



horizon(**s**)

le mag' **SGP**

#2



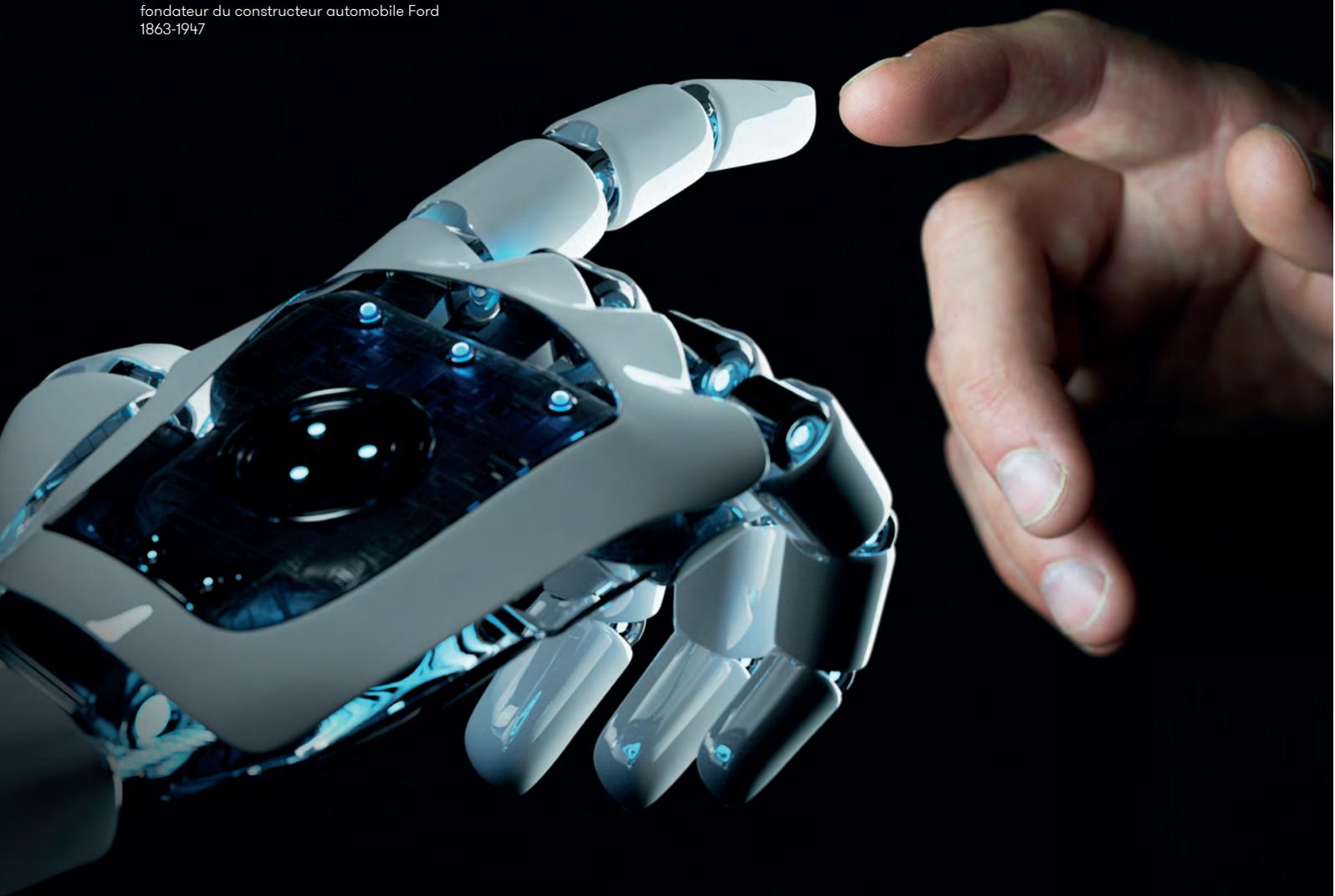
horizon(s)

le mag'SCP #2 | 2^e semestre 2022

**« SE RÉUNIR EST UN DÉBUT ;
RESTER ENSEMBLE EST UN PROGRÈS ;
TRAVAILLER ENSEMBLE
EST LA RÉUSSITE. »**

Henry FORD

Industriel américain,
fondateur du constructeur automobile Ford
1863-1947



GROUPE SGP



SÛRETÉ ET SÉCURITÉ

ACCUEIL

FORMATIONS

Sommaire

› p 2 / 3



Édito
Florian PETTE

› p 24 / 25



G. Farde (fin)
Le saviez-vous ?

› p 4 / 5



Les chiffres clefs
Implantation

› p 26 / 27



Présentation
SGP FORMATION

› p 6 / 7



Les valeurs
SGP

› p 28 / 29



L'interview
"Séverine Malric"

› p 8 / 9



La culture
SGP

› p 30 / 31



Parole d'expert
Elie DE SAINT JORES

› p 10 / 11



Billet d'humeur
UTT de Troyes

› p 38 / 39



E. De Saint Jores (fin)
Le passeport prévention

› p 12 / 13



Segmentation
des compétences
SGP

› p 40 / 41



Présentation
SGP ACCUEIL

› p 14 / 15



Présentation
SGP SÉCURITÉ

› p 42 / 43



L'interview
"Thomas Borg"

› p 16 / 17



L'interview
"David Rattaire"

› p 44 / 45



Rétrospective
- "Super-héros" SGP
- Certifications
- Inauguration Pompidou-Metz

› p 18 / 19



SGP SÉCURITÉ
des solutions adaptées
et sur-mesure

› p 46 / 47



Les actualités
Ça s'est passé
"y'a pas longtemps"

› p 20 / 21



Nos métiers
-Agent "risques industriels"
-Chef.fe d'équipe SSIAP 2

› p 48



Les actualités (suite)
+ Remerciements

› p 22 / 23



Parole d'expert
Guillaume FARDE



AUGMENTATION 2023

MESSAGE À TOUS NOS CLIENTS, PARTENAIRES ET AMIS.

COMPRENDRE L'HISTOIRE

La sécurité privée a déjà fait face à de nombreuses crises. Certaines partagées avec ses clients, d'autres inhérentes à son microcosme. Aujourd'hui, c'est ensemble que nous devons en traverser plusieurs simultanément. Alors que nous n'étions pas totalement remis de la pandémie de Covid-19, le séisme de la guerre en Ukraine nous plongeait en pleine incertitude en février dernier. La crise économique redoutée se concrétise chaque jour un peu plus et le ralentissement de l'économie s'associe à une inflation brutale qui nous a tous surpris. Pendant ce temps-là, et malgré un nombre important de personnes sans emploi, la plupart de nos métiers peinent à recruter.

Les salaires de notre convention collective n'avaient pas été revalorisés depuis janvier 2022 et le SMIC avait largement rattrapé les trois premiers coefficients de la convention collective, détruisant l'échelle de salaire en place en même temps que la reconnaissance des compétences de nos agents. Ce retard vient d'être rattrapé et l'inflation en partie intégrée dans un accord signé le 29 septembre dernier. Tous les partenaires sociaux de la branche de la sécurité privée, à l'exception de la CGT, ont été signataires. Les salaires augmenteront donc de +7,5 % au 1er janvier 2023.

ACCEPTER LA CONTRAINTE

Il manque aujourd'hui plus de 20 000 agents de sécurité en France et le niveau de ceux qui sont recrutés est clairement insuffisant. Nous sommes

dans une situation où personne n'est content : les salariés n'ont pas le revenu correspondant à leur compétence, le client n'est pas satisfait de la qualité produite et les entreprises de sécurité n'ont pas les moyens de faire mieux. La signature de cet accord devrait nous aider à améliorer cette situation et va donc dans le bon sens.

Dans le contexte général que nous partageons au quotidien, c'est indéniablement une contrainte, mais c'est une contrainte qu'il faut comprendre et accepter afin de pouvoir s'y adapter de la meilleure des façons.

S'ADAPTER

Il ne nous a fallu que quelques semaines pour comprendre la nécessité d'une nouvelle sobriété énergétique. Et bien au-delà du médiatique col roulé, nous mettons déjà beaucoup d'actions en place pour intégrer ce besoin. Faisons de même pour la sécurité.

Nous restons chez SGP dans une volonté de professionnalisme, d'excellence et de service. Puisque nous n'avons pas de marge de manœuvre sur les salaires, qui sont liés à la convention collective, et puisqu'ils représentent plus de 90 % des coûts de fonctionnement des entreprises de sécurité (les 10 % restants augmentant au moins d'autant : électricité/gas/oil/essence...), trouvons des solutions.

Nous savons que le budget sécurité ne peut être sanctuarisé et augmenté de façon incontrôlée. Mais, sous la contrainte, on devient souvent créatif. Trouvons des sources d'optimisation aux solutions de sécurité en place pour réduire de quelques heures les prestations et

contrôler les augmentations de budget, étudions par exemple :

- ▶ Le remplacement d'heures postées par des rondes de sécurité mobile ;
- ▶ Le développement de la vidéoprotection ou son optimisation grâce aux technologies d'IA ;
- ▶ Le développement des automatismes et systèmes de commande à distance ;
- ▶ La mise en place de robots (c'est un domaine et une technologie qui arrivent à maturité) ;
- ▶ L'utilisation de drones filaires ou de caméras mobiles ;
- ▶ Le renforcement des défenses passives ;
- ▶ Le partage de moyens humains ou techniques entre sociétés voisines ;
- ▶ Le partage d'un véhicule et d'un agent rondier ;
- ▶ Faire ou refaire une analyse pour se poser les bonnes questions et trouver d'autres solutions.

Et parce que, malgré ces augmentations de salaires, le problème du recrutement ne sera pas complètement réglé, tant quantitativement que qualitativement, pourquoi ne pas instaurer une concurrence socialement responsable ?

- ▶ Peut-on imaginer une prime pour capter et fidéliser les meilleurs ?
- ▶ Pour mettre en avant les entreprises qui investissent dans les certifications métier ou RSE, peut-on imaginer une notation supérieure de ces candidats aux appels d'offres ?

CONSTRUIRE L'AVENIR

Cette crise, comme les précédentes, passera. D'ailleurs, à force d'être en crise, l'est-on véritablement ou est-on dans un environnement où la crise est un « nouveau mode normal » dans lequel il s'agit de trouver ensemble de nouvelles clés ?

Construisons sur les certitudes que nous avons :

- ▶ Les besoins de sécurité ne font que se renforcer ;
- ▶ Ne pas bien traiter sa sécurité ouvre de nouveaux risques et engendre des coûts pouvant être colossaux ;
- ▶ La ressource humaine se raréfie, mais son besoin augmente ;
- ▶ La technologie ne peut pas tout dans notre métier ;
- ▶ Les solutions et les optimisations passent par un mix homme/machine restant largement à développer.

Pour l'enjeu à court terme qui consiste à faire face ensemble à cette inflation et à ses conséquences sur nos coûts salariaux, pour l'enjeu à plus long terme de répondre aux risques et aux besoins de sécurité qui ne font que se renforcer, SGP est là.

Notre stratégie est claire, notre volonté de vous accompagner est sans faille et notre encadrement et nos experts sont engagés pour faire face à tous ces enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Construisons ensemble.

Bien respectueusement,

Florian PETTE
Fondateur et président
du Groupe SGP

GROUPE SGP

EFFECTIFS DU GROUPE SGP

Nombre d'agents
(1550)

Service supports et formation
(50)

Nombre de managers qualité
(30)

Service clients
(30)

TOTAL GROUPE SGP
(1660)

