réalisé en quelques années mérite d'être salué.	35
• 2/ Néanmoins, de nombreuses critiques ne manquent pas d'être émises à l'encontre de ce dispositif.	38
- Le nombre des bénéficiaires de ce dispositif est trop restreint.	
- L'offre de formation est incomplète, certains besoins ponctuels ne sont pas ou mal couverts, et l'ensemble n'est pas conçu comme un tout structuré.	
- Le contenu et la durée des formations font souvent débat. La formation continue n'est pas assez développée, pire elle semble faire l'objet d'efforts décroissants.	
- Surtout les modalités de contrôle de la qualité des formations sont insatisfaisantes et la fiabilité des examens est régulièrement mise en cause.	
- Le dernier type de procès fait au dispositif de formation déployé jusqu'ici tient finalement à son ambition propre qui apparaît trop bridée.	
II - Il serait souhaitable à ce stade de prendre plusieurs types de mesures	51
A/ Garantir la qualité effective des formations actuellement dispensées et la fiabilité des examens	51

<ul style="list-style-type: none"> • 1/ Renforcer les contrôles sur les organismes de formation. - Solliciter davantage les services des DIRECCTE (SRC) en charge du contrôle de la formation professionnelle. - Confier parallèlement au CNAPS de nouvelles compétences. 	51
<ul style="list-style-type: none"> • 2/ Réformer les modalités des examens. - Veiller à ce que l'administration, au moins sous une forme déléguée, soit toujours associée aux processus de sanction des formations et de délivrance des diplômes. - Adapter certaines modalités des épreuves. - Développer la transparence des résultats par centre de formation 	59
B/ Continuer à étoffer le contenu des formations et compléter leur panel pour qu'elles couvrent mieux le champ des besoins	61
<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer préalablement d'une connaissance partagée et synthétique du contenu de l'ensemble des formations dispensées. - Accroître progressivement la durée des formations de plusieurs CQP. - Comblent les lacunes ponctuelles. 	
C/ Imposer plus de contraintes à la profession en matière de formation continue	64
<ul style="list-style-type: none"> - Lier désormais le renouvellement des cartes professionnelles au respect d'obligations de formation permanente. - Instituer, en proportion de la taille des entreprises, des quotas de personnels appelés à recevoir une formation aux tâches d'encadrement 	
Récapitulatif des recommandations.	69
Annexes	72

*

La formation aux métiers de la sécurité privée

- Par *lettre de mission* du 18 novembre 2011¹ les ministres en charge de l'intérieur, de l'éducation nationale et de la formation professionnelle et de l'emploi ont demandé à l'IGA, l'IGEN et l'IGAS de mettre à plat le dispositif existant de formation aux métiers de la sécurité privée. Ils ont souhaité que soient formulées toutes propositions qui apparaîtraient pertinentes pour améliorer ce dispositif.
- En effet, parmi les reproches formulés à l'encontre des métiers de la sécurité privée qui sont avant tout des métiers de main d'œuvre, *les lacunes de leur dispositif de formation* figurent en toute première place. De fait, ce dispositif qui s'adresse à plus de 150 000 personnes semble présenter des faiblesses à plusieurs titres dues notamment :
 - à son caractère confus ;
 - à son manque d'ambition ;
 - à sa difficulté d'articulation avec les contraintes économiques du secteur ;
 - à l'insuffisance de garanties publiques fournies quant à la maîtrise et au respect en pratique du droit, en particulier des libertés publiques, par les personnels concernés.

Aussi est-il critiqué – quoique de façon divergente - tant par les pouvoirs publics que par le monde de la formation et par la profession (salariés comme dirigeants).

- Certes, *ce dispositif a été notablement étoffé* au cours de ces sept dernières années. Pour exercer dans le domaine de la sécurité privée, des *conditions d'aptitude professionnelle* sont désormais exigées de chacun. Produire la preuve d'une formation validée par un diplôme est devenu impératif pour les nouveaux entrants dans la profession.
- Toutefois les *modalités des formations dispensées* sont sujettes à caution :
 - l'économie du système n'est pas de lecture aisée du fait notamment de la *diversité des acteurs impliqués*. Il n'apparaît pas clairement de cohérence d'ensemble. L'architecture globale du dispositif témoigne de l'autonomie d'administrations et d'institutions qui pour une grande part s'ignorent : en l'espèce, les ministères en charge du travail et de l'emploi, de l'éducation nationale et de l'intérieur travaillent de façon fâcheusement cloisonnée. En même temps, le noyau central de ce dispositif - la gestion des certificats de qualification professionnelle (CQP) – qui est piloté par les branches professionnelles² et par le ministère de l'intérieur est mis en œuvre par un ensemble pagailleux d'organismes de formation qui sont inégalement connus et fiables ;

¹ Annexe 1 : lettre de mission.

² Principalement celle en charge de la prévention-sécurité et celle en charge du transport.

- chacun s'accorde à reconnaître que *le contrôle opéré sur la foison d'entreprises de formation intervenantes et la qualité de leur production est défaillant*. Il est admis de façon partagée que l'on est confronté à une situation extrêmement hétérogène où le mieux côtoie le pire et pour laquelle tout ce qui pourra être entrepris pour améliorer les choses en la matière sera bienvenu ;
 - certains *pans de formation restent encore embryonnaires* (ceux de l'encadrement et ceux des dirigeants) et la formation continue reste surtout confinée aux entreprises les plus structurées.
- Il est temps de *franchir maintenant une nouvelle étape*. Les attentes sont multiples alors que la profession connaît une mutation considérable :
 - plus s'affirme la tendance à confier un rôle clé social à la sécurité privée parmi les acteurs de la sécurité, plus l'opinion et les pouvoirs publics sont sensibles aux risques encore trop fréquents de dérapages auxquels expose l'exercice de ce type d'activités³. Il convient, à tout le moins, de rassurer sur ce point. L'octroi d'une formation de qualité insoupçonnable prenant en compte les exigences déontologiques de la profession peut y contribuer fortement. Ce lien fondamental entre formation et déontologie vient d'être rappelé règlementairement avec la publication ce mois-ci d'un code de la déontologie pour la profession⁴.
 - or, le défi est d'autant plus grand que le secteur est conduit à recruter massivement, non seulement en fonction de sa croissance propre mais aussi du renouvellement permanent de ses personnels auquel il est confronté ;
 - parallèlement, force est de constater que les déroulés et les perspectives de carrières offerts aux salariés sont globalement assez frustes. Nombreux sont donc ceux qui pensent opportun de faire de la formation le fer de lance de leur valorisation générale ;
 - la profession, en tout état de cause, est en cours de restructuration globale et de refonte de ses liens avec l'administration. Deux institutions récentes impulsent ce changement : la délégation interministérielle à la sécurité privée (DISP)⁵ et, depuis le début de l'année - date d'application de la LOPSSI 2 -, le conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS)⁶. Cette dynamique doit être poursuivie ;
 - enfin plus ponctuellement, un consensus - instillé par l'administration - semble s'être dégagé paritairement pour réformer très positivement les dispositions du principal certificat de qualification professionnelle (CQP), celui des agents de prévention et de sécurité (APS). Le principe du doublement du temps de formation imparti a été ainsi collectivement approuvé. Encore faut-il que les organismes en charge de son application le fassent dans des conditions qui soient satisfaisantes au regard de tous.
 - L'objet de ce rapport est ainsi :
 - de procéder d'abord à une *description et à une expertise générale du dispositif de formation existant* ainsi que du cadre général au sein duquel il se déploie, la sécurité privée étant entendue

³ Le recensement hebdomadaire des incidents survenus effectué par la délégation interministérielle à la sécurité privée (DISP) sur la base d'une veille internet est à cet égard révélateur. Il témoigne à la fois de l'acuité des risques à l'intégrité physique encourus par les agents mais aussi des dévoiements de certains d'entre eux.

⁴ Décret n° 2012-870 du 10 juillet 2012 relatif au code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité (cf. notamment son article 3).

⁵ Un délégué interministériel à la sécurité privée (DISP) a été institué par le décret n° 2010-1073 du 10 septembre 2010.

⁶ Le CNAPS a été créé par l'art. 31 de la loi n° 2011-267 du 14 mars 2011 (LOPSSI) et ses missions, prérogatives et modalités d'organisation et de fonctionnement ont été précisés par le décret n°2011-1919 du 22 décembre 2011.

ici au sens étroit que lui donne le code de la sécurité intérieure. En sont exclus les métiers participant par exemple de l'hygiène-sécurité, de la gestion des risques d'ordre environnemental ou de la sécurité civile et de la lutte contre l'incendie. Au sein de ces métiers, la mission a par ailleurs privilégié dans son analyse ceux qui sont en termes d'effectifs les plus importants⁷ ou qui n'ont pas déjà fait l'objet d'une étude spécifique⁸ (**partie I**) ;

- de formuler ensuite un certain nombre de *propositions de réforme* de celui-ci, sachant que le faisceau de contraintes avec lequel il convient de composer - notamment celles de nature économique - reste malgré tout important. Parmi les questions à trancher figurent notamment celles :
 - de la nature du regard et du contrôle que l'Etat entend conserver à terme sur la qualité de formation exigée des personnels et des dirigeants concernés, alors qu'il s'agit d'un domaine d'activité où les atteintes aux libertés publiques ou à la vie privée peuvent être patentées et où la sécurité physique des personnels peut être mise en jeu et que le champ de la sécurité privée est en expansion continue ;
 - du partage des rôles entre les différentes institutions publiques susceptibles d'intervenir (DISP, ministères, CNAPS) ;
 - de l'inscription ou non des acteurs participant à l'offre de formation dans le champ de la loi de 1983 ou, plus précisément maintenant, des dispositions du code de la sécurité intérieure qui régissent la sécurité privée (**partie II**).

*

⁷ Les formations à des métiers tels que la surveillance par des systèmes électroniques ou la recherche privée n'ont été ainsi abordés que de façon incidente ou rapide.

⁸ Tel est le cas de la sécurité aéroportuaire au travers du rapport de l'IGA sur «*l'articulation entre sécurité publique et sécurité privée dans le cadre des contrôles des passagers et bagages aux aéroports et aux gares internationales*» - IGA/ n° 12-007-01 (février 2012). Ce rapport aborde longuement les problèmes de formation. Déjà certaines conséquences en ont été tirées au travers du décret n° 2012-833 du 29 juin 2012 relatif aux obligations en matière de recrutement et de formation pour la sûreté de l'aviation civile.

I - Le dispositif de formation est encore en cours de constitution

Le dispositif existant de formation aux métiers de la sécurité privée est le fruit d'une articulation laborieuse et inachevée entre trois champs confus : le périmètre professionnel de la sécurité privée, la demande collective de formation à ces métiers et la réponse en termes d'offre qui lui est apportée (A).

Malgré les progrès accomplis, ce dispositif qui a été bâti à partir de presque rien au cours de ces cinq dernières années ne répond pas encore, en l'état, à toutes les attentes (B).

A / L'articulation est laborieuse entre trois champs confus

- d'abord, parce que le périmètre professionnel concerné par ce dispositif est large tout en n'étant pas encore complètement stabilisé (1) ;
- ensuite, parce que la demande collective de formation à ces métiers fait l'objet d'une expression qui reste disparate (2) ;
- enfin, parce que la réponse apportée en termes d'offre est éparpillée et proposée sans cohérence d'ensemble (3).

● 1/ Un périmètre professionnel concerné qui est large tout en n'étant pas encore complètement stabilisé

- Le *code de la sécurité intérieure* (art L611-1 et L621-1) qui reprend les dispositions de la *loi du 12 juillet 1983*⁹ réglementant les activités privées de sécurité se réfère à une palette diversifiée de métiers appelée vraisemblablement en outre à s'élargir encore :
 - La *surveillance humaine*, le *transport de fonds* et la *sûreté aéroportuaire* constituent le cœur de ces métiers. S'y agrègent toute une série d'autres métiers moins importants en volume d'effectifs employés comme la *surveillance par des systèmes électroniques* de sécurité, le *traitement des fonds* transportés, la *surveillance à l'aide de moyens cynophiles*, la *protection physique des personnes* et la *recherche privée*.

⁹La loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité a été abrogée par ordonnance n° 2012-351 du 12 mars 2012. Elle est intégrée désormais dans le nouveau *code de la sécurité intérieure* (Livre IV).

- La question est cependant posée de l'inclusion à terme dans le cadre de la loi de 1983 également de métiers tels que la *sécurité incendie, l'installation de dispositifs électroniques de surveillance, le conseil et l'audit en sécurité/sûreté, la sûreté portuaire ou l'intelligence économique*. De même une réflexion est en cours sur les modalités de prise en compte des activités exercées par les *services internes de sécurité des entreprises* qui ne sont actuellement soumises que partiellement aux ex-dispositions de la loi de 1983¹⁰. L'IGA a suggéré précisément que le périmètre de la loi soit élargi¹¹ sur ce point.
 - Ces métiers ont en outre la particularité de ne pouvoir (sauf exception) être associés entre eux. Ils doivent être exercés de façon exclusive de toute autre activité non liée à la sécurité¹². Ils ne sont *pas compatibles avec des activités de formation extérieures à l'entreprise*. En réalité, plusieurs grands groupes de sécurité ont développé des filiales de formation. Ici encore est évoquée l'opportunité de faire bouger les lignes.
- Chacun s'accorde à reconnaître *l'importance sociale croissante et économique de ces métiers*.
- La LOPS de 1995¹³ a posé que les entreprises de sécurité privée « *concourent à la sécurité générale* ». Elle a insisté à ce titre sur la nécessité d'organiser les complémentarités entre les différents acteurs de la sécurité. L'évolution législative (LSQ¹⁴ en 2001 et LOPPSI-2¹⁵ en 2011 notamment) investit la sécurité privée de responsabilités sans cesse plus étendues comme en matière de surveillance aéroportuaire, de vidéoprotection ou de vigilance antiterroriste. Elle autorise ainsi sous certaines conditions la fouille des personnes.
 - Le *chiffre d'affaires* des seules activités de surveillance humaine est notable. Il était de 4,6 M€ en 2006. Il représentait près de 5,3 M€ en 2009¹⁶. Il est cependant en régression depuis 2 ans (- 5% en 2010 et 2011¹⁷).
- Mais si *le nombre des personnels* impliqués dans ces métiers est important, sa connaissance pêche encore par imprécision.
- La DISP a eu l'occasion de souligner la *précarité des informations statistiques* dont on dispose¹⁸ même si des progrès ont été réalisés. Ainsi, s'agissant des métiers de la surveillance humaine, un observatoire des métiers de la prévention et de la sécurité a été créé. Il publie des enquêtes sur l'état de la branche mais dont les résultats doivent être appréhendés avec prudence.

¹⁰L'application du principe d'exclusivité apparaît plus souple par exemple pour les services internes de sécurité que pour les entreprises privées de sécurité elles-mêmes.

¹¹Rapport sur « le contrôle des entreprises de sécurité ». IGA/IGPN/IGPN n°010-041-01 / mai 2010.

¹²Art. L612-2 du code de la sécurité intérieure (CSI).

¹³LOPS : loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité.

¹⁴LSQ : loi n° 2001-10620 du 15 novembre 2001 sur la sécurité quotidienne.

¹⁵LOPPSI 2 : loi n° 2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure.

¹⁶Source : Institut d'informations et de conjonctures professionnelles – Observatoire des métiers de la prévention et de la sécurité.

¹⁷Source : - USP – Commission économique -15 Juin 2012 : *Sécurité privée, une équation économique à résoudre. Que nous apprend le cas de Néo Sécurité ?*

¹⁸Cf. annexe 2 : *Essai d'évaluation statistique de la sécurité privée en France* – note DISP – déc. 2011.

- Les estimations des *effectifs globaux* du secteur vont ainsi selon les études de référence de l'ordre de 115 000 (sans comptabiliser les services internes de sécurité au sein des entreprises) à plus de 160 000¹⁹. On sait par ailleurs que le nombre de cartes professionnelles en cours de validité²⁰ (qui sont indispensables pour exercer un des métiers de la sécurité privée) est de plus de 260 000.
- La *ventilation interne* des salariés par métiers est, conséquemment, tout autant sujette à caution (en 2010 les agents de télésurveillance oscilleraient selon les sources entre 6 000 et 12 000 ; ceux de recherches privées entre 800 et 1000 ; ceux de transports de fonds entre 9 300 et 11 500...).
- Ces chiffres sont en tout état de cause appelés à évoluer.

L'augmentation annuelle des effectifs a été de + 3% de 2005 à 2010. Le pronostic de la poursuite de la croissance de la branche au cours des prochaines années était un sentiment partagé et, par conséquent, de celle du volume des recrutements. Or *le secteur est confronté depuis fin 2009 aux effets de la crise*.

Les données disponibles sont toutefois contradictoires :

- l'USP, principale organisation patronale, évoque en juin 2012 « une économie moribonde » et « un marché structurellement en sureffectifs »²¹. Les embauches seraient moins nombreuses ;
- selon les URSSAF de Paris-Région parisienne²² l'emploi est reparti à la hausse en 2011 : +3% sur un an²³ ;
- pôle emploi note que les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) ont progressé tandis que les offres enregistrées se tassent²⁴. Il en a tiré les conséquences. Il travaille actuellement avec les organisations patronales du secteur de la sécurité privée à la rédaction d'une nouvelle convention-cadre. Elle doit être plus conforme aux prévisions de croissance actuelle de la profession que celle, signée en 2008 avec ces mêmes partenaires, qui tablait sur une création, avec le recul, irréaliste, de 100 000 emplois à l'horizon 2015²⁵.

¹⁹Chiffres hors sécurité incendie au 31/12/2011 – source DISP qui fonde elle-même ses calculs sur plusieurs sources (INSEE, Pôle Emploi, enquête de branche « prévention- sécurité » et *l'Atlas en toute sécurité*) tout en soulignant la précarité de ces estimations.

²⁰Validité au 18/06/2012 - Source logiciel Dracar (traitement automatisé de données à caractère personnel relatif à la carte professionnelle des agents de sécurité privée) – DLPAJ – Ministère de l'intérieur.

²¹Source : - USP – Commission économique -15 Juin 2012 – article cité supra.

²²La région parisienne concentre 70% des emplois de la sécurité privée.

²³La sécurité privée est traditionnellement un secteur qui s'ajuste en retard sur la conjoncture économique. L'ajustement du secteur, alors que la crise était déjà là en 2008, s'est fait en un trimestre lors de la fin de l'année 2009 où l'activité a perdu 2 500 employés en région parisienne, principalement du fait de faillites dans la profession. L'emploi a, par contre, repris en 2011 avec une hausse de 3,0 % sur un an. Sur cinq ans, une évolution importante de la masse salariale (+ 12,3 %) a eu lieu alors que dans le même temps la masse salariale du secteur privé en Ile-de-France progressait moins vite (+ 8,8 %). Urssaf Paris- Région parisienne / *Emploi dans les activités de sécurité privée en Ile-de-France* / Mars 2012.

²⁴ Les DPAE étaient en 2010 de 23 6000, en 2011 de 323000. Pour 2012 le 1^{er} trimestre est à hauteur de 82000, à comparer avec celui de 2011 de 72 000. Les offres d'emploi enregistrées, quant à elles, étaient de 31 000 en 2010, 40 000 en 2011. Elles ont chuté en 2012 : elles étaient de 9 000 pour le 1^{er} semestre 2012 contre 21 000 pour la même période en 2011. Source : statistiques Pôle emploi.

²⁵Une *convention-cadre* signée en décembre 2008 entre le secrétariat d'Etat chargé de l'emploi et les organisations patronales du secteur de la sécurité privée prévoyait un rythme de recrutement de 15 000 personnes par an, avec un objectif de création de 100 000 emplois en 2015 pour la seule surveillance humaine : « d'après les plus récentes prévisions le secteur devrait créer 100 000 emplois d'ici 2015 ».

- L'appréciation fine du *contenu même de ces métiers* ne fait que débiter.
 - Les « *emplois repères* » de la branche prévention et sécurité, le pôle le plus important de la sécurité privée, sont loin d'être tous identifiés. Bien que ce travail ait été initié par un accord de 2006²⁶, seule une première liste non exhaustive en a été établie. Cette liste, au contenu de surcroît apparemment sommaire, ne concerne encore que les principaux emplois d'exécution.
 - Il s'agit pourtant d'un projet clef pour parfaire le dispositif global de formation. En effet à travers lui les organisations signataires de cet accord paritaire sont convenues d'inscrire dans la convention collective les seuils minima de classification des emplois repères dont elles ont préalablement défini, d'une part, les missions et responsabilités générales (fiches descriptives de métier) et, d'autre part, les formations qui y sont nécessairement attachées (fiches formation).

*

A ce premier champ confus s'en ajoute ensuite un second.

● 2/ Une demande collective de formation à ces métiers qui fait l'objet d'une expression disparate

- La *puissance publique* exprime au premier chef avec force une exigence, récente, de formation systématique et généralisée²⁷ sans pouvoir ignorer les contraintes économiques du secteur²⁸.
 - Le *décret de 2005*²⁹ a institué une obligation d'aptitude professionnelle et, partant, de formation pour tous les entrants dans la profession qu'ils soient salariés ou dirigeants.
 - Cette impulsion de départ est, depuis 2010, confortée par la *délégation interministérielle à la sécurité privée (DISP)*. Celle-ci pousse à ce que ces formations *initiales* soient à terme plus consistantes et de meilleure qualité.
 - Il convient de tenir compte parallèlement de la pression des *règlementations européennes* qui se durcissent progressivement. Tel est le cas dans le domaine de la surveillance canine³⁰ pour laquelle la reconnaissance d'une aptitude professionnelle spécifique a dû être tardivement

²⁶Accord de branche du 1er décembre 2006 relatif aux qualifications professionnelles, étendu à toutes les entreprises de la branche par arrêté du 28 septembre 2007.

²⁷Art. L612-20-5 et L613-7 (en cas d'utilisation de chien) du CSI.

²⁸Il faut noter que les marchés publics constituent une part non négligeable du secteur (23% en 2011 selon l'enquête de branche « prévention sécurité » effectuée par l'observatoire des métiers de la prévention et de la sécurité) sans parfois, selon certaines déclarations des acteurs, être toujours exemplaires (au niveau du prix, des délais de paiement, etc.)

²⁹Décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005 pris pour l'application de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité et relatif à l'aptitude professionnelle des dirigeants et des salariés des entreprises exerçant des activités de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds, de protection physique des personnes et de vidéoprotection.

³⁰Cf. l'article 3 du décret modifiant la réglementation des activités privées de sécurité et portant transposition, pour ces activités, de la *directive 2005/36/CE du Parlement Européen et du Conseil du 7 septembre 2005* relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, prévoit que les agents de surveillance et de gardiennage utilisant un chien dans le cadre de leur activité doivent à partir du 1er janvier 2010 justifier d'une aptitude professionnelle spécifique.

reconnue³¹ ou de la sûreté aéroportuaire³² qui se voit imposer une refonte des modalités de certification de ses agents.

- L'objectif de fond poursuivi est stratégique. Il est celui d'une transformation de la profession pour mieux l'insérer au sein de la société sachant, notamment, que le rôle confié à la sécurité privée est empreint de risques qu'il convient de prévenir³³.
- En revanche s'agissant de la formation *continue*, l'administration est encore pusillanime. Elle n'est pas allée dans ses prescriptions (sauf exceptions ponctuelles) au-delà des obligations générales à toute entreprise qui portent sur les montants minimaux de la masse salariale à y consacrer.

La comparaison du niveau de formation en 2007 des agents de la sécurité privée par rapport à ceux de la sécurité publique au sens large est éloquent, même si les missions ne sont pas totalement comparables³⁴. Elle pointe l'importance de l'écart qu'il conviendrait maintenant, si ce n'est de combler, du moins de réduire.

Niveau de formation	Police	Gendarmerie	Police municipale	Sécurité privée
sans diplôme	17%	19%	25%	35%
CAP ou BEP	19%	23%	36%	35%
BAC	49%	41%	29%	19%
diplôme du supérieur	15%	18%	11%	11%

- ***Le monde de la sécurité privée*** (notamment au travers de sa représentation dans les instances paritaires) formule de son côté une demande unanime de formation mais qui se présente d'une façon plurielle et nuancée, voire quelquefois ambiguë :

- La nécessité de renforcer la formation semble une conviction partagée. Elle se justifie pour des raisons tant d'ordre économique et de sécurité que de valorisation des ressources humaines mais aussi de rétablissement d'image vis-à-vis de l'opinion.

Le *turnover* des personnels qui est problématique (69 700 embauches et 71 200 départs par fin ou rupture de contrats en 2010), de même que la faible ancienneté moyenne au sein d'une entreprise (5,5 ans) témoignent à cet égard de l'importance du défi à relever pour mieux attirer et retenir les compétences.

- L'amélioration du dispositif de formation est ainsi *un objectif affiché avec force* par les instances paritaires.

Deux CPNEFP³⁵ sont compétentes en ce qui concerne les activités de sécurité privée : celle de la branche prévention et sécurité (CPNEFP-PS³⁶) pour les métiers de la surveillance

³¹Création du CQP « CYN » en 2010.

³²Cf. *règlement (UE) n° 185/2010 de la Commission européenne du 4 mars 2010* (chapitre 11 « recrutement et formation du personnel ») qui définit les nouvelles règles applicables à la formation et à la certification professionnelles des agents de sûreté aéroportuaire et qui devrait conduire à la refonte du CQP « ASA ».

³³Ces risques sont d'abord ceux dont sont tragiquement et de façon récurrente victimes les personnels. Trop nombreux au cours des années passées ont été ceux d'entre eux qui ont été agressés, blessés ou tués. Ces risques sont aussi ceux générés par des pratiques dévoyées. La Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS) a eu, par exemple, à connaître plusieurs affaires mettant en cause des agents de sécurité privée pour des faits injustifiés de violence, d'abus de fonction, ou de discrimination. Le défenseur des droits signale de son côté qu'il a eu traiter 26 plaintes de cette nature l'an dernier (rapport 2011).

³⁴ Source INSEE – 2007. On ne dispose pas d'informations plus récentes.

³⁵CPNEFP : Commission paritaire nationale des emplois et de la formation professionnelle.

³⁶La CPNEFP-PS a été instituée par accord paritaire du 30 avril 2003.

humaine et celle de la branche des transports routiers et des activités auxiliaires des transports (CPNEFP-TRAA) pour les métiers de la sécurité fiduciaire (transports de fonds, traitement des valeurs, maintenance)³⁷.

Toutes deux s'impliquent effectivement sérieusement dans la gestion de ce dossier. Elles le font en manifestant leur préférence pour *un traitement essentiellement conventionnel* de celui-ci qui en est maintenant venu à constituer la caractéristique centrale du dispositif : ce qui est recherché est d'abord une amélioration du système des certificats de qualification professionnelle (CQP) plutôt qu'une amélioration du dispositif de certification professionnelle. Dans le premier cas en effet, les formations sont gérées globalement sous leur responsabilité alors que dans le second, l'administration des titres professionnels est opérée dans un cadre réglementaire dont la maîtrise appartient aux diverses institutions publiques qui en ont la charge.

- Toutefois, les interlocuteurs institutionnels qui sont sur ce sujet les plus en pointe ne représentent qu'une partie de la profession.

Le *SNES*³⁸ et l'*USP*³⁹ qui sont les deux principales organisations patronales représentatives des entreprises privées de sécurité spécialisées dans la surveillance humaine comptent, sur un total de près de 9500 entreprises, respectivement de l'ordre de 130 et 250 entreprises adhérentes. Certes, celles-ci emploient la majorité des effectifs de la branche et réalisent une part prépondérante de son chiffre d'affaires. Il reste néanmoins des milliers de petites entreprises et d'artisans intervenants non syndiqués dont on ne peut préjuger de la fermeté de convictions quant à l'impératif qu'il convient d'accorder à la réalisation de progrès en matière de formation.

Cette observation présente sans doute moins d'acuité pour la sûreté aéroportuaire puisque le *SESA*⁴⁰ regroupe les 7 principales entreprises spécialisées du secteur qui est beaucoup plus structuré. Cependant, aux marges d'activité de ces sociétés importantes ou moyennes coexistent aussi de multiples petites entreprises non syndiquées contractant essentiellement avec les petits aéroports. Elles survivent difficilement et sont sans doute plus enclines à des pratiques discutables. Or c'est précisément cette fraction de salariés qu'elles emploient dont il conviendrait de s'assurer en priorité de la qualité de leur formation. Il n'est pas évident que leurs dirigeants soient les plus motivés pour la dynamiser.

Pour le transport de fonds et le traitement de valeurs, les données sont très différentes. La *FEDESFI*⁴¹ regroupe la quasi-totalité, soit une dizaine, des entreprises concernées.

- Leurs propos restent également contrebalancés aussitôt par d'autres types de considérations : sur *les contraintes économiques du secteur qui limitent les efforts susceptibles d'être engagés* ou sur *la nature des métiers qui pour beaucoup appellent avant tout une expérience sur le tas*. Les ambitions manifestées en matière de renforcement du dispositif de formation doivent être relativisées à cette aune.

La crise, selon l'*USP*, est réelle. Cette organisation estime qu'actuellement « très peu d'entreprises ont une marge positive et que celles qui génèrent un résultat correct il y a

³⁷Pour être complet, il convient d'ajouter à la marge :

- la CPNEFP des *prestataires de services du secteur tertiaire* (pour les agents de recherche de débiteurs de masse) ;
- la CPNEFP *du sport* pour les agents de sécurité de l'évènementiel (stadiers).

³⁸*SNES* : syndicat national des entreprises de sécurité.

³⁹*USP* : union des entreprises de sécurité privée. On notera que l'*USP* a annoncé le 10 juillet dernier la création d'*USP Formation*, structure qui a vocation à rassembler auprès d'elle les organismes de formation et à témoigner de l'engagement de la profession pour une politique dynamique en matière de formation.

⁴⁰*SESA* : syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire.

⁴¹*FEDESFI* : fédération des entreprises de sécurité fiduciaire.

encore 3 ans, ont vu ce résultat fondre de façon très importante »⁴². Elle met en avant « les dépôts de bilan et disparitions [qui] se sont succédés », la mise en redressement judiciaire de Néo Sécurité, le n°3 de la surveillance humaine illustrant ces difficultés.

La priorité des préoccupations managériales est avant tout sans doute le maintien d'une fluidité des recrutements. Il s'agit de pouvoir acquiescer immédiatement aux variations de volumes d'effectifs appelés par les passations de contrats. Celles-ci échappent souvent typiquement à toute programmation alors que le marché de l'emploi dans certaines régions manque de plasticité. Tout ce qui viendrait par trop entraver la réactivité des entreprises comme un allongement trop grand des durées de formation est regardé avec circonspection.

- De même, étoffer la formation du *middle management* n'est pas perçu globalement comme une urgence. La structure hiérarchique dans ces métiers qui sont pour l'essentiel de main d'œuvre est relativement fruste (87 % d'agents d'exploitation, 8% d'agents de maîtrise, 3% d'agents administratifs, 2% de cadres dans la surveillance humaine). Cet encadrement intermédiaire est généralement issu du rang. Il n'existe pas de volonté pressante et partagée de bouleversement sur ce plan.

La rédaction établie paritairment de la liste des *métiers repères*⁴³ est significative à cet égard. Cette classification professionnelle des métiers permet de mieux identifier les filières, de définir les principaux métiers ainsi que le volet formation de chacun d'entre eux. Or, elle ne cite pour la surveillance humaine que des métiers de base et aucune fonction d'encadrement.

- Les intérêts et les besoins - et par conséquent les discours tenus – peuvent de surcroît différer d'une entreprise à l'autre en fonction d'une part de leur taille et, d'autre part, de leur spécialité propre qui est plus ou moins technique :
 - de leur *taille* d'abord. Pour la seule activité de surveillance humaine, on dénombre un peu moins de 4000 entreprises comptant au moins un salarié auxquelles s'ajoutent plus de 5400 travailleurs indépendants. Or, parmi ces entreprises, les 10 premières ont plus de 2000 salariés, les 30 premières plus de 500 salariés et les 138 premières plus de 100 salariés, ces dernières réalisant les 2/3 du chiffre d'affaires de la branche. Le contraste peut donc être extrêmement grand d'un bout à l'autre de ce spectre dans les capacités de déploiement par chacune d'entre elles de moyens supplémentaires pour la formation et, par conséquent, dans leur éventuelle volonté manifestée d'aller fermement de l'avant ;
 - de leur *spécialité* ensuite. Dans le domaine de la *télesurveillance*, où le niveau moyen de recrutement de même que la rémunération des opérateurs sont plus élevés⁴⁴ que ceux des agents en surveillance humaine, la nature de la demande en matière de formation se situe sur un registre bien distinct. Le GPMSE⁴⁵, association qui regroupe les entreprises d'installation et d'exploitation des dispositifs de télesurveillance, n'estime pas adapté de soumettre ses personnels au dispositif commun des CQP « APS », sachant qu'il n'existe encore aucun CQP « opérateur ». La profession souhaiterait plutôt, de façon autonome, « porter » un titre professionnel « opérateur » avec sa formation propre. Elle dit réfléchir à cette inscription dans une dynamique de certification ou à la revalorisation du titre existant en liaison avec un organisme comme l'AFPA.

⁴²Source : - USP – Commission économique -15 Juin 2012 – article cité supra.

⁴³Classification des métiers repères fixé par accord paritaire étendu à toutes les entreprises de la branche par arrêté du 28 septembre 2007.

⁴⁴Il est fréquemment à BAC+2 avec notamment une formation ou une culture « *call center*/informatique ».

⁴⁵GPMSE : groupement professionnel des métiers de la sécurité électronique.

- **Pôle emploi** qui considère nécessaire la professionnalisation de ce secteur d'activité ne fait pas, malgré tout, de ce dossier de la formation un « cheval de bataille ».
 - Il ne sous-estime pas l'importance du vivier d'emploi que représente la sécurité privée. De façon générale, les métiers de la sécurité privée sont regardés comme *un portail intéressant, voire vital du système d'insertion*, compte tenu du volume d'effectifs recrutés chaque année et du niveau de base jusqu'ici rudimentaire de formation requis. Ce portail profite à des publics souvent confrontés sans cela à de difficultés d'entrée sur le marché du travail (personnes sans qualification, souvent issues de l'immigration). Il constitue aussi une opportunité pour des jeunes issus d'établissements comme l'EPIDE⁴⁶ ou d'anciens ADS qui n'ont pu être titularisés au sein des services actifs de la police nationale.

Aussi Pôle emploi développe-t-il des relations au travers d'accords régionaux et/ou nationaux avec de multiples entreprises du secteur de la sécurité privée (comme Securitas, ONET, Sécurifrance, Main Sécurité, Prosegur) et plus globalement avec l'ensemble des organisations professionnelles de ce secteur afin de les accompagner au mieux dans leurs problématiques de recrutement.

Parallèlement, il est cosignataire d'une convention passée le 3 février dernier entre le ministère de l'intérieur (DISP, DGPN, DGP) et les entreprises de sécurité privée pour faciliter le recrutement d'anciens adjoints de sécurité (ADS) ou de gendarmes adjoints volontaires (GAV) dans des métiers de la sécurité privée.

La sécurisation des parcours professionnels des demandeurs d'emploi est un axe fort de ces accords, facilité par des dispositifs tels que l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Néanmoins, la configuration du marché de la formation auquel, à cette fin, il a recours lui apparaît en l'état globalement à même de répondre à ses attentes.

- Selon le témoignage des deux agences de Pôle emploi contactées par la mission car spécialisées en région parisienne dans les métiers de la sécurité privée,⁴⁷ les demandeurs d'emploi ont souvent une image peu professionnelle de ces métiers et sont peu conscients des contraintes, notamment réglementaires, que leur exercice impose rendant d'autant plus nécessaire l'ensemble des dispositifs de professionnalisation précités.
- Aux candidats retenus, les conseillers de ces agences proposent d'abord des formations pour acquérir les pré-requis en matière de savoir-être et, ensuite, de disposer des connaissances nécessaires pour candidater à différents emplois du secteur (en entreprise, SSIAP). Ces formations sont financées par Pôle emploi parfois sur appel d'offre mais aussi confiées, le plus souvent, à des centres auxquels les entreprises suggèrent d'avoir recours. Elles ont une durée calibrée en fonction du niveau du candidat et de la demande de l'entreprise. Elles sont de l'ordre de 120 à 250 heures. Elles visent à l'obtention d'un CQP⁴⁸.

Selon ces agences, les demandeurs d'emploi ainsi formés, trouvent ensuite facilement un emploi, le marché étant « fluide et ouvert » même s'il l'est moins qu'il ne l'a été.

- Si un intérêt pour la formation aux métiers de la sécurité est décelé parmi les **jeunes en milieu scolaire et universitaire**, il ne se focalise pas non plus particulièrement sur la sécurité privée.

⁴⁶EPIDE : Etablissement public d'insertion de la défense qui vient de signer une convention avec l'USP.

⁴⁷Les agences Beaumarchais et Bel Air se répartissent les arrondissements parisiens.

⁴⁸grâce notamment au dispositif d' «aide individuelle à la formation »

- Certes, *les filières « sécurité » de l'éducation nationale* sont appréciées. Seule une demande d'inscription sur cinq, voire sur 12, peut être acceptée pour le baccalauréat professionnel (Bac pro) « sécurité-prévention ».

Cependant les attirances manifestées sont plus orientées vers les métiers de la sécurité publique et civile (police-gendarmerie-pompiers). Ces derniers sont mieux connus, bénéficient d'une image plus positive et d'un statut plus protecteur.

- Les étudiants se tournent encore assez peu par ailleurs vers *les filières universitaires spécialisées* qui restent dans l'ensemble assez mal connues. La licence professionnelle (Licence pro) « sécurité des biens et des personnes » de l'université Paris Descartes, par exemple, accueille 25 étudiants par an et n'accepte qu'une candidature sur trois. Mais - de l'aveu de ses dirigeants - ce taux de refus s'explique pour partie faute de présentation, au-delà de ce seuil de sélection, de dossiers de qualité satisfaisante.

En l'état, il n'y a pas apparemment de public identifié important qui soit en situation de demande d'inscription injustement non satisfaite. Il est vrai que l'absence d'organisation d'un parcours d'enseignement supérieur complet avec des marches préalables (de type Bac+2 comme le BTS) jusqu'à la Licence pro d'un an ne contribue pas à inciter les étudiants à postuler spontanément vers ce type de cursus.

- Quelques chiffres permettent de prendre ***la mesure de cette demande collective de formation.***

- *39 455 demandes d'autorisations préalables* ont été déposées en 2011 pour permettre l'accès à une formation en vue d'acquérir l'aptitude professionnelle⁴⁹.