LES CHIFFRES CLEFS DU GROUPE SGP

96% DE CLIENTS FIDÈLES
DONT L'ANCIENNETÉ EST DE PLUS DE 9 ANS

3000 INTERVENTIONS SUR ALARMES PAR MOIS
TOP 7 FRANCE DU SECTEUR

300 SITES CLIENTS
SOUS LA RESPONSABILITÉ DU GROUPE SGP

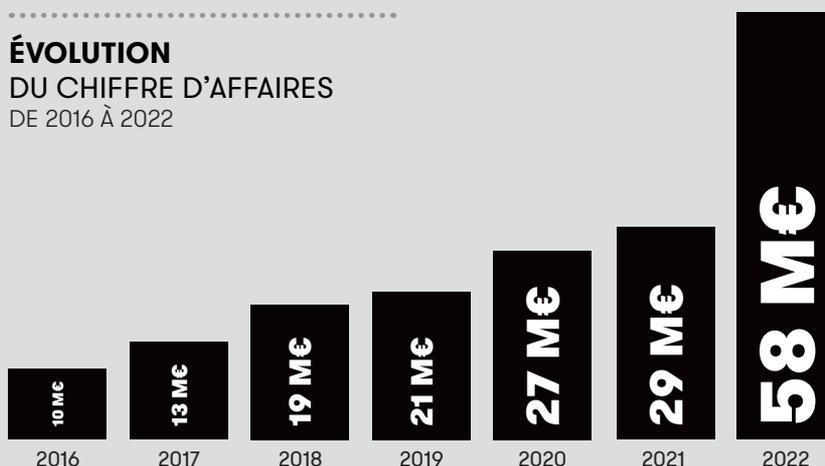
+1600 COLLABORATEURS
RÉPARTIS SUR 9 AGENCES EN FRANCE

91% SATISFAITS
DE TRAVAILLER CHEZ SGP

E3+ NOTRE COTATION 2022
BANQUE DE FRANCE

+30% DE CHIFFRE D'AFFAIRES
EN MOYENNE PAR AN

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES DE 2016 À 2022



GROUPE **SGP**
PROXIMITÉ ET MAILLAGE

9 AGENCES

**METZ, AMIENS, ALBI, BORDEAUX, DUTTLENHEIM,
 NARBONNE, PARIS, TOULOUSE, VILLENEUVE D'ASCQ**

+7 ANTENNES

ANGLET, DAX, DIJON, FOIX, PAU,
 REIMS, VESOUL

METZ
 (SIÈGE SOCIAL)
 15 rue des Charpentiers
 57070 Metz
 03 87 61 71 02

VILLENEUVE D'ASCQ
 13 Rue John Hadley
 59650 Villeneuve d'Ascq
 03 74 28 02 81

AMIENS
 72 rue des Jacobins
 80000 Amien
 03 54 22 32 40

PARIS
 3B, rue Taylor
 75010 Paris
 01 83 75 77 91

8
 Cyrille
 Benoit
 Adrien
 Amira
 Violaine
 Nebojsa

2
 Amani
 Cyrine
 Jonathan

REIMS
 9 rue André Pingat
 51065 Reims
 03 54 22 32 40

15
 Emilie
 Pierre

DUTTLENHEIM
 7A rue de Gutenberg
 67120 Duttlenheim
 03 67 70 06 61

5
 Sylvie
 Nicolas
 Constance
 Justine
 Océane
 Xavier
 Khalid

BORDEAUX
 10 Allée des Acacias
 33700 Mérignac
 0 820 825 364

4
 Hugo
 Lionel
 Romain
 Virginie

DAX
 2128, Av. de la Résistance
 40990 St Paul les Dax
 0 820 825 364

11
 Sophie
 Sandrine

ANGLET
 2 Route de Bayonne
 64600 Anglet
 0 820 825 364

10
 Camille
 Jade

PAU
 67 Bd Alsace Lorraine
 64000 Pau
 0 820 825 364

14
 Théo
 Amélie

FOIX
 7 Avenue de la Tour d'Op
 09000 St Jean de Verges
 0 820 825 364

13
 Nicolas
 Aurélie

TOULOUSE
 203 Avenue des Etats Unis
 31200 Toulouse
 0 820 825 364

9
 Claudia
 Hugo

NARBONNE
 2Bis Rue Racine
 11100 Narbonne
 04 68 42 82 00

7
 Romain
 Théo
 Denitsa
 Nathalie
 Virginie
 Zavréric
 Lionel

ALBI
 Larquipeyre
 81380 Lescure d'Albigeois
 05 63 47 27 15

3
 Antoine
 Claudia
 Camille
 Jade
 Hugues
 Antoine
 Aurélie
 Maxime
 Myrine

VESOUL
 70000 Vesoul
 03 54 22 32 40

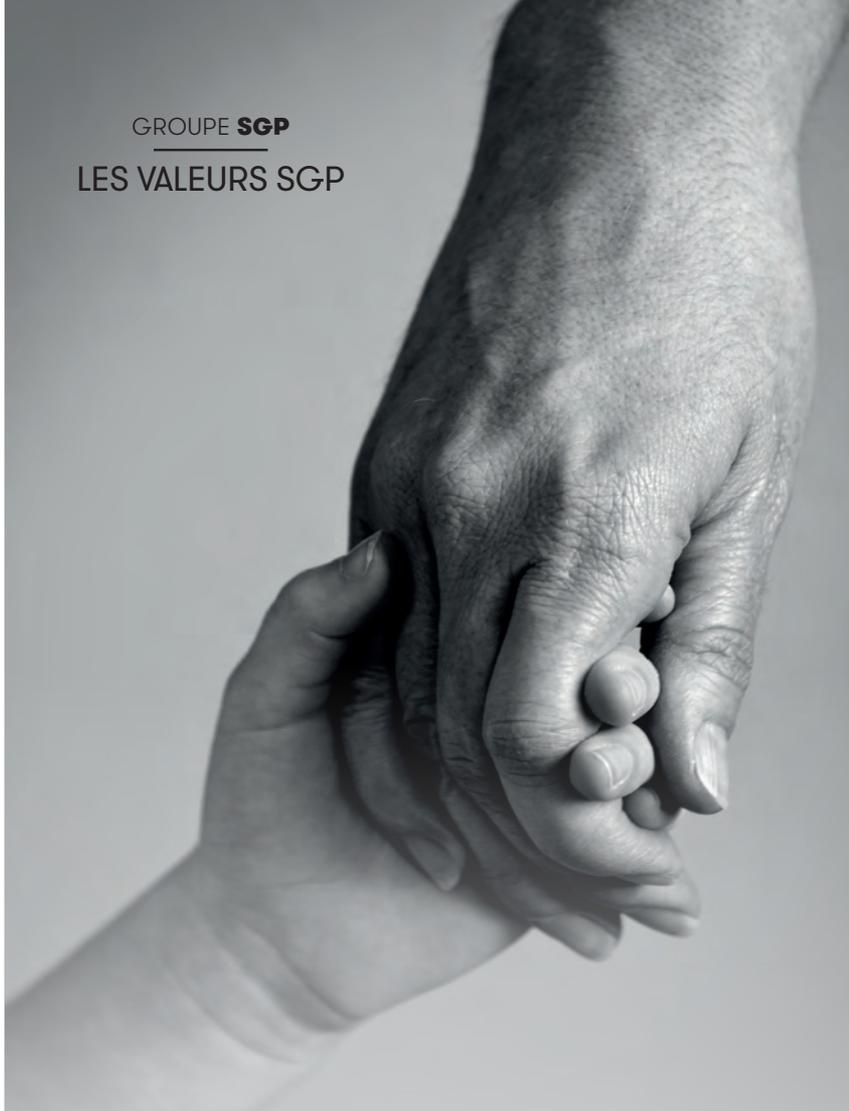
16
 William
 Anthony

DIJON
 10 rue Mal Foch
 21000 Dijon
 03 54 22 32 40

12
 Wiem
 Louis
 Lakhdar

LES VALEURS

GROUPE SGP LES VALEURS SGP



CONFIANCE :

LA CONFIANCE EST UNE DOUBLE VOLONTÉ.

Une volonté tournée vers soi, vers ses propres capacités mais aussi une volonté tournée vers autrui, vers cette intelligence de tous se mettant au service de notre organisation. Cette confiance est solide car nous disposons d'une vision et d'ambitions claires mis en œuvre par des processus connus et acceptés par chacun.

Chez SGP ce mot est ancré, répété et appliqué. La confiance est un choix conscient fait en direction de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices du groupe. Elle se traduit par une approche managériale fondée sur la reconnaissance des qualités de chaque individu tout autant que sur la force et le dynamisme des équipes. La confiance accompagne l'erreur qui permet l'amélioration continue de toute l'organisation.

La confiance ne se décrète pas mais se construit au quotidien.

Pour le salarié elle fluctue dans cette dualité constante entre le désir de satisfaire aux attentes et l'inquiétude d'un manque de reconnaissance. Pour le dirigeant elle résulte d'un abandon des réflexes systémiques tant scolaires (formatage hiérarchique et emprise de la note sur la compétence) que statutaires, lorsque l'isolement du pouvoir conduit à l'aveuglement de l'esprit.

C'est en développant sa confiance en soi que chacun sera en capacité de dépasser ces réflexes.



**C'EST CELUI QUI FAIT
QUI SAIT**





«
**PAROLE DONNÉE,
 ENGAGEMENTS RESPECTÉS**
 »



«
**NE SOIS PAS CHAFOUIN,
 LE VERRE EST À MOITIÉ PLEIN !**
 »



«
**COMPRENDS LA VALEUR
 DU COLLECTIF SANS Y SACRIFIER
 CE QUI FAIT TON ESSENCE**
 »

RESPECT :

LE RESPECT EST UNE FRACTALE ENGLOBANT CHAQUE ATOME DE L'ENTREPRISE.

Chez SGP, le respect est un maître mot qui se projette en une multitude de fragments d'égales valeurs. Respect de l'autre, respect de soi, respect de ses partenaires, respect de ses clients, respect de l'ensemble des parties prenantes qui interagissent avec notre entreprise.

Il est le juste témoignage de notre considération, il vit par nos gestes et par l'engagement en la parole donnée.

Respect de l'environnement, respect des lois, respect des différences, SGP considère ces concepts comme justes et fait le choix d'y être fidèle en toute circonstances.

Le respect est la valeur qui nous guide et nous permet de partager la poursuite de notre horizon commun.

OPTIMISME :

L'OPTIMISME EST LE COROLLAIRE DE LA CONFIANCE.

C'est une disposition d'esprit qui nous enjoint à voir le bon côté des choses, à relativiser les obstacles se dressant sur notre route et envisager, in fine, un dénouement favorable. L'optimisme est une volonté que l'on s'adresse à soi-même tout autant qu'une politesse adressée aux autres.

L'optimisme est un augure favorable en direction de l'avenir.

L'optimisme de SGP s'applique :

- Aux humains qui la composent et sont en interaction avec elle ;
- Aux projets qu'elle met en action, au service de l'amélioration continue ;
- À la raison d'être de l'entreprise ;

L'optimisme est un état d'esprit, un état "d'être". SGP incarne le dynamisme et le positivisme qui se dégage de cette valeur tout autant que les efforts qu'une telle affirmation l'exige.

ÉTHIQUE :

L'ÉTHIQUE DÉTERMINE L'ENSEMBLE DES PRINCIPES MORAUX SUR LESQUELS LE GROUPE S'APPUIE POUR DICTER SA CONDUITE.

L'éthique est le socle sur lequel s'appuie l'ensemble des décisions du groupe. Elle est la morale qui nous permet de fixer nos règles, nos limites et nos devoirs. Elle se diffuse au sein de chacune de nos actions, à tous les échelons.

Elle est la source qui agite l'ensemble de nos processus de réflexions autour :

- Du recrutement et de l'employabilité ;
- Du management et de l'esprit d'équipe
- De notre responsabilité sociale et environnementale
- De la satisfaction de nos clients ;
- De la qualité de nos prestations et de notre accompagnement ;

➤ De la vision du droit, de notre métier et de la Sécurité ;

Pour SGP, ces règles-constituent LA colonne vertébrale apportant fiabilité et protection à toutes les collaboratrices et collaborateurs du groupe. Elles nous permettent d'évoluer et de nous adapter à des environnements complexes et sans cesse mouvants.



LIBERTÉ (D'ACTION, D'ENTREPRENDRE, D'AGIR, D'INNOVER), MODERNITÉ, PASSION.

La culture d'entreprise est un ressenti que peut avoir un collaborateur en arrivant dans la firme. Au sein de SGP elle s'est exprimée tout au long de notre existence au travers tantôt de la rédaction de rapports d'étonnement, ou plus directement,

lors du premier contact avec son manager / leader. SGP a choisi trois mots pour exprimer sa culture d'entreprise et tente, par ses actions, son fonctionnement et ses choix, de rester dans cette culture si

prégnante au sein du groupe. Sa première mise en œuvre concrète date de 2015 lorsque SGP a développé en son sein le modèle dit d'« entreprise libérée ».

.....

LIBERTÉ :

LIBERTÉ D'ACTION, D'ENTREPRENDRE, D'AGIR ET D'INNOVER

Prôner l'intelligence collective, c'est accorder à chacun la possibilité de s'exprimer, de prendre part aux choix et aux décisions de l'entreprise, et de trouver les meilleures solutions pour l'ensemble des salariés du groupe.

Sondages, work café, communication, formations, brainstormings collaboratifs, échanges, écoute, esprit d'équipe... Toutes ces actions contribuent à notre culture de liberté, à donner la parole à toutes et à tous, à laisser les gens partager leurs idées et échanger dans le respect de chacun.

C'est cette liberté qui nous aide à façonner le regard que nous portons sur nos collaborateurs et collaboratrices et nous permet de déployer un management privilégiant l'horizontalité des échanges et des actions. ■

MODERNITÉ :

PAR BIEN DES ASPECTS, LA SÉCURITÉ EST UNE CONDITION SINE QUA NON DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN REMONTANT À DES TEMPS IMMÉMORIAUX.

Du gardien du feu de la préhistoire, aux vestales de l'Antiquité, en passant par la soldatesque du Moyen-Age et jusqu'à l'agent de sécurité, notre métier a traversé les siècles.

Est-ce à dire qu'une telle longévité dans l'activité humaine a charrié avec elle un certain archaïsme des mentalités dans nos métiers ? Possible.

SGP, au contraire, a très tôt fait le choix de la modernité, de la technologie au service de l'homme. Cette alliance "Human-Tech" est au cœur de notre raison d'être.

Elle se traduit au quotidien dans nos actions :

- De numérisation et de protection de nos données ;
- De mise en place de nouvelles technologies (équipements, tenues, accessoires) ;
- D'innovation sociale au service de la bienveillance et d'un management horizontal ;
- Dans notre volonté d'assurer un « continuum de la modernité ».

PASSION :

PEUT-ON FAIRE RÊVER AVEC LA SÉCURITÉ ? CERTAINS N'Y CROIENT PLUS OU N'Y ONT JAMAIS CRU.

Ce n'est pas le cas chez SGP. Nous considérons que la sécurité est un métier passion. La passion est ambivalente et favorise à la fois le plaisir de la réussite et la souffrance de l'échec. Nous acceptons cette dualité inhérente à la passion et son aspect parfois déraisonnable.

Nos agents de sécurité sont fiers de leurs métiers. Ils l'exercent avec envie, rigueur et détermination. Face à sa rigueur, à sa dureté ils font montre d'une grande abnégation. Notre personnel travaillant au sein des services supports sont également des passionné(e)s, chacune et chacun dans leurs domaines respectifs.

Si nos collaboratrices et collaborateurs restent parmi nous, font des carrières longues et se sentent bien chez SGP, c'est qu'ils ressentent cette passion collective commune.

La passion se traduit chez SGP dans :

- Notre projet collectif commun et les femmes et les hommes qui l'accomplissent ;
- Notre aventure humaine unique et la quête d'excellence de service ;
- Notre envie de faire progresser tout un chacun
- Notre volonté de créer des passerelles pour l'innovation et la technologie

Chez SGP les valeurs et la culture sont importants et notre raison d'être résume parfaitement toutes nos croyances :

LA RAISON D'ÊTRE [SGP]

«
CRÉER UN ENVIRONNEMENT PLUS SÛR,
PLUS HUMAIN ET PLUS TECHNOLOGIQUE VERS NOTRE ÉCOSYSTÈME.

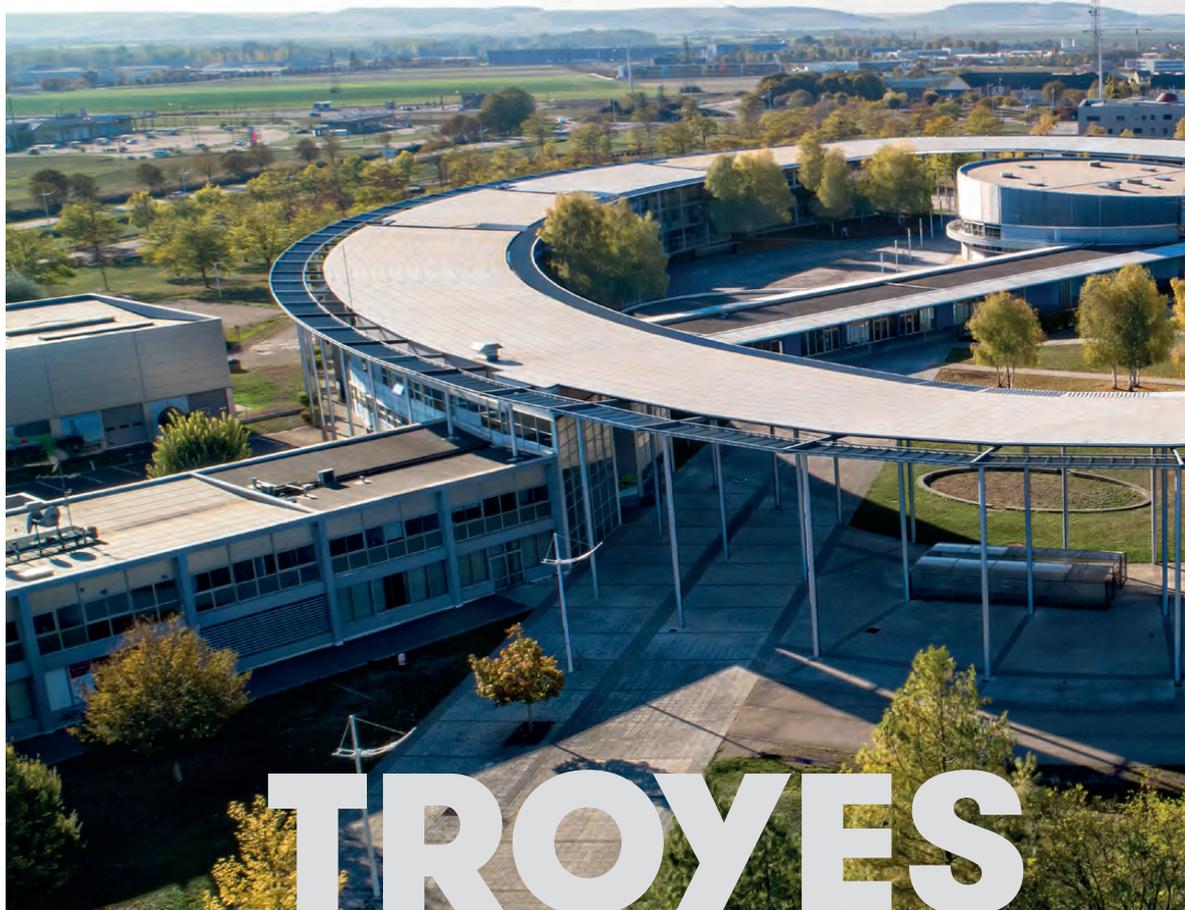
L'AMBITION [SGP]

«
DEVENIR LA RÉFÉRENCE DANS LA SURVEILLANCE DES SITES INDUSTRIELS, OIV ET SENSIBLES,
ET ÊTRE DANS LE TOP 3 DE LA SÉCURITÉ MOBILE, RAYONNER DANS LA SPHÈRE NATIONALE
ET INTÉGRER LE TOP 10 DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ PRIVÉE TANT EN TERMES D'HOMMES
QUE DE CHIFFRE D'AFFAIRES DANS LES 5 ANS QUI VIENNENT.

»
L'AMBITION SE RÉSUME À 3 CHIFFRES

10-5-25

ÊTRE DANS LE TOP **10** DE LA SÉCURITÉ DANS LES **5** ANS À VENIR
POUR DURER ENCORE **25** ANS.



TROYES

LA SÉCURITÉ PRIVÉE : UN ACTEUR DE LA SÉCURITÉ GLOBALE

Les concepts entourant les enjeux de défense et de sécurité évoluent au fil du temps et des environnements sociopolitiques dans lesquels ils s'inscrivent.