C'est une particularité exceptionnelle de la sécurité privée que d'avoir en effet, pour se former initialement, à solliciter une autorisation administrative préalable. Cette procédure hors normes qui figure dans le code de la sécurité intérieure⁵⁰ se retrouve également dans le droit européen en matière de sûreté aéroportuaire⁵¹. Elle s'explique par le caractère sensible des missions exercées. Tout postulant doit remplir des conditions de « virginité judiciaire », de moralité et de conformité aux règles sur le séjour s'il est étranger.

⁴⁹Source logiciel Dracar – DLPAJ – Ministère de l'intérieur.

⁵⁰Art. L612-22 du CSI (ex art. 6-1 de la loi de 1983) : « L'accès à une formation en vue d'acquérir l'aptitude professionnelle est soumis à la délivrance d'une autorisation préalable, fondée sur le respect des conditions fixées aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 612-20 » selon lequel nul ne peut être employé ou affecté pour participer à une activité de sécurité privée:

- « 1° S'il a fait l'objet d'une condamnation à une peine correctionnelle ou à une peine criminelle inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire ou, pour les ressortissants étrangers, dans un document équivalent, pour des motifs incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

- 2° S'il résulte de l'enquête administrative, ayant le cas échéant donné lieu à consultation, par des agents des commissions nationale et régionales d'agrément et de contrôle spécialement habilités par le représentant de l'Etat territorialement compétent et individuellement désignés, des traitements de données à caractère personnel gérés par les services de police et de gendarmerie nationales relevant des dispositions de l'article 26 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, à l'exception des fichiers d'identification, que son comportement ou ses agissements sont contraires à l'honneur, à la probité, aux bonnes mœurs ou sont de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes ou des biens, à la sécurité publique ou à la sûreté de l'Etat et sont incompatibles avec l'exercice des fonctions susmentionnées ;

- 3° S'il a fait l'objet d'un arrêté d'expulsion non abrogé ou d'une interdiction du territoire français non entièrement exécutée. »

Et art. L622-21 du CSI pour les agents de recherche privée.

⁵¹Chapitre 11 « recrutement et formation du personnel » du règlement (UE) n° 185/2010 de la Commission du 4 mars 2010.

L'application de cette disposition comporte toutefois des failles : n'y sont de fait pas soumis tous ceux qui s'inscrivent à des formations scolaires ou universitaires spécialisées. Le chiffre de 39 455 demandes d'autorisations ne reflète donc que partiellement le nombre de personnes en formation initiale.

Ce criblage préalable des demandes n'est au demeurant pas sans efficacité puisque 2 837 demandes ont été rejetées par les préfetures en 2011 pour des raisons de moralité, soit un peu plus de 7% d'entre elles.

Or, en amont de cette procédure administrative intervient déjà un filtrage non négligeable par l'information qui est diffusée sur les conditions requises pour voir sa demande acceptée. Pôle emploi estime en région parisienne dissuader de fait près de 50% des postulants à une formation en faisant état auprès d'eux de la nature des exigences administratives et des enquêtes qui seront menées. Il les prévient en effet à ce propos, non seulement de la vérification du bulletin n°2 de leur casier judiciaire mais aussi que l'enquête administrative les concernant pourra donner lieu à consultation des traitements de données à caractère personnel gérés par les services de police (STIC⁵², FPR⁵³, SIS⁵⁴) et de gendarmerie (JUDEX⁵⁵), à l'exception des fichiers d'identification.

Si la légitimité de ces dispositions n'est pas remise en cause, les professionnels (des entreprises de sécurité comme ceux de la formation) s'insurgent néanmoins contre la lenteur d'examen des dossiers, lenteur qui s'explique en partie par la montée en puissance progressive des services du CNAPS qui reprennent actuellement aux préfetures la compétence d'instruction de ces dossiers.

Au 18 juin 2012, notons que le nombre d'autorisations préalables en cours de validité s'élevait à 9 624.

- *En matière de formation continue* et au sein de la seule branche prévention-sécurité, la demande collective de formation a concerné en 2009 :
 - au titre du *plan de formation* : 87 200 salariés ;
 - et au titre des *CIF, DIF, contrats et périodes de professionnalisation* : 13 700 salariés⁵⁶.

*

Le dispositif de formation doit enfin composer avec un troisième champ également confus.

⁵²STIC : système de traitement des infractions constatées.

⁵³FPR : fichier des personnes recherchées.

⁵⁴SIS : système d'information Schengen.

⁵⁵JUDEX : système judiciaire de documentation et d'exploitation.

⁵⁶Source : Institut d'informations et de conjonctures professionnelles – Observatoire des métiers de la prévention et de la sécurité.

- **3/ Une réponse apportée en termes d'offre qui est éparpillée et proposée sans cohérence d'ensemble**

- **La réglementation**⁵⁷, pour justifier d'une aptitude professionnelle aux métiers de la sécurité privée, ouvre *trois possibilités* théoriques. Elle exige la détention :

- soit d'une *certification professionnelle* inscrite au RNCP se « rapportant à l'activité exercée » ;
- soit un *CQP* élaboré par l'une des deux branches concernées par la sécurité privée agréé par arrêté ministériel ;
- soit un *titre reconnu par un Etat membre de l'Union européenne* ou par un des Etats parties à l'accord sur l'espace économique européen, se rapportant également « à l'activité exercée ».

- **En pratique**, ces différentes possibilités sont *inégalement exploitées* et parmi elles la place occupée par la voie de la certification professionnelle apparaît probablement sous estimée.

- Le recours à un *justificatif européen* est anecdotique. En 2011, seules 128 cartes professionnelles ont été attribuées sur cette base⁵⁸.
- Le nombre de personnes produisant une *certification professionnelle* n'est pas en revanche actuellement comptabilisé. On ne peut l'approcher que par déductions sachant qu'il n'est pas possible d'additionner les effectifs certifiés centre par centre, les informations à disposition étant incomplètes et hétérogènes.

Aux dires des professionnels, la détention d'un CQP serait la voie d'entrée dans la profession massivement privilégiée. Cette assertion est communément reprise tant au plan officiel que syndical. Elle est exacte mais mérite d'être nuancée.

Force est en effet de constater qu'il existe un hiatus entre le nombre d'autorisations préalables de formations délivrées (un peu moins de 37 000 en 2011) et le nombre de CQP délivrés (de l'ordre de 25 000 toutes spécialités confondues en 2010). Cet écart est plus important que celui auquel on pourrait alors s'attendre. Il donne une indication approximative sans doute mais significative de la part résiduelle représentée par la voie de la certification professionnelle qui est plus consistante que celle généralement admise. Ce constat oblige à reconsidérer administrativement l'attention nettement moins grande que l'on a portée en pratique jusqu'ici au contrôle des formations issues de la certification.

- Ces *certifications professionnelles* et ces *certificats de qualification professionnelle* sont élaborés de façon cloisonnée et selon des logiques distinctes.

⁵⁷Art. 1^{er} du décret n° 20005-1122 du 6 septembre 2005 pris pour l'application de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité et relatif à l'aptitude professionnelle des dirigeants et des salariés des entreprises exerçant des activités de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds, de protection physique des personnes et de vidéoprotection.

⁵⁸ Source : logiciel Dracar – DLPAJ – Ministère de l'intérieur.

- *Trois catégories d'acteurs* contribuent de fait à la définition de ces titres (et, partant, à la configuration des formations qui leur correspondent) : les *administrations publiques* (dont au premier chef l'éducation nationale mais également le ministère en charge de la formation professionnelle et des transports), les *branches professionnelles* concernées (en l'espèce les CNPEFP « P-S », « TRAA » et marginalement « sport⁵⁹ » et « prestataires de services du secteur tertiaire »⁶⁰) mais également *toute autorité ou organisme dont l'initiative est validée par la commission nationale de certification professionnelle (CNCP⁶¹)*.
- La *CNCP* occupe ainsi un rôle pivot dans le classement de ces titres (sous leurs appellations diverses) en *deux blocs* distincts :
 - ceux qui font l'objet d'une *inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)⁶²* : i.e. d'une part les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat qui ont été créés après avis d'instances consultatives auxquelles les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont parties. Ceux-ci sont enregistrés de droit dans le RNCP. Et d'autre part, les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle qui ont été enregistrés, à la demande des autorités ou organismes qui les ont créés, après avis favorable de la CNCP⁶³ ;
 - et ceux qui échappent à cette inscription (soit volontairement, soit parce que leur inscription n'a pas été acceptée). Tel est le cas des différents *certificats de qualification professionnelle* élaborés par les branches professionnelles de la sécurité privée. L'administration n'en porte pas moins un regard sur leur contenu pédagogique qui doit être agréé au plan ministériel (par le ministère de l'intérieur et pour certains d'entre eux également par le ministère des transports).
- Tous ces acteurs élaborent ou valident ainsi un ensemble de titres, diplômes ou certifications dans *un cadre de préoccupations qui ne se recoupent pas nécessairement, voire s'affirment étrangères les unes aux autres*.
La CNCP, par exemple, fait prévaloir une seule « logique de certification de *compétences* » tandis que le ministère de l'intérieur oppose une « logique de *contenus* ou de savoirs ». Cette différence d'approches, qui se retrouve dans l'écriture des référentiels, est selon les interlocuteurs parfois soulignée, parfois minimisée. Elle traverse d'ailleurs, de façon générale, tout le champ du monde de la formation et est source de débats. Une logique de contenus permet à titre d'illustration de préciser une durée de formation, ce sur quoi ne s'appesantit en aucune manière une approche en termes de compétences. En revanche cette dernière est plus précise quant à la nature des acquis nécessaires. Ces deux perspectives sont en fait complémentaires mais traitées souvent de manière exclusive l'une de l'autre.

Chacun de ces acteurs se côtoie avec *une parcimonie regrettable de dialogue et de concertation* : la CNCP déplore toute absence de contact depuis plusieurs années avec les branches professionnelles ; si elle sollicite l'avis du ministère de l'intérieur avant d'avaliser la

⁵⁹ Pour le CQP « Agent de sécurité de l'événementiel ».

⁶⁰ Pour le CQP « Enquête civile liée à la recherche de débiteurs de masse ».

⁶¹ Créée par la loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002, la *Commission Nationale de la Certification Professionnelle* est placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle.

⁶² Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a pour objet de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles. Il contribue à faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle. Les certifications enregistrées dans le répertoire sont reconnues sur l'ensemble du territoire national. L'enregistrement dans le répertoire national concerne la seule certification proprement dite.

⁶³ Cf. annexe 3 : liste des certifications RNCP

création de titres touchant à la sécurité, c'est apparemment de manière purement formelle ; le ministère chargé de la formation professionnelle comme l'université arrêtent des formations de façon autonome, après avis d'une commission professionnelle consultative (C.P.C.) spécialisée⁶⁴ ; le ministère de l'éducation nationale fait participer à la rénovation du Bac pro des représentants de l'intérieur. Cependant la DISP ne s'est pas mise en posture d'identifier ces derniers pour défendre son point de vue, pas plus qu'elle n'entretient de relations régulières avec la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle. Seul le dialogue branche – ministère de l'intérieur (DLPAJ-DISP) apparaît rodé.

De fait, il n'existe pas pour aborder ces problèmes spécifiques de formation d'espace institutionnel autorisant de larges débats et permettant de faire le point sur la nature des besoins ou les attentes respectives de chacun. Même au sein de la seule sphère publique, l'interministérialité n'a pas trouvé à se déployer. Le CNAPS, quant à lui, ne s'est pas vu reconnaître de compétences en matière de formation.

Il ne saurait d'ailleurs se substituer à la nécessaire négociation collective entre partenaires sociaux pour avancer vers une mise en cohérence du dispositif actuel (titre professionnel/certification de qualification professionnelle) dont la complexité entraîne des difficultés très concrètes pour les intéressés dans leur parcours professionnel : leur orientation dans l'une ou l'autre filière relève parfois du hasard, la convention collective ne reconnaît pas les différentes formations, la profession offre ainsi peu de perspectives d'évolution.

- Au final *l'éventail actuel des formations offertes* sanctionnant ainsi une aptitude professionnelle aux métiers de la sécurité privée est assez diversifié. Cette diversification cependant n'est ni toujours justifiée ni ne garantit pour autant une couverture complète des différents niveaux de formation et des besoins des métiers les plus spécialisés.

- ▶ a) De nombreuses *certifications* sont désormais inscrites au RNCP.

- *Les principes* auxquels obéissent ces inscriptions sont les suivants :

Les diplômes et titres à finalité professionnelle sont classés par *domaine d'activité* et par *niveau*.

Sont enregistrés *de droit* dans le RNCP les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat (essentiellement les ministères de l'éducation nationale et de l'emploi) qui ont été créés après avis d'instances consultatives auxquelles les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont parties. Pour le reste, les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle peuvent être enregistrés *à la demande* des autorités ou organismes qui les ont créés, après avis de la CNCP (cf. supra).

Ces titres ne sont enregistrés que pour une *durée réduite* allant de 2 à 5 ans. Le renouvellement de leur inscription ne peut être obtenu qu'en déposant un nouveau dossier et après un nouvel examen par la Commission.

⁶⁴Les *CPC*, au nombre de 7 pour le *ministère de l'emploi* par exemple, sont composées de professionnels représentant des organisations syndicales de salariés représentatives, des représentants des employeurs et des pouvoirs publics. À partir de l'évolution des qualifications dans leur domaine d'expertise, elles formulent des avis et propositions au ministre sur la création, l'actualisation ou la suppression des titres professionnels, en se basant sur l'étude de données qualitatives et quantitatives (nombre de candidats, situation professionnelle, voies d'accès, placement) et sur les référentiels d'emploi, activités, compétences (REAC) ainsi que les règles et critères d'accès à la certification décrites dans le référentiel de certification (R.C.) Au ministère de la formation professionnelle les métiers de la sécurité sont inclus dans la *CPC des services*.

- La notion de « sécurité privée » prise en compte comme « domaine d'activité » par le RNCP diffère toutefois de celle retenue par la législation.

Elle est beaucoup plus large. Elle englobe schématiquement également les métiers de la sécurité civile (comme ceux de lutte contre les incendies), ceux de prévention contre les risques sanitaires ou bien l'hygiène et la sécurité de l'environnement dans l'entreprise.

Cela n'est pas sans inconvénients. La réglementation (spécifiquement l'article 1er du décret du 6 septembre 2005 cité supra) est dès lors d'application délicate car libellée de façon également imprécise. Elle évoque en effet seulement, comme permettant de justifier de l'aptitude professionnelle, une certification se « rapportant à l'activité exercée ». Aucune liste limitative officielle (à laquelle notamment les services d'exécution pourraient se référer) n'a pour autant été établie de ces certifications, parmi tous celles enregistrées au RNCP comme relevant de la sécurité privée, qui peuvent être ici raisonnablement acceptées.

Identifier ces dernières exige en fait d'opérer un travail de discrimination en se fondant sur les autres dispositions du décret du 6 septembre 2005⁶⁵ qui traitent des connaissances dont la certification doit attester. Pour les salariés, il s'agit notamment : de l'économie de la loi de 1983⁶⁶ ; des « dispositions du code pénal relatives à la légitime défense, à l'atteinte à l'intégrité physique et à la liberté d'aller et venir, à la non-assistance à personne en péril et à l'omission d'empêcher un crime ou un délit » ; ou bien « des dispositions du code civil relatives au respect de la vie privée et du droit de propriété » tout autant que, de façon générale, « des savoir-faire relatifs à la mise en œuvre de ces dispositions ».

- Un premier travail auquel s'est risquée la mission permet ainsi, en fonction de ces critères, d'isoler 34 certifications qui concernent le domaine de la sécurité privée - au sens strict ou « orthodoxe par rapport à la loi de 1983 » -.

Elles se déclinent suivant leurs niveaux et leurs natures (qu'elles soient de droit ou sur demande) de la façon suivante :

	niveaux					Total
	I	II	III	IV	V	
Certifications enregistrées par :						
- le ministère de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur	-	4	-	1	1	6
- le ministère de l'intérieur	-	-	1 ⁶⁷	-	-	1
- le ministère de l'emploi	-	-	-	-	3	3
- les branches	-	-	-	-	1	1
- des certificateurs autres	-	1	4	3	17	23
Total		5	5	4	22	34

⁶⁵ Articles 2, 3 et 6 du décret n° 20005-1122 du 6 septembre 2005.

⁶⁶ Plus spécifiquement des dispositions relatives aux conditions de moralité requises pour l'accès à la profession, des conditions d'armement, de détention et d'usage des armes, au port des uniformes et insignes, ainsi que des principes d'exercice exclusif de l'activité et de neutralité énoncés aux articles 2 et 4 de la même loi, et aux sanctions y afférentes.

⁶⁷ Titre en cours de reconnaissance.

- Bien que toutes soient placées sur le même pied pour valoir aptitude professionnelle à exercer un métier de la sécurité privée soit comme salarié, soit comme dirigeant, ces certifications se caractérisent par des formations de nature et de durée extrêmement variables.

Pour les salariés, certaines donnent lieu à des *formations généralistes*, dès lors de longue durée (2 ans pour le CAP, 3 ans pour le Bac pro) alors que d'autres sont plus *spécialisées*. Ces dernières, sur des créneaux a priori identiques, peuvent passer du simple au double en termes de durée (la formation d'« agent de sûreté et de sécurité privée » de la DGEFP pouvant atteindre 525 h, celle d'« agent de sécurité et de prévention incendie » du CREFOPS 210 h).

Pour les dirigeants, la Licence pro de Paris Descartes est de 450 h mais le titre en cours de formalisation de l'école nationale supérieure de police (ENSP) est de 250 h.

- Ces certifications se décomposent ainsi en fonction de l'autorité qui en a la responsabilité :

- Certifications sous la responsabilité du ministère de l'éducation nationale :

→ Leurs *modalités d'élaboration* sont spécifiques. Un rôle central est attribué aux *commissions professionnelles consultatives (CPC)* du ministère réparties en vingt grands champs d'activités économiques. Ces CPC (composées de personnes qualifiées et des représentants d'employeurs, de salariés et des pouvoirs publics) donnent un avis sur les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel du CAP au BTS. Elles se prononcent tant sur l'opportunité de leur création que leur contenu, leur actualisation ou leur suppression.

S'agissant de la sécurité, c'est la 11^{ème} CPC qui est compétente (comme du reste en matière d'activité économique du transport, de logistique et des autres services.) Au sein de cette commission, un groupe de travail est constitué pour chaque création ou rénovation de diplômes afin de construire les référentiels d'activités professionnelles et de certification. Le souci de concertation avec le milieu professionnel y est très présent. Il convient de souligner que des représentants tant de la sécurité privée que du ministère de l'intérieur sont expressément associés à ces travaux, par exemple pour la rénovation du Bac pro.

→ Deux *types de formations* seulement, parmi tous ceux organisés par le ministère et qui traitent peu ou prou de sécurité, correspondent aux critères évoqués supra:

Type de formations (rentrée 2011)	Niveau	Diplômes obtenus en 2011	Taux de réussite
<u>CAP</u> Agent prévention et sécurité (durée : 2 ans) Ultime session	V	1874	87,3 %
<u>CAP</u> Agent de sécurité (durée : 2 ans)	V	215	91,60%
<u>BAC PRO</u> Sécurité prévention (durée : 3 ans)	IV	641	94,2 %

D'abord un *CAP* qui vient d'être rénové. 2011 est en effet une année de transition :

- la dernière session d'examen du *CAP* « agent de prévention et de sécurité⁶⁸ » s'est achevée en juin 2011 avec 1874 admis⁶⁹ ;

⁶⁸L'arrêté du 27 août 2001 définissant les conditions de délivrance de l'examen a été abrogé à l'issue de la session 2011.

⁶⁹La ventilation des résultats étant la suivante : scolaires : 1181 (taux de réussite 90,90%) / formation continue : 474 (taux de réussite 84,50%) / apprentissage : 86 (78,20%) / enseignement à distance : 5 (taux de réussite 83,30%) / individuels : 128 (taux de réussite 74,90%).

- la première session d'examen du CAP « agent de sécurité⁷⁰ » a lieu en 2012 (si l'on met à part quelques cas dérogatoires de passage d'examen l'an dernier⁷¹).

Ensuite, le *Baccalauréat professionnel « sécurité-prévention⁷² »* (dont le diplôme intermédiaire de référence est le CAP agent de sécurité). Il se présente également comme enseignement initial dispensé par voie scolaire (94,57%). Toutefois, il peut être aussi préparé exceptionnellement en formation continue (3,82%) – tel est le cas dans l'académie de Reims par exemple – ou peut faire l'objet de candidature individuelle (1,62%)⁷³.

Son cycle d'enseignement comporte des périodes importantes de *formation en milieu professionnel* (PFMP) en sécurité privée, sécurité publique et sécurité civile. Leur durée est de 22 semaines, dont 4 semaines dès la classe de seconde en sécurité privée.

Le Bac pro est une formation qui, compte tenu du nombre de places offertes encore restreintes, est recherchée. Au cours de ces dernières années, le « taux de pression » lors du recrutement des élèves, a varié selon les lieux de 5 à 12 pour une place proposée.

→ Notons que, de façon regrettable, *aucun BTS sécurité-prévention* pour inscrire un prolongement à ce premier parcours d'études n'a été créé. La situation est différente de la majorité des autres champs professionnels auxquels l'éducation nationale prépare qui offrent des possibilités de cursus plus complets.

De fait, le niveau III est ignoré. Tout au plus existe-t-il quelques DUT de type « hygiène et sécurité » qui n'ont cependant, pour la plupart, que des liens assez lâches avec la notion de sécurité privée retenue ici. Ce maillon manquant emporte des conséquences négatives pour les recrutements ultérieurs dans l'enseignement supérieur et le suivi éventuel de formations diplômantes complémentaire aux formations initiales.

→ Notons également que le recours à la procédure de *validation des acquis de l'expérience* (VAE)⁷⁴ pour l'obtention du bac pro est assez usité.

La VAE est une voie d'accès au diplôme en cours de vie active utilisée en sécurité comme dans les autres secteurs d'activités. Elle permet de reconnaître officiellement l'aptitude professionnelle après avoir exercé au moins trois ans une ou l'intégralité des activités rattachées à la certification recherchée. Celle-ci acquise donne des atouts tant pour la mobilité interne dans une entreprise que pour un recrutement ou pour accéder à des formations complémentaires. Elle est souvent recherchée aussi pour des motifs très personnels de reconnaissance par une population en peine jusqu'ici de tout diplôme.

Ainsi selon les chiffres publiés en avril 2012⁷⁵ par la Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'éducation nationale, le Bac pro sécurité-prévention est positionné en 14^{ème} place dans le tableau des classements des diplômes les plus examinés en VAE en 2010⁷⁶.

⁷⁰Rénovation par arrêté 21 avril 2010.

⁷¹Une clause dérogatoire - selon des conditions définies par l'article D 337-7 du code de l'éducation - a permis, par anticipation, à des candidats qui se sont engagés dans le cycle conduisant au Bac pro sécurité prévention de présenter cet examen dès 2011. Ceci explique le nombre exceptionnellement faible d'admis en 2011.

⁷²Arrêté 9 mai 2006.

⁷³Chiffres 2011.

⁷⁴Cf. Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

⁷⁵Données France métropolitaine et DOM hors Mayotte.

⁷⁶Deux éléments complémentaires informent : sur la répartition géographique (25 académies sont concernées par la tenue des jurys) et sur l'évolution des diplômes délivrés (progression de + 42% par rapport à 2009 quand la moyenne des trente diplômes observés est en recul de 11% de candidats). Ces constats renseignent sur

BAC pro sécurité -prévention obtenu par VAE 2011	Diplôme complet	Une partie du diplôme	Taux de réussite
295 candidats	170	100	57,6%

→ Le ministère de l'éducation nationale organise aussi *d'autres formations* se rattachant également à la sécurité qui cependant ne peuvent être considérées comme justifiant une aptitude professionnelle au sens du code de la sécurité intérieure. Elles méritent toutefois d'être mentionnées à titre d'informations. Ainsi en est-il :

- du *brevet professionnel agent technique de prévention et de sécurité*⁷⁷ qui est essentiellement préparé sous la forme de l'alternance. A la rentrée dernière, 227 apprentis ou contrats de professionnalisation étaient en formation. Certains d'entre eux auront quelques débouchés d'emploi en sécurité privée comme ce fut le cas les années précédentes.
- de *deux mentions complémentaires* (la mention complémentaire est un diplôme national qui vise à donner à son titulaire une qualification étroitement spécialisée) : celle *sûreté des espaces ouverts au public*⁷⁸ et celle *sécurité civile et d'entreprise*⁷⁹ qui sont toutes deux de niveau V post CAP. Elles se déroulent, l'une comme l'autre, sur une année dans le cadre d'une collaboration contractuelle entre un établissement scolaire et le milieu professionnel permettant une forte alternance. On constate que depuis la création du Bac pro sécurité-prévention les effectifs de ces mentions complémentaires se sont réduits. Elles sont souvent obtenues maintenant par VAE. Certains jeunes encore mineurs trouvent là le moyen de se former d'une manière très ciblée en attendant leur majorité pour entrer dans la vie active.
- de *divers diplômes et formations liés au secteur de la médiation*. S'ils peuvent être signalés comme confortant une recherche de débouchés dans la sécurité privée, ils ne dispensent pas néanmoins de l'obtention parallèle d'un CQP de type APS ou d'un titre équivalent. Tel est le cas du *CAP Agent de prévention et de médiation* (qui peine à trouver son public selon le CEREQ), du *Bac Pro Services de proximité et vie locale* (plus de 2300 effectifs et très largement féminin) et du *BP Agent technique de sécurité dans les transports* (ignoré encore par la profession).

→ Il reste globalement *une question : celle des perspectives réelles de débouchés qu'offrent ces formations en l'absence de recensement du devenir des élèves diplômés* (qu'il s'agisse des formations spécifiques en sécurité ou de celles, au caractère plus ouvert, tel le BP APS). Mesurer l'adéquation effective ou non au marché du travail de ces formations demeure par conséquent compliqué.

Au discours parfois dubitatif de certains professionnels s'oppose le recoupement d'informations plus favorables, obtenues dans la durée, auprès des professeurs responsables dans plusieurs établissements publics et des membres du corps des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) en charge de cette filière. Selon eux, ces débouchés pour leurs élèves dans le domaine particulier de la sécurité privée ne font pas de doutes. C'est d'ailleurs l'une des justifications de la pertinence du Bac pro *sécurité-prévention* ou du CAP *agent de sécurité* qui

l'attractivité du diplôme tout en modérant sa valeur en tenant compte de la relativité de celui-ci (1,5%) par rapport à cet ensemble.

⁷⁷ Arrêté du 3 septembre 1997.

⁷⁸ Arrêté du 5 septembre 2001

⁷⁹ Arrêté du 28 juin 2002.

dans leur configuration actuelle ne cloisonnent pas d'avance les potentialités d'orientations professionnelles au seul domaine de la sécurité publique ou civile.

□ Certifications sous la responsabilité du ministère de l'enseignement supérieur :

→ Seules des *Licences pro* sont concernées.

Cette catégorie de licences est élaborée par l'université conjointement avec les branches. En raison de sa spécificité, elle permet à un bénéficiaire d'un Bac + 2 de se spécialiser dans un domaine proche de sa formation, ou de son activité professionnelle ou d'acquérir une double compétence. Respecter les conditions d'accès à ces formations en utilisant la procédure de la VAE est assez courant.

11 formations, aux effectifs restreints, sont recensées sur le territoire avec le label *licence Pro sécurité des biens et des personnes* qui valide à la sortie un diplôme de niveau Bac + 3, soit un niveau II, et ouvre à tous les droits conférés par l'obtention du grade de Licence. Chacune d'elles met l'accent sur des particularités profilées en fonction de besoins territoriaux détectés et avalisés normalement par les représentants du domaine professionnel concerné.

Toutefois, l'analyse des composantes de leur programme de formation et de leurs finalités, ne permet d'en retenir que 4 comme ayant un contenu d'enseignements juridique et technique avec des objectifs conformes aux critères évoqués supra⁸⁰.

Formation assurée	Nb d'universités concernées	Niveau	Effectifs formés
Licence pro sécurité des biens et des personnes, sécurité privée	4	II	170

→ Tel est le cas pour la *Licence pro « métiers de la sécurité » de l'université Lille 2* et pour celle « *sécurité des biens et des personnes* » de *Paris Descartes*.

L'une et l'autre visent à former les futurs cadres opérationnels tant des entreprises de sécurité privée que des services internes de sécurité des entreprises privées et publiques, des administrations, des collectivités territoriales et des hôpitaux. L'enseignement de la première se décompose en 450 h de cours dont ceux en sécurité privée, 150 h de projet tutoré et 15 semaines de stage. Le programme de la seconde est composé de 350 h d'enseignement, d'un projet tutoré de 50 h et d'un stage professionnel pour les étudiants en formation initiale. Tous deux nécessitent la présence effective des étudiants.

→ Deux autres Licences pro de sécurité des biens et des personnes ciblent un métier spécialisé celui d' « *agent de recherches privées* » avec la perspective de débouchés particuliers comme enquêteur salarié, collaborateur indépendant ou directeur d'agence.

L'université de Nîmes, en collaboration avec l'Institut de formation des agents de recherches (IFAR) forme ainsi en un an une trentaine d'étudiants au maximum en proposant 458 h de

⁸⁰ Ainsi, n'ont pas été retenues des Licence pro comme celle en alternance de *l'IUT du Limousin* qui vise les métiers liés à la prévention des risques et sûreté de fonctionnement et de ce fait ne correspond pas à la sécurité privée. Il en est ainsi aussi pour celle de *l'IRFA APISUP en Picardie* orientée vers l'hygiène, sécurité, environnement. La spécialité de la Licence pro proposée par *l'université de Franche-Comté à Besançon* concerne des compétences en matière de maîtrise des risques professionnels, sanitaires et environnementaux. Les autres Licences pro des *IUT de Caen, Le Havre, Poitiers, de Lorient, etc.* sont en droite ligne des précédentes concernant essentiellement la santé-sécurité selon l'expression retenue par l'Union européenne ou prévention-gestion des risques et sûreté de fonctionnement, ou pour finir, de protection civile ou de sécurité des populations.

cours et 14 semaines de stage en entreprise. Les candidats à cette formation ont une licence de droit ou d'AES (L2) ou constitue un dossier pour les titulaires de Bac + 2.

L'université *Panthéon-Assas (Paris 2)*, propose quant à elle, au *centre de formation permanente de Melun*, une Licence pro de même nature sous l'intitulé « sécurité des biens et des personnes » - mention « enquêtes privées » - créée, elle aussi, en partenariat avec la profession⁸¹ (afin d'acquérir l'expertise technique et juridique au service de la recherche des preuves, de la manifestation de la vérité, de la prévention et de la solution des litiges. Son organisation est basée sur deux semestres répartis en 360 h de formation en cours regroupés sur 2 jours la semaine, et 400 h de stage. Une double procédure de recrutement est prévue tenant compte des motivations et du niveau de diplôme (Bac + 2) ou d'attestations professionnelles.

→ Deux formules sont possibles pour la préparation de la licence : étudier à plein temps en formation initiale, avec la particularité de l'alternance avec des rythmes variables selon les localisations ou en formation continue. En règle générale la formation est intensive.

Les équipes pédagogiques sont généralement composées d'universitaires, de professionnels (cadres supérieurs d'entreprise, dirigeants de société de sécurité privée, avocats, consultants, hauts fonctionnaires...) selon les caractéristiques spécifiques de telles formations.

→ *Aucun Master* ne remplit les critères retenus pour justifier d'une aptitude professionnelle au sens du CSI.

Le diplôme universitaire (DU) « gestion de la sécurité-sûreté dans l'espace ouvert au public » de l'université Paris Descartes est ouvert aux titulaires de diplômes de fin de 3^{ème} année de l'enseignement supérieur, notamment Licence pro « sécurité des biens et des personnes » délivrée par cette université, mais aussi aux professionnels de la sécurité-sûreté ayant au moins trois ans d'ancienneté dans des fonctions de dirigeant, de cadre ou d'agent de maîtrise. Les enseignements ont lieu de janvier à juin, à raison d'une semaine par mois, avec possibilité de scolarité en deux ans ou limitée à un ou plusieurs modules. Chaque étudiant doit suivre sauf dérogation exceptionnelle 150 h d'enseignement par année scolaire. Ce diplôme de niveau 4 après le Bac n'est pas une certification professionnelle, mais un approfondissement de connaissances.

□ Certification sous l'égide du ministère de l'intérieur :

Certification sous la responsabilité du <u>ministère de l'intérieur</u>			
Intitulé	Niveau	Responsable	Certifiés
Dirigeant d'entreprises de sécurité privée (APD-ESP)	III	Ecole nationale supérieure de police (ENSP)	1 ^{ère} promotion en juin 2012

L'ENSP inaugure⁸² un cycle de formation de **250 h** (ou 32 jours). Deux sessions sont prévues en 2012 (juin et novembre). Le nombre de participants devrait être de l'ordre d'une dizaine ou d'une quinzaine à chaque session (9 inscrits à celle de juin 2012)⁸³. L'enregistrement du titre est en cours de formalisation. Les premières certifications délivrées le sont sous couvert du titre déjà enregistré au RNCP par JPM Conseil.

⁸¹ Programmes imposés par le décret n°2005-1123 du 6 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle des enquêteurs privés.

⁸² En liaison avec AS2P.

⁸³ Cf. annexe 8. Fiche sur la formation proposée par l'ENSP.

- Certifications sous la responsabilité du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle :

Certifications sous la responsabilité du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle			
Intitulé	Niveau	Responsable	Certifiés par an
Agent de sûreté et de sécurité privé /TP ASSP (d'une durée de 525h ⁸⁴)	V	DGEFP	824 en 2010
Opérateur de station centrale de télésurveillance (TP OSCT)	V	Ministère chargé de l'emploi	NC

Les titres professionnels (TP) *agent de sûreté et de sécurité privée* (ASSP) et *opérateur en station centrale de télésurveillance* (OSCT) de la DGEFP reposent sur un référentiel soumis à l'avis de commission professionnelle consultative⁸⁵ et sont enregistrés de droit au RNCP.

Contrairement à la plupart des ministères certificateurs, le ministère de l'emploi n'organise pas les formations et les examens conduisant à sa certification. Il délègue la préparation du titre professionnel à des *organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément* par le préfet de région⁸⁶, ces organismes s'engageant à respecter les textes régissant la délivrance du titre visé. L'agrément est accordé pour une spécialité du titre, un site et une durée déterminés après instruction destinée à vérifier les conditions d'organisation des sessions de validation mises en œuvre par l'organisme intéressé.

Ainsi, les titres ASSP et OSCT sont délivrées par l'AFPA (23 CFPA) et, majoritairement, par d'autres structures (52) certifiées par le ministère de l'emploi⁸⁷, après agrément au niveau du préfet de région (concrètement des DIRECCTE). Dans les faits, les DIRECCTE opèrent un contrôle portant sur l'organisation de la formation (nombre de sessions annuelles, nombre de candidats, modalités d'organisation des sessions de validation, modalités de suivi de l'insertion des candidats présentés...). La réalité pédagogique ne peut être appréhendée à travers ces procédures.

- Autres certifications enregistrées au RNCP :

Titres déposés par des <i>certificateurs autres, quasiment tous privés</i>			
Intitulé	Niveau	Responsable	Nb. Certifiés par an ⁸⁸
Agent de surveillance en sécurité privée	V	Formaplus 3B	250
Chef d'équipe en sécurité privée	III	Formaplus 3B	20

⁸⁴La formation pour accéder au titre professionnel d'ASSP est estimée par les CFPA à 525h : cette durée peut toutefois être modulée dans le cadre d'appels d'offres.

⁸⁵Les métiers de la sécurité privée ne disposent pas d'une commission professionnelle consultative spécifique, mais relèvent de la CPC « services ». Toutefois, le ministère de l'emploi s'appuie également sur des groupes de travail temporaires composés de professionnels qualifiés en lien direct avec l'emploi visé, avec un mandat précis et une durée limitée. Ils apportent une expertise sur les besoins nouveaux et les évolutions des secteurs économiques concernés.

⁸⁶Cf. l'article R.338-8 du code de l'éducation modifié par le décret n°2010-59 du 18 janvier 2010.

⁸⁷L'article R.338-8 du code de l'éducation modifié par le décret n°2010-59 du 18 janvier 2010 dispose que seuls les organismes ayant fait l'objet d'un agrément par le préfet de région sont autorisés à organiser les sessions de validation conduisant à un titre professionnel du ministère de l'emploi. L'arrêté du 19 janvier 2010 précise les modalités d'agrément de ces organismes par le préfet de région du lieu d'organisation des sessions de validation.

⁸⁸ Ces chiffres sont ceux figurant dans la rubrique statistiques des fiches descriptives du RNCP. Ils sont pour certains anciens et ont pu évoluer récemment.

Titres déposés par des <i>certIFICATEURS AUTRES, QUASIMENT TOUTS PRIVÉS</i>			
Intitulé	Niveau	Responsable	Nb. Certifiés par an ⁸⁸
Agent conducteur de chiens en sécurité privée	V	Formaplus 3B	50
Agent privé de protection rapprochée	IV	Formaplus 3B	30
Dirigeant(e) d'entreprise de sécurité et sûreté	II	Formaplus 3B	12
Agent polyvalent de sécurité	V	ADAPSA	7
Agent de sécurité conducteur de chien	V	Centre canin de Cast	12 à 16
Moniteur de cynotechnicien	IV	Centre canin de Cast	-
Agent de prévention en événementiel	V	Centre canin de Cast	8 à 10
Agent cynophile de sécurité	V	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole des Combrailles	60
Agent privé de protection de personnes	IV	PC formations sécurité/Groupe 9 academy	-
Chef d'équipe privé de protection de personnes	III	PC formations sécurité/Groupe 9 academy	-
Agent de protection rapprochée des personnes physiques	V	Blue Concept	-
Agent de protection rapprochée en sécurité privée	V	« Théos Training center » SARL	20
Agent de prévention et de sécurité	V	Nouvelle Carrière Ouest (NCO)	-
Agent de protection rapprochée	V	Secopex Conseil	-
Agent de sécurité en sûreté	V	Cabinet S'WAY	-
Agent qualifié de sécurité et de prévention	V	Syndicat national des organismes de formation en prévention et sécurité (SNOFOPS)	-
CQP « Agent de sécurité de l'événementiel »	V	CPNEFP du sport / CNEA / CoSMos	-
Dirigeant entreprise de sécurité privée	III	JPM Conseil	
Détective, agent de recherches privées	III	Institut de formation d'agents de recherches privées (IFAR)	12
Agent de prévention et de surveillance	V	Format Plus Lille ⁸⁹	11
Agent de prévention et de sécurité	V	IESC formation	? ⁹⁰
Agent de sécurité et de prévention incendie	V	CREFOPS	25
Conducteur de chien de sécurité au contact du public	V	RATP – Département environnement et sécurité	6

⁸⁹ L'accès à la certification n'est plus possible.

⁹⁰ Inscription récente (janvier 2012).

Ce tableau appelle quelques observations.

Ces certificateurs privés pour leur quasi totalité ont ciblé en majorité des certifications de *niveau V* permettant d'acquérir la carte professionnelle indispensable à l'exercice de la profession. Ils répondent ainsi aux exigences de première nécessité. Rares sont les établissements qui proposent un ensemble structuré de certifications à plusieurs niveaux⁹¹.

Ces certifications intéressent (à une exception près) des publics en nombre assez restreint.

► b) Les *certificats de qualification professionnelle (CQP)* sont, quant à eux, moins nombreux mais touchent un public nettement plus important.

- *Les principes régissant un CQP* sont connus.

Le CQP est une reconnaissance de la qualification professionnelle créé et délivré au sein d'une branche professionnelle. Reconnu par les conventions collectives, ce certificat atteste d'une qualification dans un emploi propre à la branche, acquise à l'issue d'un parcours de formation formalisé, par rapport à un descriptif d'activités et sur la base d'épreuves.

Le CQP permet une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la profession, une définition de l'emploi et des compétences associées, une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles par rapport à un référentiel commun.

Ce n'est pas un diplôme, c'est un parcours qualifiant fabriqué sur mesure par les entreprises et pour les entreprises.

La création des CQP est à l'initiative des branches professionnelles. Le contenu de la formation et les conditions d'obtention du CQP sont définis par des accords de branche dans le cadre de l'élaboration d'un référentiel de connaissances et de techniques professionnelles. Un référentiel de certification du CQP détermine les différents examens et conditions d'évaluation. Un jury paritaire national décide à l'issue de la formation et d'un examen de délivrer ou non le CQP.

Le CQP est accessible aux jeunes en formation initiale, aux demandeurs d'emploi et aux salariés ayant une expérience minimale de trois ans. Il peut être préparé dans le cadre de la formation continue (plan de formation, contrat ou période de professionnalisation) ou de la VAE, à l'initiative de l'employeur. Seule l'entreprise peut, en effet, permettre au salarié de bénéficier d'un CQP (il n'y a pas de candidature individuelle).

- *Les CQP des métiers de la sécurité privée doivent être agréés*. Ceux de la branche prévention-sécurité le sont par le ministère de l'intérieur. Ceux de la branche TRAA le sont par les ministères de l'intérieur et celui en charge des transports.

⁹¹*Forma plus 3 B* : Dirigeant d'entreprise de sécurité privée/niv. II (formation à distance) + Chef d'équipe en sécurité privée/niv. II + Agent privé de protection rapprochée/niv. IV + Agent conducteur de chien en sécurité privée/niv. V + Agent de surveillance en sécurité privée/niv. V. *Le centre canin de Cast* : Moniteur de cynotechnicien/niv IV + Agent de prévention en évènementiel/niv V + Agent de sécurité conducteur de chien /niv V.

- Sept CQP sont à ce jour agréés⁹² :

CQP agréés			
Intitulé	Equivalent niveau	Responsable	Nb. Certifiés par an
<u>CQP « APS »</u> d'une durée de 70h de formation pour accéder au poste d' <i>agent de prévention et de sécurité</i>	V	CNPEFP P-S	14 795 certifiés ⁹³
<u>CQP « CYN »</u> d'une durée de 315h de formation pour accéder au poste d' <i>agent de sécurité cynophile</i>	V	CNPEFP P-S	non communiqué.
<u>CQP « ASA »</u> d'une durée de 70h de formation pour accéder au poste d' <i>agent de sûreté aéroportuaire</i>	V	CNPEFP P-S	3338 (en 2010).
<u>CQP « TDF »</u> d'une durée de 49h de formation pour accéder au poste de <i>convoyeur</i> .	V	CNPEFP TRAA	311 (en 2011)
<u>CQP « OTV »</u> d'une durée de 35h de formation pour accéder au poste d' <i>opérateur de traitement de valeurs</i>	V	CNPEFP TRAA	196 (en 2011)
<u>CQP « MIA »</u> d'une durée de 49h de formation pour accéder au poste d' <i>agent technique de maintenance</i> (automates bancaires)	V	CNPEFP TRAA	73 (en 2011)
<u>CQP « Enquête civile liée à la recherche de débiteurs de masse »</u> d'une durée de 154h de formation pour accéder au poste d' <i>agent de recherches privées</i>	V	CPNEFP des prestataires de services du secteur tertiaire	94

- Le cœur de cible du dispositif de formation aux métiers de la sécurité privée est de fait ainsi constitué par les *formations de base courtes* (i.e. les différents CQP en faisant exception du CQP CYN dont la durée est nettement plus longue). Ce sont elles qui bénéficient au plus grand nombre. Celle relative au CQP-APS a été suivie de la sorte par plus de 75 789 personnes depuis sa création⁹⁵.

En matière de sûreté aéroportuaire, le CQP constitue au demeurant la seule voie d'accès à l'agrément⁹⁶ puisqu'il n'existe pas de formation enregistrée au RNCP.

- Ces CQP qui ressortissent à la responsabilité première des branches, déséquilibrent ainsi, compte tenu de leur importance, le système d'ensemble dans le sens d'une gestion de *nature avant tout conventionnelle*.
- Certaines des formations inscrites au RNCP, quoiqu'à l'audience très circonscrite, correspondent à des niches effectives de clientèles (celles par exemple éventuellement désireuses de prestations plus soutenues⁹⁷ ou « à la carte »). Elles se justifient donc pleinement.
- D'autres, mal calibrées, ne présentent en revanche qu'un intérêt anecdotique. Leurs caractéristiques ne sont pas en phase avec les préoccupations des entreprises et les intérêts des demandeurs d'emploi.

⁹²Aucun d'entre eux n'est enregistré au RNCP (si l'on met à part le CQP « Agent de sécurité de l'événementiel » de la CPNEFP du sport recensé supra). L'inscription du CQP « APS » a été demandée mais refusée. Les autres CQP n'ont pas fait l'objet de demandes d'inscription.

⁹³De juin 2011 à juin 2012.

⁹⁴Aucun certifié encore : CQP créé par arrêté du 9 mars 2012.

⁹⁵Du 01/06/2006 au 31/05/2012 – Source CPNEFP/ADEF.

⁹⁶Si l'on excepte la reconnaissance de titres européens qui reste marginale.

⁹⁷Tel est le cas par exemple de la formation de 210 h d'agent qualifié de sécurité et de prévention proposée par le SNOFOPS.

Néanmoins, il convient de se garder en l'espèce des discours récurrents tenus par la profession. La *formation DGEFP* d'agent de sûreté et de sécurité privée (réalisée notamment dans les centres AFPA) est présentée souvent comme trop longue (525h en général) par les différents interlocuteurs et semble un peu déconnectée de la demande du marché. Elle est cependant suivie (827 reçus en 2010) et les enquêtes « emploi » menées montrent, selon la DGEFP, une satisfaction des employeurs au regard de l'adéquation des titrés à l'emploi tandis que les chiffres de placement indiquent un bon taux de placement⁹⁸. Il n'existe pas en outre de données qualitatives sur les rémunérations, ceci d'autant que ce titre n'est pas classé dans la convention collective.

Ces différentes durées de formations, qui correspondent effectivement à un contenu plus ou moins approfondi⁹⁹, peuvent s'expliquer par les niveaux de départ, très hétérogènes, des candidats.

- *Les centres et établissements qui participent à la diffusion de ces différentes formations sont au total très nombreux, le marché privé de la formation occupant une part déterminante.*

- Nombre d'établissements relevant de l'Education nationale assurant une formation à la sécurité privée dans le cadre de la préparation de formations spécifiques à la prévention et la sécurité en 2012 :

Formation assurée	Nombre d'établissements	Effectifs en cours de formation
CAP Agent de sécurité	19	2475
BAC PRO sécurité prévention	56	2629

L'implantation des sections sur le territoire pour les deux formations dominantes est au moins une par académie, six académies ont au moins trois formations. La Réunion, la Guyane, la Polynésie Française, la Guadeloupe et Wallis-Futuna ont entre 169 à 8 effectifs en formation.

Actuellement les formations de niveau II dédiées à la sécurité privée sont peu nombreuses et se déroulent sur une année.

Formation assurée	Nombre de lieux de formation	Effectifs en cours de formation
Licence professionnelle	4	170

- Nombre d'établissements préparant aux autres certifications professionnelles « sécurité » (exemples) :

Formation assurée	Nb organismes	Effectifs formés
Agent de sûreté et de sécurité privé / DGEFP	22 CFPA + 15 organismes agréés	824
Agent de surveillance en sécurité privée/ Formaplus 3B	26	250
Agent cynophile de sécurité/ Combrailles	9	60
Agent de sécurité et de prévention incendie/CREFOPS	1	25
Agent de sécurité conducteur de chien/Cast	1	16

⁹⁸Il n'existe cependant pas de données qualitatives sur les rémunérations, ceci d'autant que ce titre n'est pas classé dans la convention collective.

⁹⁹Voir annexe 4 : formations CQP APS de 70 h et 140 h.

- o Nombre de centres de formation aux CQP :

Formation assurée	Centres de formation	Effectifs formés
CQP « APS » ¹⁰⁰	373 ¹⁰¹	14 795
CQP « CYN » ¹⁰²	?	?
CQP « ASA » ¹⁰³	37	353
CQP « TDF » ¹⁰⁴	5	337
CQP « MIA » ¹⁰⁵	4	77
CQP « OTV » ¹⁰⁶	4	116

Ces centres de formation préparant aux CQP sont pour la plupart des entreprises privées indépendantes. Elles sont en concurrence avec les départements ou les filiales formation de plusieurs grands groupes de sécurité privée qui interviennent également massivement sur ce créneau. Ainsi, les centres de formation de PROSEGUR, LOOMIS, BRINK'S et TEMIS ont même un quasi-monopole en ce qui concerne certains CQP (« TDF », « MIA »). Accessoirement, quelques GRETA¹⁰⁷ participent également à des formations CQP « APS » de même que quelques « départements formation » d'entreprises de la grande distribution.

- Cette offre est complétée, par ailleurs, par toutes les formations dispensées *en interne*.
 - o Le suivi de certaines de ces formations, après embauche mais avant la prise de poste, est impératif. Ainsi en est il des *périodes de « formation intégration (FI) »* auxquelles doit nécessairement avoir satisfait tout salarié qui a validé un CQP agréé par la CPNEFP TRAA. Ces périodes sont de 35h pour la « FI-TDF » et la « FI-MIA » et de 28h pour la « FI-OTV »¹⁰⁸.

De même, tout titulaire du CQP « ASA » doit recevoir, avant sa prise de poste, un deuxième volet de connaissance correspondant à *7 unités de connaissances spécifiques (CPS)* de durée variable (7h pour l'inspection filtrage des personnes, 7h également pour celle des véhicules, 14h pour des bagages de cabine et objets transportés, 28h pour celle des bagages de soute, mais 525h pour les investigations à l'aide de chiens...).

La durée effective de formation initiale pour exercer ces derniers métiers est donc plus longue que ne le laisserait supposer le seul temps imparti pour l'acquisition d'un CQP. Le fait que la deuxième partie de cette formation ait lieu en interne présente aussi l'avantage pour le salarié de sa prise en charge financière par l'entreprise. De plus elle comporte des aspects pratiques appréciables que n'offre pas la formation CQP proprement dite. En contrepartie rien n'est organisé pour sanctionner au travers d'un examen ou suivant un protocole éprouvé la façon dont cette formation a été en définitive reçue.

- o Il est notoire en outre que les groupes de sécurité les plus importants ont développé des services propres de formation très étoffés qui assurent des prestations débordant du cadre légal auxquels ils sont tenus.

¹⁰⁰Chiffres au 31/05/2012 – Source ADEF.

¹⁰¹373 centres agréés + 105 en cours d'agrément + 197 dossiers non encore finalisés par les centres de demandes d'agrément.

¹⁰²Non communiqué.

¹⁰³13 centres agréés en 2010 + 24 en 2009 – Source DLPJ/MI.

¹⁰⁴En 2011 - Source CPNEFP des transports routiers et des activités auxiliaires des transports.

¹⁰⁵En 2011 - Source CPNEFP des transports routiers et des activités auxiliaires des transports.

¹⁰⁶En 2011 - Source CPNEFP des transports routiers et des activités auxiliaires des transports.

¹⁰⁷GRETA : groupement d'établissements publics d'enseignement qui mutualisent leurs compétences et leurs moyens pour proposer des formations continue pour adultes.

¹⁰⁸Avenant n°13 du 26 septembre 2007 modifiant l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs

B / Malgré les progrès accomplis, ce dispositif ne donne qu'imparfaitement satisfaction

Si l'effort, qui a été réalisé en quelques années, mérite d'être salué (1), de nombreux reproches ne manquent pas d'être émis à l'encontre du dispositif actuel (2).

● 1/ Certes, l'effort qui a été réalisé en quelques années mérite d'être salué.

Il existe un « avant 2005 » et un « après 2005 ».

■ 2005 est une date charnière

- La loi du 12 juillet 1983 règlementant les activités privées de sécurité n'avait pas abordé le problème de la formation.
- Le décret du 6 septembre 2005 relatif à l'aptitude professionnelle des dirigeants et des salariés des entreprises exerçant des activités privées de sécurité et les arrêtés (notamment celui du 3 août de 2007) pris pour son application s'est emparé de ce sujet.
- Certes, déjà, la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 prévoyait, durant la période d'essai, une formation minimale de base de 32h.

Le contenu de cette formation qui était courte n'était pas vraiment formaté. Il était décrit extrêmement succinctement. Aucune garantie n'était non plus apportée quant à l'acquisition effective des compétences professionnelles requises à l'issue de ces 32h puisqu'aucun examen ne venait les valider. L'accès à la formation plus généralement était dénoncé comme inégalitaire, puisque en deçà de ce plancher elle bénéficiait avant tout aux salariés des grands groupes.

■ Les professions se sont organisées pour mieux prendre en compte ce dossier.

- Les professionnels de la sécurité interviennent dans un cadre paritaire, celui des CPNEFP de branche. Deux directions de travail ont été privilégiées : création de plusieurs CQP et, pour la branche prévention-sécurité, institution d'une organisation paritaire associative l'ADEF¹⁰⁹ pour veiller à la bonne gestion des CQP de la branche. L'ADEF homologue les centres de formation/CQP et enregistre les attestations délivrées.
- Les organismes de formation de leur côté sont regroupés au sein de plusieurs organisations : l'UNAFOS¹¹⁰, le SNOFOPS¹¹¹ et tout récemment la FFAFOS¹¹² (leurs géométries respectives sont variables : le SNOFOPS fédère au-delà des métiers de la sécurité les formateurs en sécurité-incendie et de sauveteurs-secouristes au travail ; la FFAFOS tente de déborder du

¹⁰⁹ L'ADEF : « association pour le développement de la formation professionnelle dans la branche sécurité privée ». Sa mission est de mettre en œuvre et de développer pour le compte de la CPNEFP et sous son contrôle les décisions de cette dernière en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles, de dispositif de gestion et d'intégration des nouveaux entrants et de validation des acquis de formation.

¹¹⁰ UNAFOS : union nationale des acteurs de formation en sécurité.

¹¹¹ SNOFOPS : Syndicat national des organismes de formation en prévention et sécurité.

¹¹² FFAFOS : Fédération française des acteurs de formation en sécurité (créée en mai 2012).

cercle des seuls organismes privés de formation en comptant parmi ses membres l'UNAFOS, l'AFPA, des entreprises de formation de formateurs¹¹³ et de formation de dirigeants¹¹⁴).

Ils se sont tous inscrits dans une dynamique d'assainissement du secteur. L'UNAFOS par exemple a lancé une procédure QUALICERT de certification de services par un organisme indépendant (SGS). Les vérifications opérées auprès de plusieurs DIRECCTE confirment le caractère sélectif de cette procédure et le nombre plus faible des organismes certifiés que ceux effectivement enregistrés en préfecture.

▪ *Un cadre de discussion branche/administration a été rodé.*

- Certes, ce cadre de discussion est loin d'être encore configuré de façon optimale. Le pôle « administration » est constitué essentiellement par le ministère de l'intérieur. L'interministérialité est encore trop réduite et il appartient à la DISP de la développer.
- La complexité des questions abordées est certaine. La création ou la rénovation des CQP font l'objet d'âpres négociations avec le ministère de l'intérieur quant à l'approbation de leur contenu. Le projet de CQP « dirigeant » n'a toujours pas été agréé. Mais malgré tout, de nombreux dossiers ont été menés à terme permettant de poser les fondements d'une première architecture de formation. On ne doute pas que la rénovation en cours tant du CQP « ASA » que du CQP « APS » dont la nouvelle mouture prévoit le doublement de la durée de formation fassent l'objet d'accords prochains.

▪ *La montée en puissance de l'offre de formation a été notable.*

- Le nombre de personnes formés chaque année au CQP « APS » en témoigne.

Années	Certifiés CQP APS
06/2006 - 31/05/2007	800
01/06/2007 - 31/05/2008	5 633
01/06/2008 - 31/05/2009	14 438
01/06/2009 - 31/05/2010	21 291
01/06/2010 - 01/05/2011	18 832
01/06/2011 - 01/05/2012	14 795

- *Le secteur privé a su être réactif.* La quasi-totalité des certifications professionnelles privées enregistrées au RNCP sont de création récente.
- *Les efforts d'adaptation déployés par l'éducation nationale* et plus généralement par le *secteur public* pour coller aux besoins méritent tout autant d'être soulignés.

La rénovation du Bac pro sécurité- prévention dont la première session d'examen date de juin 2009 seulement vient d'être entreprise depuis maintenant quelques semaines. Cette nette anticipation par rapport aux délais habituels d'actualisation de l'économie des formations prouve l'intérêt porté à ce diplôme et la volonté de l'administration d'inscrire cette formation de la façon la plus pertinente qui soit par rapport au marché de l'emploi.

¹¹³ Tel est le cas de l'ANS.

¹¹⁴ Comme AS2P.

Des leçons essaient d'être tirées. On sait que la jeunesse des élèves pose des difficultés pour les stages dans le secteur privé en début de scolarité. L'insuffisance d'information des responsables de la sécurité privée sur ce gisement de recrutements est également patente. Les auditions des représentants de la sécurité auxquelles cette rénovation donne lieu ont montré combien nombre d'entre eux ignorent l'importance d'ores et déjà des débouchés dans la sécurité privée pour les bacheliers de cette spécialité. Il conviendrait d'organiser le suivi de cohortes d'élèves du Bac pro pour connaître plus précisément leur devenir. Mais les sondages effectués auprès d'anciens élèves mettent bien en évidence que travailler dans des entreprises de sécurité privée, ou sous d'autres statuts professionnels comme agent de sécurité employé par des entreprises d'autres secteurs dont les centres commerciaux, font effectivement partie significative de leurs débouchés.

Les efforts déployés par l'université ou d'autres acteurs publics de formation (ENSP, INESJ) pour mettre en place une *formation de management de la sécurité privée* en sont une autre illustration.

- Contrairement à une idée reçue, la charge de financement de cet effort de formation ne pèse pas prioritairement sur les candidats eux-mêmes.
 - Ceci se constate pour les CQP « transports » :

		CQP transports 2011				
		Origine du financement				
		Nb candidats	centre de formation	Entreprise externe	volontaire	Pôle Emploi
PROSEGUR	TDF	28	57%	25%	11%	7%
	MIA	6	100%	-	-	-
	OTV	32	53%	47%	-	-
LOOMIS	TDF	78	88%	10%	2%	-
	MIA	38	92%	8%	-	-
	OTV	80	100%	-	-	-
BRINK'S	TDF	112	100%	-	-	-
	MIA	27	100%	-	-	-
	OTV	66	100%	-	-	-
TEMIS	TDF	109	32%	14%	42%	12%
	MIA	6	50%	-	33%	17%
	OTV	18	70%	20%	10%	-
ITEMS	TDF	10	-	-	100%	-
	MIA	-	-	-	-	-
	OTV	-	-	-	-	-

- Les données dont on dispose pour le CQP « APS » appellent cependant une interprétation plus nuancée. Elles montrent que l'autofinancement de la formation n'a été le fait que de 18% des candidats jusqu'en 2010.

Toutefois, cette proportion a considérablement augmenté en 2011 passant à 46% sans encore d'explication satisfaisante. Si cette évolution se confirmait elle serait inquiétante sachant le prix d'une telle formation qui est de l'ordre de 600 à 2000 €.

CQP-APS 2006 - 2010		
ORIGINES DU FINANCEMENT		
ASSEDIC	5 849	13,87%
CANDIDAT	7 698	18,26%
CONSEIL GENERAL	1 198	2,84%
CONSEIL REGIONAL	3 556	8,43%
ENTREPRISE	8 770	20,80%

FONGECIF ¹¹⁵	200	0,47%
MINISTERE	811	1,92%
NE SAIT PAS	3 968	9,41%
OPCA	1 512	3,59%
RECONVERSION	244	0,58%
NON RENSEIGNÉ	8 355	19,82%
TTL	42 162	-

- *Pour ce qui s'agit de la formation initiale, le bilan quantitatif est honorable.*
 - Au cours de ces toutes dernières années, on peut considérer qu'au moins *la moitié des effectifs* de la sécurité privée a pu transiter par le dispositif de formation.
 - Si les chiffres globaux sont non homogènes et incomplets (faute notamment de transparence suffisante de la part des CPNEFP) et ne sont pas agrégables facilement, certaines grandes masses sont connues : plus de 75 500 CQP « APS » ont été délivrés du seul mois de juin 2006 à celui de juin 2012 et plus de 6000 CQP « ASA » l'ont été en 2009 et 2010.
- **2/ Néanmoins, de nombreuses critiques ne manquent pas d'être émises à l'encontre du dispositif actuel de formation.**

Les critiques globalement portées sont multiples :

- le nombre des bénéficiaires de ce dispositif est trop restreint ;
- l'offre de formation est incomplète et pas assez structurée ;
- le contenu et la durée des formations font eux-mêmes souvent débat ;
- la formation continue n'est pas assez développée et fait l'objet d'efforts décroissants ;
- le contrôle de la qualité des formations dispensées est insuffisant et la fiabilité des examens est régulièrement suspectée ;
- l'ambition manifestée par le secteur en matière de formation apparaît au final bien trop bridée.

- **Le nombre des bénéficiaires de ce dispositif est trop restreint.**

- *Le sas de formation préalable obligatoire qui a été institué concerne les seuls nouveaux entrants dans les métiers de la sécurité* (avec de surcroît des exceptions). Une part des effectifs du secteur a pu ainsi rester étrangère, de fait, à toute formation effective.

Les *salariés et dirigeants déjà en activité* lors de la mise en œuvre initiale des décrets de 2005 ont été considérés en effet comme remplissant *a priori* les conditions d'aptitude. Ils ont bénéficié de procédures transitoires dérogeant de régularisation de leur situation¹¹⁶ sans

¹¹⁵ FONGECIF : organisme paritaire collecteur interprofessionnel et régional agréé pour le financement du congé individuel de formation.

¹¹⁶ - en tant que *salariés* au titre de l'art. 11 du décret du 6 septembre 2005. Sont concernés les salariés ayant pu justifier d'une aptitude professionnelle par la preuve de l'exercice d'une activité de surveillance et de gardiennage,

pour autant être soumis à une procédure aussi exigeante et rigoureuse que la VAE. Cela, alors que les obligations en matière de formation continue et de recyclage sont de façon générale par ailleurs ténues.

Echappent également à ce dispositif tous ceux qui peuvent justifier sous certaines conditions de leur qualité d'*anciens fonctionnaires ou militaires*¹¹⁷.

Sans doute ces dispositions étaient-elles inévitables pour les premiers et continuent à être justifiées pour les seconds. Cependant, l'opportunité de ces dispositions serait d'autant moins discutable qu'à l'avenir celles-ci seraient couplées avec des obligations de formation ultérieure continue et de validation d'actualisation de connaissances qui s'imposeraient cette fois à tous.

- En second lieu, *la part des salariés concernés par la suite par la formation continue est fluctuante ou timide* : fluctuante pour celle dispensée au titre du plan de formation et timide pour celle intervenant au titre des CIF, DIF, contrats et périodes de professionnalisation.

Pour la branche prévention – sécurité, le nombre des salariés formés dans le cadre du *plan de formation* est passé de 89 000 en 2006 à 72 550 en 2007 pour remonter à 87 200 en 2009 (mais au prix d'une chute de la durée bénéficiée de formation et dans le cadre d'une diminution des dépenses).

Parallèlement, seuls 1,1% des salariés ont bénéficié d'un *congé individuel de formation* (CIF) et 1,7% ont pu faire valoir le *droit individuel à la formation* (DIF)¹¹⁸. Les *contrats de professionnalisation* ont profité à 0,5 % des effectifs et les *périodes de professionnalisation* à 6%.

- En dernier lieu, *l'encadrement apparaît très à l'écart de tout ce mouvement*. Les dirigeants qui profitent chaque année des formations qui leur sont réservées se montent à quelques dizaines. L'encadrement intermédiaire est, toutes proportions gardées, un peu dans le même cas sachant de surcroît qu'il n'existe rien de très élaboré à son intention.

▪ **L'offre de formation est incomplète, certains besoins ponctuels ne sont pas ou mal couverts, et l'ensemble n'est pas conçu comme un tout structuré.**

► *Certains pans sont délaissés* : plus on monte de niveau, moins les formations sont nombreuses et spécialisées.

- Pour la formation des *dirigeants*, l'offre est limitée.

de transport de fonds ou de protection physique des personnes : soit de manière continue entre le 10 septembre 2004 et le 9 septembre 2005 inclus ; soit pendant 1607 heures durant une période de 18 mois comprise entre le 10 septembre 2004 et le 9 septembre 2008 inclus. Ils représentent la majorité actuelle des effectifs ;

- ou en tant que *dirigeants* au titre de l'art. 7 du décret du 6 septembre 2005. Sont concernés les dirigeants ayant pu justifier de leur aptitude professionnelle par la preuve de l'exercice continu, pendant deux ans dans la période comprise entre le 10 septembre 2003 et le 9 septembre inclus, d'une activité de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds ou de protection physique des personnes, à titre individuel, ou en tant que dirigeant ou gérant d'une personne morale.

¹¹⁷ - soit en tant que *salariés* en fonction de l'art. 13 du décret du 6 septembre 2005. Sont concernés les anciens *fonctionnaires de la police nationale et militaires de la gendarmerie nationale* (OPJ, APJ, APJ adjoints, ADS APJA.) + *officiers / sous-officiers et fonctionnaires civils de catégorie A et B* sous certaines conditions.

- soit en tant que *dirigeants* en fonction de l'art. 8 du décret du 6 septembre 2005 Sont concernés les anciens *fonctionnaires de la police nationale et militaires de la gendarmerie nationale* (OPJ) + *officiers / sous-officiers et fonctionnaires civils de catégorie A et B* sous certaines conditions.

¹¹⁸ Source I+C – 2010.

Aucune formation de niveau **I** *ad hoc* n'est disponible sur le marché. Les diplômes de niveau I comportant un label « sécurité » sont essentiellement axés sur la gestion globale des risques, la criminologie ou l'intelligence économique.

S'agissant du niveau **II**, alors que le projet de CQP dédié n'est toujours pas en état d'être agréé, seule une certification créée à l'initiative d'un organisme privé est inscrite au RNCP, au nombre de certifiés encore confidentiel. Les institutions publiques ont en revanche élaboré plusieurs formations professionnelles spécialisées Bac+3. L'exemple emblématique en est la licence professionnelle « sécurité des biens et des personnes » de l'université Paris Descartes (elle porte sur 450h et forme de l'ordre de 25 personnes par an).

- Surtout, les formations de *middle management*, soit celles de niveau **III**, sont totalement désertées par l'université tandis que les certifications privées correspondantes s'adressent dans les faits à un extrême petit nombre de personnes. L'ENSP de son côté inaugure seulement cette année une formation de ce type, apparemment bien conçue, en mesure d'accueillir une trentaine de personnes par an.

Ce « vide sidérant des formations à Bac+2, ainsi que le note Xavier Latour¹¹⁹, se répercute sur les licences qui sont incitées à utiliser la procédure de VAE pour autoriser les candidats méritants à rejoindre le diplôme (parfois avec un niveau inférieur au bac), là où un Bac +2 aurait constitué une étape constructive ».

- Un CQP de niveau V vient d'être créé pour les *agents de recherche privée* mais il est sujet à controverses alors que les certifications professionnelles correspondantes existantes de niveau III donnent lieu aussi à des critiques récurrentes¹²⁰.

► *L'ensemble n'est pas conçu comme un tout structuré.* La configuration non coordonnée du dispositif et sa fragmentation entraînent des inconvénients.

- La *mobilité horizontale* entre types différents de métiers de la sécurité privée et la polyvalence ne sont pas assez facilitées. Aucun tronc commun de formation n'a été généralisé et institutionnalisé, à partir duquel il aurait été aisé de capitaliser des modules de formation supplémentaire pour passer d'un métier à l'autre, d'une branche à l'autre.

Cette situation est d'autant plus regrettable qu'il existe bien un tronc commun d'exigences règlementaires quant au contenu des connaissances dont tous les titres ou diplômes doivent attester¹²¹. Certes, des passerelles partielles ont été mises en place entre, par exemple, le CQP « APS » et « ASA » avec une unité de compétences communes de 21h mais sans doute peut-on aller plus loin.

- L'emprunt de *parcours verticaux cohérents de formation* n'est pas non plus évident. Le dispositif n'a pas été bâti dans ce type de logique. Les cheminements progressifs de formations qui seraient souhaitables sont rarement organisés ou alors ils sont inachevés. L'absence de BTS spécialisé, au sein de la filière scolaro-universitaire habituellement construite linéairement et bien fléchée, est l'exemple le plus marquant de ce type de rupture intempestive. L'architecture d'ensemble manque de perspectives vers le haut.

¹¹⁹ Xavier LATOUR – *Panorama des formations en sécurité privée*. <http://usp-securite.org/-Formation-Etat-des-lieux-.html>.

¹²⁰La formation des *agents de recherche privée* et les critiques auxquelles celle-ci donne lieu sont un sujet qui n'a pas pu être approfondi dans le cadre de cette étude. Il mérite compte tenu de son acuité notamment à cause de sa sensibilité par rapport aux libertés une étude complémentaire particulière.

¹²¹Cf. articles 2, 3 et 6 du décret n° 20005-1122 du 6 septembre 2005.

► *L'économie actuelle du système d'inscription au RNCP est, il est vrai, dans le cas d'espèce, un frein au surgissement de nouvelles formations.* Sa mise en œuvre est, chronologiquement, difficilement compatible avec le droit régissant les activités de sécurité privée.

- Parmi les quatre « critères clés » de toute demande d'enregistrement d'une certification au RNCP figure celui du *recensement des anciens des trois dernières promotions* titulaires du diplôme concerné. Il s'agit pour la CNCP de s'informer préalablement « sur ce que gagnent les anciens et les postes qu'ils occupent ».

Or, ce qui se justifie aisément ailleurs trouve ici une limite perverse, car, précisément, tant que l'inscription au registre de leur titre n'est pas acquise, ces mêmes diplômés ne peuvent se voir reconnaître, selon le code de la sécurité intérieure, leur aptitude à exercer ce à quoi on les a préparés, c'est-à-dire un métier de la sécurité privée. Amorcer une nouvelle formation qui sera, dans sa phase de lancement, sans perspectives de débouchés est donc un exercice périlleux pour tout établissement.

- Rompre ce cercle vicieux et mettre en cohérence les logiques différentes qui sont ici en présence s'avèreraient donc judicieux.

▪ **Le contenu et la durée des formations font souvent débat.**

- La plupart des formations dont le *contenu* a été analysé par la mission comporte à juste titre des parties à la fois *théoriques* et *pratiques*.

Ce n'est cependant pas toujours le cas. Certaines formations sont présentées comme pouvant se dérouler à distance, par internet. Mais même celles dont le contenu est mixte ne consacrent souvent pas assez de temps à la pratique. Cette lacune a été pointée par l'IGA en ce qui concerne le CQP « ASA »¹²². Les discussions en cours sur la réforme du CQP « ASP » montrent bien aussi que ce thème est un enjeu majeur.

- La *durée* effective des formations à disposition est quelque fois difficile à discerner.

Elle n'apparaît pas dans le contenu descriptif des fiches de *certifications* du RNCP. La CNCP ne la prend pas en considération dans son appréciation, en cohérence selon elle avec la logique de seule certification de « compétences » à laquelle elle s'attache.

La justification de cette durée lorsqu'elle est mentionnée n'est pas toujours claire non plus. Elle peut passer du simple au double pour une formation destinée à des prises de responsabilités présentées identiquement. La formation « dirigeants » est de 450 h pour la Licence pro de Paris V mais de 250 h pour le futur titre de l'ENSP. Sans doute les niveaux différents de l'une (niveau II) et de l'autre (niveau III) peuvent-ils l'expliquer. Mais qu'en est-il pour la formation aux enquêtes privées : elle est de 360 h à Melun, et de 468 h à Nîmes ? Ailleurs la même certification peut être de durée à géométrie variable selon ses publics comme pour le TP ASSP de la DGEFP.

La durée de la majorité des *CQP*, quant à elle, apparaît le plus souvent comme le résultat d'un compromis qui sanctionne au moins autant un rapport de force entre l'administration et les branches concernées dans leur appréciation de « l'immédiatement possible économiquement » qu'une analyse de nature purement pédagogique sur l'état des besoins.

¹²² Rapport N° 12-007-01 de février 2012 cité supra.

Le fait est que chez nos voisins la durée de la formation de base aux métiers de la sécurité privée est nettement plus élevée. Elle est de 127 h en Belgique, de 240 h en Espagne et de 288 h en Suède.

La « raison pédagogique », fruit notamment d'un travail de persuasion de la DISP, taille cependant progressivement son chemin. Il est maintenant apparemment admis collectivement que les durées des CQP « ASA » aussi bien que « APS » doivent être considérablement accrues. De 70 h le CQP « APS » devrait, si la dernière mouture du texte qui le réforme était adoptée, passer à 140 h¹²³.

▪ **La formation continue n'est pas assez développée, pire elle semble faire l'objet d'efforts décroissants.**

- *Les obligations pesant sur les entreprises de sécurité en matière de formation continue* sont sans commune mesure avec celles relatives à la formation initiale. Autant pour cette dernière, des exigences fortes ont été instituées, autant en matière de formation continue l'essentiel reste dans un cadre proche du droit commun des entreprises. Ainsi aucune disposition exorbitante du droit commun ne se retrouve dans un accord comme celui de la branche prévention et sécurité du 28 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les contributions des entreprises en matière de formation continue sont fixées règlementairement. Leur importance et leur répartition¹²⁴, calculée à partir de la masse salariale brute, varie selon la taille des entreprises¹²⁵.

Les actions menées par les entreprises de sécurité en faveur de leurs personnels dans le cadre de la formation continue ne sont cependant qu'imparfaitement connues et agrégées. Pour en avoir une appréhension synthétique, il suffit théoriquement de se référer à deux sources de données :

- d'une part, aux tableaux de *financement* de ces opérations de formation *par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)* - et plus spécifiquement pour la branche prévention-sécurité par OPCALIA -. Ceux-là sont très incomplets. Ils ne prennent en compte, s'agissant des actions engagées au titre d'un plan de formation, que celles faisant l'objet de versements volontaires au centre collecteur ;
- et, d'autre part, aux *fichiers des déclarations de dépenses de formation des entreprises privées de sécurité* (dites « 2483 ») *tenu par les services fiscaux*. Ces dernières intègrent l'effort des entreprises qui ne transite pas par un OPCA, c'est-à-dire les achats directs de prestations au titre du plan de formation. Toutefois, selon le centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), le nombre de ces déclarations et leur structure en termes de taille des entreprises ne permet pas une exploitation sérieuse de ces données.

Pour autant, il est possible de se risquer à des estimations globales.

Ainsi peut-on évaluer approximativement à 45 M€ le montant que la seule branche prévention-sécurité a été tenue globalement de consacrer à la formation professionnelle en 2010. L'Institut d'informations et de conjonctures professionnelles (I+C) a chiffré, quant à

¹²³Le CQP de 70 h a déjà été prorogé par arrêté du 6 octobre 2011 jusqu'au 19 juin 2012, puis est repoussé jusqu'en octobre 2012. La CPNEFP a besoin de temps pour mettre en place le contenu et la pédagogie.

¹²⁴Selon qu'il s'agit de professionnalisation, de plan de formation ou de congé individuel de formation.

¹²⁵Ainsi les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de verser 0,55%, celles de 10 à 19 salariés 1,05% et celles de plus de 20 salariés 1,6% de leur masse salariale brute au financement de la formation tout au long de la vie.

lui, pour le compte de l'Observatoire des métiers de la prévention et de la sécurité, ces dépenses au titre uniquement du plan de formation à 38 M€ en 2009.

Ces obligations générales édictées sont au demeurant *exprimées en termes de montants globaux* et non de nature spécifique de dépenses.

Seules certaines *obligations ponctuelles* ont été repérées. Signalons, sans que le tableau soit exhaustif, quelques-unes d'entre elles :

- la formation permanente d'une durée de 14 h consécutives à laquelle sont astreints impérativement tous les trois ans tant les *transporteurs de fonds* que les *agents de maintenance des installations automatisées bancaires*. Cette obligation est de nature conventionnelle¹²⁶.
 - la formation périodique à laquelle sont tenus les *agents de la sûreté aéroportuaire* en application du code de l'aviation civile¹²⁷ et maintenant du règlement européen de mars 2010¹²⁸. La réglementation française prévoit ainsi une formation continue qui ne peut représenter, sur une période de trois ans, une durée inférieure à la moitié de la durée de la formation initiale reçue.
- Or, *l'évolution constatée des efforts accomplis*, s'agissant en tout cas de la branche prévention – sécurité, *est inquiétante*. Cette situation se vérifie tant au niveau des dépenses engagées que des effectifs concernés et de la durée des formations dispensées¹²⁹.

Les *dépenses engagées* au titre du plan de formation (hors alternance et CIF) s'élevaient à 1,3% de la masse salariale en 2009. Or, trois ans auparavant elles étaient de 2%. On est ainsi tombé de 53 M€ en 2006 à 38M€ en 2009.

Les *effectifs bénéficiaires* ont baissé pour plusieurs des rubriques concernées :

Evolution des effectifs bénéficiaires (% des salariés de la branche P-S concernés)					
	2005	2006	2007	2008	2009
Plan de formation		62%	49%	54%	59%
CIF	0.5%	1%	0.7%	0.8%	1.1%
DIF	0.5%	0.5%	0.8%	1.1%	1.7%
contrats de professionnalisation	0.5%	2%	1%	1.1%	0.5%
périodes de professionnalisation	7%	8.5%	11.5%	8.5%	6%

La *durée des formations* dispensées au titre du plan de formation a également chuté.