Ainsi, la sécurité globale tire son origine d'un constat, celui du développement d'une civilisation de l'instant et du mouvement. Culte de l'urgence⁽¹⁾, globalisation, numérisation, nanotechnologies... depuis la fin du XXe siècle, ces mutations affectent nos rapports à l'espace, au temps, à la matière et modifient nos approches de la sécurité⁽²⁾.

De nouveaux « maillons » sont apparus dans la chaîne sécuritaire, en complément de l'État et pour assurer la continuité des activités.

Les menaces, risques et crises entraînent alors tous les acteurs de proximité tels que les citoyens, les élus ou encore les agents de sécurité privée dans une stratégie de continuum d'action et de prévention. La minute d'après ne doit pas s'inscrire en rupture sans réponse. Les acteurs, plébiscités, sont les premiers maillons de la chaîne sécuritaire avant même l'intervention des services de l'État.

Cette nouvelle donne soulève des problématiques inédites, techniques, juridiques, économiques ou encore éthiques. En réponse, la sécurité globale, conjointement définie par l'université de technologie de Troyes et l'Institut national des hautes études sur la sécurité et la justice, se positionne comme un concept fédérateur. Comprise comme la « faculté d'un État ou d'une collectivité humaine à assurer à l'ensemble de ses membres un niveau minimum de sécurité face à quelque risque ou menace que ce soit et à permettre



12, rue Marie Curie
10300 Troyes
Tél. 03 25 71 76 00
www.utt.fr



LA SÉCURITÉ PRIVÉE : L'EXCELLENCE PAR LA SÉCURITÉ GLOBALE

Entre sollicitation exponentielle⁽¹⁾, régulation et professionnalisation du métier, les activités privées de sécurité connaissent des mutations profondes et rapides. Le rapport de la mission parlementaire « D'un continuum de sécurité vers une sécurité globale » et la loi du 25 mai 2021 pour une sécurité globale⁽⁵⁾ préservant les libertés ont mis en lumière les évolutions nécessaires. Secteur en croissance, la sécurité privée rencontre des difficultés structurelles, sou-

Cette différenciation passe notamment par les efforts consacrés à la formation des agents et à l'investissement dans la recherche et le développement⁽⁶⁾. Tel est l'exemple du groupe SGP qui s'inscrit pleinement dans cette démarche d'attractivité, d'une part en ayant créé un centre de formation d'agents de sécurité et d'autre part en misant pleinement sur l'intérêt de l'innovation tant technologique que partenariale⁽⁷⁾.

la pérennité des activités collectives, la protection des hommes et des infrastructures critiques, sans rupture dommageable en cas de catastrophe majeure », la sécurité globale s'inscrit comme une ambition collective, un idéal à atteindre.

Pour viser cet objectif, la sécurité globale mobilise la recherche à finalité opérationnelle, méthodologie partenariale offrant une vision pluridisciplinaire. À la croisée des regards entre praticiens, scientifiques et industriels, la coproduction constitue un élément important pour maintenir le continuum de sécurité.

Cela se traduit concrètement par la mise en place, depuis 2006, du programme « Concepts, systèmes et outils pour la sé-

curité globale » par l'Agence nationale de la recherche pour financer des projets de recherche en lien avec les sujets de la sécurité, de la cybersécurité et de la gestion de crise. Néanmoins, les entreprises de sécurité privée n'ont pas encore exploité pleinement les opportunités de cette méthode. Les travaux scientifiques s'intéressant à la sécurité privée sont principalement centrés sur les enjeux

juridiques et font peu appel aux possibilités offertes par la recherche partenariale⁽³⁾ (accueil de doctorant en convention industrielle de formation par la recherche, participation à des projets de l'ANR...).



juridiques et font peu appel aux possibilités offertes par la recherche partenariale⁽³⁾ (accueil de doctorant en convention industrielle de formation par la recherche, participation à des projets de l'ANR...).

⁽¹⁾ AUBERT Nicole, avec la collaboration de ROUX-DUFORT Christophe, *Le Culte de l'urgence. La société malade du temps*, Flammarion, « Champs Essais », 2018.

⁽²⁾ LEMAIRE Jacques-Charles et LACLÉMENCE Patrick, *Imaginer la sécurité globale, Espace de libertés*, 2005.

⁽³⁾ Recensement des travaux et recherches universitaires relatifs à la sécurité privée disponible sur : www.ges-securite-privee.org/ressources/travaux-et-recherches

⁽⁴⁾ Notamment en réponse à la menace terroriste et dans le cadre de la préparation des grands événements tels que la Coupe du monde de rugby de 2023 ou les Jeux olympiques de Paris 2024.

⁽⁵⁾ Cf. chapitre « Donner à l'univers de la sécurité privée les moyens de la confiance et de l'ambition ».

⁽⁶⁾ Quand bien même près d'une entreprise du secteur sur deux fait part d'une réduction de ses investissements de R&D : www.infoprotection.fr/societes-privees-de-securite-la-rd-et-linnovation-balbutiantes

⁽⁷⁾ Depuis 2022, le groupe SGP est partenaire de l'Institut sur la sécurité globale et l'anticipation de l'université de technologie de Troyes, notamment pour développer conjointement des travaux de recherche à finalité opérationnelle dans le domaine de la sécurité privée.



SEGMENTATION DE NOS COMPÉTENCES



SGP SUPPORTS

SGP Supports
holding au capital de 850 000 €
regroupe l'ensemble
de nos sociétés



GROUPE SGP

Le groupe SGP
représente les différents métiers
agissant en synergie
dans les domaines d'activités
de la Sécurité, de l'Accueil
et de la Formation



SGP SÉCURITÉ

«
**SÉCURISER
LES BIENS ET LES PERSONNES,
C'EST NOTRE MÉTIER.**
»

SGP Sécurité vous propose
des solutions de sécurité intégrées
personnalisées reposant
sur ses ressources humaines,
des technologies de pointe
et un savoir-faire
d'expert.

✓
VOIR LA SUITE
page 14

SÉCURITÉ INCENDIE SECOURS À PERSONNE

Du site tertiaire ERP à un établissement IGH en passant par des sites Seveso à très hauts risques industriels, la mission des agents SSIAP chez SGP est vaste.

TÉLÉSURVEILLANCE ET TÉLÉVIDÉO-SURVEILLANCE

Fort d'une présence 24h/7j, le PC de télésurveillance devient grâce aux évolutions techniques un Centre Opérationnel de Sécurité.

SURVEILLANCE HUMAINE, SÛRETÉ

Parce que les risques et les menaces sont différents suivant votre secteur d'activité.

SÉCURITÉ MOBILE

La sécurité mobile, flexible, adaptable,
complémentaire, efficace
et efficiente, a de multiples
intérêts.

Découvrez l'univers
SGP Sécurité



ORGANISATION



SGPFORMATION

Créée en 2014, SGP Formation, la branche formation du groupe, dispose de trois sites dédiés, modernes et facilement accessibles situés à Metz-Actipôle, Villeneuve d'Ascq et Duttlenheim.

VOIR LA SUITE
page 26



SE FORMER AU COURS DE SA CARRIÈRE

Montez en compétences grâce à SGP Formation !

FORMER ET RECRUTER SES COLLABORATEURS

Vous souhaitez former vos collaborateurs, booster leurs compétences ?

CHOISIR UN PARCOURS EN ALTERNANCE

Formez-vous au métier d'agent de sécurité grâce à l'alternance !

Découvrez l'univers SGP Formation



← DÉCOUVREZ
NOTRE CATALOGUE COMPLET
DE FORMATIONS POUR RÉPONDRE
À TOUTES VOS ATTENTES



SGPACCUEIL

SGP Accueil vous propose une gamme de services spécialisés dans l'accueil sécurisé en site industriel, en opérateurs d'importance vitale (OIV) et sensibles, en site tertiaire ainsi qu'en évènementiel.

VOIR LA SUITE
page 40

ACCUEIL EN MILIEU INDUSTRIEL

Marchandises, transporteurs... nous proposons un service optimal et personnalisé sur site industriel.

ACCUEIL EN MILIEU TERTIAIRE

Accueil VIP, sièges sociaux... nous proposons un service sur-mesure pour la gestion de votre accueil.

ACCUEIL ÉVÈNEMENTIEL

Congrès, conférences, remises de prix... nous proposons un service personnalisé et adapté pour la gestion de vos évènements.

Découvrez l'univers SGP Accueil



SGP SÉCURITÉ

SGP SÉCURITÉ EST UNE SOCIÉTÉ DE SÉCURITÉ PRIVÉE FRANÇAISE, 100% INDÉPENDANTE ET FILIALE DU GROUPE SGP

Sécuriser les biens et les personnes, c'est notre métier.

SGP Sécurité vous propose des solutions de sécurité intégrées personnalisées reposant sur ses ressources humaines, des technologies de pointe et un savoir-faire d'expert.



NOS COMPÉTENCES :

- › Protection des Opérateurs d'Importance Vitale (OIV) et des sites industriels sensibles
- › Protection des sites industriels et de production
- › Protection des sièges sociaux d'entreprises et des bâtiments tertiaires
- › Protection des emprises immobilières du ministère des Armées
- › Protection des data centers et des sites informatiques
- › Protection des établissements culturels recevant du public
- › Protection des sites logistiques et de transport



Industrie

Sites Seveso, OIV, ...



Logistique

Plateformes, transport...



Défense

Confidentiel



Tertiaire

Sièges sociaux, IGH, ERP, ...



Institutionnel

Tribunaux, préfetures, musées



DAVID RATTAIRE



➤
RETROUVEZ
NOTRE INTERVIEW
DE DAVID
PAGE SUIVANTE
.../...



gros entrepôt Amazon d'Europe pour assister le responsable de site dans l'encadrement de 80 agents.

Dans le cadre de cette fonction, je me chargeais de tout l'aspect opérationnel, du management de l'équipe sécurité à la planification des périodes de travail en passant par le recrutement et la formation de nouveaux collaborateurs. À cela s'ajoutait la gestion des rendez-vous clients ainsi que le suivi des KPI. Les responsabilités étaient nombreuses, mais mon implication était d'autant plus forte.

licence Sécurité des biens et des personnes à l'université de Lille.

EN INTÉGRANT SGP SÉCURITÉ, QUELS SONT TES NOUVEAUX ENJEUX ?

Je suis désormais basé à l'agence des Hauts-de-France, où j'apporte mon expérience opérationnelle et mes connaissances universitaires afin de renforcer la structuration de l'agence et assister le responsable d'agence. Du fait de ma formation actuelle, je suis amené à agir sur deux axes prioritaires :

“
Ma formation m'encourage à privilégier la qualité et l'innovation.”

”

POURQUOI AVOIR CHOISI DE REJOINDRE LE GROUPE SGP ?

À l'annonce du nouveau prestataire (SGP), mon premier réflexe a été de consulter le site internet du groupe et j'ai été agréablement surpris par sa qualité et son design. Peu de temps après, j'ai passé un entretien avec le directeur des opérations de SGP Sécurité. J'ai apprécié l'ambition du groupe, ses valeurs et son évolution permanente dans le secteur. Et surtout, j'ai compris qu'il y avait une véritable considération des rapports humains au travail, dans l'accompagnement de chaque collaborateur, peu importe son statut. Par ailleurs, SGP m'a permis d'évoluer en m'offrant le poste d'adjoint au directeur d'agence des Hauts-de-France et de poursuivre mes réflexions théoriques sur le métier dans le cadre d'une

➤ Accroître les synergies interservices concernant les méthodes de travail tant dans les services exploitation que ressources humaines. Pour faire face à la crise du recrutement - et même de vocation - qui touche notre secteur d'activité, il est essentiel de comprendre les problématiques personnelles et situationnelles de nos agents. Il nous appartient d'une part de fidéliser notre personnel d'une part et d'autre part, par effet boule de neige, de convaincre les nouveaux arrivants de nous rejoindre avec la perspective de s'inscrire dans la durée à nos côtés.

➤ Être au cœur de la relation client par la maîtrise de notre activité à 360°, de la reprise du personnel au démarrage de la prestation, puis par son suivi court, moyen et long terme. Il faut être sur le terrain pour comprendre et

MANAGER LES HOMMES

UN DEVOIR D'EXIGENCE ENVERS SOI-MÊME ET LES AUTRES

Interview de David Rattaire, spécialiste opérationnel pour notre agence des hauts-de-france

PEUX-TU NOUS FAIRE UNE PETITE PRÉSENTATION DE TON PARCOURS ?

Mon expérience professionnelle a débuté par un BTS Management opérationnel de la sécurité que j'ai choisi de

réaliser en alternance. Ma première affectation fut sur un site d'Amazon à Chalon-sur-Saône. Il s'agissait de missions classiques de contrôle d'accès et de rondes de surveillance. Mais j'ai tout de suite été séduit par la rigueur et la solidité des process mis en place

par cette entreprise. À la suite d'un premier appel d'offres, j'ai décidé de rester sur le site d'Amazon, car les conditions de travail et d'encadrement me convenaient bien. Dès lors, et malgré mon jeune âge, j'ai rapidement évolué vers le poste de chef d'équipe puis celui de responsable de site adjoint. J'ai ensuite été muté en Lorraine sur le plus

agir par des actions correctives, réalistes et efficaces.

J'ajouterai que j'ai la chance de travailler dans une agence qui est non seulement certifiée MASE, mais également ISO 9001, 14001 et 45001. Ces certifications enrichissent mes actions quotidiennes et m'apportent une vision concrète sur des thématiques essentielles au développement d'une entreprise.

QUEL MESSAGE SOUHAITES-TU PASSER À NOS CLIENTS ET FUTURS CLIENTS ?

Je pense qu'il faut accorder à nos clients le même niveau d'attention que celui que l'on porte à nos agents et à nous-même : respect de nos engagements, investissement sur le long terme, le tout en ne se départissant jamais des deux piliers que sont l'optimisme et la confiance. La vie n'étant jamais un long fleuve tranquille, il est essentiel, à mon sens, de réagir efficacement et rapidement aux défis humains et technologiques qui attendent nos clients.

Ma formation m'encourage sans cesse à privilégier la qualité et l'innovation.

Mon expérience professionnelle m'a appris à accorder une importance fondamentale aux exigences de confidentialité et de suivi quotidien des process.

C'est cette double approche qui m'anime et que nos managers transmettent aux chefs d'équipe, qui la font vivre à leur tour aux équipes terrain. C'est pour me mettre au service de cette dynamique que je suis heureux de travailler chez SGP.

COMMENT IMAGINES-TU TON FUTUR DANS LES CINQ ANS À VENIR ?

Je veux continuer à progresser, à agir pour SGP en donnant le meilleur de moi-même. Mes expériences me confortent dans la voie et le métier que j'ai choisis. On m'a permis d'évoluer et d'apprendre sans cesse. J'adore relever des défis qui font que chaque journée est différente.

Pour répondre concrètement à votre question, dans cinq ans, je me verrais bien responsable d'agence, et même au-delà pourquoi pas ! En réalité, je m'arrêterai là où l'on me fixera des limites, mais rien ne garantit que je n'essaierai pas de les franchir quand même ! (Rires.)



Retrouvez sur votre smartphone l'interview de David en scannant ce QR code



À LA UNE
POUR CETTE ÉDITION #2
DU MAG'SGP

SÉCURISATION SITES "PRESTIGE"



PROTECTION DES ÉTABLISSEMENTS CULTURELS RECEVANT DU PUBLIC

LES GRANDS ÉTABLISSEMENTS CULTURELS RECEVANT DU PUBLIC COMBINENT DES IMPÉRATIFS D'OUVERTURE ET DE SÉCURITÉ PARTICULIÈREMENT FORTS DANS UN CONTEXTE DE MENACE TERRORISTE ÉLEVÉE.

La conciliation de cette double ambition de démocratisation de l'accès à la culture par l'ouverture au public et de protection des visiteurs par des protocoles de sécurité lourds, est au cœur des politiques sûreté de tous les grands établissements culturels recevant du public.

Partenaire historique du Centre Pompidou-Metz, le groupe SGP dispose d'un long savoir-faire dans la sécurisation des établissements culturels. Les agents du groupe SGP sont familiers du contact

avec un visitorat dense et connaissent les contraintes propres à la gestion des flux et au contrôle des accès, notamment en cas de forte affluence ou de grand événement.