Evolution de la durée moyenne des formations (en nb d'heures par salariés)			
2006	2007	2008	2009
18 h	19 h	21 h	14 h

¹²⁶ Avenant n°13 du 26 septembre 2007 modifiant l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises de transport de fonds et de valeurs.

¹²⁷ Art. R213-10 du code de l'aviation civile.

¹²⁸ Règlement (UE) n° 185/2010 de la Commission européenne du 4 mars 2010 qui définit les nouvelles règles applicables à la formation et à la certification professionnelles des agents de sûreté aéroportuaire.

¹²⁹ Source I+C – 2010 – pour l'ensemble des § suivants.

La durée moyenne de formation pour les salariés âgés de plus de 45 ans n'était en 2009 plus que de 6 h.

Cet état de fait est regrettable d'un double point de vue :

- d'une part, l'environnement de la sécurité privée est évolutif. Les modifications des réglementations comme les progrès des technologies imposent à tous des recyclages réguliers ;
- d'autre part, la valorisation de la ressource humaine dans un contexte caractérisé par la pauvreté des durées de formations initiales devrait, de la même manière, conduire ici précisément à une évolution contraire à celle observée.

▪ **Surtout les modalités de contrôle de la qualité des formations sont insatisfaisantes et la fiabilité des examens est régulièrement mise en cause.**

► Ce point fait consensus chez tous les interlocuteurs de la mission, alors même que *les strates de contrôle* ont été empilées au niveau des syndicats des entreprises de formation, des organismes paritaires des branches, des services de l'Etat et des régions.

- Les **syndicats des entreprises de formation** à la sécurité privée essaient d'assainir le marché. Il a été signalé que l'UNAFOS, à son niveau, avait confié à un organisme indépendant un contrôle QUALICERT des prestations de ses entreprises membres ;
- Les **branches** s'efforcent également d'introduire une certaine rigueur. On sait de façon générale qu'elles sont appelées à négocier tous les trois ans sur la formation professionnelle (sur ses priorités, ses objectifs et ses moyens) dans un cadre institutionnel dédié : les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Celle de la sécurité privée peut depuis 2004 s'appuyer à cet égard sur un outil précieux : l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Mais, plus précisément, la CPNEFP SP filtre (sur la base de grilles de contrôle) les demandes d'agrément des centres de formation CQP (sur 300 demandes environ formulées depuis 2007 concernant le CQP « ASP », 271 ont reçu une réponse positive. Pour le CQP « ASA », alors que 70 centres environ bénéficiaient d'un conventionnement avec l'Etat¹³⁰, 37 sont désormais agréés par la CPNEFP).

En outre elle a mis en place en mai 2011 un *comité de discipline et d'éthique* (CODE). Celui-ci est investi des pouvoirs de vérification, qui comprend des visites sur place, du respect des obligations auxquelles sont soumis les organismes de formation agréés par la CNPEFP. Il peut sanctionner tout manquement à ces obligations. Ces manquements sont d'ordre multiple : sous-traitance de la formation ou de l'examen, contenu de la formation non conforme, fausses indications, défaut de qualification des formateurs, perte ou absence de certification de qualité, etc.

Les sanctions encourues vont du refus de délivrance des diplômes au retrait de l'agrément.

Il est trop tôt pour tirer des leçons sur l'efficacité de cette procédure mais on peut craindre que le manque de moyens affectés en limite la portée.

¹³⁰L'économie du dispositif des CQP « ASA » est un peu différente du CQP « APS » parce que s'y appliquent également des dispositions du code de l'aviation civile. Ainsi, en l'espèce, celles-ci prévoient un conventionnement des organismes de formation avec l'Etat (art. R213-10 du CAC).

- Les **services de l'Etat** exercent quant à eux plusieurs types de contrôles.

a) Tout organisme de formation, quelle que celle-ci soit, est soumis aux dispositions du *code de travail* et partant aux contrôles des *services déconcentrés du ministère chargé de la formation professionnelle*.

Il est astreint à ce titre au dépôt d'une *déclaration d'activité* (qui ne s'apparente cependant en aucun cas à un agrément)¹³¹. En outre, il doit établir chaque année un *bilan pédagogique et financier* retraçant son activité, appliquer des règles comptables spécifiques et respecter, dès lors qu'il emploie des formateurs, la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette déclaration d'activité s'effectue auprès des *préfectures de région*. Elle est gérée par les DIRECCTE et plus particulièrement les *services régionaux de contrôle de la formation professionnelle (SRC)*. Elle donne lieu à l'attribution d'un numéro d'enregistrement de l'organisme de formation et vaut autorisation d'exercer.

Le code du travail prévoit en même temps un *contrôle administratif et financier* de l'Etat sur les organismes de formation et leurs sous-traitants¹³². Il porte sur « l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion des qualités pédagogiques ». Les SRC en ont la charge. Mais ces services sont largement absorbés par le contrôle de l'utilisation des fonds communautaires (Fonds social européen).

Dans les faits, ainsi que le soulignait déjà en 2007 un rapport de l'IGAS¹³³, « *l'organisation des SRC est globalement inadaptée à ses missions actuelles* ». Ces services manquent des moyens¹³⁴ nécessaires pour exercer aussi efficacement qu'il serait souhaitable leur mission régaliennne qui est lourde. Elle suppose à la fois la gestion de procédures administratives et la conduite d'investigations allant de la simple visite de conformité à l'inspection sur place pour vérifier la réalité de la formation et les conditions dans lesquelles elle est dispensée. Selon l'IGAS, ces « *services généralement de petite taille, ... peinent à concilier à la fois des tâches de gestion de fichiers et de procédure dont l'utilité est discutée et la conduite de contrôles* ».

L'IGAS proposait donc pour « *optimiser les ressources disponibles* », notamment de « *cibler les contrôles sur les risques et les enjeux : améliorer la méthodologie de ciblage des structures à contrôler en priorité dans la région en donnant toute sa place à une collecte organisée des signalements (DDTFEP, conseils régionaux, OPCA...)* ».

La DGEFP a bien pris en compte cette orientation. Une instruction annuelle¹³⁵ relative aux axes prioritaires de contrôle sert désormais de cadre d'intervention aux SRC des DIRECCTE. Lui est annexée une fiche de signalement qui permet de recueillir les informations nécessaires pour lancer des investigations plus approfondies.

Environ 10% du temps disponible est laissé à la main des services, en fonction des situations locales. L'essentiel du contrôle qu'ils effectuent est réalisé désormais à *partir des plaintes*

¹³¹Un prestataire de formation doit se déclarer lorsqu'il a commencé une première activité de formation concrétisée par la signature d'une convention avec un client ou une institution publique ou par la signature d'un contrat de formation avec une personne qui finance elle-même sa formation (Art. L. 6353-2 et R. 6353-1 et art. L. 6353-3 à 7 du code du travail).

¹³² Art L 6361-2 du code du travail.

¹³³ « Les services régionaux de contrôle des DRTEFP et le contrôle de la formation professionnelle », Guy CLARY, Philippe DOLE, Michel LAROQUE, Didier NOURY- IGAS 2007.

¹³⁴Ce rapport constatait à l'époque que « *le potentiel de contrôle des SCR s'est érodé dans treize régions* ».

¹³⁵La dernière en date est l'instruction annuelle DGEFP n° 2012-02 du 04 janvier 2012 relative aux axes prioritaires de contrôle pour l'année 2012 (non annexée pour des raisons de confidentialité).

reçues. Son contenu et donc sa durée sont très variables, pouvant aller de quelques heures (pour une visite sur place) à un mois dans le cas d'un rapport proposant des sanctions, voire à plusieurs années en cas de procédure contentieuse devant le tribunal administratif. Cependant les DIRECCTE n'ont pas pouvoir pour s'intéresser au contenu même de la formation, au sens des qualités pédagogiques, qui reste de la compétence du certificateur.

Les sanctions applicables en cas d'inexécution totale ou partielle d'une prestation qui sont prononcées par le préfet de région peuvent être sévères :

- reversement au cocontractant des sommes indûment perçues¹³⁶ ou reversement au Trésor public d'une somme équivalente au montant des sommes indûment perçues¹³⁷, sanctions qui nécessitent une procédure contradictoire¹³⁸ ;
- annulation du numéro d'enregistrement emportant donc interdiction de poursuivre l'activité¹³⁹.

Toutefois, même mieux ciblés, les contrôles effectués par les SRC sont à la mesure des moyens dont ils disposent : 163 contrôleurs ou inspecteurs. Cet effectif est à rapprocher du nombre d'organismes de formation concernés: plus de 60 000 organismes¹⁴⁰ sont présents sur le marché de la formation professionnelle continue, dont 45 000 sont « actifs »¹⁴¹.

En pratique les sanctions dans le domaine de la sécurité privée sont exceptionnelles, dans la mesure surtout où ce secteur, pourtant repéré, n'a jamais fait partie des cibles prioritaires du programme annuel de contrôle. En témoigne le sondage opéré auprès du SRC des régions Ile de France, Rhône-Alpes et Nord-Pas-de-Calais qui concentrent une grande partie des sièges des organismes de formation¹⁴². En Rhône Alpes, par exemple, le SRC se félicite cependant que certaines branches professionnelles soient très vigilantes sur l'utilisation des fonds qu'elles perçoivent et procèdent à des signalements. Il n'a pas eu pour autant connaissance récemment de signalements dans le domaine de la formation en sécurité privée. En Ile de France, sur les trois dernières années, deux contrôles ont donné lieu à des reversements au Trésor public, un autre est en cours.

b) Les certifications professionnelles sont de leur côté toutes passées au crible de la *Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)* qui est également placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle et de l'emploi.

Les garanties offertes dans ce cadre ne sont cependant que partielles. L'inscription au RNCP ne donne d'assurances tout au plus que sur l'adéquation en soi et en amont d'un titre professionnel et des compétences qui lui sont liées. En aucun cas, n'est émise une appréciation sur les modalités de mise en œuvre des formations attenantes à ces certifications.

On notera, que s'agissant de la délivrance des deux titres inscrits par le ministère de l'emploi au RNCP (TP ASSP et OSCT), le ministère s'assure, lorsque ces titres ne sont pas mis en

¹³⁶ Art L. 6354-1 et L. 6362-6 du code du travail.

¹³⁷ Art L. 6362-7 et L. 6372-7-2 du code du travail.

¹³⁸ Art L. 6362-10 du code du travail.

¹³⁹ Art L. 6351-4 du code du travail.

¹⁴⁰ 60 000 établissements ont renseigné un BPF (bilan pédagogique et financier) en 2009 pour des activités de formation professionnelle continue à titre principal ou secondaire (*source annexe au PLF pour 2012, formation professionnelle*).

¹⁴¹ Actif au sens : qui déclarent un chiffre d'affaires. L'ensemble des chiffres cités dans ce paragraphe sont stables depuis plusieurs années.

¹⁴² Au 31/12/2011 sur environ 78 000 organismes déclarés comme organisme de formation (*source P@ctole*), 23 500 le sont dans la seule région de l'Ile-de-France et près de 10 000 en Rhône-Alpes. Il s'agit du nombre de sièges de ces organismes, qui peuvent effectuer de prestations en dehors de leur région d'origine.

œuvre par des centres de l'AFPA (CFPA), de ce qu'ils le soient *par des centres préalablement agréés* par lui¹⁴³.

c) Le **ministère des transports** n'est pas absent non plus de ce travail. Les services de l'aviation civile (DGAC) instruisent, avant décision du préfet, les demandes de conventionnement des centres de formation ASA. Par ailleurs, si le ministre des transports n'approuve pas conjointement avec son collègue de l'intérieur le référentiel pédagogique du CQP « ASA », il le fait en revanche pour tous les autres CQP de la CNPEF-TRAA (CQP « TDF », « OTV », « MIA »).

d) Le **ministère de l'intérieur** exerce aussi un regard plus général sur la qualité des formations dispensées en matière de sécurité privée.

Son avis est sollicité lors de la demande d'inscription au RNCP des projets de création de nouvelles certifications. Cet avis reste néanmoins apparemment très formel et ne portant guère à suivi.

Il est associé aux *groupes de travail* sur certaines formations publiques comme pour la rénovation du Bac pro, même s'il ne s'est apparemment pas organisé en conséquence pour vraiment tirer tout le parti de cette participation.

Les CQP surtout sont soumis à son agrément. Il veille très attentivement au contenu de leurs référentiels pédagogiques. Pour autant, il semble ensuite laisser la bride trop lâche à la CPNEFP dans le suivi de la gestion par elle des CQP. Ainsi, la *DLPAJ* ne fait pas respecter avec suffisamment de rigueur par la branche ses obligations d'information statistique¹⁴⁴. Ceci est particulièrement vrai pour deux CQP (« APS » et « CYN »). Or il est par exemple très éclairant d'avoir les résultats des taux de réussite (globaux, par centres et par régions) aux examens pour mettre en évidence les laxismes.

Enfin, les *préfectures*, dans le cadre de l'octroi aux salariés et aux dirigeants des activités de sécurité privée de leurs agréments d'exercice et de délivrance de leur carte professionnelle, pouvaient jusqu'ici contribuer à détecter sur pièces quelques abus à partir des dossiers de demandes déposés. Le travail effectué était souvent, est-il rapporté, plus un simple enregistrement : vérification de l'existence du centre de formation ayant délivré le diplôme et de la réalité de son activité et non pas un contrôle sur la qualité de la formation reçue. De surcroît, les pratiques et le sérieux pouvaient varier d'un département à l'autre mais il est notoire en tout état de cause que les moyens manquaient pour des investigations approfondies. Les préfectures ne disposaient pas, par exemple, d'accès informatique au fichier des CQP délivrés géré par l'association pour le développement de la formation professionnelle (ADEF).

Ceci est maintenant anecdotique puisque cette compétence échoie désormais progressivement au CNAPS. Il est néanmoins encore trop tôt pour tirer des conclusions sur les modalités d'exercice par celui-ci de ses compétences et les conséquences de ce transfert. Commencé en avril dernier, le déploiement de ses délégués territoriaux sera en effet achevé en octobre avec la Région PACA et en novembre avec les Régions Rhône – Alpes et Nord – Pas-de-Calais.

¹⁴³L'article R.338-8 du code de l'éducation modifié par le décret n°2010-59 du 18 janvier 2010 dispose que seuls les organismes ayant fait l'objet d'un agrément par le préfet de région sont autorisés à organiser les sessions de validation conduisant à un titre professionnel du ministère de l'emploi. L'agrément est accordé pour une spécialité du titre, un site et une durée déterminés après instruction destinée à vérifier les conditions d'organisation des sessions de validation mises en œuvre par l'organisme intéressé.

¹⁴⁴L'article 3 de l'arrêté du 3 août 2007 relatif à l'agrément prévu à l'article 1^{er} du décret du 6 septembre 2007 impose à la CPNEFP de transmettre au terme de chaque année de validité de l'agrément un rapport d'informations dont la nature est précisément énumérée.

e) Enfin, les *conseils régionaux* sont théoriquement également parties prenantes de ces contrôles. Ils sont un des financeurs de la formation professionnelle et doivent désormais, depuis la loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie du 24 novembre 2009, élaborer un contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP). Ils reçoivent les mêmes informations que les services de l'Etat : déclaration d'activité du centre de formation et son bilan pédagogique et financier. Ces collectivités sont fondées à vérifier le bon usage des subventions qu'elles versent aux organismes et à contrôler la réalité des formations et leurs résultats. Leur politique de contrôle est défini par leur exécutif, en fonction des priorités locales¹⁴⁵.

Dans les trois régions où un sondage a été opéré (Ile de France, Rhône-Alpes et Nord-Pas-de-Calais), il n'existe pas de plan de contrôle conjoint entre les DIRRECTE et les régions, mais un échange naturel d'informations en cas de difficultés repérées.

► Or, au final et malgré toutes ces précautions, subsistent *des doutes et des suspicions* sur la qualité réelle des formations dispensées (si ce n'est parfois l'existence même de celles-ci) et donc la fiabilité des titres accordés.

- Responsables syndicaux des entreprises de sécurité comme des entreprises de formation et fonctionnaires rencontrés ne manquent pas de dénoncer le nombre de « *moutons noirs* » parmi les organismes de formation se présentant sur le marché qui continuent à sévir. De multiples exemples du caractère non sérieux ou factice des prestations de formation facturées ont été donnés. La mission n'a pas été en mesure de les vérifier mais la redondance des discours à ce propos, la multiplicité de leurs sources et les exemples de cas individuels exposés ne peuvent que contribuer au crédit de ces allégations et alerter les pouvoirs publics.
- *L'analyse des résultats des examens et les taux de réussite* observés aux différents CQP laissent en même temps planer des incertitudes sur la rigueur des évaluations et donc *in fine* sur les aptitudes réelles de tous les candidats certifiés.

Les taux de succès aux CQP « APS » s'étagent ainsi de 75% à 98 % *selon les régions* sans qu'aucune explication ne vienne justifier ce fait.

¹⁴⁵ Selon l'analyse effectuée par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) des CPRDFP, ceux-ci traitent essentiellement des orientations générales de leur politique de formations mais « la thématique de l'évaluation est peu présente dans les CPRDFP examinés : si le principe de l'évaluation est évoqué, les objectifs sont souvent imprécis, la méthode renvoyée aux modalités définies par le CNFPTLV et les financements pour le moment, non prévus ».

Les résultats *par centres* sont plus éloquentes encore. Certains affichent systématiquement des taux de réussite proches de 100%¹⁴⁶.

Résultats des examens et taux de réussite au CQP-APS			
(Base de données entre le 01/06/2006 et le 31/05/2010)			
Régions	Candidats présents	Candidats certifiés	Taux de réussite
DOM-TOM	3 064	2 737	89,31%
Alsace	1 349	1 223	90,65%
Aquitaine	1 832	1 762	96,16%
Auvergne	434	434	100%
Bourgogne	262	218	83,33%
Bretagne	752	733	97,43%
Centre	1 000	934	93,45%
Champagne Ardennes	750	723	96,44%
Franche Comté	209	153	73,26%
Ile de France	16 244	15 601	96,04%
Languedoc Roussillon	1 873	1 812	96,76%
Limousin	19	15	75%
Lorraine	1 080	1 048	97,08%
Midi Pyrénées	1 580	1 524	96,47%
Nord Pas de Calais	2 174	2 045	94,08%
Basse Normandie	68	56	82,14%
Haute Normandie	1 715	1 611	93,92%
Pays de la Loire	1 919	1 837	95,70%
Picardie	1 492	1 376	92,20%
Poitou Charente	1 208	1 106	91,57%
Provence Côte d'Azur	2 635	2 584	98,07%
Rhône Alpes	2 785	2 630	94,43%
National	44 445	42 162	94,86%

- Les *conditions de passation des examens*, il est vrai, ne sont pas actuellement satisfaisantes. Chaque centre de formation organise lui-même son examen final. Il désigne la personne qui conduit l'examen et qui corrige les copies. Il adresse ensuite un procès verbal de résultat par fax à la CPNEFP. Le jury de cette dernière délivre alors le CQP sur la base du résultat aux épreuves qui a été transmis.

Aussi n'est-il pas surprenant que des dérives soient dénoncées dans la délivrance des diplômes. Le formateur est parfois l'évaluateur. Le recours à des examinateurs extérieurs mais apparemment croisés entre filiales de formation de grands groupes de sécurité n'est pas sain non plus. Il entretient, à tort ou à raison, l'idée de petits arrangements réciproques possibles. L'IGA, dans une autre enquête¹⁴⁷, a relevé que certains examens sont déclarés avoir eu lieu la nuit ou le 31 décembre¹⁴⁸. Quant aux QCM ils sont réputés n'être pas suffisamment fréquemment actualisés.

- On peut s'interroger également sur les limites d'une certification professionnelle de nature opérationnelle octroyée essentiellement au travers de QCM non accompagnés toujours suffisamment significativement de tests pratiques ou en situation.

¹⁴⁶Cf. annexe 5. Résultats par centres pour les CQP « ASA », « OTV », « MIA », « TDF ». Source DLPJ.

¹⁴⁷« Rapport sur l'articulation entre sécurité publique et sécurité privée dans le cadre des contrôles des passagers et des bagages aux aéroports et aux gares internationales » - IGA N° 12- 00 -01 (février 2012).

¹⁴⁸ La mission a même entendu parler de diplômes délivrés par internet, après paiement de sommes substantielles. Il n'a pas été possible de vérifier la réalité de fraudes délibérées aussi graves.

▪ **Le dernier type de procès fait au dispositif de formation déployé jusqu'ici tient finalement à son ambition propre qui apparaît trop bridée.**

- *La formation ne s'est pas affirmée jusqu'à présent suffisamment comme le levier de transformation de la profession qu'elle pourrait être.*

Déjà en 2010, l'IGA¹⁴⁹ relevait combien la formation est essentielle pour la reconnaissance de la professionnalisation du secteur et combien ce point de vue était partagé ailleurs au plan européen. « C'est le seul moyen de relever le niveau de l'activité. Ce sérieux trouve sa traduction économique en augmentation du prix de la sécurité » affirme l'IGA qui ne manque pas de comparer les tarifs de l'heure de gardiennage plus relevés - au bénéfice des salariés - dans des pays comme la Suède ou la Belgique.

Or, le secteur en France est caractérisé par à la fois par un écrasement de sa pyramide hiérarchique et la faiblesse de ses rémunérations compte tenu du caractère peu qualifié de sa main d'œuvre. Dans la surveillance humaine, 35 % des salariés sont classés au coefficient 120 de la convention collective et 98,5% d'entre eux sont à un coefficient inférieur ou égal à 150¹⁵⁰.

On peut regretter ensuite que tout suivi de formation complémentaire n'apparaisse pas ouvrir à tous des perspectives de déroulement de carrières toujours manifestes ou attractives, cela compte tenu d'une pluralité de facteurs : faible structuration interne des métiers, importance du nombre d'entreprises très petites, conservatisme socio culturel qui privilégie l'avancement sur le tas, faibles marges financières qui limitent les plages de manœuvre.

- Aussi n'est-il sans doute pas inexact d'estimer que le secteur, de lui-même, ne bougera pas significativement en pareille matière. Seule *une impulsion administrative forte* imposant des progrès à l'ensemble de la profession, sans donc fausser la concurrence, serait en mesure de faire évoluer la situation.

*

¹⁴⁹ « Rapport sur le contrôle des entreprises de sécurité privée » – N° 010-041-01 IGA/IGPN/IGGN - mai 2010.

¹⁵⁰ Source : rapport de branche de la sécurité et surveillance humaine 2010.

II – Les mesures qu’il serait par conséquent désormais souhaitable de prendre

Les mesures suggérées sont de plusieurs ordres. Elles visent à :

- s’assurer administrativement d’abord, mieux que cela n’est fait actuellement, de la qualité effective des formations déjà dispensées et de la réalité d’acquisition des connaissances de ceux qui les ont suivies, cela au travers d’examens qui ne souffrent d’aucune suspicion (A) ;
- étoffer et structurer ensuite le panel de ces formations pour qu’elles couvrent mieux le champ des besoins (B) ;
- imposer enfin plus de contraintes à la profession en matière de formation continue (C).

A/ La priorité est de garantir la qualité effective des formations dispensées et la fiabilité des examens

L’ensemble des parties prenantes dans ce dispositif (pouvoirs publics, entreprises de sécurité, organismes de formation, salariés) ne peuvent que se retrouver dans la poursuite de ce premier objectif dont la mise en œuvre passe par un renforcement des contrôles à un double niveau :

- sur les organismes de formation (1) ;
- et, de façon plus essentielle encore, sur les modalités des examens auxquels ces formations professionnelles donnent lieu (2).

● 1/ Renforcer les contrôles sur les organismes de formation

Il est possible d’abord de solliciter davantage les services administratifs déjà en charge d’une telle mission.

Il serait opportun cependant d’aller au delà et de « muscler » le système actuel de contrôle en le configurant fondamentalement différemment. Les acteurs de la formation aux métiers de la sécurité privée ne doivent plus rester en dehors du périmètre de la loi de 1983, même si cette intégration ne peut s’opérer qu’au prix de calages délicats. Un partage nouveau des tâches doit être instauré entre l’Etat et le CNAPS.

▪ Solliciter davantage les services des DIRECCTE (SRC) en charge du contrôle de la formation professionnelle.

- L’enregistrement au niveau préfectoral de la déclaration d’activité des organismes de formation et le dépôt annuel par ces derniers de leur bilan pédagogique et financier est une première occasion de contrôle par les DIRECCTE.

En même temps, les SRC ne peuvent- en l'état et sauf situations individuelles alarmantes signalées - lancer de contrôles approfondis sur le secteur de la formation aux métiers de la sécurité privée, ils ne peuvent se distraire des tâches prioritaires fixées par leur administration centrale.

- La mission propose donc que l'Etat (DGEFP), au regard des multiples dysfonctionnements du secteur, considère dès l'an prochain celui-ci comme prioritaire et *l'inclut à ce titre dans le programme annuel de contrôle fixé aux DIRECCTE*. Cette direction, connaissant les lacunes du contrôle sur les organismes de ce secteur, en comprendrait l'intérêt mais souligne la nécessité de tenir compte des moyens, limités, dont dispose les SRC.

RECOMMANDATION N° 1 :

Faire figurer par la DGEFP, parmi les priorités du programme annuel de contrôle des DIRECCTE (SRC), les organismes dispensant des formations en sécurité privée.

Il doit être clair cependant qu'il ne s'agira jamais d'un contrôle portant sur les aspects pédagogiques des formations et les modalités de mise en œuvre des examens par ces organismes. Cela n'entre pas dans les attributions des SRC.

▪ **Confier parallèlement au CNAPS de nouvelles compétences à ce propos.**

- *Le CNAPS*, établissement public administratif sous la tutelle du ministère de l'intérieur, ne dispose à présent d'aucune attribution consistante en matière de formation. Tout au plus accorde-t-il les autorisations préalables au suivi d'une formation et ses agents peuvent-ils vérifier, comme le faisaient auparavant les préfetures, si les dossiers de demandes individuelles d'agrément et d'octroi d'une carte professionnelle comportent bien les justificatifs d'aptitude requis.
- *Plusieurs arguments plaident pour que des responsabilités élargies lui soient désormais confiées :*
 - formation, reconnaissance de compétences, autorisation d'exercice, prévention des risques de dérives sont autant d'éléments liés qu'il serait préférable de traiter comme un tout ;
 - la formation est un outil stratégique pour faire évoluer la profession. Pouvoirs publics et partenaires sociaux ont besoin de lieux institutionnels où en débattre. Si les grandes orientations sont discutées avec la DISP, pour les ajustements quotidiens, le CNAPS constitue une structure d'accueil propice parce qu'elle réunit déjà une partie de ces acteurs dont il conviendrait désormais simplement d'élargir le cercle ;
 - le CNAPS dispose de moyens territoriaux¹⁵¹ qui le rendent à même d'assumer de nouvelles fonctions de terrain, fonctions que les services préfectoraux ne seraient pas en mesure de remplir.

¹⁵¹ 110 délégués territoriaux seront déployés d'ici 2013.

- Aussi, est-il suggéré que *la répartition des responsabilités entre la DISP et le CNAPS en matière de formation aux métiers de la sécurité privée* soit réexaminée. La définition du cadre réglementaire et la gestion de l'interministérialité des dossiers continueraient à relever naturellement de la seule DISP. Les responsabilités d'exécution et de mise en œuvre seraient laissées au CNAPS.
- A ce titre, il serait également bienvenu que, de son côté, la *DISP* s'organise de façon plus structurée pour remplir au mieux le rôle interministériel pivot qui lui appartient dans le pilotage de la politique de formation aux métiers de la sécurité.

C'est pourquoi, il est préconisé qu'elle institue auprès d'elle *une instance formalisée de dialogue entre les responsables majeurs des trois voies d'accès à la profession* : ministère de l'intérieur, ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ministère de l'emploi et branches professionnelles afin de faciliter une cohérence d'approche sur le sujet.

Il pourrait être profité de cette occasion pour clarifier aussi *le partage des rôles au sein du ministère de l'intérieur entre la DISP et la DLPAJ*. Il ne serait pas illogique que cette dernière soit désormais allégée des tâches confiées antérieurement de conception et de suivi des politiques de formation (comme celles d'analyses des statistiques) qu'elle peine à assumer au quotidien pour n'assurer plus qu'un seul soutien juridique à la DISP.

RECOMMANDATION N° 2 :

Acter le principe d'une répartition nouvelle des responsabilités entre la DISP et le CNAPS en matière de formation.

RECOMMANDATION N° 2 bis :

Instituer auprès de la DISP une instance formalisée de dialogue entre les responsables majeurs des trois voies d'accès à la profession : ministères de l'intérieur, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de l'emploi et branches professionnelles.

RECOMMANDATION N° 2 ter :

Clarifier à cette occasion le partage des rôles au sein du ministère de l'intérieur entre la DISP et la DLPAJ.

*

- Dans ce cadre, il est proposé que, de même qu'il agréé les entreprises de sécurité privée, le CNAPS en fasse autant désormais pour les établissements - *hors champ de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur* - de formation aux métiers de la sécurité privée.

- *L'agrément d'organismes de formation n'est pas en soi une nouveauté.* L'administration préfectorale conventionnait déjà ceux qui interviennent en matière de sûreté aéroportuaire¹⁵². La DGEFP agréée, au niveau régional, les centres autres que l'AFPA susceptibles de mettre en œuvre ses certifications relatives à la sécurité privée. Dans un domaine proche, celui de la formation des personnels des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur (ERP-IGH), l'Etat procède de la même façon¹⁵³. De façon connexe, le précédent le plus illustratif d'agrément nécessaire pour dispenser un enseignement est celui des auto-écoles¹⁵⁴ dont personne ne conteste la légitimité.
- L'octroi, en matière de sécurité privée, de pareils agréments administratifs est au demeurant la règle chez certains de nos voisins tels que la *Belgique*¹⁵⁵ ou l'*Espagne*¹⁵⁶.
- Il s'agit ici de généraliser cette formalité et de la faire administrer par le CNAPS. Cette proposition suppose une *modification du périmètre initial de la loi de 1983*.

Les *établissements publics l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur* seraient toutefois exclus de cette procédure puisqu'ils sont réputés disposer d'un encadrement et d'un contrôle pédagogique.

Le cas des *organismes délivrant des titres du ministère de l'emploi* devrait être par ailleurs traité spécifiquement. Ces organismes sont privés et ils ne bénéficient d'aucun encadrement pédagogique. Ils font cependant déjà l'objet d'un agrément préfectoral.

Il pourrait, certes, être envisagé de substituer à cet agrément celui du CNAPS. Cette solution aurait un double avantage de simplicité et de cohérence par rapport à la logique générale de contrôle retenue. Elle présenterait néanmoins un inconvénient majeur : celui de créer un régime dérogatoire en matière de « contrôle de la formation continue » prévu par le code du travail (le titre sixième y est consacré) qui précise que les agents de contrôle sont placés sous l'autorité du ministère de l'emploi¹⁵⁷ et ceci, qui plus est, pour des titres certifiés par celui-ci. Elle suppose en outre une modification législative.

Il apparaît donc plus expédient que, pour la formation en sécurité privée, le préfet de région continue à délivrer cet agrément mais qu'il ne fasse qu'après *avis du CNAPS* (délégués territoriaux). L'instruction administrative intégrerait ainsi une appréciation sur la qualité pédagogique des formations. Pour donner tout son poids à cet avis, celui-ci devrait être conforme. Une modification du décret du 18 janvier 2010 (art R338-8 du code de l'éducation) serait nécessaire.

¹⁵² Le décret n° 2012-833 du 29 juin 2012 relatif aux obligations en matière de recrutement et de formation pour la sûreté de l'aviation civile aménage cette disposition. Il prévoit désormais (nouvel article R. 213-4-1 du CAC) que le ministre des transports agréé les organismes ou entreprises qui concourent au processus de certification et délivrent la certification.

¹⁵³ Arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur

¹⁵⁴ Art. L 213-1 du code de la route.

¹⁵⁵ Arrêté royal du 21 décembre 2006 relatif aux conditions en matière de formation et d'expérience professionnelles, aux conditions en matière d'examen psychotechnique pour l'exercice d'une fonction dirigeante ou d'exécution dans une entreprise de gardiennage ou un service interne de gardiennage et relatives à l'agrément des formations (*Belgique*).

¹⁵⁶ La formation est réglementée en Espagne par la loi de 1992 et le décret-loi de 1994, relatifs à la sécurité privée : l'habilitation et le contrôle des centres de formation se fait par l'Unité centrale de la sécurité privée (*Unidad central de seguridad privada - UCSP*) qui relève de la direction générale de la police et de la garde civile (DGPGC) et l'examen est évalué par la police. Chacun des 600 centres de formation recensés est contrôlé une fois par an. Source : note de C. Paulin – DISP.

¹⁵⁷ Art L6361-5 du code du travail.

RECOMMANDATION N° 3 :

Attribuer au CNAPS une mission d'agrément des organismes (hors champ de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) dispensant des formations aux métiers de la sécurité privée.

RECOMMANDATION N° 3 bis :

De façon dérogatoire pour les titres professionnels certifiés par le ministère de l'emploi, compléter seulement l'agrément préfectoral des organismes actuellement prévu par un avis conforme du CNAPS.

- Les délégués territoriaux du CNAPS étant majoritairement des personnels surtout au fait des questions de sécurité, (ex) policiers ou (ex) gendarmes ou représentants de la profession, leur nouvelle compétence en matière de formation sera donc à construire. Une formation sur les points réglementaires et sur leur nouvelle mission d'évaluation pédagogique est donc à prévoir. Des échanges avec les SRC et les milieux de l'éducation et de la formation seront nécessaires.

RECOMMANDATION N° 3 ter :

Former les délégués territoriaux du CNAPS à l'évaluation des organismes concernés.

- Amenés à effectuer à ce titre des contrôles sur place, les délégués territoriaux doivent pouvoir les effectuer de la façon qui soit la plus efficace. À cet effet, une obligation de communication par les organismes concernés des dates de stages ou sessions de formation pourrait être utilement instituée.

RECOMMANDATION N° 3 quater :

Instituer une obligation de communication par les organismes de formation des dates de stages ou de sessions qu'ils programment.

*

- Cette exigence d'un agrément pour les organismes devrait être complétée par celle d'un agrément de leurs *dirigeants* et de leurs *formateurs* dont la compétence pas plus que la moralité ne devraient pouvoir être mises en cause. Les conditions requises devraient être comparables à celles déjà retenues pour les personnels et dirigeants des entreprises de sécurité privée.
- On ne manque pas non plus de références témoignant ailleurs de l'intérêt que présente une telle mesure et de sa viabilité (en France : pour la formation à la sécurité-incendie des ERP-IGH ou l'enseignement de la conduite automobile¹⁵⁸ ou, en Espagne et en Belgique, pour la formation à la sécurité privée).

¹⁵⁸Art. L 212-1 du code de la route.

- Il convient néanmoins de ne pas sous-estimer les *difficultés* de détermination réglementaire exhaustive, par la DISP, des conditions de justification de leur aptitude professionnelle par les dirigeants et les formateurs et le bouleversement que cette mesure pourra entraîner dans l'organisation de nombre d'entreprises de formation.

On notera cependant qu'une voie dans cette direction vient d'être défrichée en matière de sûreté aéroportuaire. Le code de l'aviation civile prévoit désormais la certification par le ministre des transports des instructeurs qui dispensent les formations¹⁵⁹.

RECOMMANDATION N° 4 :

Attribuer au CNAPS un pouvoir d'agrément des dirigeants et des formateurs des organismes et établissements (hors du champ de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) dispensant des formations aux métiers de la sécurité privée.

*

- A cette fin, il conviendra aussi de délimiter de façon précise *le champ des entreprises concernées par ces nouvelles mesures*.

Seront exclus de ce champ tous les services publics administratifs d'enseignement ou de formation et les établissements sous contrat d'association avec l'éducation nationale. Devront y entrer tous les organismes privés, non pas dispensant des formations « en rapport avec la sécurité privée », comme le conçoit notamment le RNCP, mais uniquement *ceux dispensant des formations permettant de justifier effectivement, selon les dispositions du code de la sécurité intérieure, d'une « aptitude professionnelle » aux métiers de la sécurité privée*.

RECOMMANDATION N° 5 :

Retenir comme critère d'entrée dans le champ des organismes concernés par l'obligation d'agrément du ministère de l'intérieur la nature des formations qu'ils dispensent : seules celles permettant de justifier effectivement, selon les dispositions du CSI, d'une aptitude professionnelle aux métiers de la sécurité privée devraient être prises en compte.

*

- L'identification de ces formations ne devrait cependant plus laisser place à interprétation administrative individuelle¹⁶⁰. La *liste des certifications professionnelles et CQP avalisés* comme remplissant les conditions de contenu minimum imposé par la réglementation¹⁶¹ devrait être *tenue à l'avenir par la DISP* (en relation avec les ministères concernés, par exemple pour les formations qui traitent de sûreté aéroportuaire, avec le ministère en charge des transports, conformément aux dispositions du CAC).

¹⁵⁹Cf. Décret n° 2012-833 du 29 juin 2012 cité supra. (Art. R. 213-4.-I. du CAC).

¹⁶⁰ Cf. supra I-B-2.

¹⁶¹ Articles 2, 3 et 6 du décret n° 20005-1122 du 6 septembre 2005.

- Les *CQP* font déjà l'objet d'un agrément. Discriminer parmi les *certifications* relevant de la sécurité privée - que leurs responsables soient publics ou privés - celles susceptibles d'être retenues serait en revanche nouveau et passe :
 - soit par *un aménagement des règles d'inscription au RNCP* : l'avis du ministère de l'intérieur à la CNCP serait désormais *conforme* pour toute demande d'inscription nouvelle au RNCP où serait créée une sous-rubrique spécifique. Elle indiquerait que ces certifications donnent effectivement accès aux métiers de la sécurité privée au sens du code de la sécurité intérieure. De même les certifications de droit, i. e. celles de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ou du ministère de l'emploi, ne pourraient être inscrites dans cette sous rubrique qu'après avis conforme du ministère de l'intérieur ;
 - soit par *l'établissement d'une liste autonome gérée par la DISP*.

Dans les deux cas ce serait aux certificateurs de prouver à l'avenir qu'ils remplissent toutes les conditions règlementaires à cet égard.

- Parallèlement, il serait judicieux que la CNCP abandonne le critère, extrêmement pénalisant dans le cas de la sécurité privée, de *référence à trois promotions d'anciens* pour pouvoir demander l'inscription d'un nouveau titre au RNCP. Cette exigence n'est pas compatible avec l'impératif légal immédiat de justification d'une aptitude professionnelle tel qu'il est posé par le CSI¹⁶². Cette remise en cause ne devrait pas, selon la mission, être susceptible d'altérer la capacité globale d'appréciation de la commission.
- Mettre fin à la définition jusqu'ici trop lâche des certifications suppose ainsi une modification du décret du 6 septembre 2005¹⁶³ et l'établissement de modes de collaboration différents entre la CNCP et la DISP.

RECOMMANDATION N° 6 :

Etablir et officialiser désormais la liste des certifications professionnelles et CQP effectivement retenus par la DISP.

RECOMMANDATION N° 7 :

Réaménager les modes de collaboration entre la CNCP et la DISP en ce qui concerne le travail de détermination des certifications justifiant une aptitude professionnelle aux métiers de la sécurité privée.

RECOMMANDATION N° 7 bis :

Abandonner le critère de référence à trois promotions d'anciens pour pouvoir demander l'inscription d'un nouveau titre au RNCP concernant la sécurité privée.

*

¹⁶² Cf. supra I-B-2.

¹⁶³ Modification de l'art. 1^{er} du décret n° 20005-1122 du 6 septembre 2005.

- Dans ce contexte, pourrait être clarifié, si ce n'est remis en cause, *le principe théorique de séparation stricte par une entreprise des activités de sécurité privée et des activités de formation à la sécurité* tel qu'il est posé par le code de la sécurité intérieure, l'exercice de l'une étant exclusive de l'autre. Cette incompatibilité a beaucoup moins lieu d'être si ces deux activités sont soumises à la même rigueur de contrôle. Un intérêt peut même être reconnu à ce que l'une et l'autre s'enrichissent mutuellement, ce qui est actuellement le cas.

Autrement dit, l'existence de départements ou filiales de formation des groupes de sécurité dispensant des formations aux métiers de la sécurité privée ne devrait plus souffrir d'une ambiguïté de reconnaissance.

RECOMMANDATION N° 8 :

Envisager la modification de la partie législative du code de sécurité intérieure pour revenir explicitement sur le principe d'incompatibilité d'exercice d'activités de sécurité privée et d'activités de formation à la sécurité.

*

- Cette reconnaissance au CNAPS d'un pouvoir de police administrative et d'un pouvoir disciplinaire étendu aux acteurs de la formation implique une refonte de son architecture institutionnelle (le CNAPS est dirigé par un collège au sein duquel les représentants de l'Etat, sont majoritaires et qui comporte également des professionnels désignés par arrêté du ministre de l'intérieur et des personnalités qualifiées).
- A cette fin, pourraient être appelés à siéger de façon complémentaire au sein de son collège un ou des membres des instances représentatives des entreprises de la formation à la sécurité. Toutefois constituer un second collège spécialisé pourrait apparaître plus approprié en permettant une représentation plus importante de la profession. Certes, cette solution est plus lourde à mettre en œuvre puisqu'elle suppose une modification législative¹⁶⁴ mais elle prendrait place dans le paquet de dispositions proposée par ailleurs.

RECOMMANDATION N° 9 :

Promouvoir au sein du CNAPS un second collège pour accueillir les instances représentatives des entreprises de la formation à la sécurité.

*

- Enfin, il conviendra de veiller, dans cette hypothèse, à ce que ces nouvelles prérogatives de contrôle imparties au CNAPS soient assumées sans préjudice de celles exclusives appartenant aux SRC des DIRECCTE. Les *champs respectifs de compétences* de ces deux instances seraient au demeurant théoriquement bien distincts :
 - aux délégués territoriaux du CNAPS reviendrait le contrôle du respect des dispositions du code de la sécurité intérieure et des obligations relatives aux contenus pédagogiques et aux modalités de formation et d'examen ;

¹⁶⁴Livre VI - titre III - art. L632-2 du CSI.

- aux agents des SRC continue à revenir le contrôle administratif et financier plus général des organismes de formation. Il porte notamment sur le respect des règles comptables spécifiques qui s'imposent aux organismes employant des formateurs, des règles de collecte des prélèvements obligatoires au titre de la formation professionnelle continue, le respect de la convention collective nationale des organismes de formation.
- o Cette réforme devra donc être réalisée en étroite concertation entre les ministères en charge de l'intérieur et de l'emploi.

RECOMMANDATION N° 10 :

Veiller à ce que les prérogatives de contrôle nouvellement imparties au CNAPS soient assumées sans préjudice de celles exclusives appartenant aux DIRECCTE (SRC).

*

● 2/ Réformer les modalités des examens

Trop d'incertitudes planent sur le niveau des connaissances et des compétences acquises au terme des formations reçues. S'agissant de disciplines en lien avec les libertés publiques, aucun doute ne doit subsister.

C'est pourquoi il est suggéré que l'administration ne soit jamais tenue à l'écart du processus de sanction des formations et de délivrance des diplômes, comme c'est le cas pour la plupart des CQP.

Parallèlement, plusieurs mesures plus ponctuelles relatives à la transparence des résultats et aux modalités techniques de passation des examens sont préconisées.

- **Veiller à ce que l'administration, au moins sous une forme déléguée, soit toujours associée aux processus de sanction des formations et de délivrance des diplômes.**

Cette réforme est la plus importante de celles qui sont proposées.

- o Le problème ne se pose pas, par nature, pour les enseignements sous la responsabilité de l'éducation nationale ou des universités. Son acuité est par ailleurs relative pour les autres titres professionnels qui bénéficient d'une certaine garantie de qualité par le contrôle de la CNCP. *L'absence de regard de la puissance publique est avant tout critiquable pour les CQP.*

La délivrance des CQP par les CPNEFP est, dans sa première phase, sous le contrôle exclusif des organismes de formation eux-mêmes. Chacun d'entre eux désigne la personne – dont au demeurant on ne connaît pas la qualification – qui conduit l'examen et qui corrige la copie. Le délibéré du jury national de la CPNEFP est opéré sur la seule base du résultat aux épreuves ainsi évalué et transmis par l'organisme de formation. Cette situation est propice aux soupçons.

- *Il convient que la désignation des évaluateurs soit opérée dans des conditions plus satisfaisantes.*

L'idéal serait de déployer des fonctionnaires comme évaluateurs (membres de l'éducation nationale, de la police et de la gendarmerie etc.). Dans certains pays, l'organisation des examens est entièrement placée sous la responsabilité de l'administration : en Belgique, l'examen est unique et se passe dans un organisme d'Etat, le « SELOR » ; en Espagne, l'examen est évalué par l'unité centrale de la sécurité privée (UCSP) du corps national de police. La mission est consciente toutefois du caractère irréaliste d'une telle transposition de solution à notre pays compte tenu d'une pluralité de facteurs (disponibilité des agents concernés, dispersion des sites, etc.).

C'est pourquoi une solution plus économe est préconisée. La règle doit être posée de constitution de « groupes d'examineurs » qui devraient comprendre obligatoirement au moins une *personne qualifiée, extérieure à l'organisme de formation et représentant, en étant mandatée par le CNAPS, l'administration.*

Il appartiendrait aux délégués territoriaux du CNAPS de dresser une liste régionale de ces personnes qualifiées. Elles seraient recrutées parmi d'anciens fonctionnaires du ministère de l'intérieur mais également des ministères sociaux et de représentants de la profession connus pour leur compétence et leur probité.

RECOMMANDATION N° 11 :

Charger les délégués territoriaux du CNAPS de dresser localement une liste régionale de personnes qualifiées pour participer aux groupes d'examineurs de fin de formation.

Il conviendrait aux centres de continuer à organiser l'examen en présentant d'autres personnes pour compléter les groupes d'examineurs et de fournir les moyens logistiques.

- La mission recommande aussi une indemnisation raisonnable des personnalités qualifiées, faute de quoi leur mobilisation sera difficile.

RECOMMANDATION N° 11 bis :

Instituer une indemnisation raisonnable par le CNAPS des personnes qualifiées pour participer aux groupes d'examineurs de fin de formation.

*

▪ Adapter certaines modalités des épreuves.

- La structure interne des épreuves imposées est importante. Les examens des CQP semblent, globalement, ne pas faire toujours *une part suffisante aux épreuves pratiques*. Une attention partagée entre le ministère de l'intérieur et les branches devra être portée pour qu'il en aille différemment.

RECOMMANDATION N° 12 :

Veiller à ce qu'il soit toujours fait dans les examens des CQP une part suffisante aux épreuves pratiques.

- La fiabilité des épreuves sous forme de *QCM* exige que les bases de données soient mises à jour régulièrement et que la pertinence des questions puisse être vérifiée. Il pourrait revenir au CNAPS de s'en assurer. Ce type de précaution est pris pour certains examens universitaires comportant des *QCM* ou les questionnements de l'examen du permis de conduire (partie théorique).

RECOMMANDATION N° 13 :

Confier au CNAPS de veiller à la mise à jour effective régulière de la base des QCM utilisés lors des examens.

▪ **Développer la transparence des résultats par centre de formation**

- Il ne pourrait y avoir qu'avantage à ce que les performances des différents centres de formation aux examens auxquels ils préparent soient à l'avenir à la disposition de tout candidat qui le souhaite.

Cette diffusion d'information, au niveau local et national, propice à une meilleure mise en concurrence des centres, ne peut que contribuer à l'assainissement du marché.

RECOMMANDATION N° 14 :

Confier au CNAPS la diffusion des résultats des différents organismes de formation auprès du public.

*

B/ Continuer à étoffer le contenu des formations et compléter leur panel pour qu'elles couvrent mieux le champ des besoins

- **S'assurer préalablement d'une connaissance partagée et synthétique du contenu de l'ensemble des formations dispensées.**
 - Comparer les contenus, les uns par rapport aux autres, des formations offertes n'est pas actuellement exercé aisément. Il manque pour tous (à la fois pour l'administration, les professionnels et les postulants aux formations) un *descriptif synthétique et actualisé de ces contenus*.

- Il conviendrait de réaliser ce travail. La mission n'en a procédé qu'à l'approche. A titre d'exemple, un tableau des référentiels pédagogiques a été dressé pour les formations de la filière sécurité-prévention relevant de l'éducation nationale dont il serait loisible de s'inspirer.

Semblable tâche pourrait être confiée à un *groupe de travail animé par la DISP* dans le cadre des réunions de l'instance formalisée de dialogue entre les responsables majeurs des trois voies d'accès à la profession (ministères de l'intérieur, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'emploi et des branches professionnelles) qu'il a été supra conseillé d'instituer.

RECOMMANDATION N° 15 :

Tenir à jour, à partir de la liste de formations agréées par la DISP, le descriptif comparatif de leur contenu.

*

▪ **Accroître progressivement la durée des formations de plusieurs CQP**

- La durée trop courte des formations des CQP « APS » et « ASA » a été maintes fois dénoncée.

Le travail d'enrichissement de leur contenu a déjà été entrepris, sous l'impulsion de la DISP, par la DLPAJ¹⁶⁵ et les branches concernées. Il ne peut, après analyse, que recueillir l'approbation entière de la mission. Il est justifié sur le fond. Il est, dans la dernière version communiquée, très adroitement calibré. Il n'apparaît pas insupportable économiquement même si, pour les candidats qui le financent en propre, mais qui sont minoritaires, il se traduira par un indiscutable surcoût. L'approbation des partenaires sociaux à ces projets de rénovation, sans préjuger de leur décision, apparaît en bonne voie.

- Il convient, ici, seulement d'encourager l'adoption au plus vite par les branches et l'agrément par l'administration des projets de textes en discussion.

RECOMMANDATION N° 16 :

Mener à bonne fin les projets en cours de rénovation des CQP « APS » et « ASA ».

*

▪ **Comblent les lacunes ponctuelles**

- Dans le parcours de formation en sécurité de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, du niveau V au niveau I, *la strate III* est actuellement manquante. Pareille absence ne se retrouve pas dans les autres secteurs professionnels. La pertinence de création d'une formation de niveau Bac +2 est par conséquent une question.

¹⁶⁵En liaison avec le ministère des transports pour le CQP « ASA ».

Elaborer un *BTS « sécurité des biens et des personnes »* sous l'égide de l'éducation nationale est une idée assez partagée tant par des représentants de la profession que des professeurs d'université responsables de Licences pro de ces spécialités.

Le sujet mérite toutefois un examen approfondi. Avant de tirer des conclusions, une analyse liminaire dans le cadre de la CPC compétente devrait déterminer l'opportunité et les potentialités d'un tel niveau de formation. Certes, des DUT existent mais ils ne couvrent pas le champ de la sécurité privée.

Cette éventuelle création pourrait présenter un intérêt. Elle permettrait à des bacheliers de se former pendant 2 ans dans cette spécialité avec la possibilité de poursuivre des études en Licence pro sécurité si leur potentiel et leur intérêt personnel le permettent.

Il est à noter cependant qu'actuellement la finalité d'un bac pro est en majorité, pour ses titulaires, d'entrer dans la vie active avec l'objectif de se former « tout au long de la vie ». Si, malgré tout, les bacheliers professionnels sont de plus en plus nombreux à s'engager dans des formations bac+2, leur taux de réussite est inférieur à celui des bacs technologiques et, plus encore, comparé aux bacs généraux.

- En même temps se poserait une autre question : celle de l'opportunité d'*augmenter les effectifs de ce bac pro*, alors qu'il est en phase de rénovation. Créer par exemple en terminale ou à partir du 2^e semestre de classe de première, *des options*, l'une pour la sécurité publique et civile, l'autre pour la sécurité privée, clarifierait les potentialités des débouchés. Une telle suggestion ne pourrait être retenue qu'à la suite de l'analyse et de l'avis de chacun des partenaires concernés, professionnels et éducation nationale.

RECOMMANDATION N° 17 :

Réfléchir à la création d'un niveau III éducation nationale (BTS prévention-sécurité).

RECOMMANDATION N° 17bis :

Confier au groupe de travail chargé de la rénovation du bac pro une réflexion sur l'opportunité d'une spécialisation de ce dernier avec un choix entre deux options.

Ne programmer un éventuel accroissement de ses effectifs qu'à la suite de cette rénovation, si les débouchés pour les élèves devenaient plus diversifiés et certains.

*

- Accroître les possibilités pour les salariés de mobilité entre les différents métiers de la sécurité d'une branche à l'autre, développer à leur bénéfice de plus grandes potentialités de fluidité et d'enrichissement de carrière passe par la multiplication d'équivalences partielles entre unités de valeurs ou modules à discerner au sein des différents titres, certifications et certificats existants.

Discuter de cette problématique sera d'autant plus facilité qu'aura été mis à disposition collective le descriptif synthétique des formations qu'il a été suggéré d'élaborer supra. Imaginer et mettre au point ces passerelles horizontales interbranches pourrait être confié au groupe de travail animé par la DISP qu'il a également été préconisé précédemment de constituer.

RECOMMANDATION N° 18 :

Imaginer et mettre au point des passerelles interbranches et entre les formations pour accroître les possibilités pour les salariés de mobilité horizontale entre les différents métiers de la sécurité.

*

- L'économie du dispositif de formation propre aux enquêteurs privés est un sujet de polémiques internes récurrentes. Le récent CQP est critiqué comme « plombant » le système par le bas compte tenu de son niveau retenu (équivalent niveau V). Les formations de niveau II existantes sont sujettes, à tort ou à raison, à différentes critiques croisées qu'il n'a pas été possible d'expertiser dans le temps imparti à la mission.
- Le sujet compte tenu de sa sensibilité au regard de la protection des libertés publiques ne peut pas être éludé. L'adéquation de la structuration actuelle de la formation mérite une étude à part dont le lancement est proposé.

RECOMMANDATION N° 19 :

Diligenter une mission spécifique pour remettre à plat l'économie du dispositif de formation propre aux enquêtes privées.

*

C/ Imposer plus de contraintes à la profession en matière de formation continue

Il est recommandé à ce titre :

- de lier désormais le renouvellement des cartes professionnelles au respect d'obligations de formation permanente;
 - d'instituer des quotas de personnels appelés à recevoir une formation aux tâches d'encadrement en proportion de la taille des entreprises.
- **Lier désormais le renouvellement des cartes professionnelles au respect d'obligations de formation permanente.**
- *Les enjeux d'un renforcement de la formation permanente sont multiples :*
 - *pour les salariés* d'abord. La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie qui inclut la formation continue en a posé les termes. Elle

rappelle que la formation continue « a pour objet de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l’emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l’accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer [...] à leur promotion sociale » ;

- *pour l’entreprise* ensuite. La formation continue est un moyen d’amélioration de la qualité des prestations rendues. Dans des métiers où le personnel est souvent d’un faible niveau de qualification et où le contexte réglementaire et technique est évolutif, son développement s’avère plus que jamais indispensable ;
 - *pour les pouvoirs publics* enfin. Ils disposent là d’un puissant levier pour accélérer les mutations du secteur, pour conduire notamment la profession à se restructurer et se repyramider et, ainsi, inciter à mettre fin à son sous-encadrement chronique. Ce sous-encadrement, non seulement restreint les perspectives de promotions des personnels et d’enrichissement de carrières, mais il rend aussi plus vulnérable la profession aux risques de dérapages déontologiques.
- La *DISP*, dans ce contexte, souhaite rendre obligatoire *une vérification tous les 5 ans*, lors du renouvellement de la carte professionnelle par le CNAPS, du respect par chacun d’obligations de formation permanente.
 - La *mission* adhère dans son principe à cette proposition.

Le délai de vérification de 5 ans peut, certes, apparaître comme assez long alors que les contraintes de temps à respecter en matière de formation permanente ou de recyclage sont dans certains des métiers de la sécurité privée plus courtes : formation permanente tous les 3 ans pour les agents et techniciens de maintenance comme pour les convoyeurs de fonds ou bien pour les agents de sûreté aéroportuaire, recyclage annuel même pour les validations de moniteurs (TDF, MIA, tir).

Cependant, le renouvellement de la carte professionnelle est un point de passage obligé pour tous, il est particulièrement propice à ce type de vérification et, surtout, il offre des possibilités de sanctions en cas d’inobservation des règles qui sont immédiates.

Le renforcement de ces obligations apparaît, quant à lui, d’autant plus nécessaire qu’on part d’un niveau d’exigences très bas. Les obligations de formation permanente pour les convoyeurs de fonds sont que de 14h consécutives tous les 3 ans. Les APS, de leur côté, ne s’en voient imposer aucune. Par comparaison, les autorités espagnoles ont institué un recyclage *annuel* de 20 h de l’ensemble des agents de sécurité privée et les autorités suédoises de 30 h tous les 4 ans.

RECOMMANDATION N° 20 :

Renforcer les obligations de formation continue, et procéder à la vérification systématique de leur respect tous les 5 ans.

- La définition du *contenu de ces obligations* exige cependant une grande attention.

Elle devra faire l’objet d’une évidente *concertation* pour une mise en œuvre progressive et qui ne soulève pas les craintes des employeurs quant à un renchérissement insupportable du coût du travail dans un secteur particulièrement concurrentiel et aux faibles marges.

Il est toutefois, d'ores et déjà, suggéré d'*ancrer ce dispositif autour des quelques éléments de réflexion suivants* :

- les formations prises ici en considération devraient être *en rapport avec l'exercice même de la profession* ;
- elles devraient, autant que possible, donner lieu ensuite à une validation dans les mêmes termes que la formation initiale, c'est-à-dire faire l'objet d'une *vérification des acquis* au travers d'épreuves dont, notamment, l'un des examinateurs serait une personnalité qualifiée par le CNAPS ;
- l'absence de suivi de ces formations ou la non réussite aux épreuves devrait être sanctionnée par le *non renouvellement de la carte professionnelle*, comme c'est le cas en Espagne ou en Belgique ;
- la tenue des *passeports de formation* qui récapitulent les formations suivies devrait être généralisée et rendu obligatoire¹⁶⁶ ;
- un effort particulier devrait être mené en direction de l'*encadrement*.

RECOMMANDATION N° 21 :

Donner toute sa place à la concertation tout en ancrant le dispositif de formation continue autour de quelques dispositions-clés portant sur la nature des formations prises en compte, les conditions de validation des formations, l'importance donnée à la tenue des passeports de formation et l'effort porté sur la formation de l'encadrement.

RECOMMANDATION N° 21bis :

Généraliser et rendre obligatoire la tenue d'un passeport de formation.

*

- **Instituer, en proportion de la taille des entreprises, des quotas de personnels appelés à recevoir une formation aux tâches d'encadrement.**
 - La profession est globalement sous-encadrée. De surcroît, l'exercice de responsabilités hiérarchiques n'est pas couplé, ou que très partiellement, avec des exigences de formation spécifique.
 - Le principe même d'une formation *ad hoc* du personnel d'encadrement qui soit obligatoire n'a pas, culturellement et juridiquement, fait encore véritablement son chemin.

¹⁶⁶Les dispositions actuelles de l'*accord de la branche prévention et sécurité du 28 juin 2005* relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, par exemple, prévoient seulement que « chaque salarié peut à son initiative, établir un *passeport formation* qui reste sa propriété, et sous sa responsabilité d'utilisation, au sein duquel il peut inscrire ses connaissances, compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles ». Les signataires à l'accord se contentent d'encourager la mise en œuvre de ce passeport.

Ce principe n'a été pris jusqu'ici que très partiellement en compte. Ainsi, le décret du 6 septembre 2005 se réfère à la notion de « *dirigeant qui exerce effectivement* » pour exiger de lui, en sus de ce qui est demandé à tous les salariés, « la connaissance des règles de gestion administrative, comptable et générale d'une entreprise ».

La portée de ce texte est trop restrictive. Elle laisse dans le flou la situation des « *gestionnaires* » comme celui des « *associés* »¹⁶⁷. Elle ne traite pas, surtout, du cas plus général de tous ceux qui exercent des responsabilités d'*encadrement moyen et supérieur*¹⁶⁸ et sur lesquels, par conséquent, ne pèse aucune obligation propre de formation.

- Cette lacune mériterait d'être comblée. L'offre de formations particulières aux tâches d'encadrement s'élargit progressivement. Elle pourrait être enrichie encore au travers d'un travail collectif qui s'impose de définir des « emplois repères d'encadrement » et d'approfondissement de leur contenu.

Le risque existe cependant que la diffusion de ce type de formation reste, en tout état de cause, confinée à un cercle trop étroit de bénéficiaires alors que, globalement, un remodelage de l'architecture de la profession vers plus d'encadrement est nécessaire. C'est pourquoi l'importance des effectifs concernés par ces formations ne devrait pas être laissée à la seule appréciation des entreprises.

Au sein de chacune d'entre elles, le nombre des personnels visés pourrait être fixé, selon les catégories de responsabilités exercées (encadrement intermédiaire, encadrement supérieur), en discriminant les entreprises par taille, appréciée par strates d'effectifs.

La montée en puissance de ce dispositif ne pourrait être que progressive et établie en concertation, mais elle devrait constituer un puissant levier de restructuration interne à la profession.

RECOMMANDATION N° 22 :

Promouvoir une conception extensive de la notion de « dirigeants » et de « personnels d'encadrement » appelés à recevoir une formation *ad hoc*.

RECOMMANDATION N° 23 :

Fixer l'importance des effectifs du personnel concerné par une formation obligatoire à l'encadrement en se référant à la taille des entreprises.

*

* *

¹⁶⁷ La situation des dirigeants des *services de sécurité interne* des entreprises devrait être également examinée.

¹⁶⁸ Le décret du 29 juin dernier sur la sûreté aéroportuaire a recours, de façon intéressante, à la notion de personnels qui « *supervisent* » le travail d'autres agents pour l'inclure dans son champ de sujétions.

L'ensemble des mesures préconisées par la mission porte ainsi à la fois sur :

- l'amélioration des fonctions *de pilotage* du dispositif de formation aux métiers de la sécurité (affirmation de l'importance d'une intervention de l'Etat, rappel du rôle pilote de la DISP, appel à une meilleure prise en compte de l'interministérialité, institution d'une instance de concertation *ad hoc* auprès de la DISP) ;
- l'adaptation de sa *gestion opérationnelle* (dévolution de nouvelles responsabilités au CNAPS, réforme des systèmes de contrôles) ;
- et l'incitation à la promotion de *politiques de fond* (développement de la qualité des formations, renforcement et diversification des obligations de formation).

Ces propositions doivent s'inscrire dans un processus de reconnaissance professionnelle qui valorise les ressources humaines. Celui-ci ne peut être conduit qu'en concertation avec l'ensemble des acteurs publics et privés, clients et fournisseurs, employeurs et professionnels en tenant compte des contraintes économiques du secteur.

*

Récapitulatif des recommandations

- **RECOMMANDATION N° 1 :**
Faire figurer par la DGEFP, parmi les priorités du programme annuel de contrôle des DIRECCTE (SRC), les organismes dispensant des formations en sécurité privée.
- **RECOMMANDATION N° 2 :**
Acter le principe d'une répartition nouvelle des responsabilités entre la DISP et le CNAPS en matière de formation.
 - **RECOMMANDATION N° 2 bis :**
Instituer auprès de la DISP une instance formalisée de dialogue entre les responsables majeurs des trois voies d'accès à la profession: ministères de l'intérieur, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de l'emploi et branches professionnelles.
 - **RECOMMANDATION N° 2 ter :**
Clarifier à cette occasion le partage des rôles au sein du ministère de l'intérieur entre la DISP et la DLPAJ.
- **RECOMMANDATION N° 3 :**
Attribuer au CNAPS une mission d'agrément des organismes (hors champ de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) dispensant des formations aux métiers de la sécurité privée.
 - **RECOMMANDATION N° 3 bis :**
De façon dérogatoire pour les titres professionnels certifiés par le ministère de l'emploi, compléter seulement l'agrément préfectoral des organismes actuellement prévu par un avis conforme du CNAPS.
 - **RECOMMANDATION N° 3 ter :**
Former les délégués territoriaux du CNAPS à l'évaluation des organismes concernés.
 - **RECOMMANDATION N° 3 quater :**
Instituer une obligation de communication par les organismes de formation des dates de stages ou de sessions qu'ils programment.
- **RECOMMANDATION N° 4 :**
Attribuer au CNAPS un pouvoir d'agrément des dirigeants et des formateurs des organismes et établissements (hors du champ de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) dispensant des formations aux métiers de la sécurité privée.
- **RECOMMANDATION N° 5 :**
Retenir comme critère d'entrée dans le champ des organismes concernés par l'obligation d'agrément du ministère de l'intérieur la nature des formations

qu'ils dispensent : seules celles permettant de justifier effectivement, selon les dispositions du CSI, d'une aptitude professionnelle aux métiers de la sécurité privée devraient être prises en compte.

- *RECOMMANDATION N° 6 :*
Etablir et officialiser désormais la liste des certifications professionnelles et CQP effectivement retenus par la DISP
- *RECOMMANDATION N° 7 :*
Réaménager les modes de collaboration entre la CNCP et la DISP en ce qui concerne le travail de détermination des certifications justifiant une aptitude professionnelle aux métiers de la sécurité privée.
 - *RECOMMANDATION N° 7 bis:*
Abandonner le critère de référence à trois promotions d'anciens pour pouvoir demander l'inscription d'un nouveau titre au RNCP concernant la sécurité privée.
- *RECOMMANDATION N° 8 :*
Envisager la modification de la partie législative du code de sécurité intérieure pour revenir explicitement sur le principe d'incompatibilité d'exercice d'activités de sécurité privée et d'activités de formation à la sécurité.
- *RECOMMANDATION N° 9 :*
Promouvoir au sein du CNAPS un second collège pour accueillir les instances représentatives des entreprises de la formation à la sécurité.
- *RECOMMANDATION N° 10 :*
Veiller à ce que les prérogatives de contrôle nouvellement imparties au CNAPS soient assumées sans préjudice de celles exclusives appartenant aux DIRECCTE (SRC).
- *RECOMMANDATION N° 11:*
Charger les délégués territoriaux du CNAPS de dresser localement une liste régionale de personnes qualifiées pour participer aux groupes d'examineurs de fin de formation.
 - *RECOMMANDATION N° 11 bis :*
Instituer une indemnisation raisonnable par le CNAPS des personnes qualifiées pour participer aux groupes d'examineurs de fin de formation.
- *RECOMMANDATION N° 12 :*
Veiller à ce qu'il soit toujours fait dans les examens des CQP une part suffisante aux épreuves pratiques.
- *RECOMMANDATION N° 13:*
Confier au CNAPS de veiller à la mise à jour effective régulière de la base des QCM utilisés lors des examens.
- *RECOMMANDATION N° 14 :*
Confier au CNAPS la diffusion des résultats des différents organismes de formation auprès du public.
- *RECOMMANDATION N° 15 :*
Tenir à jour, à partir de la liste de formations agréées par la DISP, le descriptif comparatif de leur contenu.

- *RECOMMANDATION N° 16 :*
Mener à bonne fin les projets en cours de rénovation des CQP « APS » et « ASA ».
- *RECOMMANDATION N° 17 :*
Réfléchir à la création d'un niveau III éducation nationale (BTS prévention-sécurité)
 - *RECOMMANDATION N° 17bis :*
 Confier au groupe de travail chargé de la rénovation du bac pro une réflexion sur l'opportunité d'une spécialisation de ce dernier avec un choix entre deux options. Ne programmer un éventuel accroissement de ses effectifs qu'à la suite de cette rénovation, si les débouchés pour les élèves devenaient plus diversifiés et certains.
- *RECOMMANDATION N° 18 :*
Imaginer et mettre au point des passerelles interbranches et entre les formations pour accroître les possibilités pour les salariés de mobilité horizontale entre les différents métiers de la sécurité.
- *RECOMMANDATION N° 19 :*
Diligenter une mission spécifique pour remettre à plat l'économie du dispositif de formation propre aux enquêtes privées.
- *RECOMMANDATION N° 20 :*
Renforcer les obligations de formation continue, et procéder à la vérification systématique de leur respect tous les 5 ans.
- *RECOMMANDATION N° 21 :*
Donner toute sa place à la concertation tout en ancrant le dispositif de formation continue autour de quelques dispositions-clés portant sur la nature des formations prises en compte, les conditions de validation des formations, l'importance donnée à la tenue des passeports de formation et l'effort porté sur la formation de l'encadrement.
 - *RECOMMANDATION N° 21bis :*
 Généraliser et rendre obligatoire la tenue d'un passeport de formation.
- *RECOMMANDATION N° 22 :*
Promouvoir une conception extensive de la notion de « dirigeants » et de « personnels d'encadrement » appelés à recevoir une formation *ad hoc*.
- *RECOMMANDATION N° 23 :*
Fixer l'importance des effectifs du personnel concerné par une formation obligatoire à l'encadrement en se référant à la taille des entreprises.

Annexes

- 1/ Lettre de mission.
- 2/ Note DISP : essai d'évaluation statistique de la sécurité privée en France – déc. 2011.
- 3/ Exemples de fiches de certifications enregistrées au RNCP.
- 4/ Comparaison des formations CQP agent de sureté privée (70h.et 140 h en projet)

Annexe 1



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
DE L'OUTRE-MER, DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DE L'IMMIGRATION

**Ministère de l'intérieur,
de l'outre-mer, des
collectivités territoriales et de
l'immigration**

**Ministère du travail,
de l'emploi et de la santé**

**Ministère de l'éducation
nationale, de la jeunesse et
de la vie associative**

Paris, le

**Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales
et de l'immigration**

Le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative

**La ministre auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle**

à

Monsieur le chef de l'inspection générale de l'administration

Monsieur le chef de l'inspection générale de l'Éducation nationale

Monsieur le chef de l'inspection générale des affaires sociales

Objet : Formation dans le secteur de la sécurité privée.

La formation aux métiers et missions de la sécurité privée est aujourd'hui insuffisamment prise en compte. La formation est pourtant un élément central pour le développement et la professionnalisation de cette activité. A ce titre, plusieurs questions se posent actuellement :

- la connaissance quantitative et qualitative de la formation en sécurité privée, tant dans l'enseignement public que par des organismes privés, est parcellaire ;

- les conditions d'habilitation et de contrôle de l'activité des organismes et des formateurs sont de plus en plus en décalage avec les dispositifs mis en place pour les entreprises, les agents et les dirigeants de la sécurité privée ;

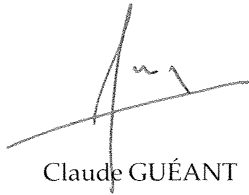
- la formation professionnelle en sécurité privée correspond davantage à un empilement de dispositifs qu'à un ensemble clair et cohérent fondé sur des compétences génériques puis spécialisées ;

- les relations entre les organismes de formation et les entreprises de sécurité privée méritent d'être précisées.

Ces thèmes paraissent devoir être traitées conjointement par plusieurs administrations relevant du ministère de l'intérieur, du ministère de l'éducation nationale et du ministère en charge de la formation professionnelle.

Aussi, dans l'optique de la professionnalisation du secteur de la sécurité privée, vous apporterez votre expertise et vous soumettrez, pour la fin de l'année 2011, toutes recommandations et propositions que vous jugerez pertinentes.

Le ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer, des
collectivités territoriales
et de l'immigration



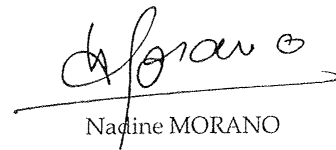
Claude GUÉANT

Le ministre de l'éducation
nationale, de la jeunesse et
de la vie associative



Luc CHATEL

La ministre auprès du
ministre du travail, de
l'emploi et de la santé,
chargée de l'apprentissage
et de la formation
professionnelle



Nadine MORANO

Annexe 2

CARACTERISTIQUES STATISTIQUES DE LA SECURITE PRIVEE EN FRANCE

L'interprétation des données statistiques relatives à la sécurité privée pose des difficultés tenant aux méthodologies de recueil et à la définition des périmètres. Plusieurs sources existent, chacune avec leur logique fonctionnelle et donc statistique interne.

Quatre sources statistiques, hors du ministère de l'intérieur, sont principalement mobilisables : l'INSEE, Pôle Emploi, l'enquête de branche « Prévention - sécurité », l'Atlas en toute sécurité. L'INSEE tend à être la source principale.

Unique base de données du ministère concernant la sécurité privée au sens de la loi du 12 juillet 1983, DRACAR fournit en l'état actuel des informations relatives au nombre de cartes professionnelles. A partir d'avril 2012, DRACAR V2 donnera aussi des informations concernant les agréments de dirigeants et les autorisations d'entreprises, d'établissements et de services internes de sécurité. Toutefois, les agents privés de sécurité n'ayant pas d'obligation de déclarer l'effectivité de leur emploi dans le secteur, les informations les concernant ne donnent pas un état réel des agents actifs dans les métiers pour lesquels ils sont autorisés. Le CNAPS aura désormais la gestion de DRACAR.

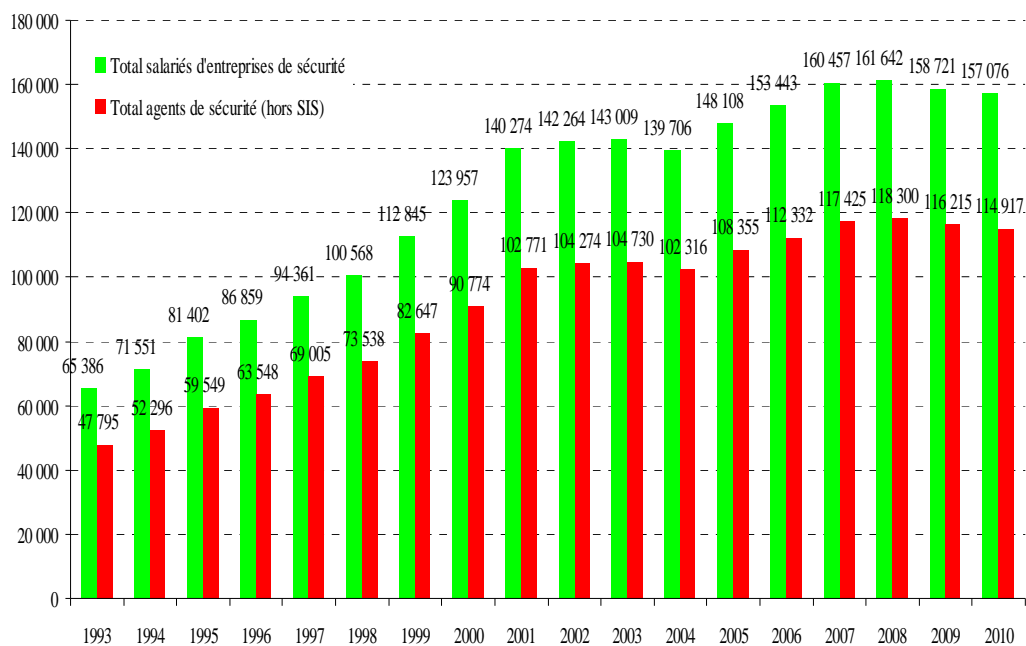
Les chiffres donnés ci-après ne sont valables que moyennant des précautions d'usage importantes : classification et nomenclature propres à chaque source, absence des services internes de sécurité dans les statistiques, difficulté d'identification de la sécurité incendie, etc.

En termes de nombre d'entreprises et d'effectifs, au 31 décembre 2009, les 7.950 entreprises relevées par l'INSEE en « Enquête et sécurité », incluant probablement en grande partie la sécurité incendie, comptent 157.089 salariés (mais seulement 130.000 ETP). Ainsi, hors sécurité incendie (environ 22.000 salariés et/ou agents), il y aurait 135.089 salariés d'entreprises de sécurité privée.

Face à ces données INSEE, deux autres sources apportent des résultats divergents :

- l'enquête de branche, avec 9 392 entreprises ;
- l'Atlas en toute sécurité, avec environ 160.000 le nombre de salariés.