Depuis 2015, ils sont plus particulièrement formés aux conduites à tenir en cas d'attentat terroriste ou de tuerie de masse, que ce soit en termes d'évacuation des visiteurs que de secours à personne.

LES PRESTATIONS DÉPLOYÉES

- Agent de surveillance
- Agent de sécurité qualifié « risques industriels »
- Équipier d'intervention incendie industriel
- Agent de prévention et de protection incendie industriel
- Chef d'équipe de prévention incendie industriel
- Agent de sécurité type "pompier" pour sites Seveso seuil haut
- Maître chien
- Pilote pour prestations multi-sites
- Agent de sécurité département mobile
- Agent de sécurité opérateur filtrage

Découvrez
le site



NOS AUTRES SOLUTIONS ADAPTÉES ET SUR-MESURE

➤ SÉCURISATION SITES "OIV"



PROTECTION DES OPÉRATEURS D'IMPORTANCE VITALE ET DES SITES INDUSTRIELS SENSIBLES

En France, les activités qui concourent à la production ainsi qu'à la fourniture des biens et services indispensables à la continuité des services publics, au bon fonctionnement de l'activité économique du pays et, plus lar-

gement, à la sauvegarde des intérêts vitaux de la Nation, sont dites « d'importance vitale ».

Pour en savoir plus



.....

➤ SÉCURISATION SITES "TERTIAIRE"



PROTECTION DES SIÈGES SOCIAUX D'ENTREPRISES ET DES BÂTIMENTS TERTIAIRES

Lieu de réception tant des équipes dirigeantes que des clients grands comptes, le siège social participe de la construction de l'image de marque d'une entreprise. Lieu sensible par nature, le siège social requiert un ni-

veau d'exigence plus élevé en termes d'accueil, de sécurité incendie, de sûreté ou encore de vidéoprotection.

Pour en savoir plus



.....

➤ SÉCURISATION "FRENCH TECH"



PROTECTION DES DATA CENTERS ET DES SITES INFORMATIQUES

Depuis le milieu des années 2000, le double processus de massification des données et de délocalisation de leur hébergement, a considérablement augmenté le recours aux data centers. Dans un contexte de forte croissance de leur ac-

tivité, les gestionnaires de data centers sont particulièrement attachés à la résilience de leurs infrastructures, tant sur un plan numérique que sur un plan physique.

Pour en savoir plus



.....

➤ SÉCURISATION SITES "INDUSTRIE"



PROTECTION DES SITES INDUSTRIELS ET DE PRODUCTION

Les sites industriels, quel que soit leur niveau de sensibilité au sens de la réglementation, sont exposés à des risques naturels (inondations, mouvements de terrain, séismes, tempêtes, etc.) ainsi qu'à des menaces de nature cri-

minelle, terroriste ou, plus récemment, liées aux activismes violents.

Pour en savoir plus



.....

➤ SÉCURISATION SITES "DÉFENSE"



PROTECTION DES EMPRISES IMMOBILIÈRES DU MINISTÈRE DES ARMÉES

A partir de 1997, la suspension du service national a accéléré l'externalisation des missions dites « ancillaires » que sont l'entretien, le nettoyage et la surveillance humaine des enceintes militaires. Vingt-cinq ans plus tard, le gardiennage

des bases, des camps d'entraînement, des sites écoles ou encore des immeubles de bureau de la défense, est assuré par des opérateurs privés.

Pour en savoir plus



.....

➤ SÉCURISATION SITES "LOGISTIQUE"



PROTECTION DES SITES LOGISTIQUES ET DE TRANSPORT

Les sites logistiques et de transport sont caractérisés par l'extrême densité des flux de véhicules et de marchandises. Le contrôle d'accès doit y concilier des impératifs à la fois de rapidité pour ne pas ralentir l'activité du site,

et de rigueur pour prévenir les intrusions et les vols par ruse.

Pour en savoir plus



.....

DÉCOUVRIR NOS MÉTIERS



QU'EST CE QU'UN AGENT DE SÉCURITÉ QUALIFIÉ "RISQUES INDUSTRIELS" ?

QUEL EST SON RÔLE ?

Le rôle d'un agent de sécurité qualifié "risques industriels" est d'assurer la protection et la sécurité des entreprises ou des sites industriels sensibles

Familier des environnements industriels sensibles, le groupe SGP emploie des agents de prévention et de protection dûment formés aux missions de sauvegarde des personnes et de protection des biens en milieu industriel.

Pour découvrir l'ensemble des missions et des compétences d'un agent de sécurité qualifié "risques industriels" SGP scannez ce QR code



QUELLES SONT LES COMPÉTENCES ATTENDUES ?

Pour exercer le métier d'agent de surveillance, des compétences techniques, mais aussi de savoir-être sont nécessaires.

soit par le biais de caméras afin d'en rendre compte à la personne dûment responsable. Il facilite l'intervention des secours et les renseigne avec promptitude et efficacité.

SES 5 PRINCIPALES COMPÉTENCES

- 1 > Sang-froid et assurance à conserver en toutes circonstances face à l'afflux de visiteurs extérieurs
- 2 > Savoir déterminer les priorités d'actions lors de ses interventions
- 3 > Rigueur dans l'application des missions quotidiennes
- 4 > Maîtrise des mécanismes d'alarme et des exigences de célérité lors des levées de doute
- 5 > Connaissance des documents et conduites à tenir spécifiques aux sites industriels



Il assure le contrôle d'accès, vérifie le port des EPI et se charge de la gestion de flux des véhicules. Il effectue des rondes de prévention des risques de sûreté comme de sécurité. Gérant les alarmes il assure les levées de doute soit de façon physique

Portrait

DÉCOUVRIR NOS MÉTIERS



C'EST QUOI UN.E CHEF.FE D'ÉQUIPE DES SERVICES DE SÉCURITÉ SSIAP 2 ?

QUEL EST SON RÔLE ?

Le rôle d'un chef d'équipe des services de sécurité SSIAP 2 est d'assurer la sécurité des personnes et la sécurité incendie des biens. Il est formé aux techniques de secours, d'assistance à personne et aux systèmes de sécurité incendie de niveau 2.

Le chef d'équipe des services de sécurité SSIAP 2 encadre les agents SSIAP 1 dans les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH).

Il joue un rôle de leader important et participe à la satisfaction de l'équipe et du client.

Pour découvrir l'ensemble des missions et des compétences d'un.e chef.fe d'équipe des services de sécurité SSIAP 2 SGP scannez ce QR code



Portrait



QUELLES SONT LES COMPÉTENCES ATTENDUES ?

Pour exercer le métier de pilote pour prestations multi-sites, des compétences techniques, mais aussi de savoir-être sont nécessaires.

SES **10** PRINCIPALES COMPÉTENCES

- 1 > Rigueur opérationnelle
- 2 > Capacité de meneur au service du respect des valeurs de l'entreprise et du client
- 3 > Maîtrise de l'ensemble des spécificités des sites industriels et des problématiques de sécurité
- 4 > Capacité à gérer de multiples incidents et gestion des priorités
- 5 > Rigueur dans l'application des missions quotidiennes et contrôles périodiques
- 6 > Rapidité d'intervention
- 7 > Sens du relationnel et du travail en équipe
- 8 > Connaissance des spécificités des ERP et IGH
- 9 > Connaissance des mécanismes d'apparition d'un dommage et moyens de les éviter
- 10 > Connaissance précise des mécanismes d'apparition et de propagation d'un incendie

Conseil
National des
Activités
Privées de
Sécurité

Guillaume FARDE





EN BREF

Guillaume Farde

est consultant dans le secteur de la sécurité et de la défense depuis plus de dix ans.

— Fondateur du cabinet Fidélis & Associés

— Professeur affilié à l'École d'Affaires Publiques de Sciences Po

— Auteur d'ouvrages et d'articles consacrés aux questions de sécurité et de défense

— Consultant pour la chaîne d'information BFM TV

PUBLICITÉ DES SANCTIONS DU CNAPS : QUE FAUT-IL ATTENDRE DE CETTE STRATÉGIE DU “NAME AND SHAME” ?

Apparue en Grande-Bretagne en 2009 pour y dénoncer les députés et ministres qui avaient bénéficié du remboursement de leurs dépenses personnelles par le Trésor public britannique, le name and shame est une pratique consistant à diffuser publiquement les noms de personnes jugées malhonnêtes ou corrompues. Alors que ce pro-

céde ne concernait, à l'origine, que la seule classe politique, il s'est rapidement étendu aux entreprises dont les pratiques commerciales sont présumées non conformes à l'éthique des affaires (retards et/ou défauts de paiement).

En France, le quinquennat de François Hollande a été propice au développement de ce procédé. Tout d'abord, sur le fondement de la loi Savary du 10 juillet 2014, le ministère du Travail a, le premier, publié une liste d'entreprises non vertueuses en matière de droit du travail et qui avaient recours, notamment, au travail dissimulé. Deux ans plus tard, la loi dite Sapin II du 9 décembre 2016 consacre la pratique du name and shame en droit commercial et l'article L470-2 du Code de commerce prévoit désormais que la décision de sanction prononcée par l'autorité administrative chargée de la concurrence et de la consommation « peut être publiée sur le site internet de cette autorité administrative et, aux frais de la personne sanctionnée, sur d'autres supports ».

Dans le cas particulier de la sécurité privée, l'introduction de cette pratique dans la loi no 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés devait participer d'un mouvement plus général de moralisation de la profession.

Un an et demi après, les premiers résultats sont timides mais encourageants.

UNE MISE EN ŒUVRE RÉCENTE À LA FAVEUR DE LA LOI SÉCURITÉ GLOBALE

La loi du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés poursuivait des objectifs de moralisation des activités privées de sécurité et de régulation économique du secteur, dans le prolongement des recommandations du rapport Fauvergue-Thourot du 11 septembre 2018 et du Livre blanc de la sécurité intérieure publié le 16 novembre 2020. Le fait que la qualité d'agent privé de sécurité en exercice constitue désormais une circonstance aggravante en cas de faits de violence commis à son encontre, l'harmonisation des tenues des agents ou encore la limitation de la sous-traitance sont au nombre des mesures les plus emblématiques de la loi.

... / ...

Mesure passée plus inaperçue, l'autorisation pour le Conseil national des activités privées de sécurité (le CNAPS) de publier les noms des personnes physiques comme morales condamnées à des sanctions pécuniaires ou à des interdictions temporaires d'exercer. L'article 22 de la loi dispose ainsi que « sur décision de la commission d'agrément et de contrôle territorialement compétente, la sanction consistant en une sanction pécuniaire prononcée à l'encontre des personnes physiques ou morales [...] peut [...], compte tenu de la gravité des faits reprochés, être publiée en tout ou partie sur le site internet du Conseil national des activités privées de sécurité, sans que la durée de cette publication puisse excéder cinq ans ». De même, « la sanction consistant en une interdiction temporaire d'exercer est publiée sur le site internet du [CNAPS] ».

Dans le prolongement de l'adoption de la loi, le CNAPS a publié, au moins de juin 2022, les sanctions prononcées à l'encontre de quatre dirigeants d'entreprises de sécurité privée par la Commission locale d'agrément et de contrôle (CLAC) Nord. À considérer que ce procédé est appelé à se généraliser, ces quatre premiers dirigeants reconnus coupables d'infractions à la réglementation applicable en matière de sécurité privée sont vraisemblablement les premiers d'une longue série.

Si des voix ont pu s'élever ça et là pour dénoncer la stigmatisation d'individus nommément cités, les premiers retours se veulent encourageants quoiqu'encore timides.

DE PREMIERS RETOURS TIMIDES MAIS ENCOURAGEANTS

Le marché français des activités privées de sécurité, et singulièrement celui de la surveillance humaine, est caractérisé par une forte compétitivité prix qui tire à la fois les prix et les marges vers le bas. Dans ce contexte, le déploiement d'une stratégie commerciale basée sur la compétitivité hors prix s'avère particulièrement difficile pour les dirigeants d'entreprise tant la demande est peu élastique, au sens économique du terme. Ce faisant, beaucoup de donneurs d'ordre se trouvent en situation d'asymétrie d'information en ce qu'ils sont incapables de discriminer les prestataires selon des critères autres que tarifaires. Cette situation délétère, parfaitement décrite par l'économiste américain George Akerlof, renforce la baisse tendancielle des prix et, plus grave, provoque l'éviction des services de bonne qualité.

Légalisée l'année dernière, la publicité des sanctions est ainsi censée réduire l'asymétrie d'information des donneurs d'ordre, qui pourront, au moyen d'une simple recherche internet, écarter des prestataires non vertueux sanctionnés par le CNAPS. En cela, le name and shame participe d'un mouvement d'assainissement de la profession amorcé en 2012 avec la création du CNAPS et appelé à s'intensifier dans la perspective des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024. Bien sûr, d'aucuns regretteront la faiblesse des premiers résultats relatifs à la pratique

récente du name and shame au regard de l'ampleur de la tâche en matière de régulation du marché de la sécurité privée. Il est toutefois possible d'objecter que la dynamique positive engagée par la loi sécurité globale s'inscrit dans une trajectoire qui, même à petits pas, se veut à la fois résolue et positive pour la profession.

En rassurant les donneurs d'ordre, elle libère de l'espace à des discours commerciaux davantage tournés vers l'humain et la qualité qui, sans être excessivement optimistes ni exagérément naïfs, pourront contribuer au double rehaussement de la qualité des prestations et des niveaux de marge qui y sont associés.

La régulation du marché de la sécurité privée ne se fera pas en un jour et passera par la mise en œuvre d'actions concrètes de nature à écarter et à sanctionner les acteurs non vertueux. À cet égard, la pratique du name and shame n'est pas un remède miracle, mais elle participe d'un traitement général de maux bien connus de la profession.

“
... le “name and shame”
une pratique consistant
à diffuser publiquement
les noms de personnes
jugées malhonnêtes
ou corrompues
”

Scannez ce QR code
et conservez sur votre smartphone
l'article de Guillaume Farde



HARMONISATION : UNE SEULE TENUE, PLUSIEURS POINTS DE VUE !



« **PRÈS DE
40 ANS PLUS
TARD, NOUS
EN SOMMES
(PRESQUE)
TOUJOURS
AU MÊME
POINT !**

LA LOI DE 1983
QUI RÉGLEMENTA
NOTRE PROFES-
SION POUR LA
PREMIÈRE FOIS
NE FUT PAS TRÈS
LOQUACE SUR
LE SUJET
DES TENUES
DES AGENTS
DE SÉCURITÉ.
UNE SIMPLE LIGNE
RENOYANT À
UN « DÉCRET EN
CONSEIL D'ÉTAT »
À PARAÎTRE
MENTIONNAIT
« LE PORT
D'UNIFORMES ET
D'INSIGNES »,
SANS PLUS DE
PRÉCISIONS.



En effet, la loi relative à la sécurité globale de 2021 a introduit dans l'article L. 613-8 du Code de la sécurité intérieure l'obligation pour les agents de sécurité de porter une « tenue particulière » comprenant « un ou plusieurs éléments d'identification communs », selon des modalités déterminées par « arrêté du ministre de l'Intérieur. »

Les mots changent, les principes demeurent. Le flou artistique sur le calendrier d'application est toujours présent et la seule véritable nouveauté de la loi se ma-

nifeste par la mention d'un « numéro d'identification individuel » devant être apposé sur lesdites tenues.

La situation a néanmoins évolué très récemment lorsque les deux syndicats de la profession, le GES et l'ADMS, ont adressé un communiqué commun au ministre de l'Intérieur.

Ils y indiquent qu'en l'état, le texte élaboré par la DLPAJ [direction des libertés publiques et des affaires juridiques] aboutirait concrètement à renouveler l'intégralité du parc de vêtements pour toutes les entreprises du secteur. Ce serait, insiste le communiqué, « une charge financière extrêmement conséquente », et cela ne pourrait être mis en place avant 2024 pour d'évidentes raisons logistiques.

Faisant planer le spectre de lourds déficits aux « conséquences potentielles pour l'emploi », la proposition des syndicats est dès lors la suivante : mettre en place un brassard normalisé « dans sa forme, sa taille, sa charte graphique, son port et sa caractéristique distinctive ». Il pourrait ainsi être porté quelles que soient les conditions climatiques et répondre aux objectifs d'homogénéité, de visibilité et de reconnaissance.