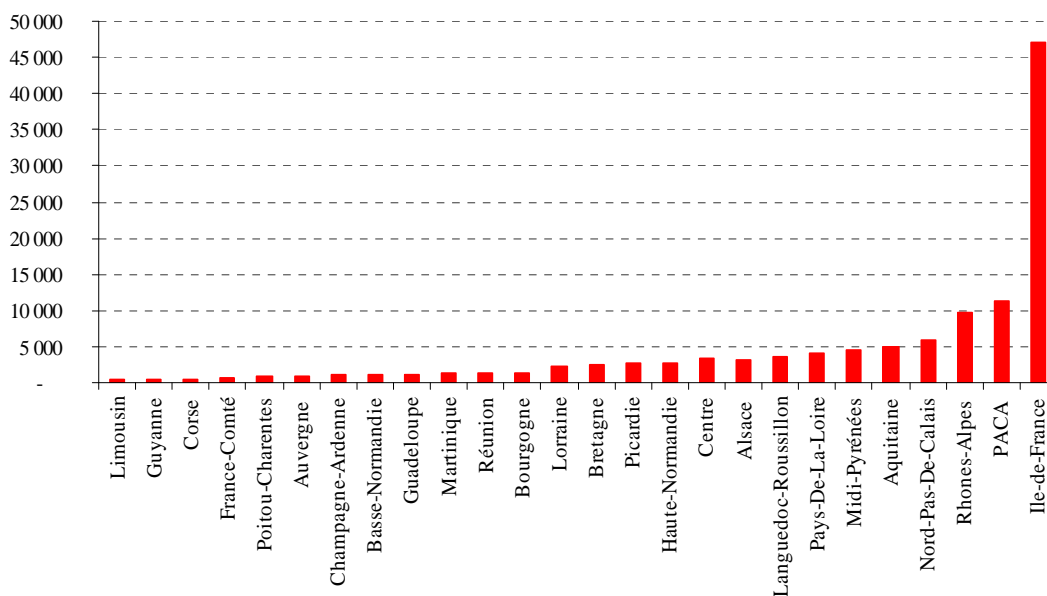
En appliquant deux hypothèses de l'enquête de branche (87% des salariés des entreprises de sécurité privée, hors enquêteurs privés, seraient des agents d'exploitation et 16% de ces agents relèvent de la filière incendie), **la France métropolitaine compterait en 2010, 115.000 agents privés de sécurité actifs avec une carte professionnelle et sans comptabiliser les services internes de sécurité.** A cela pourraient s'ajouter les dirigeants d'entreprises exerçant eux-mêmes une activité privée de sécurité, c'est-à-dire les entreprises à 0 salarié, soit environ 5.462 cas.



Par le biais des données cumulées de Pôle emploi et de l'INSEE, et sans pouvoir exclure la sécurité incendie, **35.311 offres d'emploi en sécurité privée ont été enregistrées par Pôle emploi en 2011**, en baisse de plus de 2000 par rapport à 2010.

En incluant les DOM-COM, la répartition géographique des agents de sécurité privée actif semble être la suivante : Ile-de-France (39,5%), PACA (9,5%), Rhône-Alpes (8,1%), Nord-Pas-de-Calais (4,9%), Aquitaine (4,2%), etc.¹⁶⁹.

Répartition régionale des agents de sécurité privée en 2010



En termes de sociologie des effectifs, à partir de l'enquête de branche, le secteur se caractérise ainsi :

¹⁶⁹ En comparaison, les données DRACAR (cartes professionnelles d'agents non nécessairement actifs) donnent un ordre de classement identique mais des écarts moins grands entre les régions (IdF à 27,6%, PACA à 13,4%, Rhône-Alpes à 8,6%, NPdC à 6,1%), etc.

- 32% des effectifs sont présents dans les 10 plus grandes entreprises du secteur.
- En 2010, il y a eu 69.700 embauches 71.200 départs par fin ou rupture de contrat, soit un solde négatif de 1.500 emplois par rapport à 2009.
- Le taux de féminisation est de 15%.
- L'ancienneté moyenne au sein d'une même entreprise est stable, à hauteur de 5,5 ans, pour un âge moyen de 38 ans, en hausse régulière.
- 84% des salariés travaillent à temps partiel, et 58% avec un CDI, pourcentage qui est en hausse régulière.
- Le salaire brut mensuel des agents d'exploitation en CDI présents à temps plein, y compris les primes soumises à charges sociales, s'échelonne de 1350 € à 1710 €.

La répartition des agents privés de sécurité par activité, principalement donnée à partir de l'enquête de branche, reste indicative du fait des hypothèses et biais de calcul :

- agents d'exploitation « surveillance » : 80.263, dont 4.389 agents cynophiles ;
- agents d'exploitation « distribution » : 7.525 ;
- agents d'exploitation « télésurveillance » : 6.271 ;
- agents d'exploitation « aéroportuaire » : 8.779 ;
- salariés dans le transport de fonds : 9.300 (selon l'*Atlas en toute sécurité*, pour 2010) ;
- agents de recherches privés : 823 (selon l'INSEE pour 2009).

En termes de chiffre d'affaires des entreprises, trois estimations sont possibles :

- Hypothèse haute : 6,527 milliards d'euros pour 2009 (sources : principalement INSEE + hypothèse de retranchement de la sécurité incendie liée à l'enquête de branche).
- Hypothèse moyenne : 5,263 milliards d'euros pour 2010 (sources : principalement enquête de branche + *Atlas en toute sécurité* + INSEE).
- Hypothèse basse : 4,945 milliards d'euros, pour 2010 (sources : principalement *Atlas en toute sécurité* + INSEE).

La surveillance humaine est le premier sous-secteur de la sécurité privée, avec 72,5% du chiffre d'affaires selon l'enquête de branche et plus de 60% selon l'*Atlas en toute sécurité* (les périmètres internes n'étant pas identiques).

Le chiffre d'affaires est fortement concentré puisque, selon l'enquête de branche, les dix plus grandes entreprises réalisent 29,5% du chiffre d'affaires global, alors que les entreprises de moins de 20 salariés, y compris à 0 salarié (88,5% des entreprises du total) ne réalisent que 13,5% de ce chiffre d'affaires global. La part de la sous-traitance dans le chiffre d'affaires s'accroît progressivement, pour atteindre 6% en 2010, contre 2,5% en 2005.

Les marchés publics correspondent à 23% du chiffre d'affaires, avec 1,22 milliard d'euros d'achats publics de prestations de sécurité privée.

La pénétration étrangère diminue depuis quelques années, hormis pour la sûreté aéroportuaire et le transport de fonds : plus du tiers du chiffre d'affaires du secteur, à partir du périmètre reconstruit via l'*Atlas en toute sécurité*, correspond à des ventes réalisées par des filiales de groupes étrangers installés en France ou par des entreprises françaises rachetés par des groupes étrangers.

La rentabilité décroît fortement, principalement pour les secteurs à forte intensité de main d'œuvre : ainsi, **parmi les 22 créneaux du marché de la sécurité selon l'*Atlas en toute sécurité*, ceux qui correspondent strictement à la loi de 1983 sont les moins rentables**, hormis pour la télésurveillance professionnelle et résidentielle. Précisément seules 40% des entreprises de gardiennage dégagent un bénéfice.

Globalement, le marché de la sécurité stagne en 2010 par rapport à 2009, elle-même en recul de 2,5% par rapport à l'année précédente : cette stagnation s'observe tant dans les données de l'enquête de branche que dans celles de l'*Atlas en toute sécurité*.

(Source : DISP)

Annexe 3

Exemples de fiches de certifications du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle Agent de prévention et de sécurité

Autorité responsable de la certification **Qualité du(es) signataire(s) de la certification**

MINISTERE DE L'EDUCATION
NATIONALE

Recteur de l'académie, MINISTERE DE L'EDUCATION

Modalités d'élaboration de références : NATIONALE

CPC n° 18

Niveau et/ou domaine d'activité

V (Nomenclature de 1969)

3 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

344 Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le titulaire de ce diplôme est un agent chargé de la surveillance et du gardiennage des marchandises et des locaux; il assure également la protection des personnes. Seul ou en équipe, ses principales missions sont :

- la prévention et la dissuasion des actes de malveillance (intrusion, vol, dégradations...),
- la prévention et la lutte contre tout événement perturbant la sécurité, en particulier l'incendie et les inondations,
- la participation au maintien des conditions normales d'hygiène et de sécurité (notamment les premiers secours aux blessés ou aux personnes prises de malaise).

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

entreprise de gardiennage ou de services ou service de sécurité intégré
agent de prévention, agent de sécurité, agent de surveillance

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

- Prévention des actes de malveillance et de négligence - Prévention et lutte contre l'incendie
- Secours et assistance aux personnes
- Expression française
- Mathématiques/ Sciences physiques
- Vie sociale et professionnelle
- Education physique et sportive

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification **Oui Non Composition des jurys**

Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	Le jury est présidé par un conseiller de l'enseignement technologique choisi parmi les personnes qualifiées de la profession. Il est composé à parts égales : - d'enseignants des établissements scolaires publics, privés sous contrat et des centres de formation d'apprentis ; - de professionnels choisis en nombre égal parmi les employeurs et les salariés après consultation des organisations représentatives.
En contrat d'apprentissage	X	idem
Après un parcours de formation continue	X	idem
En contrat de professionnalisation	X	idem
Par candidature individuelle	X	idem
Par expérience dispositif VAE	X	idem

Oui Non

Accessible en Nouvelle Calédonie	X
Accessible en Polynésie Française	X

Liens avec d'autres certifications

Accords européens ou internationaux

Certifications reconnues en équivalence :

L'unité "Secours et assistance aux personnes" correspond aux savoirs et savoir-faire exigés pour l'obtention de l'attestation de sauveteur secouriste du travail (ASST)

Base légale

Référence du décret général :

Décret n° 2002-463 du 4avril 2002 portant règlement général du certificat d'aptitude professionnelle

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 27/08/2001

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Pour plus d'informations

Statistiques :

Base Reflet Cereq

<http://www.cereq.fr>

Autres sources d'information :

CNDP

Légifrance pour les textes réglementaires

<http://www.onisep.fr/>

ONISEP

BP : Brevet professionnel Agent technique de prévention et de sécurité**Autorité responsable de la certification**

MINISTERE DE L'EDUCATION
NATIONALE
Modalités d'élaboration de
références :
CPC n° 18

Qualité du(es) signataire(s) de la certification

Recteur de l'académie, MINISTERE DE
L'EDUCATION NATIONALE

Niveau et/ou domaine d'activité

IV (Nomenclature de 1969)

4 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :**Code(s) NSF :**

344 Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance

Formacode(s) :**Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis**

Ce professionnel exerce ses compétences de technicien aussi bien en prévention qu'en intervention. Dans le premier cas, il répertorie les risques propres à l'entreprise, les analyse et propose des moyens pour les prévenir. Il identifie les matériels mis à sa disposition et apprécie leur adéquation avec le risque correspondant. Il sait traiter les informations transmises par les moyens techniques de surveillance à distance (sur un site ou dans le cadre d'une centrale de télésurveillance)

Lors d'une intervention, il choisit les moyens matériels et humains selon la nature du sinistre et leur degré d'efficacité. Il sait discerner les limites de l'action à mener et s'il y a lieu de faire appel à des services techniques d'assistance (privés, publics)

Il peut encadrer une équipe et lui donner des ordres dans le respect des réglementations en vigueur. Il est également capable d'assurer les tâches administratives correspondantes.

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Entreprises de gardiennage, de surveillance, grande distribution, collectivités territoriales

agent de sécurité, agent de prévention et de sécurité

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées
- [K2502](#) : Management de sécurité privée

Modalités d'accès à cette certification**Descriptif des composantes de la certification :**

Intervention sur un site Intervention dans le cadre d'une installation de télésécurité

Mathématiques

Sciences

Expression française et ouverture sur le monde

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	

En contrat d'apprentissage	X	Le jury, présidé, par un inspecteur, est composé à parité : - d'enseignants appartenant à l'enseignement public ou privé ou exerçant en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage - de professionnels (employeurs et salariés en nombre égal)
Après un parcours de formation continue	X	Le jury, présidé, par un inspecteur, est composé à parité : - d'enseignants appartenant à l'enseignement public ou privé ou exerçant en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage - de professionnels (employeurs et salariés en nombre égal)
En contrat de professionnalisation	X	Le jury, présidé, par un inspecteur, est composé à parité : - d'enseignants appartenant à l'enseignement public ou privé ou exerçant en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage - de professionnels (employeurs et salariés en nombre égal)
Par candidature individuelle	X	Le jury, présidé, par un inspecteur, est composé à parité : - d'enseignants appartenant à l'enseignement public ou privé ou exerçant en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage - de professionnels (employeurs et salariés en nombre égal)
Par expérience dispositif VAE	X	Le jury, présidé, par un inspecteur, est composé à parité : - d'enseignants appartenant à l'enseignement public ou privé ou exerçant en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage - de professionnels (employeurs et salariés en nombre égal)

Oui Non

Accessible en Nouvelle Calédonie X

Accessible en Polynésie Française X

Liens avec d'autres certifications Accords européens ou internationaux

Base légale

Référence du décret général :

Décret n° 95-664 du 9 mai 1995 portant règlement général du brevet professionnel

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

arrêté du 02/02/1990

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Pour plus d'informations

Statistiques :

Base Reflet Cereq

<http://www.cereq.fr>

Autres sources d'information :

CNDP ONISEP

Légifrance pour les textes réglementaires

<http://www.onisep.fr/>

*

TP : Titre professionnel Opérateur (trice) de station centrale de télésurveillance

Autorité responsable de la certification

Qualité du(es) signataire(s) de la certification

MINISTERE CHARGE DE L'EMPLOI

Modalités d'élaboration de références :
CPC Autres services aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers

Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Niveau et/ou domaine d'activité

V (Nomenclature de 1969)

3 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

344t Surveillance, lutte contre la fraude, protection et sauvegarde des biens et des personnes

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

L'opérateur(trice) en station centrale de télésurveillance et/ou vidéosurveillance assure à distance la sécurité des sites de clients (professionnels, particuliers) en analysant des informations provenant de systèmes de sécurité ou de vidéosurveillance installés sur site. Le poste de travail de l'opérateur(trice) est constitué de plusieurs écrans de réception d'information et d'un terminal téléphonique doté de plusieurs lignes. L'emploi s'exerce la plupart du temps en position assise. Les informations sont réceptionnées sur le poste de l'opérateur(trice) sous forme de messages ou d'images.

Il se situe à l'intérieur d'une salle de réception d'informations protégée contre les agressions extérieures possibles (centre d'exploitation : centrale de télésurveillance, poste de sécurité en vidéosurveillance, centre de protection urbain).

En cas d'alarme(s) ou d'anomalie(s) avérée(s), l'opérateur(trice) déclenche les actions définies dans les consignes données par le client, dans le respect de la réglementation en vigueur et des procédures du centre d'exploitation dans lequel il (elle) exerce son activité. Il (elle) participe également à la traçabilité de l'activité (main courante informatisée).

L'opérateur(trice) utilise les dispositifs et matériels de télésurveillance et de vidéosurveillance soit indépendamment, soit de façon complémentaire :

- dans le cas d'un dispositif de vidéosurveillance, l'activité est centrée sur le traitement d'images ;
- pour l'activité en centrale de télésurveillance, la vidéosurveillance est un dispositif complémentaire au dispositif de traitement des alarmes. L'opérateur(trice) peut l'utiliser pour le contrôle d'accès, les levées de doute en cas d'alarme, mais aussi pour effectuer des rondes à distance.

En télésurveillance, les stations fonctionnent 24 h/24 et 365 jours par an. L'activité se déroule par vacations continues de jour comme de nuit, fins de semaine et jours fériés compris.

En vidéosurveillance, l'ampleur d'ouverture des centres d'exploitation varie en fonction de l'activité de l'exploitant.

Capacités attestées et descriptif des composantes de la certification :

1. ASSURER LA SURVEILLANCE VISUELLE D'UN LIEU A L'AIDE DE MOYENS DE VIDEOSURVEILLANCE

Contrôler les accès d'un site.

Exploiter les images provenant d'un système de vidéosurveillance pour sécuriser des sites.

2. GERER A DISTANCE LA SECURITE DES BIENS ET DES PERSONNES AU MOYEN D'UN DISPOSITIF DE TELESURVEILLANCE

Prendre en compte les messages apparus sur son poste d'exploitation de télésurveillance selon les procédures et les consignes établies.

Déclencher l'intervention des personnes habilitées et des Services compétents en cas d'alarme ou d'anomalie. S'assurer du retour à la normalité de fonctionnement des systèmes de sécurité.

Veiller au fonctionnement et à la sécurité de la station centrale de télésurveillance.

Réceptionner et traiter les appels téléphoniques.

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

L'opérateur(trice) en station centrale de télésurveillance et/ou vidéosurveillance est employé(e) principalement par : - les entreprises spécialisées dans le domaine de la télésurveillance et/ou de la vidéosurveillance : service auprès des entreprises, des collectivités, des particuliers ;

- les entreprises du secteur de la sécurité humaine dans leurs activités de surveillance ;
- les services internes de sécurité (hors incendie) ;
- les centres de protection urbains.

Types d'emplois accessibles : Agent de Sécurité.
Agent de Surveillance.

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées

Réglementation d'activités :

L'activité des entreprises de sécurité privée est soumise aux conditions fixées par la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité. L'accès à l'emploi est également réglementé : des conditions de moralité (notamment le casier judiciaire) et des conditions d'aptitude professionnelle sont exigées (décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005 modifié).

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Le titre professionnel est composé de deux certificats de compétences professionnelles (CCP) qui correspondent aux activités précédemment énumérées.

Le titre professionnel est accessible par capitalisation de certificats de compétences professionnelles (CCP) ou suite à un parcours de formation et conformément aux dispositions prévues dans l'arrêté du 9 mars 2006 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification	Oui Non		Composition des jurys
	Oui	Non	
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue	X		Le jury du titre est désigné par la DDTEFP. Il est composé de professionnels du secteur d'activité concerné par le titre. (Art 6 du décret N° 2002-1029 du 2 août 2002)
En contrat de professionnalisation	X		Le jury du titre est désigné par la DDTEFP. Il est composé de professionnels du secteur d'activité concerné par le titre. (Art 6 du décret N° 2002-1029 du 2 août 2002)
Par candidature individuelle		X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2002	X		Le jury du titre est désigné par la DDTEFP. Il est composé de professionnels du secteur d'activité concerné par le titre. (Art 6 du décret N° 2002-1029 du 2 août 2002)
		Oui	Non
Accessible en Nouvelle Calédonie		X	
Accessible en Polynésie Française		X	

Liens avec d'autres certifications Accords européens ou internationaux

Base légale

Référence du décret général :

Articles L.335-5 et suivants et R.338-1 et suivants du code de l'éducation.

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 07/09/2004 paru au JO du 16/09/2004. Arrêté du 11/06/2008 paru au JO du 12/07/2008

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Arrêté du 9 mars 2006 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

Références autres :

Pour plus d'informations

Statistiques :

Autres sources d'information :

Lieu(x) de certification :

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

Centres agréés par le Ministère chargé de l'emploi et Centres AFPA

Historique de la certification :

*

Détective, agent de recherches privées

Autorité responsable de la certification

Institut de Formation d'Agents de Recherches Privées (IFAR)

Qualité du(es) signataire(s) de la certification

Directeur de l'IFAR, Directeur de l'IFAR

Niveau et/ou domaine d'activité

III (Nomenclature de 1969)

5 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

344t Surveillance, lutte contre la fraude, protection et sauvegarde des biens et des personnes

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le détective, agent de recherches privées peut travailler sous trois formes d'exercices : 1 - directeur d'agence.
2 - collaborateur.
3 - enquêteur salarié.

Dans le cadre de son travail il peut :

- Effectuer des enquêtes privées destinées à permettre l'administration de la preuve
- Rechercher et collecter l'information dans un cadre général.
- Effectuer des contrôles permettant de prévenir ou déjouer les tentatives d'escroqueries ou d'abus de confiance subis par des particuliers et/ou des sociétés ;
- Rechercher des personnes disparues sans qu'il y ait obligatoirement présomption de délit, de crime ou d'accident ;
- Mener des interventions ayant pour objet la lutte anti-contrefaçon et le contre-espionnage industriel ;
- Assurer la prévention ayant trait à la sécurité pour les entreprises et les organismes financiers ;
- Réaliser des contre-enquêtes représentant un dernier recours pour les justiciables ;
- Rédiger des rapports de synthèse, de vacations, de notes d'informations.
- Gérer son agence, réception, conseil et assistance des clients. Marketing, comptabilité.

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Sécurité, prévention...

- Le Détective-Agent de Recherches, directeur d'agence ;
- Le Détective-Agent de Recherches, collaborateur indépendant ;
- Le Détective-Agent de Recherches, enquêteur salarié.

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2502](#) : Management de sécurité privée

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Le référentiel de certification : Il est composé de quatre unités :

Unité 1 - :40 points (20 points en Contrôle en Cours de Formation et 20 points en Contrôle Terminal).

Le Contrôle en Cours de Formation s'effectuera sous forme d'évaluations ponctuelles qui porteront sur :

- L'accueil de la clientèle ;
- L'analyse de la demande ;
- L'évaluation de la faisabilité ;
- L'évaluation et la mise en œuvre des moyens matériels et humains ;
- Le repérage des lieux d'intervention, du contexte et des acteurs ;
- La contractualisation, l'établissement d'un devis et d'une facture ;

Le contrôle terminal s'effectuera sous la forme d'une résolution d'un cas pratique scénarisé sur la base de documents ressources simulant une situation inspirée de cas réels, le candidat élaborera une stratégie d'enquête répondant aux critères déontologiques, juridiques, techniques et économiques de la profession :

Unité 2 - :70 points (40 points en Contrôle en Cours de Formation et 30 points en Contrôle Terminal)

Le Contrôle en Cours de Formation s'effectuera sous forme :

1) d'évaluations ponctuelles qui porteront sur :

- La surveillance, la filature;
- L'obtention d'une ordonnance de requête ;
- L'exécution d'un flagrant délit ;
- La recherche et le recueil de témoignages ;
- L'organisations de reconstitutions ;
- La collecte d'indices, la réalisation de prises de vue ;
- L'exploitation des fiches, la rédaction de rapports.

2/ De l'évaluation de la période de formation en entreprise effectuée conjointement par le tuteur et le formateur de l'IFAR à partir d'un livret de suivi (50% de la note du Contrôle en Cours de formation).

Le contrôle terminal s'effectuera sous la forme :

1) D'une évaluation du rapport de stage réalisé par le candidat lors de la formation en entreprise :

Unité 3 -: 70 points (20 points en Contrôle en Cours de Formation et 50 points en contrôle terminal).

Le Contrôle en Cours de Formation s'effectuera sous forme d'évaluations ponctuelles qui porteront sur :

- L'exploitation des différents rapports ;
- Le traitement des comptes rendus d'auditions et attestations ;
- L'exploitation des indices matériels recueillis ;
- La rédaction de rapports de synthèse ;
- La sélection des éléments probants ;
- L'exploitation des différents constats des officiers ministériels ;
- La production des rapports exploitables par devant la justice.

Le contrôle terminal s'effectuera sous la forme d'une résolution d'un cas pratique scénarisé

Sur la base de documents ressources simulant une situation inspirée de cas réels, le candidat exploitera, traitera, synthétisera les éléments probants mis à sa disposition pour conclure par un rapport d'enquête exploitable par devant la Justice.

Unité 4 - gestion de cabinet 20 points (20 points en Contrôle en Cours de Formation)

Le Contrôle en Cours de Formation s'effectuera sous forme d'évaluations ponctuelles qui porteront sur :

- La Planification des différentes affaires ;
- La gestion du parc matériel ;
- La gestion des ressources humaines ;
- Le développement d'un réseau de partenaires ;
- La réalisation d'une veille juridique et technologique ;
- L'administration d'un cabinet.

Total des points: 200

- 100 points en contrôle en cours de formation (dont 20 points correspondant à l'évaluation de la période en entreprise ;

- 100 points en contrôle terminal dont 30 points correspondant à l'évaluation du rapport de stage pratique.

- Un total des notes inférieur à la moyenne de 35/70 aux unités 2 et 3 est éliminatoire pour l'obtention du titre.

- L'admission requiert une moyenne générale minimale de 100 points au totale des 4 unités.

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification

Oui Non

Composition des jurys

Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant

X

Qualité du président du jury et mode de désignation : Professionnel extérieur à la formation, désigné sur proposition du jury. Nombre de personnes composant le jury : 7 professionnels expérimentés (plus de 10 ans d'ancienneté et le président du jury)
 Pourcentage des membres extérieurs à l'organisme délivrant la certification : 60%
 Répartition des représentants des salariés 1/10 et des employeurs 9/10

En contrat d'apprentissage	X	
Après un parcours de formation continue	X	Qualité du président du jury et mode de désignation : Professionnel extérieur à la formation, désigné sur proposition du jury. Nombre de personnes composant le jury : 7 professionnels expérimentés (plus de 10 ans d'ancienneté et le président du jury) Pourcentage des membres extérieurs à l'organisme délivrant la certification : 60% Répartition des représentants des salariés 1/10 et des employeurs 9/10
En contrat de professionnalisation	X	
Par candidature individuelle	X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2007	X	Qualité du président du jury et mode de désignation : Professionnel extérieur à la formation, désigné sur proposition du jury. Nombre de personnes composant le jury : 4 professionnels expérimentés (plus de 10 ans d'ancienneté et le président du jury) Pourcentage des membres extérieurs à l'organisme délivrant la certification : 60% Répartition des représentants des salariés 1/10 et des employeurs 9/10

Oui Non

Accessible en Nouvelle Calédonie X

Accessible en Polynésie Française X

Liens avec d'autres certifications Accords européens ou internationaux

Base légale

Référence du décret général :

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 23 février 2007 publié au Journal Officiel du 03 mars 2007 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, avec effet au 03 mars 2007, jusqu'au 03 mars 2012.

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Arrêté du 30 juillet 2003 publié au Journal Officiel du 20 août 2003 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique.
Décret n° 2004-171 du 19 février 2004 modifiant le décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 relatif au répertoire national des certifications professionnelles (publié au Journal Officiel du 22 février 2004). La validité du titre est prorogée jusqu'au 31 décembre 2006.

Pour plus d'informations

Statistiques :

12 titulaires de la certification par an

Autres sources d'information :

Lieu(x) de certification :

INSTITUT DE FORMATION D'AGENTS DE RECHERCHES (IFAR) 12 boulevard Ledru Rollin BP 148
34003 Montpellier Cedex 01

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

Historique de la certification :

*

Licence Professionnelle : Licence Professionnelle Activités juridiques spécialité Agent de recherches privées

Autorité responsable de la certification

**CENTRE UNIVERSITAIRE DE
FORMATION ET DE RECHERCHES
UNIMES, Ministère chargé de l'enseignement
supérieur**

Modalités d'élaboration de références :
CNESER

Qualité du(es) signataire(s) de la certification

Président de l'université de Nîmes, Recteur de
l'académie, Recteur de l'académie, Directeur du
Centre universitaire de formation et de recherches
UNIMES

Niveau et/ou domaine d'activité

II (Nomenclature de 1967)

6 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

344 Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Ce professionnel recherche et collecte l'information dans un cadre général. Il effectue des enquêtes privées destinées à permettre l'administration de la preuve devant la justice dans le cadre de la réparation d'un préjudice. Il recherche des personnes disparues sans qu'il y ait obligatoirement présomption de délit, de crime ou d'accident.

Il effectue des contrôles permettant de prévenir ou déjouer les tentatives d'escroquerie ou d'abus de confiance subis par des particuliers ou des sociétés. Il mène des interventions et démarches spécifiques ayant pour objet la lutte anti-contrefaçon et le contre-espionnage industriel. Il assure une action de prévention ayant trait à la sécurité pour les entreprises et les organismes financiers. Il réalise des contre-enquêtes représentant un dernier recours pour les justiciables.

Il rédige des rapports de synthèse ou de vacations et des notes d'informations. Il gère son agence aussi bien en termes de réception, conseil et assistance des clients que de marketing et comptabilité.

Il a les compétences nécessaires pour conseiller et assister les mandants, collecter, analyser et produire des informations, rechercher des personnes, des documents, des éléments de preuves, effectuer des prises de vue et établir des stratégies, effectuer des préparations de constats, recueillir des témoignages, reconstituer les faits, récolter des indices matériels, effectuer des auditions, rédiger des rapports et des notes d'information et administrer les éléments de preuve en justice.

Il maîtrise les techniques de questionnement, de surveillance, de filature, d'investigation et le cadre juridique et déontologique de son activité

Il est apte à mettre en œuvre des moyens matériels et humains et à gérer son agence.

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Ce professionnel peut prétendre à un emploi de : - Directeur d'agence

- Collaborateur indépendant

- Enquêteur salarié

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K1502](#) : Contrôle et inspection des Affaires Sociales

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Cette certification s'obtient après une évaluation concernant les unités suivantes :
Environnement juridique des agents de recherches

Caractéristiques du métier d'agent de recherches

Techniques du métier d'agent de recherches

Compléments au métier d'agent de recherches

Projet tutoré

Stage

Validité des composantes acquises : non prévue

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		
En contrat d'apprentissage	X		
Après un parcours de formation continue	X		Personnes ayant contribué aux enseignements (Loi n°84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)
En contrat de professionnalisation	X		
Par candidature individuelle	X		
Par expérience dispositif VAE	X		Enseignants-chercheurs et professionnels
	Oui	Non	
Accessible en Nouvelle Calédonie	X		
Accessible en Polynésie Française	X		
Liens avec d'autres certifications	Accords européens ou internationaux		

Base légale**Référence du décret général :**

Arrêté du 17/11/1999 publié au JO du 24/11/1999

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 18/07/2007

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Décret n° 2002-590 du 24/04/2002 publié au JO n° 98 du 26/04/2002

Références autres :**Pour plus d'informations****Statistiques :****Autres sources d'information :**

<http://www.unimes.fr/>

Lieu(x) de certification :**Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :****Historique de la certification :**

*

TP : Titre professionnel Agent(e) de sûreté et de sécurité privée

Autorité responsable de la certification

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP)

Modalités d'élaboration de références :

CPC Autres services aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers

Qualité du(es) signataire(s) de la certification

Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Chaque certificateur est en mesure de délivrer la certification en son nom propre

Niveau et/ou domaine d'activité

V (Nomenclature de 1969)

3 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

344t Surveillance, lutte contre la fraude, protection et sauvegarde des biens et des personnes

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Au sein de toute entreprise ou tout établissement, recevant ou non du public, l'agent(e) de sûreté et de sécurité privée assure la sécurité et la protection des biens et des personnes contre les actes de malveillance ou les accidents involontaires d'origine humaine, matérielle ou naturelle.

Cet emploi s'exerce de jour comme de nuit, le week-end et les jours fériés.

L'accès à la profession est réglementé. Des textes législatifs précisent les conditions de moralité et d'aptitude professionnelle. L'agent(e) de sûreté et de sécurité porte une tenue conforme à la réglementation en vigueur.

Il (elle) garantit le respect des conditions d'accès à un espace déterminé et en surveille le bon usage. Il (elle) prend les mesures appropriées vis-à-vis des risques d'incendie ou des risques d'origine accidentelle. Le travail s'effectue en déambulation dans des zones définies et/ou en poste fixe souvent situé à l'entrée de la zone à contrôler.

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, intégré(e) à une équipe, il (elle) accueille, informe, porte assistance, dialogue pour faire respecter les règles et consignes. Par contact radio ou téléphonique permanent avec le poste central de sécurité ou de télésurveillance, il (elle) rend compte régulièrement de son action.

1. Assurer la sécurité liée aux risques incendie ou d'origine accidentelle

Porter assistance et effectuer les premiers gestes d'urgence dans l'attente des secours spécialisés.

Mettre en place et maintenir des conditions optimales de sécurité en attendant les secours extérieurs et faciliter leur intervention.

Prévenir et réagir face à des problèmes incendie dans des espaces recevant du public.

Prévenir et réagir face à des problèmes incendie dans des immeubles de grande hauteur.

Détecter des dysfonctionnements matériels ou techniques (hors incendie) pouvant affecter l'intégrité des personnes et des biens et réagir en conséquence.

2. Assurer l'accueil, la surveillance et le bon usage d'un lieu, en garantissant une relation de service de qualité

Recevoir du public dans des conditions de service satisfaisantes, en restant attentif aux signes révélateurs de tension ou de danger.

Prévenir les situations de conflit et les traiter en privilégiant les techniques de médiation.

Porter assistance et effectuer les premiers gestes d'urgence dans l'attente des secours spécialisés.

Mettre en place et maintenir des conditions optimales de sécurité en attendant les secours extérieurs et faciliter leur intervention.

Réaliser l'ensemble des actions en réponse à une alarme intrusion.

Détecter des comportements ou actes pouvant affecter l'intégrité des personnes et des biens et réagir en conséquence.
Contrôler des personnes, des véhicules et/ou marchandises manuellement ou à l'aide de matériels de détection simples.

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Entreprises de sécurité privée :

- sécurité des biens et des personnes (humaine ou électronique) en espace privé non ouvert au public : bureau, local industriel, chantier, domicile privé, etc. ;
 - sécurité des biens et des personnes (humaine ou électronique) en espace privé ouvert au public : centre commercial, parking, cinéma, etc. ;
 - sécurité des biens et des personnes (humaine ou électronique) dans les espaces administratifs et structures parapubliques : ministère, collectivité, structure hospitalière, etc. ;
- Services internes de sécurité : grande distribution, entreprises publiques ou privées, etc.

Agent de sécurité.

Agent de sûreté.

Agent de surveillance.

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées

Réglementation d'activités :

L'activité privée de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 modifiée réglementant les activités privées de sécurité ;
- décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005 modifié relatif à l'aptitude professionnelle ;
- décret n° 2009-137 du 9 février 2009 relatif à la carte professionnelle ;
- arrêté du 2 mai 2005 modifié relatif aux missions à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur.

Cette réglementation implique des conditions pour l'accès à l'emploi et pour l'obtention du titre professionnel :

1. Les conditions d'accès à l'emploi sont les suivantes :

Détention de la carte professionnelle, délivrée par la préfecture, sous forme dématérialisée et valable cinq ans, qui atteste le respect des conditions de moralité et d'aptitude professionnelle.

2. Les conditions de candidature au titre professionnel sont les suivantes :

Les candidats doivent satisfaire aux conditions définies par la réglementation en vigueur : détenir une autorisation préalable à l'entrée en formation ou une autorisation provisoire pour être recruté, ou, pour les personnes en exercice, détenir la carte professionnelle en vigueur lors de la période d'activité.

3. Pour l'obtention du titre professionnel délivré par les DDTEFP ou des CCP du titre, les candidats doivent fournir :

1. Titre professionnel :

- certificat de sauveteur secouriste du travail (SST) en cours de validité (document original) ;
- attestation de réussite ou diplôme d'agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP1) délivrés par un centre de formation ayant l'agrément préfectoral, en cours de validité (document original).

2. Certificats de compétences professionnelles :

- pour le CCP « Assurer l'accueil, la surveillance et le bon usage d'un lieu, en garantissant une relation de service de qualité » :

- certificat de sauveteur secouriste du travail (SST) en cours de validité (document original) ;
- pour le CCP « Assurer la sécurité liée aux risques incendie ou d'origine accidentelle » :
- attestation de réussite ou diplôme d'agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP1) délivrés par un centre de formation ayant l'agrément préfectoral, en cours de validité (document original).

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Le titre professionnel est composé de deux certificats de compétences professionnelles (CCP) qui correspondent aux activités précédemment énumérées.

Le titre professionnel est accessible par capitalisation de certificats de compétences professionnelles (CCP) ou

suite à un parcours de formation et conformément aux dispositions prévues dans l'arrêté du 9 mars 2006 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification	Oui Non		Composition des jurys
	Oui	Non	
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue	X		Le jury du titre est désigné par la DDTEFP. Il est composé de professionnels du secteur d'activité concerné par le titre. (Art 6 du décret N° 2002-1029 du 2 août 2002)
En contrat de professionnalisation	X		Le jury du titre est désigné par la DDTEFP. Il est composé de professionnels du secteur d'activité concerné par le titre. (Art 6 du décret N° 2002-1029 du 2 août 2002)
Par candidature individuelle		X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2002	X		Le jury du titre est désigné par la DDTEFP. Il est composé de professionnels du secteur d'activité concerné par le titre. (Art 6 du décret N° 2002-1029 du 2 août 2002)
		Oui	Non
Accessible en Nouvelle Calédonie		X	
Accessible en Polynésie Française		X	

Liens avec d'autres certifications Accords européens ou internationaux

Base légale

Référence du décret général :

Code de l'éducation, notamment les articles L. 335-5, L. 335-6 et R. 335-13, R. 338-2.

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 14/02/2005 paru au JO du 01/03/2005

Arrêté modificatif du 28/11/2005 paru au JO du 09/12/2005

Arrêté du 25/06/2009 paru au JO du 11/07/2009

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Arrêté du 9 mars 2006 modifié relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministre chargé de l'emploi ;

Arrêté du 8 décembre 2008 modifié relatif au règlement général des sessions de validation conduisant au titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

Centres agréés par le Ministère chargé de l'emploi et Centres AFPA

BP : Brevet professionnel Agent technique de prévention et de sécurité

Autorité responsable de la certification	Qualité du(es) signataire(s) de la certification
MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE	Recteur de l'académie, MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE
Modalités d'élaboration de références : CPC n° 18	

Niveau et/ou domaine d'activité

IV (Nomenclature de 1969)

4 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

344 Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Ce professionnel exerce ses compétences de technicien aussi bien en prévention qu'en intervention. Dans le premier cas, il répertorie les risques propres à l'entreprise, les analyse et propose des moyens pour les prévenir. Il identifie les matériels mis à sa disposition et apprécie leur adéquation avec le risque correspondant. Il sait traiter les informations transmises par les moyens techniques de surveillance à distance (sur un site ou dans le cadre d'une centrale de télésurveillance)

Lors d'une intervention, il choisit les moyens matériels et humains selon la nature du sinistre et leur degré d'efficacité. Il sait discerner les limites de l'action à mener et s'il y a lieu de faire appel à des services techniques d'assistance (privés, publics)

Il peut encadrer une équipe et lui donner des ordres dans le respect des réglementations en vigueur. Il est également capable d'assurer les tâches administratives correspondantes.

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Entreprises de gardiennage, de surveillance, grande distribution, collectivités territoriales

agent de sécurité, agent de prévention et de sécurité

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées
- [K2502](#) : Management de sécurité privée

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Intervention sur un site Intervention dans le cadre d'une installation de télésécurité

Mathématiques

Sciences

Expression française et ouverture sur le monde

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification	Oui Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	
En contrat d'apprentissage	X	Le jury, présidé, par un inspecteur, est composé à parité : - d'enseignants appartenant à l'enseignement public ou privé ou exerçant en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage

		- de professionnels (employeurs et salariés en nombre égal) Le jury, présidé, par un inspecteur, est composé à parité : - d'enseignants appartenant à l'enseignement public ou privé ou exerçant en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage
Après un parcours de formation continue	X	- de professionnels (employeurs et salariés en nombre égal)
En contrat de professionnalisation	X	Le jury, présidé, par un inspecteur, est composé à parité : - d'enseignants appartenant à l'enseignement public ou privé ou exerçant en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage
Par candidature individuelle	X	- de professionnels (employeurs et salariés en nombre égal)
Par expérience dispositif VAE	X	Le jury, présidé, par un inspecteur, est composé à parité : - d'enseignants appartenant à l'enseignement public ou privé ou exerçant en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage
		- de professionnels (employeurs et salariés en nombre égal)

Oui Non

Accessible en Nouvelle Calédonie X

Accessible en Polynésie Française X

Liens avec d'autres certifications Accords européens ou internationaux

Base légale

Référence du décret général :

Décret n° 95-664 du 9 mai 1995 portant règlement général du brevet professionnel

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

arrêté du 02/02/1990

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Pour plus d'informations

Statistiques :

Base Reffet Cereq

<http://www.cereq.fr>

Autres sources d'information :

CNDP ONISEP

Légifrance pour les textes réglementaires

<http://www.onisep.fr/>

Lieu(x) de certification :

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

Historique de la certification :

*

CQP : Certificat de qualification professionnelle Agent de sécurité de l'évènementiel

Autorité responsable de la certification

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) Sport - CNEA - CosMos

Qualité du(es) signataire(s) de la certification

Président de la CPNEFP

Niveau et/ou domaine d'activité

Convention(s) :

3328 - Sport

Code(s) NSF :

344t Surveillance, lutte contre la fraude, protection et sauvegarde des biens et des personnes

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le métier d'« agent de sécurité de l'évènementiel » consiste à assurer l'accueil, la sécurité des spectateurs et le bon usage d'un lieu, lors de manifestations sportives ou culturelles par une surveillance appropriée.

Les fonctions principales de ce métier sont:

- l'accueil du public en témoignant d'une relation de qualité ainsi que le bon usage d'un lieu
- la prévention et la dissuasion des actes malveillants au titre de la sûreté (détection et analyses des dysfonctionnements)
- l'intervention en situation d'urgence
- l'assistance aux personnes par les premiers secours.

L'agent de sécurité de l'évènementiel est capable de :

- appliquer ses connaissances en matière de législation, de réglementation et de codification en usage dans la sécurité d'une enceinte ouverte au public ; exercer ses activités dans le respect des règles professionnelles et déontologiques,
- faire preuve de maîtrise de soi et de réactivité appropriée dans la gestion des conflits,
- contrôler les entrées par vérification des bagages et palpation de sécurité ainsi que réguler les flux,
- repérer un risque, prévenir sa hiérarchie, alerter les secours compétents (police nationale et pompiers),
- agir et réagir en cas de trouble, de danger, d'accident, d'incendie,
- porter assistance, effectuer les premiers secours,
- communiquer et transmettre des informations par oral, écrit, selon des procédures appropriées et avec des moyens techniques (radio, vidéo...).

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

L'agent exerce ses fonctions :

- soit dans une entreprise pourvue de son propre service de sécurité et/ou sûreté :
- clubs sportifs (football, rugby...),
- sociétés gestionnaires d'espaces omnisports et d'équipements sportifs
- sociétés organisatrices de festivals, de concerts, de spectacles
- salles de spectacles,
- équipements sociaux, culturels et touristiques.
- soit auprès des entreprises clientes mentionnées ci-dessus pour le compte d'une entreprise prestataire de services de prévention, de sécurité et/ou de sûreté.

Agent de sécurité de l'évènementiel

Agent d'accueil et de sécurité de l'évènementiel

Stadier

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées

Réglementation d'activités :

Afin de pouvoir exercer son métier en conformité avec la loi, l'agent de sécurité de l'événementiel doit posséder :

- 1- l'agrément des agents de sécurité pour la palpation de sécurité, l'inspection visuelle et la fouille des bagages à main (décret n°2005-307 du 24 Mars 2005),
- 2- la preuve de son aptitude professionnelle par une certification (Décret n° 2007-1181 du 03/08/2007),
- 3- la Carte professionnelle, l'autorisation préalable et l'autorisation provisoire des employés salariés d'entreprises privées de sécurité (Décret n° 2009-137 du 09/02/09),
- 4- l'attestation « Prévention secours civique 1 »,
- 5- le casier judiciaire vierge (2).

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

La certification comporte 5 types d'épreuves, composantes de la certification :

- 1- Contrôle écrit des connaissances : QCM, plan d'évacuation et rapport d'incident
- 2- Contrôle oral de transmission de consignes
- 3- Evaluation en situation pratique reconstituée sur grille de critères
- 4- Observations en situation de travail réelle
- 5- Attestation PSC1

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification	Oui Non		Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		
En contrat d'apprentissage	X		
Après un parcours de formation continue	X		Un représentant de la CPNEF collègue salariés ou son suppléant, Un représentant de la CPNEF collègue employeurs ou son suppléant, Le responsable pédagogique de la formation concernée ou son suppléant, Un représentant du délégataire dans sa représentation régionale ou son suppléant, Selon les modalités de certification de la qualification sécurité visant la protection des pratiquants et des tiers, le directeur jeunesse et sports ou son représentant pourra être sollicité
En contrat de professionnalisation		X	
Par candidature individuelle		X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2011	X		la composition du jury respecte l'article R335-8 du code de l'éducation qui prévoit une composition à raison d'au moins un quart de représentants qualifiés des professions (pour moitié employeurs et pour moitié salariés), avec un souci d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes
			Oui Non
Accessible en Nouvelle Calédonie		X	
Accessible en Polynésie Française		X	

Liens avec d'autres certifications Accords européens ou internationaux

Base légale

Référence du décret général :

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 25 janvier 2011 publié au Journal Officiel du 02 février 2011 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, sous l'intitulé certificat de qualification professionnelle Agent de sécurité de l'évènementiel avec effet au 02 février 2011, jusqu'au 02 février 2016

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Pour plus d'informations

Statistiques :

<http://ww.cosmos.asso.fr>

Autres sources d'information :

Lieu(x) de certification :

COSMOS - 1 avenue Pierre de Coubertin- 75640 Paris cedex 13

CNEA - 88 rue marcel Bourdarias BP 163 94142 Alfortville cedex

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

Historique de la certification :

*

Agent cynophile de sécurité

Autorité responsable de la certification

Qualité du(es) signataire(s) de la certification

Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole des Combrailles

Directeur EPLEFPA

Niveau et/ou domaine d'activité

V (Nomenclature de 1969)

3 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

344 Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

L'agent cynophile de sécurité exerce l'activité de prévention sécurité de jour comme de nuit sur toute forme de sites très souvent seul avec son chien.

Il peut être en surveillance postée ou itinérante et doit être capable de :

- Filtrer et contrôler les locaux
- Réaliser une surveillance technique de locaux
- Effectuer des rondes en respectant les consignes
- Donner l'alerte
- Rechercher la présence d'intrus en cas d'infraction
- Porter secours aux personnes
- Intervenir sur un feu naissant
- Accueillir et renseigner, éventuellement, prévenir, dissuader
- Rendre compte oralement et par écrit.

Il peut également exercer en tant qu' « intervenant sur alarme »

- Répondre le plus rapidement à une alarme
- S'orienter en milieu urbain
- Contrôler des locaux
- Procéder à une interpellation dans le cadre de sa fonction et de la réglementation
- Identifier les matériels d'alarme et de détection

Les capacités attestées sont :

Seul ou en utilisant de façon adéquate les aptitudes de son chien :

Capacité à s'orienter en milieu urbain dans l'objectif de se rendre sur son lieu de travail et/ou d'intervention ,

Capacité à repérer une anomalie sur le lieu de surveillance

Capacité à passer une alerte claire et concise

Capacité à réaliser les gestes de premiers secours

Capacité à prendre en charge un individu et gérer une situation conflictuelle dans le strict respect de la réglementation

Capacité à se faire obéir du chien , Capacité à détecter une anomalie par la lecture des réactions du chien

Capacité à utiliser son chien dans le cadre de la défense Capacité à travailler au sein d'une équipe/ d'une entreprise/ d'une filière

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Sécurité des biens et des personnes

Agent de Prévention et de Sécurité Agent Cynophile de Sécurité

Agent de sécurité en milieu accueillant du public

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées

Réglementation d'activités :

L'agent cynophile de sécurité doit être capable d'exercer son activité dans le cadre légal des lois et textes concernant cette activité : Loi du 12 juillet 1983, Décret du 26 septembre 1986, Décret du 10 octobre 1986, Décret du 30 octobre 1987, Loi n° 2003-239 du 18/03/2003, Décret 2005-1122 du 6 septembre 2005 consolidé le 28 mars 2008 et par le Décret n° 2009-214 du 23 février 2009, Convention collective du 15 février 1985 étendu par arrêté du 25 juillet 1985, Décret 2002-329 du 8 Mars 2002 et 2005-307 du 24 Mars 2005 portant sur l'agrément de palpation de sécurité. Mais aussi des textes concernant la détention et l'utilisation de chien en sécurité : Loi du 6 Janvier 1999 relative aux animaux dangereux, Loi 2008 – 582 du 20 Juin 2008 sur la prévention des chiens dangereux.

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

UC1 Surveillance générale et secourisme

UC2 Connaissance et adaptation au milieu professionnel d'Agent Cynophile de Sécurité

UC3 Prévenir, détecter et surveiller avec son chien

SSIAP et diplôme de secourisme.

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification	Oui Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	
En contrat d'apprentissage	X	Le Jury est composé de : - Président de Jury représentant l'autorité responsable de la certification, - Technicien cynophile de la gendarmerie ou des pompiers - Chef d'entreprise de prévention et de sécurité, - Formateur cynophile du réseau
Après un parcours de formation continue	X	Le Jury est composé de : - Président de Jury représentant l'autorité responsable de la certification, - Technicien cynophile de la gendarmerie ou des pompiers - Chef d'entreprise de prévention et de sécurité, - Formateur cynophile du réseau
En contrat de professionnalisation	X	Le Jury est composé de : - Président de Jury représentant l'autorité responsable de la certification, - Technicien cynophile de la gendarmerie ou des pompiers - Chef d'entreprise de prévention et de sécurité, - Formateur cynophile du réseau
Par candidature individuelle	X	Le Jury est composé de : - Président de Jury représentant l'autorité responsable de la certification, - Technicien cynophile de la gendarmerie ou des pompiers - Chef d'entreprise de prévention et de sécurité, - Formateur cynophile du réseau
Par expérience dispositif VAE prévu en 2004	X	Le Jury est composé de : - Président de Jury représentant l'autorité responsable de la certification, - Technicien cynophile de la gendarmerie ou des pompiers

- Chef d'entreprise de prévention et de sécurité,
- Formateur cynophile du réseau

	Oui	Non
Accessible en Nouvelle Calédonie		X
Accessible en Polynésie Française		X

Liens avec d'autres certifications

Accords européens ou internationaux

Certifications reconnues en équivalence :

Autres certifications :

Au niveau de sécurité à l'aide d'un chien, seules trois certifications ont des équivalences avec le certificat pratique d'agent cynophile de sécurité (UC2 et UC3). Aucune de ces certifications évalue le chien (UC3). Il s'agit de :

Conducteur de chien de sécurité au contact du public
Niveau V – RATP – enregistrement 13/10/2007

Agent de sécurité conducteur de chien
Niveau V – Centre canin de Cast – enregistrement 24/01/2008

Agent conducteur de chien en sécurité privée
Niveau V – Formaplus 3B – enregistrement 01/03/2005

Au niveau agent de prévention de sécurité, il existe des formations ayant des équivalences avec la certification d'agent cynophile de sécurité pour l'UC1. Il s'agit de :

Education Nationale

CAP d'Agent de Prévention et de Sécurité.

Branche Professionnelle

CQP d'Agent de Prévention et de Sécurité

Certifications enregistrées au RNCP

Agent de Sûreté et de Sécurité Privée
Niveau V – DGEFP – enregistrement 14/02/2005

Agent de Surveillance en Sécurité Privée
Niveau V – FORMAPLUS 3B – enregistrement 23/06/2006

Agent de Prévention et de Sécurité
Niveau V – Nouvelles carrières de l'Ouest – enregistrement 24/01/2008

Agent Qualifié de Sûreté et de Prévention
Niveau V – SNOFPS – enregistrement 06/07/2008

Agent de Sécurité en Sûreté
Niveau V – Cabinet S'WAY – enregistrement 13/11/2008.

Texte réglementaire :

Décret 2005-1122 du 6 septembre 2005 modifié par Décret 2007-1181 du 3 août 2007 relatif au travail en sécurité et Décret 2009-214 du 23 février 2009 relatif au travail en sécurité avec le chien

Base légale

Référence du décret général :

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 8 octobre 2004 publié au Journal Officiel du 10 octobre 2004 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans.

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Arrêté du 30 mars 2010 publié au Journal Officiel du 10 avril 2010 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, au niveau V, sous l'intitulé "Agent cynophile de sécurité" avec effet au 10 avril 2010, jusqu'au 10 avril 2015.

Décret n° 2004-171 du 19 février 2004 modifiant le décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 relatif au répertoire national des certifications professionnelles (publié au Journal Officiel du 22 février 2004). La validité du titre est prorogée jusqu'au 31 décembre 2005.

Arrêté du 3 octobre 2002 publié au Journal Officiel du 12 octobre 2002 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique. L'homologation prend effet à compter du 1er juin 1991 et jusqu'au 31 décembre 2003.

Arrêté du 15 avril 1999 publié au Journal Officiel du 17 avril 1999 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique.

Arrêté du 14 octobre 1992 publié au Journal Officiel du 5 novembre 1992 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique : homologation sous l'intitulé 'Certificat pratique d'agent cynophile de sécurité', délivré par le Lycée Agricole Saint-Gervais.

Pour plus d'informations

Statistiques :

Au 1 Janvier 2009, les diplômes obtenus sont au nombre de 983 soit environ 60 par an depuis 1992.

Autres sources d'information :

<http://formationscanines.free.fr>

Lieu(x) de certification :

: Auvergne - Puy-de-Dôme (63) [Saint Gervais d'Auvergne]

EPLEFPA des COMBRAILLES
avenue de la gare
63390 Saint-Gervais d'Auvergne

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

Le Centre National de formation d'Apprentis des métiers du chien et de l'animalerie à St Gervais d'Auvergne (63)

Le Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole d'Aix Valabre (13)

Le Centre National de Formation des Personnels de Sécurité. (75)

La maison familiale de Mortagne au Perche (61)

Le Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole de Dax. (40)

Le Centre de Formation d'Apprentis Agricole du Lot (46)

17 ème Groupement d'Artillerie de Biscarosse (40)

Le Centre France Formation Sécurité Bourgogne (71)

le CFPPA des Basses Terres (Guadeloupe)

Historique de la certification :

1992 Titre homologué d'Agent Cynophile de Sécurité Niveau V

Parution au JO du 5 Novembre 1992, arrêté du 22 Octobre 1992

Titre homologué par le Ministre de l'Intérieur, le Ministre de la Défense et le Ministre de l'Agriculture.

2004 Inscription au RNCP du Certificat Pratique d'Agent Cynophile de Sécurité Niveau V

Parution au JO du 10 Octobre 2004, arrêté du 8 Octobre 2004

*

Agent de prévention et de sécurité

Autorité responsable de la certification Qualité du(es) signataire(s) de la certification

Nouvelles carrières Ouest (NCO)

Directeur NCO

Niveau et/ou domaine d'activité**V (Nomenclature de 1969)****3 (Nomenclature Europe)****Convention(s) :****Code(s) NSF :**

344t Surveillance, lutte contre la fraude, protection et sauvegarde des biens et des personnes

Formacode(s) :**Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis**

le titulaire de la certification exerce dans un service intégré de sécurité ou dans une entreprise cliente pour cpte d'un prestataire de services. Il est chargé de la prévention des actes de malveillance, des accidents d'ordre technique, et de l'intervention auprès des services compétents lorsque ces incidents surviennent. L'agent de prévention et de sécurité exerce sa mission sur des sites privés intérieurs ou extérieurs et sur des sites publics si une autorisation préfectorale a été donnée. il travaille seul ou en équipe. Sa mission peut s'effectuer en poste fixe , à pied ou en véhicule moto. Il porte le plus souvent un uniforme.

Les capacités attestées sont :

S'informer, se documenter, prendre en compte l'environnement, les consignes en lien avec ses missions

Prise en compte de textes de loi et règlement

Analyse des consignes et des conditions de réalisation de la mission

Traiter les informations, prévoir des opérations de prévention ou d'intervention, mettre en oeuvre les techniques adaptées

Evaluer une situation, un risque potentiel

Communiquer.

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Sécurité

Agent de sécurité, Agent de prévention et de sécurité, Agent de surveillance, Gardien d'usine, Agent de sécurité, Veilleur de nuit

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées

Réglementation d'activités :

Décret n°2005-1122 du 06 septembre 2005 pris pour la loi n°83-629 du 12 juillet 1983 (loi Sarkozy)

Modalités d'accès à cette certification**Descriptif des composantes de la certification :**

Test d'admissibilité (français, mathématiques, oral)

Epreuve 1 :

prise en charge d'une mission et organisation (écrit, oral)

Epreuve 2 :

Prévention et lutte contre la malveillance (pratique et oral)

Prévention et lutte contre l'incendie (pratique et oral)

Communication professionnelle (pratique)

Epreuve 3 :

Réglementation (écrit)

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou		X	

d'étudiant		
En contrat d'apprentissage	X	100% de professionnels, salariés ou employeurs
Après un parcours de formation continue	X	100% de professionnels, salariés ou employeurs
En contrat de professionnalisation	X	100% de professionnels, salariés ou employeurs
Par candidature individuelle	X	100% de professionnels, salariés ou employeurs
Par expérience dispositif VAE prévu en 2008	X	100% de professionnels, salariés ou employeurs

Oui **Non**

Accessible en Nouvelle Calédonie	X
Accessible en Polynésie Française	X

Liens avec d'autres certifications Accords européens ou internationaux

Base légale

Référence du décret général :

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 16 janvier 2008 publié au Journal Officiel du 24 janvier 2008 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour 2 ans, avec effet au 24 janvier 2008 jusqu'au 24 janvier 2010.

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Arrêté du 5 avril 2012 publié au Journal Officiel du 14 avril 2012 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour trois ans, au niveau V, sous l'intitulé "Agent de prévention et de sécurité" avec effet au 22 juillet 2011, jusqu'au 14 avril 2015.

Arrêté du 12 juillet 2010 publié au Journal Officiel du 22 juillet 2010 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour un an, au niveau V, sous l'intitulé Agent de prévention et de sécurité avec effet au 22 juillet 2010, jusqu'au 22 juillet 2011.

Pour plus d'informations

Statistiques :

Autres sources d'information :

www.nco.fr

Lieu(x) de certification :

: Poitou-Charentes - Charente-Maritime (17) [NCO Echillais]

: Haute-Normandie - Seine-Maritime (76) [NCO Rouen]

: Centre - Loir-et-Cher (41) [NCO Vendôme]

: Midi-Pyrénées - Haute-Garonne (31) [NCO Le Vernet]

: Aquitaine - Gironde (33) [NCO Artigues]

NCO, siège social, Les carrières noires 17620 ECHILLAIS

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

Sarl MACC1 :

Région Poitou-Charentes : 17620 ECHILLAIS - 16600 LA FAYE - 79 000 NIORT

Région Aquitaine : 33000 BORDEAUX - 47500 FUMEL - 65000 TARBES

Région Pays-de-la-Loire : 72650 SAINT-SATURNIN – 72000 LE MANS

Région Île de France : 93800 EPINAY sur SEINE - 92000 NANTERRE - 75015 PARIS

Région PACA : 13014 MARSEILLE – 13600 LA CIOTA - 06400 CANNES – 13117 MARTIQUE

Région Languedoc Roussillon : 30900 NIMES - 66000 PERPIGNAN – 11000 CARCASSONNE

Région Centre : 41100 VENDÔME - 18000 BOURGES - 4100 BLOIS – 37000 TOURS – 45500 GIENS - 41200 ROMORANTIN – 28100 DREUX

- AMPHIA 4 Rue Charles Baudelaire – Tour Baudelaire 91000 EVRY

- AFIRE, 6/8 impasse du curé 75018 PARIS

- CENTRE CANIN de CAST, Kerdrein 29150 CAST (Bretagne)

- ERP Sécurité Formation, 11 rue de Kerbost 22200 GRACES (Bretagne)

- JEANNE D'ARC SARL, 1 avenue de Chanzy 88600 BRUYERES (Lorraine)

- FORSEC, 471 Avenue Victor Hugo – Immeuble Cime 26000 VALENCE (Rhône-Alpes)

- EST Sécurité Formation, 6 avenue Gambetta 25 200 MONTBELIARD (Franche-Comté)

- Daniel Guisnet Formations, 8 Rue des Girofliers 97512 BRAS PANON (Île de la réunion)

- Fenix Consulting, 3 rue frères Lumière 97 430 LE TAMPON (Île de la réunion)

- MACC1, Rue Auprat 97310 KOUROU (Guyane)

- MACC1, 21 rue du Mérite Artisanal ZA de DILLON 97200 FORT de France (Martinique)

Historique de la certification :

Certification précédente : [Agent de prévention et de sécurité](#)

*
*

Agent de sécurité et de prévention incendie

Autorité responsable de la certification **Qualité du(es) signataire(s) de la certification**

CREFOPS

Directeur, Directeur

Niveau et/ou domaine d'activité

V (Nomenclature de 1969)

3 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

344t Surveillance, lutte contre la fraude, protection et sauvegarde des biens et des personnes

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

L'agent de sécurité et de prévention incendie exerce ses fonctions soit dans une entreprise pourvue de son propre service de sécurité, soit auprès d'une entreprise cliente pour le compte d'une entreprise prestataire de services de gardiennage, prévention incendie et sécurité. Les principaux risques contre lesquels les entreprises recherchent une protection sont :

- l'incendie
- les atteintes à l'environnement
- le secours à personnes le cas échéant
- le vol et la malveillance
- la veille technologique (espionnage industriel).

L'agent(e) de sécurité et de prévention incendie est chargé(e) d'assurer la protection des biens et des personnes contre les actes de malveillance et les accidents involontaires d'origine humaine, matérielle ou venant de la nature dans des espaces privés et publics ouverts ou non au public. Sous la responsabilité de son hiérarchie, le plus souvent intégré à une équipe organisée, il (elle) accueille, informe, porte assistance, dialogue par la médiation pour faire respecter les règles et consignes et assure ainsi la sûreté et la sécurité tout donnant une image positive et rassurante du service rendu. Il (elle) surveille et permet le bon usage d'un espace ouvert au public ou d'une zone réservée. Il (elle) garantit le respect des conditions d'accès à un espace déterminé en zone habituelle et fait respecter les règles et consignes.

Il (elle) prend les mesures appropriées vis à vis des risques d'incendie ou des risques d'origine accidentelle. Le travail s'effectue en déambulation dans des zones circonscrites, sur circuit de ronde préétabli, sur demande d'intervention, en poste fixe, bien souvent à l'entrée d'une zone à contrôler ; il peut avoir lieu aussi bien le jour que la nuit, le week-end et les jours fériés. Il (elle) reste en contact radio ou téléphonique permanent avec le poste central de sécurité ou de télésurveillance dont il (elle) dépend et rend compte régulièrement de son action. L'agent(e) de sécurité et de prévention incendie intervient dans le cadre de la législation et des réglementations en vigueur dans l'établissement, il porte une tenue conforme à la réglementation et applique le code de déontologie des métiers de la sécurité privée.

Les capacités attestées : - Rechercher et mémoriser des consignes et informations indispensables pour une intervention.

- Recueillir et analyser des informations sur un incident afin de prévenir les services publics chargés de l'intervention (Police et Gendarmerie) et des secours (Pompiers).
- Rédiger les documents réglementaires ainsi que les comptes rendus hiérarchiques, communiquer par écrit et par oral en utilisant les principaux moyens de communications (informatique, téléphonie, radio).
- Prévenir les risques contre l'incendie, entretenir et utiliser les moyens d'extinction.
- Porter secours et assistance à personnes.
- Accueillir, surveiller un lieu ainsi que détecter les actions dangereuses et assurer la gestion des conflits.

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Entreprise de gardiennage ou de prestation de services et service de sécurité intégré.

- en espace privé non ouvert au public : bureau, local industriel, domicile privé, etc.
 - en espace privé ouvert au public : centre commercial, parking, multiplex, cinéma, stade, etc.
 - dans les espaces administratifs et structures parapubliques : ministère, collectivité, structure hospitalière, etc.
- Agent des services de sécurité incendie, agent de sécurité qualifié, agent de prévention, agent de télésurveillance, agent d'accueil, contrôleur, rondier, agent de sécurité magasin pré vol magasin, opérateur vidéo.

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées

Réglementation d'activités :

L'activité repose sur : - La loi sur la sécurité intérieure de 2003, décret d'application 6 septembre 2005, qui précise que les diplômes et certifications permettant d'obtenir l'aptitude professionnelle sont obligatoires.

- L'arrêté définissant les modalités de la formation dans le domaine de la prévention SSIAP.
- Des textes sur la formation en secourisme et plus particulièrement ceux régissant le SST (Sauveteur Secouriste du Travail).
- Des traités du CNPP et de l'UIC afin de traiter les formations pour les risques chimiques.
- Des textes traitant de la réforme de la formation professionnelle et plus particulièrement de l'accord de la branche sécurité prévention.

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Après un parcours en formation, la certification comporte 5 composantes liées aux 6 fonctions définies: 1 projet école:

Rédaction d'une main courante avec différentes situations de travail.

4 cas pratiques avec mise en situation professionnelle:

1 parcours de ronde technique

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

Historique de la certification :

Agent de surveillance en sécurité privée

Autorité responsable de la certification Qualité du(es) signataire(s) de la certification

Formaplus 3B

Directeur général de Formaplus 3B

Niveau et/ou domaine d'activité

V (Nomenclature de 1969)

3 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

344w Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (vente)

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

L'activité de l'agent s'exerce au sein de sociétés de sécurité privée, d'entreprises, ... en contact avec différents intervenants et institutionnels (publics, police, gendarmerie, pompiers, ...).

Elle varie selon le secteur (aéroportuaire, évènementiel, transport, ...), le mode d'organisation, le type de public (clients, visiteurs, ...) et d'équipement (télésurveillance, ...).

Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.

L'activité peut s'effectuer en poste de sécurité.

Le port d'une tenue professionnelle (Protection Travailleur Isolé -PTI-, ...) peut être requis.

L'Agent l'agente de surveillance en sécurité privée exerce tout ou partie des activités suivantes, en fonction du site où s'exerce la mission :

Préparation de mission :

- Vérification des sites extérieurs d'évènements à des fins de sécurité et de protection anti-incendie
- Vérification des sites « intérieurs » à des fins de sécurité et de protection anti-incendie
- Vérification des systèmes de sécurité (incendie (SSD), issues...)
- Repérage des incidents potentiels
- Mise en sécurisation des sites

Mission de prévention et de sûreté en présence de publics:

- Contrôle d'accès, filtrage, palpation et contrôle visuel des bagages à main
- Rondes pour assurer la protection des biens et des personnes
- Gestion des alarmes
- Gestion des conflits
- Gestion des incidents
- Utilisation des systèmes de sécurité (protection anti-incendie, pictogrammes, issues de secours...)
- Utilisations des moyens de communication (téléphone, radio etc.) et de l'équipement de vidéo surveillance
- Intervention en premiers soins et alerte aux services compétents

Communication

- Accueil – information aux usagers
- Compte rendu oral, écrit, des événements
- Rédaction de main courante papier et/ou électronique
- Communication avec les services publics

La certification atteste que son titulaire exerce toutes ces activités dans le respect du cadre légal de la réglementation (Loi du 12 juillet 1983 modifiée par la Loi du 18 mars 2003, décret du 10 octobre 1986) CF. réglementations d'activité.

En outre, il a prouvé qu'il est capable de :

- Préparer la sécurisation d'un site et de préparer une mission de mise en sûreté
- Exercer dans le respect des consignes toute mission de prévention et de sécurité en présence de publics
- Rédiger des rapports, mains courantes et de communiquer oralement avec aisance
- Utiliser les matériels et les équipements

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

- Société de sécurité
- Aéroport
- Collectivité territoriale

- Entreprise
- Entreprise publique/établissement public
- Etablissement de jeux
- Etablissement médical (hôpital, clinique, ...)
- Parc de loisirs
- Stade

Agent / Agente de prévention et de sécurité - Agent / Agente de prévention incendie - Agent / Agente de sécurité d'accueil - Agent / Agente de sécurité événementiel - Agent / Agente de sécurité portuaire - Agent / Agente de prévention scolaire - Agent / Agente de prévention hospitalier - Agent / Agente Stadier - Agent / Agente de transport de fonds - Agent / Agente de démarque - Agent / Agente de sécurité boîte de nuit, discothèque - Agent / Agente de sûreté aéroportuaire - Agent / Agente de sûreté de passage - Agent / Agente de sûreté fret - Agent / Agente de surveillance et de protection - Agent / Agente de surveillance et de sécurité - Agent / Agente de surveillance et d'intervention - Agent / Agente de télésurveillance - Gardien / Gardienne de musée - Intervenant / Intervenante sur alarme > Opérateur / Opératrice en télésurveillance > Portier / Portière physionomiste - Rondier / Rondière en sécurité > Stadier / Stadière - Surveillant / Surveillante de magasin - Surveillant / Surveillante de musée - Surveillant / Surveillante de parking Convoyeur / Convoyeuse de transport de fonds

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées

Réglementation d'activités :

Loi du 12 juillet 1983.

Décrets du 06 septembre 2005, puis du 07 septembre 2006, 03 août 2007 relatif à l'aptitude professionnelle

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Trois blocs de compétences composent la certification :

- Préparation de sites et de mission
- Mission de prévention et sûreté en présence de publics
- Communication orale et écrite

1° Après formation la certification est globale.

Épreuve pratique : ronde - poste de garde sur site plus accueil filtrage sur site recevant des publics. Il doit communiquer avec le jury sur des incidents qu'il a repéré. Il doit rédiger rapport et main courante.

Le candidat passe une épreuve de Quizz portant sur les réglementations et la déontologie relatives aux métiers de la sécurité privée.

2° En VAE : la recevabilité est basée sur 3 années d'expérience cumulée.

Le candidat rédige un dossier décrivant ses expériences, puis il est convoqué à un entretien avec le jury.

La validation partielle s'appuie sur les trois blocs de compétences cités ci-dessus

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	
En contrat d'apprentissage	X		Président : un professionnel Membres : 1 formateur 2 professionnels (1 employeur et 1 salarié)
Après un parcours de formation continue	X		Idem
En contrat de professionnalisation	X		Idem
Par candidature individuelle		X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2006	X		Idem Le professionnel salarié est un fonctionnaire de la police nationale

	Oui	Non
Accessible en Nouvelle Calédonie	X	
Accessible en Polynésie Française	X	
Liens avec d'autres certifications	Accords européens ou internationaux	

Base légale

Référence du décret général :

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 14 juin 2006 publié au Journal Officiel du 23 juin 2006 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, avec effet au 23 juin 2006, jusqu'au 23 juin 2011.

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Arrêté du 17 juin 2011 publié au Journal Officiel du 10 août 2011 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, au niveau V, sous l'intitulé "Agent de surveillance en sécurité privée" avec effet au 23 juin 2011, jusqu'au 10 août 2016.

Pour plus d'informations

Statistiques :

250 certifiés par an

Autres sources d'information :

formaplust3b-formation-securite.com

Lieu(x) de certification :

FORMAPLUS 3B -11, 13 avenue de la République Bât C
69200 VENISSIEUX

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

APAVE SUDEUROPE - 22/26 Avenue Grinda - 06200 NICE

SARL OFAPS - 7 rue des Piboules - 13770 VENELLES

CFCO ASSFORMALPES - 28 avenue Potié - 38400 ST MARTIN D'HERES

I.S.B. - 65 rue Aristide Briand - 78130 LES MUREAUX

TECHNIQUAL ENVIRONNEMENT - C.C Plan de Campagne Parc Expobat - 45 rue de Rome -13480 CABRIES

C.N.F.M.S. - 11/13 avenue de la République - 69200 VENISSIEUX

FAIRE PLAY ORGANISATION - 24, cours Aristide Briand- 69300 CALUIRE ET CUIRE

MFIR VERCEL - Maison Familiale et Institut Rural - 36 rue de Jésus - 25530 VERCEL

IFOPRO - 47, rue de la Vanne - 92541 MONTROUGE Cedex

CECYS - 102/110 avenue Marceau - 92400 COURBEVOIE

MFR ST CHAMOND - 2 rue du Chemin de Fer - BP 24 - 42405 SAINT CHAMOND Cedex

INGELYS - 63 avenue A.Roussin ZAC Saumaty Seon - BP 114 - 13301 MARSEILLE CEDEX 16

EXPERT FORMATION - 127/129 Avenue de Paris - 51000 CHALONS EN CHAMPAGNE

ECOLE FRANCAISE DE SECURITE PRIVEE SARL - SGPI 13 rue des Aulnes - BP14 - 69579 LIMONEST Cedex

EUROCYNO - 1 Kerpigent - 22200 LOUISY

AGENCE BRETAGNE FORMATION SARL - KERGRENN - 56350 QUEVEN

PROSEGUR France SA - 3 allée de l'électronique -42952 ST ETIENNE Cedex 9

C.F.S. - 37 rue des Martyrs de la résistance - 69200 VENISSIEUX

FORMATION PROFESSIONNELLE - Patrice FOUCAULT - LA NOE - 27400 ACQUIGNY

INSTITUT RURAL - Le Château - 14930 MALTOT

IESC FORMATION SARL - 35 bis rue Wodli - 57300 HAGONDANGE cedex ou 14 rue Zomhoff - 67700 SAVERNE

F.P.S.G. - 181 rue Léon Beauchamp - 59930 LA CHAPELLE D'ARMENTIERE

EUROSECURIMED INSTITUT - 3, rue Henri Moissan - 34500 BEZIERS

SECURITE PLUS FORMATION - CENTRE DE FORMATION Avenue Lamartine - Les Pennes - 13170 MIRABEAU

B.N.L. FORMATION SECURITE - Roc de Bonnet- 24410 PONTEYRAUD

PROSEC SCHOOL - rue Hôpital Sacré Coeur BAABDA LIBAN

Historique de la certification :

Dirigeant(e) d'entreprise de sécurité et sûreté

Autorité responsable de la certification Qualité du(es) signataire(s) de la certification

Formaplus 3B

Directeur général de Formaplus 3B

Niveau et/ou domaine d'activité

II (Nomenclature de 1969)

6 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi, 344t Surveillance, lutte contre la fraude, protection et sauvegarde des biens et des personnes

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le titulaire de la certification réalise les activités suivantes :

Management des ressources humaines :

- Planification du travail des équipes et des personnels
- Etablissement des plannings de travail et de mission des salariés agents de sécurité
- Repérage et mise en place des formations adaptées et spécifiques pour ses salariés, dans le cadre des décrets portant sur les aptitudes professionnelles
- Analyse des risques pour son personnel et des personnes du site de prestation
- Communication permanente Direction/ Salariés (par exemple, organisation de toute réunion pour déceler des dysfonctionnements et mise en place d'améliorations...)

Gestion administrative :

- Conformité de l'entreprise de sécurité privée et de ses personnels
- Veille de la gestion comptable : investissements, amortissements...
- Recrutement des personnels
- Suivi des documents relatifs à la gestion du personnel (contrats de travail et de formation, fiches de paye, déclaration diverses (URSSAF, CRAM...))
- Veille aux mesures relatives au développement durable et économies d'énergies
- Recherche et mise en place de normes « Qualité »

Gestion commerciale :

- Réalisation d'études de marché
- Recherche et développement (nouveaux marchés potentiels...)
- Suivi de la clientèle
- Analyse des résultats (qualité des prestations)

Gestion de la prévention et de la sécurité des biens et des personnes :

- L'appréhension d'un individu
- Gestion des conflits, Gestion du stress
- Gestion d'incidents majeurs, mineurs
- Intervention aux premiers soins et alertes aux services compétents
- Rédaction de rapports, mains courantes...

Le titulaire de la certification :

est capable par sa compétence technique, sa capacité à planifier, sa vision d'ensemble et une organisation de travail adaptée :

- De mettre en œuvre les techniques de management et de délégation
- de diriger et contrôler les équipes de travail et les moyens matériels pour assurer la sécurité des biens et des personnes.
- de manager ses collaborateurs en apportant les conseils et les appuis nécessaires à leur réussite
- de mettre en place les organisations permettant la prévention des risques professionnels
- de mettre en place les méthodes liées au développement durable et aux économies d'énergie
- de transmettre les consignes écrites et verbales générales, complémentaires, particulières etc....

est capable, grâce à sa compréhension des raisonnements financiers et à sa connaissance de l'environnement administratif, juridique :

- de créer, seul ou avec l'aide de collaborateurs, les outils permettant le suivi des budgets.
- d'établir une procédure de contrôle de l'évolution des engagements par rapport aux budgets définis.
- De gérer les contrats de travail et de formation
- De veiller à la conformité des documents (fiches de paye...)
- De veiller aux démarches administratives (URSSAF, CRAM...)
- De s'assurer des mesures et dispositions relatives au développement durable et économies d'énergies

est capable grâce à une démarche commerciale soutenue et à un esprit d'entrepreneur :

- de développer la clientèle par des marchés ou des contrats réguliers
- de garantir l'emploi
- d'analyser les résultats (qualité des prestations)
- d'évoluer en fonction de la concurrence

est capable de sang froid, de professionnalisme tout en gérant le stress et en respectant le cadre légal (flagrant délit – légitime défense – la non assistance à personne en péril – omission d'empêcher un crime ou un délit – atteinte à l'intégrité physique, la liberté d'aller et venir, respect de la vie privée et du droit de propriété etc...) Les attitudes et les comportements sont en adéquation avec la déontologie et les réglementations en vigueur. Les connaissances du cadre réglementaire sont acquises.

Le titulaire de la certification doit être capable d'effectuer le secours aux personnes tel que défini dans le SST

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Sécurité des biens et des personnes
Métiers de la prévention, sûreté et sécurité privée

Dirigeant(e) de Société ou d'entreprise de sécurité privée

Adjoint de direction de Société ou d'entreprise de sécurité privée

Responsable de services internes de sécurité privée

Responsable de sécurité d'un site événementiel (stade, exposition, salle de spectacle...)

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [M1302](#) : Direction de petite ou moyenne entreprise
- [M1707](#) : Stratégie commerciale
- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées

Réglementation d'activités :

L'état a modifié la loi du 12 juillet 1983 par celle du 18 mars 2003 en introduisant cette mention « les dirigeants et les agents ne pourront exercer leur activité dans la sécurité privée que s'ils justifient d'une aptitude professionnelle »

Le décret n°2005-1122 du 6 septembre 2005 relatif à l'aptitude professionnelle des dirigeants et des salariés des entreprises exerçant des activités de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes, précise que ces personnes doivent justifier de l'aptitude professionnelle par la détention d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ou d'un titre reconnu par un état membre de l'union européenne ou par un des états parties à l'accord sur l'espace économique européen. (Mise en application de ces dispositions un an à compter de la date du 9 septembre 2005.

Le décret n° 2006-1120 du 08 septembre 2006, prolonge la date de mise en application au 09 mars 2007.