L'autre proposition des syndicats est de faire porter la charge financière d'un renouvellement complet des tenues... directement à l'État.

Nous ignorons au moment du bouclage quelle fut la réponse apportée par les services du ministère de l'Intérieur.

Gageons que les points de vue finiront par s'accorder pour le meilleur !





SGP FORMATION

SGP FORMATION, EST UNE SOCIÉTÉ SPÉCIALISÉE DANS LES FORMATIONS EN SÛRETÉ ET SÉCURITÉ, FRANÇAISE ET 100% INDÉPENDANTE

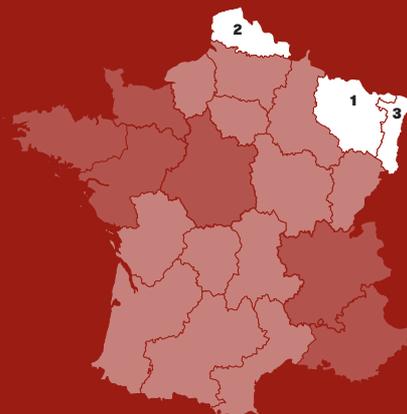
Créée en 2014, SGP Formation, la branche formation du groupe, dispose de trois sites dédiés, modernes et facilement accessibles situés à Metz-Actipôle, Lille et Duttlenheim.

Initialement spécialisé en sécurité privée, SGP Formation vous propose aujourd'hui un panel élargi de modules de formation créés et sélectionnés pour répondre aux besoins de nos équipes terrain et est ouvert à tous.

NOS FORMATIONS :

- › Sûreté
- › Sécurité Prévention Ergonomie
- › SSIAP / Incendie
- › Management
- › Ressources Humaines
- › Développement personnel
- › Communication
- › Commercial Marketing Vente
- › Langues
- › Beautique / Internet
- › Informatique Système d'Information

- 1 Centre de Metz**
9B rue des Couteliers
57070 Metz
Tél. 03 87 61 71 04
- 2 Centre de Villeneuve d'Ascq**
11-13 rue John Hadley
59650 Villeneuve-d'Ascq
Tél. 03 87 61 11 60
- 3 Centre de Duttlenheim**
7A rue Gutenberg
67120 Duttlenheim
Tél. 03 67 70 06 61



SÉVERINE SWARTZ



**RETROUVEZ
NOTRE INTERVIEW
DE SÉVERINE
PAGE SUIVANTE**

.../...



LA FORMATION EN SÉCURITÉ PRIVÉE

UN ENJEU POUR SGP ET UN GAGE D'EXCELLENCE POUR SES PRESTATIONS

Interview de Séverine Malric, nouvelle directrice de SGP Formation.

PEUX-TU TE PRÉSENTER ?

« Après avoir obtenu un DUT Informatique de gestion à Amiens en 2001, j'ai débuté ma carrière professionnelle dans des centres d'appels en tant que hot-liner, puis en tant que manager. Pendant

près de quatre ans, j'ai contribué à l'embauche de collaborateurs et j'ai eu à cœur de les intégrer et de les former aux techniques métiers. En 2005, j'ai décidé de me professionnaliser davantage sur le métier de formatrice qui m'attirait de plus en plus. J'ai donc suivi une

formation spécialisée dans l'ingénierie de formation.

Par la suite, j'ai exercé le métier de formatrice en free-lance dans les domaines de l'informatique et de la gestion de projet. Lors de cette expérience, j'ai croisé la route d'un dirigeant de centre de formation et nous avons décidé d'entamer une collaboration, c'était en 2006.

J'y ai évolué pendant presque dix ans, d'abord comme formatrice pendant cinq ans, avant d'accéder au poste de responsable administratif et exploitation. Je gérais alors une équipe de près de cinquante formateurs, un staff administratif d'une dizaine de personnes et nous relevions des challenges à la hauteur de nos ambitions. Durant ce temps, je me suis perfectionnée dans les domaines de la prévention des risques en entreprise et plus particulièrement sur les métiers de l'entretien et du nettoyage.

Est alors arrivée la réforme de la formation professionnelle qui a mis à mal beaucoup d'organismes de formation et nous avons dû nous résoudre à cesser l'activité.

J'ai ensuite pris les fonctions de directrice régionale Grand Est à l'association Prévention routière. Je souhaitais enrichir mes compétences managériales, mes connaissances du monde de l'associatif et du secteur public tout en cultivant mon goût avéré pour la sécurité et la prévention des risques.

Au bout de cinq ans d'exercice, j'ai décidé de revenir à mes premières amours : la formation professionnelle.

EN PRENANT LA DIRECTION DU "PÔLE" SGP FORMATION, QUELS SONT TES PRINCIPAUX ENJEUX ?

« Mon principal enjeu est de développer SGP Formation et ce, sur plusieurs aspects :

► Sur la formation et l'innovation : développer notre catalogue de formation et innover sans cesse, savoir répondre aux attentes des métiers et anticiper les formations de demain.

“
Mon principal enjeu est de développer SGP Formation

”
SGP Formation a pour ambition d'être un acteur qui compte dans la professionnalisation

du métier de l'agent de sécurité de demain. Nous souhaitons également nous ouvrir à d'autres horizons pour intéresser nos clients dont le domaine d'activité n'est pas directement lié à la sécurité privée.

► Sur les dispositifs de formation : développer les capacités d'accueil des stagiaires.

La formation professionnelle a pour vertu de participer à la montée en compétences des collaborateurs salariés de SGP Sécurité. Mais nous avons également l'ambition d'accueillir des apprentis et de pouvoir ainsi suivre les futurs agents de sécurité sur le long terme.

► Étendre notre présence géographique sur le territoire et pouvoir ainsi répondre aux demandes de nos clients.

Nous voulons assurer sur l'ensemble de nos centres la même qualité d'accueil qu'à notre centre de Metz, avec des locaux agréables, connectés et fonctionnels. En somme, disposer de centres de formation qui vivent et qui sont inspirants, tout simplement.

➤ *Diversifier nos modalités pédagogiques : parce que la formation à distance ne peut être ignorée.*

Nous avons vocation à proposer du blended learning et favoriser ainsi les apprentissages en combinant toutes les nouvelles techniques de formation : formations en présentiel, formations à distance, synchrones, asynchrones... »

POURQUOI AVOIR CHOISI DE REJOINDRE SGP FORMATION ?

« Je souhaitais pouvoir donner un élan nouveau à ma carrière, mais aussi mettre à profit mes compétences et mes soft skills : créativité, esprit d'équipe, sens du challenge et du dépassement de soi. SGP Formation m'offre la possibilité d'exploiter mes connaissances, compétences, expériences et, avec l'équipe en place, d'être pleinement actrice du développement de SGP Formation. De plus, étant rattachée directement au groupe SGP, je bénéficie de l'expérience d'un groupe important, avec une expertise sur les métiers, un support sur les activités indispensables et surtout une volonté et une ambition affichée qui me correspondent parfaitement. »

QUEL MESSAGE SOUHAITES-TU FAIRE PASSER À NOS CLIENTS OU FUTURS STAGIAIRES ?

« Nous avons la volonté d'aller au-delà du rapport client ou stagiaire. Nous nous inscrivons dans une véritable démarche d'accompagnement :

➤ *Clients : réfléchir, créer ensemble la formation dont vous avez besoin, en respectant vos spécificités et vos besoins. Intégrer vos suggestions afin de pouvoir être un partenaire pérenne. S'engager encore et toujours dans les démarches qualité telles que la certification Qualiopi ou bien encore la certification SGS.*

➤ *Stagiaires : vous accompagner dans leurs démarches d'intégration d'un parcours : modalités d'admission, financement de la formation. Nos équipes sont formées à vous accueillir et à construire avec vous les dossiers de financement et d'inscription.*

Enfin, notre centre de formation est avant tout un lieu de vie, de partage et d'échanges. Nous sommes une équipe abordable et organisons régulièrement des moments conviviaux et chaleureux afin que l'expérience de formation soit la plus favorable possible ! »



Retrouvez sur votre smartphone l'interview de Séverine en scannant ce QR code



ELIE DES SAINT-JORÈS





EN BREF

Elie de Saint Jores

est conseiller en développement de centres de formations d'apprentis

— Directeur de la Fédération des Compagnons du Tour de France

— Auditeur qualité Qualiopi certifié AFNOR

— Conseiller Territorial - Vallée Sud Grand Paris «Economie, Emploi, Formation et Apprentissage»

L'APPRENTISSAGE APRÈS LA LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

MISE EN PERSPECTIVE ET ÉTUDE PROSPECTIVE

I- *L'apprentissage : une solution pragmatique pour lutter contre le chômage des jeunes*

II- *La formation par apprentissage vient de loin*

III- *L'histoire récente d'une réappropriation pratique et juridique du concept*

IV- *Le big bang de la Loi Avenir : quels changements pour la formation par apprentissage ?*

V- *Les aides à l'apprentissage*

VI- *Les résultats de l'apprentissage en 2021*

VII- *Éclairage complémentaire sur l'apprentissage*

VIII- *Conclusion : constats et propositions*

I- **L'APPRENTISSAGE : UNE SOLUTION PRAGMATIQUE POUR LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE DES JEUNES ?**

En France, le ministère de l'Emploi indique qu'en moyenne, 7 apprentis sur 10 diplômés trouvent un emploi dans les 7 mois après leur sortie.

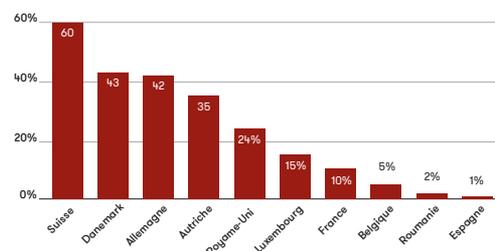
Plus il y a d'apprentissage, mieux l'insertion professionnelle se fait. « C'est un moyen efficace pour aider les jeunes à effectuer une transition plus harmonieuse entre l'école et le monde du travail. » CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle)

Avec près de 1,5 million d'alternants, le poids de l'apprentissage en Allemagne est deux fois plus élevé qu'en France, malgré la réforme de 2018 !

En 2020, le taux d'emploi des jeunes de 15 à 29 ans est de 61 % en Allemagne et au Danemark, avec un taux d'apprentis de 40 % dans le secondaire. Il est même de 72 % en Suisse, pays où les taux d'apprentis sont très élevés. Le taux d'emploi en France n'est que de 45 %, avec un taux d'apprentis de 10 % dans le secondaire.

Le taux de chômage est de 8 % en Allemagne pour cette catégorie d'âge et de 20 % en France.

Part des apprentis parmi les élèves du secondaire supérieur (jusqu'au bac) en Europe, en 2017





LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE VIENT DE LOIN

L'apprentissage est le terme générique qui désigne la faculté et le processus par lequel l'être humain, de l'aube de l'humanité à aujourd'hui, acquiert, par l'étude, l'observation, la pratique et l'expérience, une connaissance, un savoir-faire, un savoir-être, un savoir-penser... C'est ce qui distingue le plus l'être humain des autres formes de vie, non pas qu'elles n'apprennent pas, mais pas à la même échelle ni avec la même aptitude et la même intensité, jusqu'à agir sur les choses et changer le monde, et peut-être même un jour sa nature.

C'est pourquoi l'on peut dire que si l'on cherche « l'origine de l'apprentissage, c'est à la pré-histoire qu'il faut de toute évidence remonter ». « La transmission et le perfectionnement des acquis sont une condition de la survie et du développement de l'espèce. » André Patris, l'apprentissage, une forme d'éducation ?

La maîtrise du feu, sa création, son entretien et sa surveillance avec Homo Erectus, puis la taille des pierres avec Homo Habilis, qui a créé des « ateliers » où l'on retrouve les éclats dus à la fabrication des silex, ont nécessité de transmettre le savoir-faire par la démonstration et la pratique grâce à une interaction permanente « cerveau-mains-cerveau ».

Au Moyen Âge, dès le IX^e siècle, les artisans se regroupent en socié-

tés, en guildes ou en confréries. Puis, plus tard, ils forment des associations de nature professionnelle : jurandes, hanses, communautés et maîtrises. Ces dernières ont par la suite donné naissance à des corporations hiérarchisées en apprentis, puis en compagnons avec la réalisation d'un chef-d'œuvre, et enfin en maîtres. Le compagnonnage est apparu avec le Tour de France qui permet, par l'apprentissage de diverses techniques du métier tout au long du parcours, d'obtenir une riche expérience professionnelle.

Parmi les nombreux métiers qui se sont construits sur ce modèle, le plus représentatif, sans doute, est celui de la médecine qui, du chaman au médecin, en passant par l'homme médecine des sociétés primitives, a sans cesse dû confronter et alterner connaissances théoriques et pratiques pour acquérir les compétences les plus actuelles.



L'HISTOIRE RÉCENTE D'UNE RÉAPPROPRIATION PRATIQUE ET JURIDIQUE DU CONCEPT

Depuis le XVIII^e siècle jusqu'à nos jours, une quinzaine de lois ont transformé le paysage et la nature de l'enseignement professionnel (anciennement enseignement technique) et de l'apprentissage en France.

➤ **La Loi Le Chapelier (1791)** abolit le système

des corporations, en coupant l'enseignement technique de la production. En conséquence, pendant un siècle, aucune évolution significative n'apparaît. **La première loi sur l'apprentissage remonte à 1851**, elle instaure le contrat d'apprentissage écrit. Mais cette règle n'est pas respectée, et l'apprenti reste totalement dépendant de son patron.

La Loi Astier (4 juillet 1919) organise l'apprentissage industriel et commercial, puis artisanal, de même que l'orientation professionnelle. **En 1925 est instituée**, avec la création des chambres des métiers, **la taxe d'apprentissage**. **En 1928, le contrat d'apprentissage écrit est imposé**. **Le 10 mars 1937, avec la Loi Walter et Paulin**, les chambres des métiers structurent l'apprentissage artisanal. **En 1966 sont créés les centres de formation d'apprentis**.

➤ **La Loi Delors (16 juillet 1971)** met en place la participation des employeurs au financement des formations dites technologiques. **La Loi sur la régionalisation (7 janvier 1983)** donne la compétence de l'apprentissage aux régions. **Le 27 mai 1986**, 15 organisations patronales, syndicales ou professionnelles définissent le cadre général de l'apprentissage et ses partenaires comme un véritable système de formation professionnelle qui permet d'acquérir un diplôme de l'enseignement technique en s'appuyant sur la pédagogie de l'alternance. **L'ordonnance du 16 juillet 1986** prolonge l'âge d'entrée en apprentissage jusqu'à 25 ans.

➤ **La Loi Seguin du 23 juillet 1987** change le regard sur l'apprentissage en l'ouvrant à

tous les diplômés et titres homologués, du CAP au diplôme d'ingénieur. **La Loi Aubry du 27 juillet 1992** accroît le rôle des partenaires sociaux et ouvre l'apprentissage aux services publics. **La Loi Giroux (20 décembre 1993)** permet de développer l'apprentissage dans tous les établissements scolaires et institue le plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF). **Les OPCA 1993** (organismes paritaires collecteurs agréés) sont chargés de collecter la taxe d'apprentissage et de la répartir. **En 1994, le rapport Chamard** pointe la concurrence du contrat de qualification créé en 1975. **La Loi du 6 mai 1996 réforme le financement de l'apprentissage** avec des subventions qui sont directement versées aux employeurs.

➤ **La Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002** introduit davantage de transparence dans la collecte de la taxe (création des OCTA) et d'équité entre les CFA. Celle relative aux responsabilités locales du 13 août 2004 donne aux conseils régionaux le pouvoir de fixer le niveau et les conditions de l'indemnité compensatrice forfaitaire aux entreprises. **La Loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie (4 mai 2004)** et **la Loi Borloo de programmation pour la cohésion sociale (18 janvier 2005)** (ex-contrat de qualification) est créé. **Le 9 juin 2005, JL Borloo et H. Lachmann** (président de Schneider Electric) réunissent les deux tiers des entreprises du CAC 40 pour qu'elles s'engagent, à travers une

charte de l'apprentissage, à promouvoir ce système de formation. **La Loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie** instaure le droit à l'orientation, le service public de l'orientation (SPO) et le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ; elle renforce également le DIF avec le DIF portable et étend le contrat de professionnalisation aux publics les plus éloignés de l'emploi.

➤ **La Loi du 28 juillet 2011, dite Loi Cherpion**, crée le statut de stagiaire de la formation professionnelle pour les jeunes en CFA sans employeur ainsi que le dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance (DIMA) pour les jeunes dès 14 ans. **La Loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale** a pour but de sécuriser les parcours et d'élargir le recours à l'alternance avec les contrats d'apprentissage. Elle met en place le CPF universel, en remplacement du DIF, le conseil en évolution professionnelle (CEP), la contribution unique collectée par les OPCA, l'entretien professionnel, la notion de qualité de la formation avec DataDock (fondé par les OPCA), ce à la suite du décret qualité du 30 juin 2015, qui fait lui-même suite à la qualification OPQF (DGEFP - ministère du Travail et de l'Emploi ; Fédération de la formation professionnelle). Ce dispositif permet la reconnaissance du professionnalisme des organismes de formation et a été mis en place en 1994. **La Loi du 8 août 2016, dite Loi Travail**, établit le compte personnel d'activité (CPA), approfondit les notions d'action ou de parcours de formation, et raffermit les blocs de compétence.

➤ Et, dernièrement, la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite Loi Avenir du 5 septembre 2018, octroie de nouveaux droits aux personnes pour leur donner la possibilité de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Elle renforce l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés et comprend 3 volets de réformes :

- la formation professionnelle pour ouvrir de nouveaux droits à la qualification tout au long de la vie ;
- l'apprentissage visant à refonder le dispositif et à augmenter le nombre d'apprentis ;
- l'assurance chômage afin de solidifier la sécurité professionnelle.

dans toutes les régions ;

- Elle est toujours sans limite d'âge pour les publics handicapés, les créateurs d'entreprise, les sportifs et encadrement de haut niveau ;
- Durée du contrat de 3 mois à 3 ans avec une prolongation possible ;
- Durée de la formation académique : minimum 25 % du temps de formation (rapprochement du contrat professionnel : entre 15 et 25 %) ;
- Formation tout au long de l'année possible à distance ;
- Contrat chez 3 employeurs maximum ;
- Visite médicale possible avec un médecin de ville ;
- Le dépôt des contrats se fait auprès des OPCO ;
- L'enregistrement des contrats nécessite d'avoir un code UAI (unité administrative matriculée) que l'on obtient auprès des services de l'Éducation Nationale.

part quota) avec des déductions possibles s'il s'agit d'un CFA d'entreprise pour le montant des dépenses consacrées à ses formations, ou bien dans la limite de 10 % de sa taxe, afin de financer des équipements ou des matériels pour de nouvelles offres de formation par apprentissage pour ses propres apprentis ;

— 13 % vont au financement initial professionnel et technologique (lycées professionnels) ainsi qu'à des associations et à des organismes (liste déposée par France Compétences chaque année) qui contribuent à l'information sur les formations et les métiers, et au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

➤ Les branches professionnelles avec France Compétences et les OPCO ont établi un coût-contrat (susceptible d'évolution après étude des bilans et comptabilités analytiques des CFA) avec un taux de prise en charge qui peut être majoré selon différents critères ;

➤ La collecte de la taxe réalisée par les OPCO le sera par l'URSSAF en 2022 ;

➤ L'affectation des fonds aux CFA, fondée sur les coûts-contrats, est de la responsabilité des OPCO et n'est plus fléchée par les entreprises ;

➤ La région n'a plus le rôle de financeur via des subventions ni de contrôleur budgétaire des CFA ;

➤ Une participation de 500 euros est prévue pour le permis de conduire.

LA GOUVERNANCE DU SYSTÈME ET LE RÔLE DES NOUVEAUX ACTEURS

1- L'État n'a plus à rem-

plir la fonction d'aide, d'accompagnement et de contrôle pédagogique dévolue auparavant aux services académiques d'inspection de l'apprentissage (SAIA) ni de suivi financier que le préfet assurait aux côtés de la région. Il exerce cependant toujours une compétence générale de contrôle de la formation professionnelle et de répression des fraudes auprès des organismes de formation qui s'étend à présent à l'apprentissage.

2- Les branches professionnelles

ont désormais la responsabilité du pilotage du système de l'apprentissage : gouvernance de France Compétences ; ouverture de nouvelles certifications ; fixation du montant de prise en charge des coûts-contrats ; politique d'aide, de soutien et de développement.

3- France Compétences

est la nouvelle instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle est dotée d'une personnalité morale et d'une autonomie financière (sous tutelle du ministère du Travail et de l'Insertion). Il s'agit de l'organe de pilotage et de régulation de l'apprentissage : répartition des fonds mutualisés de l'apprentissage et de la formation professionnelle ; contrôle et évaluation du système de l'apprentissage ; convergence des coûts-contrats avec la réalité des besoins ; transformation de l'offre de formation en adéquation avec les besoins des différents secteurs professionnels.

4- Les 11 OPCO (qui remplacent les 20 OPCA) représentent toutes les entreprises,

facilitent le dialogue avec le monde économique, assurent le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conseillent les entreprises/formations, aident et accompagnent les TPE-PME qui ont moins de 50 salariés.

5- Les entreprises,

pierre angulaire du système, sont représentées au niveau des branches. Elles ont une plus grande liberté pour mettre fin au contrat d'apprentissage (contrat de travail selon le Code du travail modifié en 2018, et non plus contrat de travail de type particulier, dit emploi-formation), puisque sa rupture ne relève plus de la juridiction prud'homale.

6- Les régions

n'ont plus le pouvoir d'administration, de contrôle budgétaire, de subventionnement et d'ouverture des nouvelles formations et sections. Elles conservent une part de responsabilité dans le financement de l'apprentissage (majoration des coûts-contrats ; aide à l'apprentissage ; financement pour répondre aux besoins d'aménagement et de développement économique de leur territoire). Elles perçoivent pour cela des aides financières de l'État via France Compétences et siègent à son conseil d'administration.

7- Les chambres consulaires

ont maintenant un rôle de médiateur avec les employeurs et les apprentis. Elles participent à l'information sur les formations, l'emploi ou l'insertion. Les OPCO peuvent leur confier des responsabilités dans l'accompagnement des entreprises ou dans la

IV- LE BIG BANG DE LA LOI AVENIR (5 SEPTEMBRE 2018) : QUELS CHANGEMENTS POUR LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE ?

Au préalable, il faut rappeler que dans cette loi, apparaît en filigrane la volonté d'instaurer le principe de la formation tout au long de la vie, bien que l'apprentissage soit toujours lié à la formation initiale, et le contrat de professionnalisation, à la formation continue.

CE QUE LA RÉFORME A PRINCIPALEMENT CHANGÉ :

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

➤ Cette voie de formation est désormais accessible aux jeunes jusqu'à 29 ans révolus

LE SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

➤ De 27 à 100 % du SMIC (plus de 26 ans) selon l'âge et l'année de formation.

LE FINANCEMENT DES CFA ET SA GOUVERNANCE

➤ La principale source de financement provient de la taxe d'apprentissage (taux de 0,68 % calculé sur les rémunérations versées par les entreprises) avec la contribution supplémentaire à l'apprentissage (pour les entreprises de plus de 250 salariés employant moins de 5 % d'alternants) qui font, depuis la réforme, partie de la contribution unique constituée également de la contribution à la formation professionnelle ;

— 87 % de la taxe sont destinés au financement de l'apprentissage (anciennement

formation des maîtres d'apprentissage ou des tuteurs.

8- Les partenaires sociaux, qui gèrent le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), constituent une partie désormais minoritaire du CA de France Compétences. Ils ont un rôle dans la détermination des coûts-contrats et des certifications professionnelles.

LA CRÉATION DES CFA ET LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

La création d'un CFA ne dépend plus de la région, mais de la DREET (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, anciennement DIRECCTE) ;

Le rattachement à un organisme gestionnaire n'est plus nécessaire ;

Le statut des CFA est désormais le même que celui des organismes de formation ;

La comptabilité analytique permet de distinguer l'activité apprentissage de la formation continue ;

Tous les CFA doivent obtenir la certification qualité Qualiopi pour bénéficier de fonds publics ;

Le contrôle des modalités pédagogiques dépend des ministères certificateurs, inspecteurs et experts désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires ;

La formation en distanciel avec une signature des contrats tout au long de l'année est inscrite dans la loi ;

Les CFA doivent obligatoirement communiquer sur leurs résultats : taux de réussite aux certifications ; taux d'insertion et de rupture ; handicap ; poursuite d'études ; valeur ajoutée ;

Les missions et obligations des CFA sont bien définies et accessibles sur le site internet suivant :

https://normandie.dreets.gouv.fr/sites/normandie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/missions_et_obligations_des_cfa.pdf

— Parmi

les missions :

- assurer la cohérence entre la formation en CFA et l'entreprise ;
- informer les apprentis de leurs droits et devoirs ;
- permettre la poursuite de la formation pendant 6 mois en cas de rupture du contrat ;
- encourager la mixité des métiers, la diversité et l'égalité professionnelle ;
- nommer un référent mobilité et un référent handicap ;
- évaluer les compétences acquises.

— Parmi

les obligations :

- le conseil de perfectionnement se réunit 3 fois par an ;
- le projet pédagogique du CFA et l'accompagnement des apprentis ;
- l'organisation des relations avec les entreprises et le déroulement des formations ;
- les projets d'investissement.

LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

La création et l'évolution des diplômes et titres professionnels sont désormais pilotées par les branches professionnelles via la commission de France Compétences en charge de la certification professionnelle ;

Il faut justifier les données relatives à l'insertion pour deux promotions de titulaires avec un travail d'ingénierie cohérent par rapport au référentiel de compétence et d'évaluation ;

Il existe une procédure d'enregistrement simplifiée pour les métiers en évolution ou en émergence (nouveaux métiers) qui sont recensés chaque année (la durée maximale d'enregistrement pour ces certifications est de 3 ans).

L'APPRENTISSAGE DANS LES LYCÉES PROFESSIONNELS

L'implantation progressive de l'apprentissage dans les lycées professionnels est recommandée, mais pas obligatoire.

L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les organismes publics ne payent pas de taxe d'apprentissage. Par conséquent, il était prévu de financer les coûts de formation au CFA par 50 % venant du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) et 50 % par la collectivité (un accord de prise en charge à 100 % est en vue) ;

Une aide de 3 000 euros a été instaurée en décembre 2020 ;

Aujourd'hui, il est envisagé de mettre en place une « cotisation spéciale apprentissage » ;

S'agissant du handicap, 80 % du coût salarial peut être pris en charge par le FIPHP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), et les frais de formation, jusqu'à 10 000 euros.

LE RÔLE DES CONSULAIRES

Les CCI, les CMA et la Chambre d'agriculture assureront la médiation en cas de rupture ou de différend avec l'employeur, et participeront au SPRO (service public régional de l'orientation).

V- LES AIDES À L'APPRENTISSAGE

1- POUR LES ENTREPRISES :

- de 250 salariés :

5 000 euros pour un apprenti mineur et 8 000 euros pour un majeur jusqu'au master, sans condition ;

+ de 250 salariés :

Ces aides sont conditionnées à l'atteinte d'un seuil de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle ou de 3 % d'alternants. Elles étaient prévues à l'origine jusqu'en février 2021 et ont été prolongées jusqu'à fin juin 2022.

2- POUR LES APPRENTIS :

Aide à l'entrée en apprentissage (ARA) : les régions fournissent une aide payée par l'Agence de services et de paiement (ASP) aux apprentis de première année, selon le niveau d'études, pour faire face aux premières dépenses concernant l'achat de livres et de documentation professionnelle, d'équipements, les frais de transport, de restauration ou d'hébergement... ;

Une participation de 500 euros pour le passage du permis de conduire ;

Pour les jeunes inscrits en CFA et qui sont à la recherche d'un contrat (6 mois), le statut stagiaire de la formation professionnelle leur permet d'avoir une couverture sociale et d'être rémunérés (200 euros par mois de 16 à 18 ans ; 500 euros par mois de 18 à 25 ans ; 685 euros par mois au-delà de 26 ans) ;

Pôle emploi peut donner des aides ponctuelles ou régulières

pour les frais de transport ou la restauration. La prime d'activité est à demander à la CAF (jusqu'à 553 euros) si le revenu mensuel est inférieur à 952 euros ;

Pour les premiers équipements, il est possible d'avoir jusqu'à 500 euros par les OPCO ;

RSA : un apprenti peut en bénéficier si ses revenus sont faibles ;

La carte d'étudiant des métiers permet l'accès à des tarifs réduits pour le cinéma, les restaurants universitaires, le théâtre, l'achat de matériel informatique ou les activités sportives ;

Le handicap : toutes sortes d'aides sont disponibles auprès de l'Agefiph et du FIPHP :

- aide à l'embauche pour les employeurs ;

- aide à l'insertion professionnelle ;

- aide pour l'achat de matériel et d'équipements ;

- allocation adulte handicapé (AAH).

Hébergement :

- la carte d'étudiant des métiers permet d'avoir accès aux logements universitaires ;

- les foyers de jeunes travailleurs (entre 16 et 30 ans) aident jusqu'à 500 euros par mois ;

- l'aide mobili-jeune proposée par Action Logement prend en charge une partie du loyer jusqu'à 100 euros ;

- l'avance Loca-pass consiste en un prêt à taux zéro (jusqu'à 13 200 euros) en cas de demande d'un dépôt de garantie par le propriétaire ;

- les aides de la CAF sont attribuées selon la situation financière : aide personnalisée au logement (APL), ou allocation à caractère familial ou social ;

- participation des OPCO de 6 euros par nuitée et de 3 euros par repas.

► Transport :

- des tarifs préférentiels sont proposés par la SNCF : la carte avantage jeune (12 à 27 ans) permet des réductions jusqu'à 60 % sur tous les billets de train, et des abonnements et tarifs spéciaux sur les TER.

Enfin, depuis 2014, la loi prévoit que tous les trimestres travaillés sous contrat d'apprentissage sont validés pour la retraite (cela représente un avantage très important).

VI-

LES RÉSULTATS DE L'APPRENTISSAGE : OÙ EN SOMMES-NOUS EN 2021 ?

1- VISION POSITIVE

► SUR LE PLAN QUANTITATIF

Les résultats de l'apprentissage 2021/2022 sont exceptionnels, avec près de 700 000 contrats signés, ce qui représente une hausse de 44 % en 2 ans, tous secteurs, publics et privés, confondus.

C'est l'enseignement supérieur qui tire le système vers le haut avec un fort développement dans les métiers du tertiaire : comptabilité, gestion, ressources humaines, management, commerce, communication.

La part des apprentis du supérieur est passée de 35 % en 2016 à 56 % en 2020. Cela correspond à une vraie professionnalisation et à une démocratisation de l'enseignement supérieur. En effet, il profite en majorité aux enfants de parents non issus des CSP+ (56 % d'enfants d'employés), avec 34 % d'apprentis bourgeois et un taux d'insertion

remarquable de plus de 90 %, soit de 4 à 6 points supérieurs aux diplômés sous statut étudiant.

Les raisons de cette échappée belle sont à chercher principalement dans les réformes de l'apprentissage contenues dans la Loi Avenir du 5 septembre 2018 : libéralisation du marché de l'apprentissage, financement par les coûts-contrats, aides aux entreprises...

Près de 50 % des nouveaux contrats signés en 2020 l'ont été dans des sociétés de moins de 10 salariés.

Aujourd'hui, quelque 5 000 apprentis français partent en mobilité européenne grâce à Erasmus+ chaque année.

En 3 ans, le nombre de CFA a explosé et a été quasiment multiplié par 3, passant de 950 à plus de 2 600, dont la moitié sont des nouveaux. Seuls 58 CFA d'entreprises ont été créés, selon la FIPA (Fondation innovations pour l'apprentissage), et possèdent à ce jour des effectifs restreints de quelques dizaines ou centaines d'apprentis pour les premières promotions. La grosse majorité des nouveaux CFA provient des établissements et des écoles du supérieur. L'élaboration d'un CFA demande au départ des fonds, en personnels, en locaux et en bâtiments, avec suffisamment d'apprentis pour équilibrer les budgets, car les coûts fixes sont lourds. De plus, le fonctionnement, l'administration et le financement d'un CFA ne sont pas simples ; ils requièrent des compétences que ne possèdent pas les entreprises et qu'ils doivent acquérir.