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Descriptif des composantes de la certification :

Quatre unités :

Management des ressources humaines

Gestion Administrative

Gestion commerciale
Gestion de la prévention et de la Sécurité

1° Après formation ou candidature individuelle, la certification est globale.

Les évaluations se composent de :

- * Études de cas sur le management des ressources humaines
- * Étude de cas sur la reprise ou la création d'une entreprise : épreuve écrite de gestion – comptabilité
- * Étude de marché
- * Mises en situations professionnelles

2° Par VAE :

Après recevabilité, le candidat doit élaborer un dossier.

Il est convoqué à un entretien sur les contenus de son dossier.

La validation partielle s'appuie sur les quatre unités de la certification

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue	X		Président : un dirigeant d'une société de surveillance, Conseiller de l'Enseignement Technologique de l'Education Nationale Membres : Un représentant cadre de la Police Nationale, Un directeur d'un centre de formation de prévention - sécurité
En contrat de professionnalisation	X		Idem
Par candidature individuelle	X		Idem
Par expérience dispositif VAE prévu en 2009	X		Président : un dirigeant d'une société de surveillance, Conseiller de l'Enseignement Technologique de l'Education Nationale Membres : Un représentant cadre de la Police Nationale, Un directeur d'un centre de formation de prévention - sécurité, Un salarié professionnel de la sécurité
		Oui	Non
Accessible en Nouvelle Calédonie	X		
Accessible en Polynésie Française	X		
Liens avec d'autres certifications			Accords européens ou internationaux

Base légale

Référence du décret général :

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 12 juillet 2010 publié au Journal Officiel du 22 juillet 2010 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour deux ans, au niveau II, sous l'intitulé Dirigeant(e) d'entreprise de sécurité et sûreté, avec effet au 22 juillet 2010, jusqu'au 22 juillet 2012.

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Pour plus d'informations

Statistiques :

12 certifiés par an

Autres sources d'information :

<http://formaplust3b.claroline.com/>

Lieu(x) de certification :

11, 13 avenue de la République – 69200 Vénissieux
Tél :04 78 65 06 89
Fax : 04 78 24 75 85
Formaplust3b@wanadoo.fr

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

Historique de la certification :

*

Dirigeant d'entreprise de sécurité privée

Autorité responsable de la certification Qualité du(es) signataire(s) de la certification

JPM CONSEIL

Responsable de formation

Niveau et/ou domaine d'activité

III (Nomenclature de 1969)

5 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

344t Surveillance, lutte contre la fraude, protection et sauvegarde des biens et des personnes

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le dirigeant d'entreprise de sécurité est un gestionnaire de petite ou moyenne entreprise.

Ses activités portent sur :

La gestion du personnel : dans une profession très encadrée, les ressources humaines représentent une charge moyenne de 83% du chiffre d'affaire et constituent le capital de l'entreprise,

La gestion administrative et comptable : l'anticipation des dérives dans une entreprise de prestations de services est primordiale,

La gestion commerciale : la recherche de nouvelles prestations diversifiées est fondamentale au développement d'une entreprise de sécurité,

La gestion opérationnelle et une veille permanente : la gestion des plannings et le suivi des évolutions du secteur professionnel de la sécurité privée sont seuls garants de la pérennité d'une entreprise de sécurité.

Le titulaire du titre est en mesure :

- D'évaluer les points essentiels d'un appel d'offre ou d'un cahier des charges techniquement et financièrement par sa maîtrise et ses connaissances :

- des règles éthiques et déontologiques de la profession

- de la loi 83-629 du 12 juillet 1983 modifiée et ses décrets d'application:

- du droit des assurances et de la responsabilité

- de la gestion des ressources humaines

- des règles d'hygiène et de sécurité (plan de prévention)

- du fonctionnement des institutions représentatives du personnel

- des obligations sociales du chef d'entreprise en termes de prélèvements sociaux

- des stratégies et outils de gestion administrative, comptable et générale d'une entreprise

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Entreprises de sécurité privée au sens de la Loi de 1983, de la circulaire ministérielle du 24 mars 2004 et du décret du 6 septembre 2005 modifié.

Entreprises de prestations de sécurité dans les domaines d'activité de la surveillance humaine, du gardiennage, de la télé et vidéo surveillance, des manifestations sportives et culturelles, du transport de fonds et de valeurs, de la protection rapprochée des personnes physiques.

Gestionnaire, dirigeant, mandataire social d'une entreprise de prévention sécurité privée (gérant, Directeur, chef de service d'exploitation, exploitant indépendant).

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées
- [M1302](#) : Direction de petite ou moyenne entreprise

Réglementation d'activités :

Les activités privées de sécurité privée sont encadrées par la Loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 modifiée et le décret du n° 2005-1122 du 6 septembre 2005 modifié relatif à l'aptitude professionnelle des dirigeants et des salariés des entreprises exerçant des activités de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des *personnes*.

La présente certification atteste de l'aptitude professionnelle obligatoire pour les dirigeants d'entreprise de sécurité privée.

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

La certification est évaluée au regard de quatre critères ou composantes :

- 1/ juridique et déontologique : questionnaires sur la législation et la réglementation à respecter dans des situations précises,
- 2/ gestion administrative et économique : questionnaires, mise en situation,
- 3/ gestion des ressources humaines et du dialogue social : questionnaire et mise en situation,
- 4/ gestion globale et économiquement pérenne de l'entreprise de sécurité dans un cadre compétitif et réglementé : analyse d'une étude de marché et élaboration d'une proposition commerciale dans un exercice de mise en situation réaliste et compétitive.

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		
En contrat d'apprentissage	X		
Après un parcours de formation continue	X		Le jury est constitué de 4 personnes choisies dans une liste : - de chefs d'entreprises en activité, - de personnes qualifiées en activité, - d'un ou plusieurs agents exerçant une activité de sécurité privée.
En contrat de professionnalisation	X		Le jury est constitué de 4 personnes choisies dans une liste : - de chefs d'entreprises en activité, - de personnes qualifiées en activité, - d'un ou plusieurs agents exerçant une activité de sécurité privée.
Par candidature individuelle		X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2009	X		Le jury est constitué de 4 personnes choisies dans une liste : - de chefs d'entreprises en activité, - de personnes qualifiées en activité, - d'un ou plusieurs agents exerçant une activité de sécurité privée.
	Oui	Non	

Accessible en Nouvelle Calédonie X

Accessible en Polynésie Française X

Liens avec d'autres certifications Accords européens ou internationaux

Base légale

Référence du décret général :

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 31 août 2011 publié au Journal Officiel du 7 septembre 2011 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour quatre ans, au niveau III, sous l'intitulé "Dirigeant d'entreprise de sécurité privée" avec effet au 23 avril 2010, jusqu'au 7 septembre 2015.

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Pour plus d'informations

Statistiques :

Le potentiel annuel de récipiendaires à cette certification est évalué à 400 personnes sur l'ensemble de la France (Métropole et DOM).

Autres sources d'information :

lise.europe@orange.fr qui répond à toutes les demandes formulées par courriel sur le titre.

Des informations sur l'organisation des sessions, leur contenu et les modalités d'accès à celles-ci sont disponibles sur le site :

<http://www.dirigeant-securite-privee.com>

LISE

Lieu(x) de certification :

JPM CONSEIL : Rhône-Alpes - Isère (38) [GRENOBLE EYBENS]

JPM Conseil
16, rue Pré de la Treille
38320 EYBENS

Téléphone : 06 07 75 21 51

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

A EYBENS (38320) au Château de la Commanderie et dans autant de sites de formation temporaires ou ponctuels que de besoin en France métropolitaine et D.O.M.

Historique de la certification :

Chef d'équipe en sécurité privée

Autorité responsable de la certification Qualité du(es) signataire(s) de la certification

Formaplus 3B

Directeur général de Formaplus 3B

Niveau et/ou domaine d'activité

III (Nomenclature de 1969)

5 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

344 Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le chef d'équipe pour la protection des personnes et du patrimoine prépare les missions de sécurisation d'un site, d'escorte, de protection, de renseignements, en organisant la mise en place d'agents de sécurité, de gardiennage, d'agents privés de protection de personnes.

Les principales fonctions du métier sont :

Organisation du service de sécurité et de protection :

- sécurisation des sites
- préparation des missions de sécurisation : d'un site, d'escorte, de pilotage, de protection, de renseignements

Encadrement d'une équipe d'agents de sécurité et de protection des personnes et du patrimoine (conforme aux exigences du décret relatif à l'aptitude professionnelle)

- protection des déplacements physique des personnes
- procédure d'urgence, d'évacuation et d'intervention
- analyse des risques, du comportement des personnes, des foules

Conseiller technique à la Direction Générale de l'Entreprise

- évaluation des risques potentiels et menaces éventuelles
- respect du budget d'un projet
- préservation et sécurisation du développement économique d'une entreprise et de ses collaborateurs dans les zones à risques au niveau opérationnel
- coordination, gestion, amélioration de la sûreté et sécurité des activités, des biens ainsi que des personnes par la mise en œuvre de plans d'actions adaptées
- sécurisation permanente du personnel placé sous son autorité

Capacités attestées :

Capable d'assurer la mise en place d'un plan d'action adapté à un site et la mission :

- Les moyens de protection sont repérés : contrôle et gestion des accès, détection des intrusions
- Les moyens en équipement sont éventuellement complétés par du personnel physique
- Comptes rendus oraux en français et en anglais : pertinence et clarté de la retranscription

Capable d'encadrer une équipe sur un site et une mission donnés. Résultats attendus :

- L'organisation est logique et correspond à la mission
- Les risques sont limités voire inexistantes
- Le personnel est sécurisé et protégé - Les prestations de son équipe sont suivies et efficaces
- Les attitudes et les comportements sont en adéquation avec la déontologie et les réglementations en vigueur (y compris les premiers soins)
- La vigilance est efficace, conforme et adaptée à l'analyse des comportements
- Les prises de décision sont maîtrisées
- Le rapport est fidèle et précis.
- Condition physique adaptée aux situations pouvant être rencontrées en sécurité privée

Capable d'être le référent technicien. Le Jury évalue et valide :

- Une communication professionnelle claire
- Une analyse professionnelle rigoureuse
- Les repérages précis des dysfonctionnements
- Les propositions adaptées qui respectent la réglementation et la déontologie
- Une évaluation fidèle des aptitudes et comportements des agents par rapport aux décrets fixant l'aptitude professionnelle

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Toutes les entreprises de sécurité privée, de toutes tailles.

Les entreprises à activités multiples qui possèdent un service ou une structure interne chargé de la sécurité de leur site et/ou de leurs personnels et/ou de leurs clients et/ou de leurs visiteurs.

Les services ou structures publiques, semi publiques ou privées qui assurent elles-mêmes la gestion des mesures de sécurité de leur site, de leur personnel et/ou de leurs visiteurs.

Chef d'équipe Chargé de mission
Officier de sécurité privée
Formateur en sécurité privée

Tous ces emplois peuvent s'exercer à l'étranger

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées

Réglementation d'activités :

Le décret n°2005-1122 du 6 septembre 2005 relatif à l'aptitude professionnelle des dirigeants et des salariés des entreprises exerçant des activités de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes, précise que ces personnes doivent justifier de l'aptitude professionnelle par la détention d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ou d'un titre reconnu par un état membre de l'union européenne ou par un des états parties à l'accord sur l'espace économique européen. (Mise en application de ces dispositions un an à compter de la date du 9 septembre 2005.

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

La certification se compose de 3 unités : A1 - Organisation du service de sécurité et de protection
A2 – Conduite de la sécurité et de la protection des personnes et du patrimoine avec encadrement d'une équipe (conforme aux exigences du décret relatif à l'aptitude professionnelle)
A3 – Conseil technique à la Direction Générale de l'Entreprise

1° Après un cycle de formation, la certification est globale.

Elle est obtenue après une série d'épreuves écrites sur les connaissances, d'études de cas concret de sécurisation d'un site et de gestion d'une équipe d'agents, d'épreuves pratiques, d'une épreuve physique, d'une épreuve de secourisme.

2° Par VAE

Un dossier professionnel, un entretien avec le jury, et des tests pratiques de mise en situation professionnelle sont évalués

La validation partielle s'appuie sur les 3 unités ci-dessus citées

L'accompagnement à la VAE peut être effectué à distance, par portail Internet

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue	X		Président : un professionnel Deux membres : Un formateur Un professionnel
En contrat de professionnalisation	X		idem
Par candidature individuelle	X		Idem
Par expérience dispositif VAE prévu en 2007	X		Président : un professionnel (employeur) Un formateur

Deux professionnels (1 employeur et 1 salarié)

	Oui	Non
Accessible en Nouvelle Calédonie	X	
Accessible en Polynésie Française	X	
Liens avec d'autres certifications Accords européens ou internationaux		

Base légale

Référence du décret général :

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 10 avril 2009 publié au Journal Officiel du 21 avril 2009 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour deux ans, au niveau III, sous l'intitulé Chef d'équipe en sécurité privée avec effet au 21 avril 2009, jusqu'au 21 avril 2011.

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Arrêté du 17 juin 2011 publié au Journal Officiel du 10 août 2011 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour trois ans, au niveau III, sous l'intitulé "Chef d'équipe en sécurité privée" avec effet au 21 avril 2011, jusqu'au 10 août 2014.

Pour plus d'informations

Statistiques :

20 certifiés par an

Autres sources d'information :

www.formaplust3b-formation-securite.com

Lieu(x) de certification :

FORMAPLUS 3 B 11/13 Avenue de la République
69200 VENISSIEUX

04 78 65 06 89

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

O.F.A.P.S BIRD CORPORATION - 7 rue des Piboules
13770 VENELLES

Historique de la certification :

*

Agent de protection rapprochée en sécurité privée

Autorité responsable de la certification **Qualité du(es) signataire(s) de la certification**

Theos training center

Directeur général

Niveau et/ou domaine d'activité

V (Nomenclature de 1969)

3 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

344 Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

L'agent de protection rapprochée est communément appelé Garde du corps.

A la demande de personnes physiques ou morales, l'agent de protection rapprochée assure la protection physique ainsi que la protection des biens.

Son activité répond au besoin légitime de tout citoyen qui est susceptible d'être atteint dans son intégrité physique ou de subir toutes sortes de menaces, de par ses fonctions ou sa position sociale.

Du dignitaire politique, au riche industriel, en passant par les personnes publiques comme les acteurs de cinéma et les stars de la chanson, dans ce monde d'insécurité grandissante peuvent avoir recours au service d'un agent de protection rapprochée.

Ses champs de compétences sont les suivants :

- _ Evaluation de la menace encourue.
- _ Prise en compte et conception de la protection du client et de sa famille.
- _ Mise en place des moyens technologiques et humains pour la sécurisation de sites propre au client.
- _ Etude de sécurisation des déplacements.
- _ Audits de sécurité, de prévention.
- _ Prévention de l'espionnage industriel.

L'agent de protection n'étant astreint, au point de vue compétences, à aucune limite territoriale, il peut intervenir avec efficacité tant sur le plan national qu'international.

Les compétences attestées sont :

- La protection d'une personne
- La préparation une mission
- L'évacuation d'un client
- La protection d'un site
- La gestion d'une équipe

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

L'agent de protection rapprochée a un champ d'action très large puisqu'il peut exercer auprès d'un client à titre privé ou être mandaté par un organisme d'état (ambassade, préfecture), une collectivité territoriale, un organisme public (assurance, banque), PME et grande entreprise (entreprise sensible, agence de sécurité), afin d'assurer la protection d'un de leur client ou collaborateur et ce partout sur le territoire national et international.

Agent de sécurité, agent de protection rapprochée

Codes des fiches ROME les plus proches :

- [K2503](#) : Sécurité et surveillance privées

Réglementation d'activités :

Pour exercer l'activité visée l'agent de protection rapprochée doit :

_ Remplir les conditions nécessaires à l'obtention de la carte professionnelle des métiers de la sécurité conformément à la loi 83-629 du 12 juillet 1983. (Décret 2005-1122).

La loi du 18 mars 2003 et les décrets qui lui sont attachés (décrets des 06/09/05, 07/09/06 et 03/08/07), la carte professionnelle est délivrée par la préfecture du lieu d'habitation sous les conditions suivantes :

_ Avoir le casier judiciaire N°3 vierge

_ Etre titulaire d'une formation professionnelle reconnue.

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Après un parcours de formation, la certification comporte 2 modules :

* Module 1:

- Protéger une personne
- Techniques d'évacuation
- Protection de site

La certification de ce module est globale. Les évaluations ont la forme d'épreuve écrite (40%), d'épreuve pratique (25%), d'épreuve orale (25%) et d'épreuve de synthèse (10%)

* Module 2:

- Préparation de mission
- Gestion d'une équipe

La certification de ce module est globale. Les évaluations ont la forme d'épreuve écrite (40%), d'épreuve orale (30%) et d'épreuve de synthèse (30%)

En VAE : après recevabilité basée sur trois années d'expérience, le candidat est évalué sur deux modules :

Module 1 :

- Protection des personnes
- Protection de sites
- Techniques d'évacuation d'urgence

L'agent de protection rapprochée, la législation et la réglementation des activités de sécurité privée.

Le secours aux personnes

Module 2

- Préparation de mission
- Gestion d'une équipe

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue	X		1 président (un professionnel) 1 Direction du centre 2 Formateurs du centre 1 Professionnel employeur 1 Professionnel employé
En contrat de professionnalisation	X		Idem
Par candidature individuelle	X		Idem
Par expérience dispositif VAE prévu en 2010	X		1 président (un professionnel) 1 Direction du centre 2 Formateurs du centre 1 Professionnel employeur 1 Professionnel employé

Oui Non

Accessible en Nouvelle Calédonie X

Accessible en Polynésie Française X

Liens avec d'autres certifications Accords européens ou internationaux

Base légale**Référence du décret général :****Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :**

Arrêté du 3 décembre 2010 publié au Journal Officiel du 22 décembre 2010 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour trois ans, au niveau V, sous l'intitulé Agent de protection rapprochée en sécurité privée avec effet au 22 décembre 2010, jusqu'au 22 décembre 2013.

Référence du décret et/ou arrêté VAE :**Références autres :****Pour plus d'informations****Statistiques :**

Statistiques : Moyenne annuelle du nombre de certifiés : 20

Autres sources d'information :

theos.training@gmail.com

<http://theos-formation.com/>

Lieu(x) de certification :

Theos training center : Rhône-Alpes - Drôme (26) [Andancette]

Theostrainingcenter
za les Payots
26140 Andancette

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :**Historique de la certification :**

Annexe 4

Comparaison des formations CQP agent de sûreté privée (70 h et 140 h en projet)



Formation CQP APS.

Parcours de formation

Elle est dispensée par des Organismes de Formation situés sur l'ensemble des régions et ayant fait l'objet d'un agrément de la CPNEFP via la CNTAC (Commission Nationale Technique d'Agrément et de Certification).

Niveau initial requis : savoir lire, écrire, comprendre, s'exprimer en Français et savoir compter.

La durée de la formation ne peut être inférieure à 70 heures.

Ces 70 heures correspondent au besoin minimal de formation d'un agent, selon son besoin de connaissances correspondant aux missions de sa fonction en entreprise, et afin qu'il subisse avec succès les épreuves de validation.

Pour les nouveaux entrants dans la profession et les demandeurs d'emploi, la durée de la formation ne pourra être inférieure à 140 heures.

Validation des acquis de l'expérience

Candidature recevable pour tout demandeur ayant une expérience professionnelle de plus de 3 ans au cours des 5 dernières années. Si une unité n'est pas validée, le candidat s'inscrit dans le module de formation correspondant et la valide par une épreuve terminale.

Description des évaluations

L'examen du CQP se déroulera sur 5 unités de valeurs :

UNITES DE VALEUR	TYPE D'EPREUVE
Incendie	QCM sur 10 questions (le candidat doit présenter une attestation de présence)
Cadre légal et déontologique	QCM sur 15 questions
Surveillance générale	QCM sur 15 questions
Surveillance générale pratique	Mise en situation pratique sur un des deux contextes professionnels tirés au sort par le candidat
Secours à personnes	Examen ou contrôle continu

Les trois unités de valeur : de type QCM à réponse unique, évaluent des savoirs et des connaissances théoriques : les candidats sont accueillis dans une salle de cours, où un système informatisé est installé, (type Power Vote), des boîtiers qui leur permettront de valider leurs réponses leur sont remis. Au préalable de l'évaluation, les consignes d'utilisation du matériel et le temps de réponse de 90 secondes leur sont présentés.

Les questions sont tirées de façon aléatoire sur un ensemble de 100 questions pour chacun des questionnaires.

Le candidat est validé à l'épreuve théorique s'il obtient une note supérieure ou égale à 12 sur 20 ; il devra suivre une formation complète de l'unité de valeur si la note est inférieure à 8 sur 20.

Une fiche individuelle est éditée avec les réponses du candidat. Une fiche collective reprenant l'ensemble des notes.

Une unité de valeur de mise en situation pratique qui évalue des savoirs faire, des aptitudes et capacités professionnelles.

Un des deux contextes professionnels ci-dessous est tiré au sort par le candidat :

1. L'agent assure une permanence au poste central de sécurité : il devra prendre en compte les différents matériels, renseigner les documents mis à disposition, prendre contact avec les agents en ronde et les situer sur le site. L'épreuve intègre une dégradation du contexte avec un incident à gérer. A l'issue, l'agent établira un compte rendu succinct de la situation donnée.
2. L'agent est en situation de rondes avec anomalies qu'il doit relever et résoudre dans un délai raisonnable, et selon son niveau de compétences. A l'issue, l'agent établira un compte rendu succinct de la situation donnée.

Pour cette évaluation, le jury est composé de personnes expérimentées (ayant 3 années d'expériences minimum) :

- un formateur technique n'ayant pas eu en charge la formation
- un responsable d'entreprise ou d'exploitation avec trois ans d'activité professionnelle
- un salarié d'entreprise avec trois ans d'activité professionnelle

Le CQP sera validé en totalité après capitalisation des 5 Unités de Valeur :

L'unité de valeur « secours à personne » est validée par la justification de l'obtention d'une qualification de secourisme (SST ou AFPS).

L'unité de valeur « Incendie » peut être validée par la justification d'une qualification reconnue en incendie (ERP, IGH, SSIAP ou équivalent) ou attestation Equipier Première Intervention (EPI).

Le justificatif original devra être présenté par le candidat et une copie jointe à son dossier.



Programme CQP APS.

CQP APS – Certification de Qualification Professionnelle d'Agent de Prévention et de Sécurité

- **Déontologie et les qualités propres à l'agent de sécurité = 2h**
- **Les services publics de Police Nationale et Gendarmerie = 1h**
- **Information sur le cadre légal de la profession = 4h**
 - la loi 83-629 et ses modifications (2001, 2003, 2004)
 - l'analyse des articles notamment sur les conditions de moralité, l'exercice exclusif,
 - les décrets d'application 86-1058 (autorisation administrative), 86-1099 (matériels, documents, uniformes et insignes) et 2002-329 (palpations de sécurité)
- **Information sur les articles du code pénal et du code de la procédure pénale= 7h**
 - le flagrant délit
 - la légitime défense
 - la mise en danger d'autrui
 - le non obstacle à la commission d'une infraction
 - la non assistance à personne en péril
 - l'atteinte à l'intégrité physique et à la liberté d'aller et venir
 - les atteintes aux intérêts fondamentaux de la nation et à l'autorité de l'État
- **Information sur les articles du Code Civil = 1h**
 - le respect de la vie privée
 - le respect du droit de propriété
- **Informations sur la notion d'armes = 2h**
 - définition et arme par destination
 - les catégories d'armes
 - le décret-loi du 18 avril 1939
 - l'acquisition et la détention
 - le port et le transport
 - les conditions d'armement
 - le dépôt d'armes
 - les modifications par la loi 2001-1062
- **Accueil et contrôles d'accès = 8h**
 - définition du domaine du contrôle d'accès
 - le contrôle des parkings
 - le filtrage des véhicules
 - le filtrage des personnes
 - l'accueil des visiteurs
 - l'accueil téléphonique
 - la réception des colis
 - utilisation des moyens de communication
 - les moyens d'alerte pour l'incendie
 - l'alerte des secours face à une victime, face à une intrusion
 - la description d'une personne
 - la description d'un véhicule
 - applications
- **La prise en compte d'un poste de contrôle de sécurité= 5h**
 - la prise en compte du matériel
 - la prise en compte des documents
 - la prise en compte des personnels et intervenants
 - la lecture de plan
 - application



Programme CQP APS.

- **Les consignes= 2h**
 - les consignes verbales et écrites
 - les consignes permanentes, particulières, ponctuelles
 - les consignes dans le cadre de l'intrusion et malveillance, de l'incendie, du technique, de l'hygiène, des accidents

 - **Le circuit de vérification = 4h**
 - les définitions, buts et objectifs du circuit de vérification
 - le choix de l'itinéraire
 - le contrôle des rondes
 - la conduite de l'agent pendant la ronde
 - le déroulement d'une ronde
 - applications

 - **Information sur les systèmes d'alarme= 4h**

 - **Information sur la gestion des clés= 1,30h**
 - les but et définition
 - la gestion manuelle des clés
 - la gestion globale électronique et/ou informatique

 - **Information sur le compte rendu= 2h**
 - décrire une personne, un véhicule
 - pourquoi un compte rendu écrit
 - comment l'établir
 - la présentation du contenu
 - applications

 - **Informatique : Technique d'Information et de Communication = 2h**
 - notions d'informatique : le clavier, la souris
 - applications

 - **La gestion des conflits- Analyse de comportements= 4h**

 - **Incendie : 8h**
 - le feu : causes, effets, classes, propagation
 - la détection automatique, le tableau de signalisation incendie
 - l'extinction : agents, procédés, matériels,
 - l'organisation de l'intervention
 - exercices de mise en œuvre des moyens d'extinction sur trois classes de feux : feux secs, feux gras, feux de gaz
 - la manipulation de la centrale incendie : processus d'acquiescement d'une alarme restreinte

 - **Secourisme à personnes : Programme national du SST = 12h**
 - Protéger, Examiner, Alerter, Faire alerter, Secourir
 - Conduite à tenir face aux :
 - Saignements et plaies
 - Accidents du squelette
 - Brûlures
 - Accidents divers
 - Inconscience avec ou sans respiration et circulation

 - **Examen**

QCM	1h
Mise en situation pratique	½ h
- TOTAL= 70 h

		30/01/2012
	Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) AGENT DE PREVENTION ET DE SECURITE	E : Indice de rev : 4

OBJECTIFS

Formation destinée à acquérir l'aptitude professionnelle obligatoire répondant à la nouvelle obligation légale.

Le Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P) permet d'assurer les missions de base d'un Agent de Prévention et de Sécurité dans les domaines de :

- L'accueil et contrôle d'accès
- La surveillance générale
- La sécurité technique et incendie
- Le secours et assistance aux personnes

PRÉ REQUIS

- Savoir lire, écrire, compter.
- Comprendre et parler le français.
- Satisfaire aux conditions d'agrément de la Loi 2003-239 (Titre IV / Article 94-5 / 1° à 7°).
- Connaissance de base en informatique

- PROGRAMME -

COMPETENCES REQUISES POUR LE C.Q.P.

Cadre réglementaire et légal : 14 heures

- Déontologie et les qualités propres à l'agent de sécurité
- Les services publics de Police Nationale et Gendarmerie, le CNAPS,
- Connaissance du cadre légal de la profession :
 - La loi 83-629 et ses modifications (2001, 2003, 2004)
 - L'analyse des articles notamment sur les conditions de moralité, l'exercice exclusif,
 - Les décrets d'application 86-1058 (autorisation adm.), 86-1099 (matériels, documents, uniformes et insignes) et 2002-329 (palpations de sécurité)
- Connaissance des articles du code pénal et du code de la procédure pénale :
 - Le flagrant délit
 - La légitime défense
 - La mise en danger d'autrui
 - Le non obstacle à la commission d'une infraction
 - La non-assistance à personne en péril
 - L'atteinte à l'intégrité physique et à la liberté d'aller et venir
 - Les atteintes aux intérêts fondamentaux de la nation et à l'autorité de l'État
- Connaissance des articles du Code Civil :
 - Le respect de la vie privée
 - Le respect du droit de propriété
- Connaissance de la notion d'armes :
 - Définition et arme par destination
 - Les catégories d'armes
 - Le décret-loi du 18 avril 1939
 - L'acquisition et la détention
 - Le port et le transport
 - Les conditions d'armement
 - Le dépôt d'armes
 - Les modifications par la loi 2001-1062
- Accueil et contrôles d'accès : 7 heures (dont 4h de mise en situation pratique)
 - Définition du domaine du contrôle d'accès
 - Le contrôle des parkings
 - Le filtrage des véhicules

- Le filtrage des personnes
- L'accueil des visiteurs
- Utilisation des moyens de communication
- Les moyens d'alerte pour l'incendie
- L'alerte des secours face à une victime, face à une intrusion
- La description d'une personne
- La description d'un véhicule

- Applications

- **La prise en compte d'un poste de contrôle de sécurité : 7 heures** (*dont 4h de mise en situation pratique*)
 - La prise en compte du matériel
 - La prise en compte des documents
 - La prise en compte des personnels et intervenants
 - La lecture de plan
 - La prise en compte et la gestion des clés
 - La prise en compte et l'utilisation des moyens de communication
 - Applications

- **Protection du Travailleur Isolé (PTI) : 1 heure**

- **Les consignes : 2 heures**
 - Les consignes verbales et écrites
 - Les consignes permanentes, particulières, ponctuelles
 - Les consignes dans le cadre de l'intrusion et malveillance, de l'incendie, du technique, de l'hygiène, des accidents

- **Le circuit de vérification : 20 heures** (*dont 14h de mise en situation pratique*)
 - Les définitions, buts et objectifs du circuit de vérification de sûreté, incendie, technique
 - Le choix de l'itinéraire Fréquence et horaire
 - Les types de ronde
 - Pendant les heures d'activité de l'entreprise
 - Pendant les heures de fermeture de l'entreprise
 - Le contrôle des rondes Objectif des points de contrôle - Fonctionnement
 - La conduite de l'agent pendant la ronde
 - Le déroulement d'une ronde
 - Avant le départ
 - Pendant la ronde
 - Retour au poste de surveillance
 - Applications pratique avec gestion du PC

- **Maîtrise de la gestion des alarmes : 5 heures**
 - Intrusion
 - Incendie
 - GTC/GTB

- **Savoir-faire une remontée d'information (Compte rendu, rapport d'évènement, main courantes manuscrites et informatiques) : 7 heures**
 - Décrire une personne, un véhicule
 - Passage des consignes aux changements de poste
 - Pourquoi un compte rendu écrit (comment l'établir)
 - La présentation du contenu
 - Faits
 - Rédaction
 - Rapport
 - Définition
 - Nécessité du rapport
 - Plan
 - Méthodologie de rédaction
 - La main courante informatique
 - Applications et utilisation du logiciel

- **Technique d'Information & de Communication : 4 heures**
 - Savoir travailler sa présentation et son attitude
 - Savoir accueillir, informer, orienter un visiteur physiquement
 - Savoir gérer un appel suspect
 - Aspect physique
 - Tenue vestimentaire
 - Comportement
 - Maintien
 - Processus de la communication
 - Ecoute active
 - Déformation de messages
 - Capacité d'expression
 - Prise de contact, échanges
 - Gestes
 - Communication verbale et non verbale
 - Langage correct et professionnel

- L'accueil physique des visiteurs
 - Présentation
 - Comment recevoir un visiteur ?
 - Accueil téléphonique
 - Savoir gérer le téléphone
 - Les bases d'un bon accueil téléphonique
- **La gestion des conflits / Analyse de comportements / Améliorer son potentiel relationnel : 14 heures (dont 7h de mise en situation)**

La gestion des conflits- Analyse de comportements

 - La définition du conflit
 - La naissance d'un conflit
 - L'étude des besoins et motivations
 - Les différents types de conflits individuels
 - Les comportements relationnels au travail
 - La stimulation et motivations du conflit
 - Le conflit éclate
 - Les étapes émotionnelles du conflit
 - La prévention du conflit

La gestion des conflits – Résolutions

 - Les types de conflit
 - Le traitement de l'agression verbale
 - La gestion émotionnelle
 - Les techniques verbales
 - Les étapes de l'intervention
 - La communication par le corps
 - Les postures
 - Le regard
 - Les gestes
 - Mise en application thématique
 - Mise en application personnelle
 - **Interpellation : 7 heures (dont 4h de mise en situation pratique)**
(A compléter)
 - **Incendie : 7 heures (dont 4h de mise en situation pratique)**
 - Le feu : causes, effets, classes, propagation
 - La détection automatique, le tableau de signalisation incendie
 - L'extinction : agents, procédés, matériels,
 - L'organisation de l'intervention
 - Exercices de mise en œuvre des moyens d'extinction sur trois classes de feux : feux secs, feux gras, feux de gaz
 - La manipulation de la centrale incendie : processus d'acquittement d'une alarme restreinte
 - **Risques majeurs : 3 heures (dont 1h de mise en situation pratique)**
 - Plans de Prévention (décret n°92-158 du 20 février 1992).
 - Document Unique (décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001)
 - Plans Particuliers d'Intervention tel que PPI, POI, PPRT etc..
 - L'organisation de l'intervention
 - Directive SEVESO
 - **Initiation à l'habilitation électrique H0B0 : 1 heure**
 - Connaître les dangers que représente le courant électrique
 - Pourquoi une Habilitation spécifique et comment s'y préparer
 - **Secours à personnes : 14 heures (dont 7h de mise en situation pratique)**

Programme national du SST - INRS ou **PSC1**

 - Protéger, Examiner, Alerter, Faire alerter, Secourir
 - Conduite à tenir face aux saignements et plaies, accidents du squelette, brûlures, accidents divers, inconscience avec ou sans respiration et circulation
 - **Événementiel : 7 heures**
 - Situer l'activité de l'évènement sportif et récréatif par rapport aux exigences législatives et réglementaires (droit pénal, civil et procédure pénale)
 - Problématique de la sécurisation d'un rassemblement festif, sportif ou culturel.
 - Historique :
 - Phénomènes déclencheurs prise de conscience de l'approche sécuritaire.
 - Évolution de la Sécurisation d'un évènement à travers l'histoire.
- Cadre légal :
- Loi de 95 art. 23 et 10
 - Décret 17/10/1996 et du 31/05/1997
 - Dispositif santé-secours
 - Réglementation ERP

- La convention Européenne de 1985
- La loi du 06 décembre 1993 relative à la sécurité des manifestations sportives

Sécurisation spectacle et concerts

- A En milieu ouvert
- B En milieu fermé

Gestion de l'événement

- Analyse du risque (questionnaire grand rassemblement)
- Lieu : Préparation mise en œuvre
- Acteurs (psychologie des foules)
- Contexte (politique- économique- social)
- Fiche descriptif déroulement pratique

● Inspection visuelle des sacs et bagages à main et notion de palpation de Sécurité : 4 heures (dont 1h de mise en situation pratique)

- Rappel sur le cadre juridique
- Connaissance des objets interdits, à détecter lors des palpations et des inspections visuelles des sacs et des bagages
- Le Dispositif global de la palpation et de l'inspection visuelle dans une manifestation, La technique de palpation et d'inspection visuelle des sacs.
- L'aspect psychologique de la palpation et de l'inspection visuelle des sacs
- Faire réaliser suivant la réglementation avec l'outil associé la partie théorique (et pratique aux apprenants)
- Décret du 24 mars 2005 relatif à l'agrément des agents pour effectuer une palpation de Sécurité
- Le risque d'une action terroriste
- Le plan Vigipirate : les différents niveaux d'alerte

● intervention : 7 heures (dont 2h de mise en situation pratique)

- Préparation de l'intervention
 - Mise en place de consignes et de procédures précises
 - Reconnaissance des lieux
 - Détermination des clés, des codes et des consignes (règle APSAD R 31)
 - Les hommes et les matériels
- Action sur place
 - Consignes générales d'intervention
 - Consignes particulières en cas d'intrusion
 - Consignes d'interpellation
 - Préservation des traces et indices : aspects pratiques
- Intervention des forces de police et de gendarmerie
- Fouille d'un local ou d'un bâtiment avec ou sans pénétration
- Spécificité des interventions de conducteurs de chiens
- Procédure d'alerte pour l'intervention des forces de police et de gendarmerie
- Consignes particulières en cas d'intrusion : application
- Donner l'alerte

● Gestion de la télésurveillance et Vidéo : 7 heures (dont 4h de mise en situation pratique)

- Définitions
- Domaines d'action
- Statut juridique et technique de la télésurveillance
- La chaîne de la télésecrétariat
 - Détection
 - Transmission
 - Réception
 - Intervention en télésecrétariat
 - Traitement
- Vidéosurveillance dans les lieux publics
- Vidéosurveillance dans les lieux privés
- La CNIL et la vidéosurveillance
- Divers moyens de vidéosurveillance
- Schéma d'installation

Total : 140 heures dont 52 heures de mise en situation pratique

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cours théorique avec méthodes directives et participatives
Cas pratiques et mises en situation
Support PowerPoint, vidéos, ordinateurs
Dossier de Support de cours à faire valider par la CPNEFP

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Matériel de secourisme : Mannequins (bébé- enfants -adultes), Défibrillateur, Maquillage et matériel pour simulation.
Poste central de sécurité, Système Sécurité Incendie, Appareils emetteurs-recepteurs, Téléphones, Contrôleurs de rondes,
Système de vidéosurveillance, Registres de prise en compte et main courante informatique, Matériels incendie.

LIEU DE FORMATION

Centre de formation

MODALITÉS DE VALIDATION DES ACQUIS

QCM & Mise en situation pratique

La Formation CQP-APS est validée par un examen assuré par un jury composé de 3 membres.
Mise en place de contrôles inopinés par les instances de la CPNEFP et du Ministère de l'Intérieur.
L'examen du CQP se déroulera sur 5 unités de valeurs :

UNITES DE VALEUR	TYPE D'EPREUVE	VALIDATION
Incendie	QCM sur 10 questions (Le candidat doit présenter une attestation de présence)	<ul style="list-style-type: none">- Note \geq 12 : l'Unité de Valeur est acquise- $8 \geq$ Note < 12 : le candidat est ajourné et pourra se présenter à une nouvelle session d'examen- Note < 8 : le candidat devra suivre de nouveau la formation concernant ce module
Cadre légal et déontologique	QCM sur 15 questions	
Surveillance générale	QCM sur 15 questions	
Surveillance générale pratique	Mise en situation pratique sur un des deux contextes professionnels tirés au sort par le candidat	Le candidat sera déclaré Apte ou Inapte en fonction des résultats de la grille d'évaluation
Secours à personnes	SST ou PSC1 Examen ou contrôle continu	Le candidat devra présenter l'attestation de réussite à cette épreuve réalisée au cours de la formation.