► SUR LE PLAN QUALITATIF

La mise en place d'une certification qualité

baptisée Qualiopi (7 critères et 32 indicateurs +2) est désormais une condition obligatoire pour obtenir des fonds publics, avec une entrée en vigueur au 1er janvier 2022, mais des aménagements de calendrier pour les organismes en cours de certification. Jusqu'au 30 juin 2022, elle ne portait pas sur les contenus de formation, mais sur l'évaluation des procédures relatives au fonctionnement et aux performances des CFA. Elle a aussi permis de vérifier la mise en application des règles et des obligations afférentes à la formation par apprentissage. Et, sur ces aspects, Qualiopi a indéniablement obligé les CFA à beaucoup plus de réflexion et de rigueur sur les modalités du fonctionnement des CFA ou des OF ainsi que de mise en œuvre des formations. Cela a conduit, de fait, à améliorer la qualité du système.

Avec près de 28 000 OF qui ont reçu la certification Qualiopi au début de l'année 2021, ce sont un tiers des acteurs du marché de la formation professionnelle et la quasi-totalité des acteurs de l'apprentissage qui se sont mis en ordre de marche. Quelques milliers sont encore en cours de certification et ont jusqu'au 30 juin 2022 pour l'obtenir.

En 2 ans, une quarantaine de nouvelles certifications ont été inscrites par France Compétences au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles), et une vingtaine au répertoire spécifique. Ces formations correspondent à des besoins émergents qui permettent de répondre aux nouveaux besoins en compétences dans différents secteurs professionnels : informatique, cybersécurité, commerce, BTP, sport, services à la personne,

développement personnel...

La mobilité européenne donne la possibilité aux apprentis d'acquérir de nouvelles compétences, de renforcer leur maîtrise des langues étrangères et de valoriser leur employabilité auprès des entreprises. La France est le deuxième pays d'Europe à envoyer le plus d'apprentis en mobilité, derrière l'Allemagne. Ils sont majoritairement inscrits en CAP et bac professionnel. La durée moyenne est de 27 jours avec une bourse Erasmus+ (jusqu'à 1 000 euros par mois).

► Les contraintes et les freins à la mobilité sont de plusieurs ordres :

- d'abord financiers, il faut assurer l'autonomie financière du jeune à l'étranger ;
- pour le financement, il y a autant de règles que d'OPCO ;
- la reconnaissance de la valorisation de la période de mobilité pour la délivrance du diplôme avec une validation des acquis ;
- les freins linguistiques, psychologiques et temporairement sanitaires avec la COVID-19 ;
- il faut également en retour accueillir de jeunes Européens ;
- l'encadrement juridique appliqué aux mobilités longues alors que le contrat est mis en veille.

► Les pistes de solution :

- créer un espace européen de l'apprentissage avec une association Euro App Mobility ;
- créer une plateforme pour faciliter la mise en relation des acteurs européens de la mobilité dans les CFA ;
- revoir la période de maintien du contrat de mobilité qui est de 4 semaines pour le prolonger en cas d'accueil au sein d'une école

(proposition ANAF) ;

- accompagner l'évolution du cadre légal pour faciliter la mobilité ;
- renforcer le rôle du référent mobilité dans les CFA ;
- harmoniser les prises en charge par les OPCO ;
- valoriser la mobilité encadrée, car l'employabilité des apprentis est dynamisée avec une période de recherche d'emploi de 2,9 mois au lieu de 4,6 mois pour les autres.

2- VISION PLUS NUANCÉE

► Le Sénat craint que cette progression de l'apprentissage ne profite que partiellement aux publics les plus éloignés de l'emploi : le nombre d'entrées en apprentissage au niveau CAP progresse faiblement (+7 % de 2019 à 2020) ;

► À ce jour, le dispositif prépa-apprentissage ne répond pas pleinement aux espoirs placés en lui ;

► Une étude du CEREQ semble montrer que le niveau de diplôme des actifs a augmenté plus vite que le niveau de qualification des emplois, ce qui relativise l'acquisition de celui-ci au profit du niveau de compétence et fait émerger des « normes de professionnalité ». Ces dernières incluent les compétences transversales, et notamment les compétences relationnelles, l'autonomie, l'initiative et la responsabilisation dans le métier ou la fonction. Toutefois, la formation par apprentissage qui construit la professionnalité sur l'acquisition de compétences de terrain apparaît dès lors comme la solution à cette problématique ;

➤ Le faible recours à l'apprentissage aux niveaux infra-bac pourrait également s'expliquer par une certaine forme de concurrence entre les CFA et les lycées professionnels (Bertrand Martinot de l'institut Montaigne) : il y a trop peu de jeunes de niveau bac et infra-bac qui s'engagent dans l'apprentissage. La solution serait de développer une meilleure coopération entre les lycées professionnels et les CFA (académiques, privés, associatifs, de branche, d'entreprise, consulaires...), et, pour cela, il faudrait redonner aux régions une compétence apprentissage via la carte des formations professionnelles pour mieux réguler le système ;

➤ Du point de vue de la FSU (Éducation Nationale), de l'emploi et des politiques de for-

mation : « Il faut arrêter de confondre politique de formation (dont l'apprentissage) et politique de lutte contre le chômage, et cesser de se servir des fonds de la formation pour abaisser le coût du travail. » Il s'agit du point de vue classique d'un certain nombre de représentants syndicaux de ce secteur qui dissocient le système éducatif dans son ensemble de l'entreprise, et qui souhaiteraient qu'ils évoluent chacun dans des mondes parallèles. La formation par apprentissage est tout l'inverse, il s'agit d'une mise en relation de coopération ;

➤ Les sources de financements régionaux sont désormais plus limitées (notamment en investissement), donc la FNADIR (Fédération nationale des directeurs de CFA) veut s'engager

dans une convention de coopération avec la banque des territoires (groupe de la caisse des dépôts et consignations) afin de faire face aux besoins de financement pour l'acquisition de locaux et d'équipements sur projets, et de répondre au besoin de développement de la filière apprentissage ;

➤ Dans ce but, la DGEFP a proposé aux régions d'avoir recours au reliquat de leur enveloppe fonctionnement non utilisée pour abonder les ressources en investissement auprès des CFA. Ce mécanisme de fongibilité est devenu effectif au 1er janvier 2022. Le ministère souhaite également que la construction du modèle économique des CFA (coûts-contrats) se stabilise afin de leur permettre de dégager une marge d'autofinancement, sur le principe

financier des établissements de la formation continue ;

➤ La simplification administrative voulue par la réforme n'a pas été atteinte : au contraire, il y a une surcharge avec les temps et modalités de traitement des contrats qui se sont accrus : l'ingénierie, la digitalisation de la formation, la mise en œuvre de nouvelles procédures...

➤ Le déficit de France Compétences était de 3,4 milliards en 2021, et 3,75 milliards sont attendus pour 2022. L'une des solutions serait de revoir à la baisse la valeur des coûts-contrats, mais cela mettrait en danger nombre de CFA, nouveaux et anciens, et réduirait l'élan donné à l'apprentissage ;

➤ L'attractivité de l'apprentissage pour les formations de niveaux CAP, BEP et bac dépen-

dra de la capacité des entreprises à poursuivre l'acquisition des compétences par la formation tout au long de la vie ;

➤ Le constat que seule la moitié des jeunes formés par l'apprentissage dans le secteur du bâtiment y sont encore 3 ans après, avec 40 % dans le secteur de la métallurgie, interroge sur la capacité des entreprises à motiver et à retenir leurs salariés. Au-delà de la formation, l'évolution en compétences et en rémunération, en motivation devient essentielle dans la lutte pour l'emploi.

VII- ÉCLAIRAGE PAR LES STATISTIQUES SUR L'APPRENTISSAGE EN FRANCE

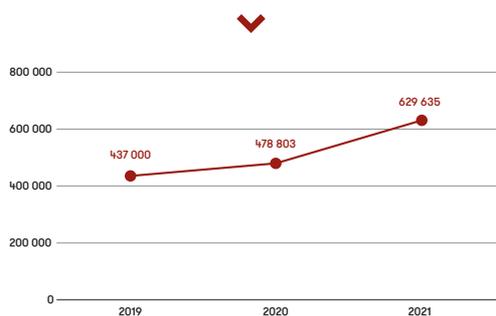
(RERS - REPÈRES ÉTUDES STATISTIQUES)

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'APPRENTIS 2019 - 2021

La Loi Avenir en est la cause, mais il reste à trouver les ressources pour financer le système.

Un bond spectaculaire de 44 % en 2 ans : les lignes ont bougé.

Évolution du nombre d'apprentis 2019 - 2021



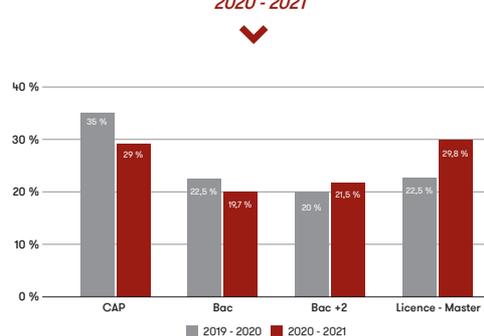
ÉVOLUTION DU POURCENTAGE D'APPRENTIS PAR NIVEAUX 2020 - 2021

En deux années, les pourcentages d'apprentis pour les niveaux infra-bac ont très sensiblement baissé, et ceux du supérieur ont progressé tout aussi spectaculairement. La réforme se ferait-elle au détriment des premiers niveaux de qualification ?

C'est ce que laissent entendre certains. Cependant, à y regarder de plus près, les pourcentages s'appliquent aussi sur des effectifs plus grands.

En réalité, il y a une augmentation du nombre d'apprentis en CAP de 9 % et de près de 15 % pour le niveau bac.

Évolution du pourcentage d'apprentis par niveaux 2020 - 2021



ÉVOLUTION DE LA PART DES FILLES DANS LES EFFECTIFS D'APPRENTIS ENTRE 2020 - 2020

En 10 ans, la part des filles dans l'apprentissage, tous niveaux et secteurs professionnels confondus, n'a que légèrement augmenté. Si les raisons sont multiples, il faut tout de même bien voir que l'apprentissage a fait, au départ, l'objet de fortes pressions culturelles en défaveur des femmes :

- L'apprentissage s'est beaucoup développé, à l'origine, avec les métiers de la production, plus masculins ;

- Beaucoup de métiers sont « genrés » et ont été, par le passé, peu accessibles aux femmes (même si les choses progressent) ;
- On envoyait davantage les garçons se former en entreprise que les filles

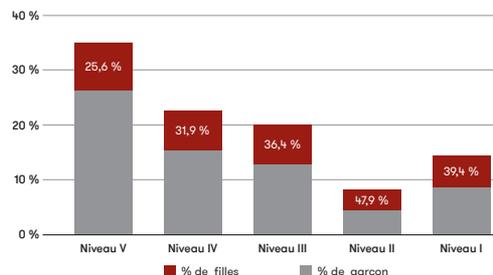
C'est tout cela qu'il faut faire évoluer

RÉPARTITION DES FILLES PAR NIVEAU DE FORMATION 2019 - 2020

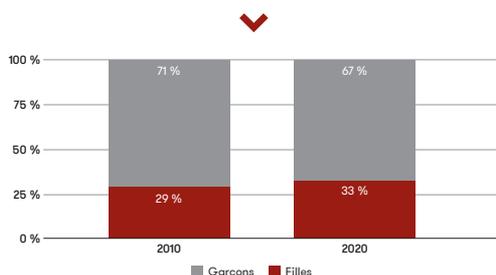
Jusqu'au niveau Bac+2, le pourcentage de filles par niveau est d'environ 1/3.

Il progresse très sensiblement dans les niveaux supérieurs, jusqu'à atteindre près de 50 % au niveau II (licence). Les filles intègrent plus volontiers l'apprentissage dans le supérieur et ont une présence plus forte à l'université et dans les écoles de commerce.

Répartition des filles par niveau de formation 2019 - 2020



Évolution de la part des filles dans les effectifs d'apprentis entre 2020 - 2020

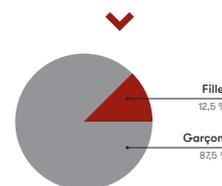


PART DES FILLES ET DES GARÇONS DANS LES SECTEURS DE LA PRODUCTION ET DES SERVICES EN 2020

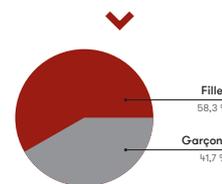
Les chiffres parlent d'eux-mêmes : les métiers de la production ont été longtemps « interdits » aux femmes. L'évolution des compétences, la diminution des contraintes physiques, l'évolution des mentalités, le combat

des femmes pour plus d'égalité et le manque de main-d'œuvre spécialisée dans certains secteurs de la production font que ces métiers s'ouvrent, peu à peu, aux publics féminins, dans le bâtiment, l'automobile, l'industrie...

Part de filles et de garçons dans le secteur "production" en 2020



Part de filles et de garçons dans le secteur "services" en 2020



CONCLUSION

VIII- CONCLUSION : CONSTATS ET PROPOSITIONS

La réforme de l'apprentissage contenue dans la Loi Avenir du 5 septembre 2018 avait pour but de **développer de façon quantitative et qualitative l'apprentissage** en comparaison à nos voisins de l'est de l'Europe, de Suisse, d'Allemagne, du Danemark, d'Autriche, etc. **afin de mieux insérer les jeunes sur le marché du travail. Cet objectif est en bonne voie, puisque d'un**

tiers du nombre d'apprentis par rapport à l'Allemagne, nous sommes passés à environ 50 % en à peine 3 ans, en donnant, il est vrai, de fortes aides aux entreprises signataires de contrats d'apprentissage.

S'il reste donc encore beaucoup à faire en matière d'équilibre des financements, d'insertion professionnelle, de mixité dans les voies de formation par secteur professionnel, de communication sur les formations et les métiers ainsi que de mobilisation des lycées professionnels, la

réforme de l'apprentissage contenue dans la Loi Avenir porte ses premiers fruits. **En dépassant les 500 000 apprentis, la France a franchi son plafond de verre, même si, comme certains le disent, il y a eu également un transfert des contrats de professionnalisation vers l'apprentissage.**

Sur le sujet des **deux contrats en alternance, apprentissage et professionnel**, la question se pose de savoir si le contrat professionnel, qui se situe dans la sphère de la formation continue et touche des publics

différents, doit être maintenu en l'état, se rapprocher jusqu'à fusionner avec le contrat d'apprentissage, ou bien doit faire l'objet d'une nette distinction. Le chantier reste ouvert, puisque la loi tend à faire se rapprocher ces deux contrats, ce qui pourrait, à terme, ouvrir la voie à un seul type de contrat, à géométrie variable, dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

Un autre point d'importance a trait à la qua-

lification des maîtres d'apprentissage ou tuteurs en entreprise : il existait des dispositifs de qualification en particulier portés par les chambres consulaires. L'accès à la certification vient d'être précisé. Elle entre au répertoire spécifique des qualifications gérées par France Compétences par l'arrêté du 7 décembre 2021. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion veut ainsi mieux accompagner et faire reconnaître par les branches

et leurs entreprises les compétences requises pour exercer le rôle et la fonction essentielle de maître d'apprentissage ou de tuteur en entreprise. Une prime de 500 euros vient d'être attribuée aux MA et aux tuteurs dans la fonction publique d'État.

Les nouveaux CFA d'entreprises doivent se faire une place dans le paysage et se professionnaliser dans leur fonctionnement et leur financement. Quant aux établissements de l'enseignement supérieur avec les écoles de gestion et de commerce, l'ouverture à l'apprentissage a pu constituer pour eux une aubaine, mais il n'en demeure pas moins qu'elles permettent aussi à des jeunes d'accéder aux niveaux de qualification supérieurs demandés par les entreprises.

La mise en place d'un système qualité complet sur les process va également permettre de rendre plus performant et plus fiable l'ensemble du système de formation. La prochaine étape sera certainement de mieux adapter en continu les contenus de formation afin de les rendre plus performants et, ainsi, de mieux répondre à l'évolution des besoins en compétences des employeurs privés et publics.

Le changement de pilotage du système par les branches professionnelles a marqué un tournant qui ne doit pas exclure les partenaires institutionnels comme les régions. Elles ont joué par le passé et continuent à jouer un rôle essentiel dans le développement économique des territoires qui dépend aussi de la qualité de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

La loi a changé la nature et la structure juridique des établissements engagés dans la formation par apprentissage en libéralisant le marché et en offrant de nouvelles opportunités à des acteurs jusque-là éloignés de ce type de formation, entreprises et établissements d'enseignement supérieur.

Cette libéralisation du secteur de la formation par apprentissage va accroître la « compétition » entre les organismes de formation, et donc la lutte pour le « sourcing » des jeunes, et parfois créer des déséquilibres ou des disparités qu'il faudra bien gérer. Mais elle permettra également d'envisager des coopérations, des partenariats nouveaux et des mises en réseau de CFA qui aideront à mieux répondre aux besoins et aux réalités des entreprises.

L'enseignement à distance contenu dans la loi et renforcé par la situation sanitaire a permis de développer une nouvelle ingénierie pédagogique encouragée et soutenue par les acteurs institutionnels et la Commission européenne. Elle a préparé les apprentis à la formidable évolution professionnelle que constitue pour les entreprises et les salariés le télétravail.

Toutes ces évolutions ont permis aux apprentis de bénéficier d'une meilleure considération aux yeux de la société, des pouvoirs publics et des familles. L'accès à l'apprentissage pour toutes les catégories sociales a été favorisé par la possibilité d'en bénéficier jusqu'à 29 ans, sur tout le territoire, de toucher une meilleure rémunération et de voir la recherche des contrats facilitée grâce aux aides financières versées aux entreprises. Toutefois, la recherche des contrats n'est pas toujours aisée pour les jeunes dépourvus de réseaux familiaux ou de soutien, ce qui fait qu'un appui supplémentaire a été mis en place à la rentrée 2021 avec les cellules régionales interministérielles destinées à accompagner les jeunes dans leur recherche avec, notamment, une plate-

forme 1 jeune, 1 solution ainsi que des offres de contrats déposés sur le site La bonne alternance.

L'éclairage par les données statistiques indique clairement les améliorations à apporter au système en ce qui concerne l'égalité homme-femme dans l'accès aux métiers et aux formations en apprentissage. Bien que les choses s'améliorent nettement dans le supérieur pour l'accès aux métiers et aux qualifications, un gap important est encore à surmonter pour les premiers niveaux de qualification et les métiers de la production. Par exemple, si l'accès des femmes aux métiers d'ingénieurs a sensiblement progressé, il reste tout de même très loin de celui des hommes.

Le travail pour l'accès aux compétences et aux qualifications pour les femmes se situe clairement au niveau de l'évolution des mentalités et des préjugés culturels, des techniques et des besoins de main-d'œuvre qualifiée.

C'est pourquoi certains secteurs professionnels dans le domaine de la production et dans celui des services, jusqu'à alors réservés principalement aux hommes, ont vocation à s'ouvrir davantage aux femmes. Celui de la sécurité, qui se transforme en permanence sous l'effet de l'évolution des technologies et des attentes des clients, en fait partie. La formation par apprentissage et la formation continue devraient, dans les années à venir, permettre aux femmes d'accéder aux compétences nécessaires pour répondre aux besoins en compétences et aux exigences des métiers du bâtiment, de l'industrie en général, de l'automobile et de la sécurité pour les services.

Retrouvez sur votre smartphone cette étude d'Elie de Saint Jores en scannant ce QR code



PARTIE 1



PARTIE 2



Comme nous avons pu le voir, la formation par apprentissage offre à la France, au plan national et international, de belles perspectives en matière de développement des compétences, de préparation à l'emploi et de renforcement de la compétitivité de nos entreprises.

Pour cela, il faut maintenir l'élan donné aux formations en alternance, en qualité et en quantité, combattre certains préjugés, tant à l'égard du rôle des entreprises dans le processus de formation que dans la diversité et la mixité des profils à recruter, et adapter en permanence l'outil de

formation, en lien avec les évolutions des techniques, des technologies et des nouveaux besoins en compétences professionnelles.

MON COMPTE FORMATION

NOUVELLE MUE POUR LE COMPTE DE FORMATION ET DECOUVERTE DU PASSEPORT PREVENTION

Après des débuts timides, le Compte Personnel de Formation a connu un véritable succès qui s'est traduit par un nombre exponentiel de création de comptes et de téléchargement de l'application. Selon la Caisse des Dépôts, qui a publié une infographie statistique pour 2021, il existait près de 40 millions de CPF approvisionnés, avec une moyenne de 1570€ par compte.

Après des débuts timides, le Compte Personnel de Formation a connu un véritable succès qui s'est traduit par un nombre exponentiel de création de comptes et de téléchargement de l'application. Selon la Caisse des Dépôts, qui a publié une infographie statistique pour 2021, il existait près de 40 millions de CPF approvisionnés, avec une moyenne de 1570€ par compte.

par le phishing numérique et autres publicités forcément trop belles pour être vraies mais relayées en masse sur les réseaux ou par des « influenceurs ».

Face à ces dérives le gouvernement fait évoluer le dispositif. Les conditions d'accès au CPF sont renforcées puisqu'il faut désormais se créer une identité numérique via France Connect + pour pouvoir accéder ou créer son compte.

Téléchargement d'une application spécifique, mise en ligne de sa carte d'identité, vérification de

celle-ci par un préposé de La Poste, la simplicité promise va sans doute se heurter aux complexités de la réalité. Sur ce terrain, SGP Formation se positionne fortement dans une démarche d'accompagnement et de pédagogie.

Déjà inscrit dans le code du travail le passeport de prévention a quant à lui pour vocation de centraliser de façon numérique

l'ensemble des formations déjà accomplies par un travailleur dans le domaine de la santé et la sécurité au travail. Pour les salariés, il représente un bon moyen de valoriser ses formations auprès d'un

recruteur ou de son employeur. Pour ces derniers il doit faciliter la transmission et le partage des informations avec leurs employés et mieux anticiper les péremptions et mises à jour des diplômes.

Ce nouvel outil sera directement annexé au Compte Personnel de Formation et sera déployé au courant du premier semestre de 2023.

Une raison de plus pour SGP formation de s'approprier pleinement ces nouveaux outils, les faire connaître à nos stagiaires et ne laisser personne au bord de l'autoroute du numérique.

■

“
NOUVEAUTÉ 2023 :
le passeport prévention
se dévoile !
”

Fatalement, une telle manne financière a attiré les fraudeurs et l'on a vu fleurir ces derniers mois les démarchages téléphoniques les plus agressifs, en passant



Tout savoir sur
Le Compte Personnel de Formation
en scannant ce QR code





SGP ACCUEIL

SGP ACCUEIL EST UNE SOCIÉTÉ
SPÉCIALISÉE EN SOLUTIONS
D'ACCUEIL SÉCURISÉ 100% FILIALE
DU GROUPE SGP

Nous vous proposons une gamme de services spécialisés dans l'accueil en site industriel, en opérateurs d'importance vitale (OIV) et sensibles, en site tertiaire ainsi qu'en événementiel.

Nos prestations sont réalisées avec un haut niveau d'exigence et comprennent entre autres l'accueil téléphonique, la gestion de vos accès ou encore l'assistance administrative.

NOS SECTEURS D'EXCELLENCE :

- *Un service prestigieux adapté pour la gestion de vos événements*
- *Un service sur-mesure pour la gestion de votre accueil*
- *Un service optimal et personnalisé sur site industriel*



Industrie
Sites Seveso, OIV, ...



Tertiaire
Sièges sociaux, IGH, ERP, ...



Événementiel
Plateforme, transport...

.....

Thomas BORRG

SGP ACCUEIL
NOTRE INTERVIEW



➤
RETROUVEZ
NOTRE INTERVIEW
DE THOMAS
PAGE SUIVANTE
... / ...



LA PRESTATION D'ACCUEIL SÉCURISÉ

UNE AUTRE VISION DE LA SÉCURITÉ AU SERVICE DE VOTRE IMAGE DE MARQUE

Interview de Thomas BORG, nouveau directeur du SGP Accueil

PEUX-TU NOUS FAIRE UNE PETITE PRÉSENTATION DE TON PARCOURS ?

J'ai démarré mes études supérieures par un DUT Carrières juridiques à l'IUT de Roubaix, puis j'ai enchaî-

né avec une troisième année de licence via le DUETI, une version internationale du DUT. Cela m'a permis de partir à l'étranger en intégrant l'université Staffordshire dans la ville de Stoke-on-Trent, en Angleterre.

Je n'étais censé y passer qu'une seule année,

mais j'ai eu un tel coup de cœur pour la mentalité et le mode de vie anglais que j'y suis resté. Manutentionnaire, serveur, employé de parc d'attractions se sont donc invités dans mon CV. Ces « petits jobs » m'ont permis de devenir bilingue et donc d'accéder à mon retour en France à des postes nécessitant une parfaite maîtrise de l'anglais.

C'est comme cela que j'ai rejoint une grosse centrale d'achats (service qualité import) puis la direction industrielle d'un spécialiste des arts de la table. Ma dernière entreprise était spécialisée dans le matériel médical et j'y ai passé trois ans en tant qu'assistant commercial bilingue.

POURQUOI AVOIR CHOISI DE REJOINDRE L'ÉQUIPE DU GROUPE SGP ?

Un cabinet de recrutement m'a démarché pour le poste, via LinkedIn, et j'ai été séduit à la fois par la description des missions et le fait qu'il s'agisse d'une création de poste.

Cela tombait au bon moment, car le top management de ma dernière entreprise venait de changer et prenait une direction différente dans laquelle je ne me reconnaissais pas. Si vous ajoutez à cela les pénuries de produits liées aux confinements entraînant une forte augmentation de ma charge de travail et l'adjonction de tâches rébarbatives, il était temps pour moi de changer d'horizon. La proposition du groupe SGP est alors arrivée au moment idéal, avec un nouveau défi à relever, une vision du métier qui m'a plu et une description de l'entreprise qui m'a vraiment donné envie. Une pareille addition d'arguments m'a convaincu de rejoindre SGP !

EN INTÉGRANT SGP ACCUEIL, QUELS SONT TES PRINCIPAUX ENJEUX ?

J'ai une double mission de développement et

d'encadrement au sein de SGP Accueil.

Du point de vue du développement, il m'appartient de renforcer nos partenariats afin de garantir en tout temps un personnel qualifié, efficace et en phase avec nos valeurs. Du point de vue de l'encadrement, je suis l'interface directe entre les hôtes ou hôtesse, nos clients et nos services supports. En tant que coordinateur je m'occupe désormais du recrutement, qu'il soit pérenne ou temporaire, ainsi que de la gestion du quotidien, tant du côté des ressources humaines que de l'exploitation. Il est essentiel d'assurer un suivi personnalisé et réactif des demandes de nos hôtes et hôtesse. Apporter des réponses claires, dénouer des situations administratives et régler les éventuelles insatisfactions, tel est le sens de mon engagement vis-à-vis de notre personnel. Ils doivent pouvoir se concentrer pleinement et exclusivement sur leurs missions et bénéficier de réponses claires à leurs demandes. C'est en charge de travail et l'atteignant cet objectif qu'ils pourront s'investir pleinement dans leur travail et assurer un service d'accueil d'une qualité exemplaire.

QUEL MESSAGE SOUHAITES-TU PASSER À NOS CLIENTS ET FUTURS CLIENTS ?

Je suis convaincu de la possibilité de changer la vision parfois simpliste que l'on peut tous avoir de l'hôtellerie d'accueil. C'est la voie qu'a suivie SGP Sécurité en promouvant l'expertise et l'innovation pour la sécurité privée. C'est le même chemin que doit suivre SGP Ac-

cueil tant les synergies me semblent évidentes.

La crise du recrutement qui frappe les métiers de l'accueil n'est pas une fatalité. Elle demande un nouveau regard sur ce métier essentiel, garant de l'image de toute entreprise. Elle impose de comprendre les nouveaux attendus professionnels d'une jeunesse qui ne demande qu'à trouver un travail qui a du sens. Et quel

meilleur sens donner à son travail que de garantir à tous, d'où qu'il vienne, un accueil professionnel, dynamique, souriant et efficace afin de permettre que les relations de travail soient fluides et harmonieuses ? C'est en tout cas le sens de mon engagement et de mon travail chez SGP Accueil au service de nos clients.

COMMENT IMAGINES-TU TON FUTUR DANS LES CINQ ANS À VENIR ?

Toujours au sein de SGP Accueil, c'est une certitude ! Je m'engage complètement dans la poursuite du développement commercial de cette structure. J'envisage une croissance raisonnée et de qualité, centrée sur l'expertise et les compétences de nos hôtes et hôtesse. Décrypter les subtilités du langage corporel, de la communication

non verbale, pour prévenir les sources de conflit et favoriser un accueil fluide et adapté à chaque interlocuteur sera un axe essentiel de mon action. Vérifier la pratique effective des langues par notre personnel en sera un autre, car je sais par mon expérience personnelle que la qualité d'un accueil se mesure également à notre capacité à converser facilement avec nos interlocuteurs. Nous nous devons

“

Une addition d'arguments qui m'a convaincu de rejoindre SGP

”

d'être irréprochables sur ce point, car c'est ce qu'attendent nos clients. Et puis, accompagner SGP Accueil sur le chemin de l'excellence est un bel objectif pour se réveiller tous les matins pendant ces cinq prochaines années !



Retrouvez sur votre smartphone l'interview de Thomas en scannant ce QR code



Rétro



Ça c'est passé en septembre 2022...

“SUPER-HÉROS” SGP

MOHAMED LAMINE R. LE SUPER-HÉROS DE CETTE ÉDITION DU MAG' SGP

« UN AGENT DE SÉCURITÉ EST FORMÉ POUR AIDER LES GENS, L'HUMAIN DOIT ÊTRE SA PRIORITÉ. IL NE FAUT PAS HÉSITER À VENIR EN AIDE À UNE PERSONNE EN DANGER... »

Nous sommes un vendredi de septembre à la Préfecture de Strasbourg. Mohamed Lamine débute sa journée quand, soudain, il est appelé par le PC Sécurité.

On lui informe qu'une jeune femme d'une trentaine d'années s'est écroulée au sol, inconsciente, avec son enfant dans les bras.

Réactivant ses connaissances SST, Mohammed Lamine procède à l'examen de la victime. Elle ne respire plus !

Sans tergiverser, il s'empare d'un défibrillateur, le met en place puis entame le massage cardiaque. Cinq minutes, dix minutes, quinze minutes... le temps est comme suspendu.

Au bout de vingt minutes finalement, la victime reprend connaissance !

M. R. la met alors en Position Latérale de Sécurité (PLS) tout en s'afférant à la recouvrir d'une couverture de survie. Les secours arrivent enfin sur les lieux.

Mohamed R. est félicité par les équipes soignantes pour son intervention rapide, efficace et pleine de sang-froid. Plus tard Mohammed s'est vu honoré des félicitations de la part de la Préfète de Strasbourg, mais également du secrétaire général de la sécurité du Bas-Rhin. Les deux hauts-fonctionnaires vont prochainement décorer notre héros d'une médaille de bravoure, amplement méritée.

M. R. nous a confié que ce n'était pas la première fois qu'un événement de ce type lui arrivait, car il était déjà intervenu sur un secours à victime d'une jeune femme enceinte par le passé. Cette expérience lui a grandement servi dans son action à la Préfecture.

Toute l'équipe SGP tient à féliciter Mohammed Lamine pour son dévouement et son courage face à cette situation hors du commun.

Avant de conclure, Mohammed tenait à partager avec nous le message suivant :

Un agent de sécurité est formé pour aider les gens, l'humain doit

être sa priorité. Il ne faut pas hésiter à venir en aide à une personne en danger, que cela soit dans la sphère privée ou professionnelle.

Telle est la philosophie de M. R. : il ne peut pas s'empêcher de venir en aide aux autres !

RÉTROSPECTIVE

Ça a commencé en 2015 ! :)

CERTIFICATIONS :
 POUR DES FONDATIONS SOLIDES
 AU SERVICE DE LA QUALITÉ, LA SANTÉ
 ET L'ENVIRONNEMENT

2015

Quali'Sécurité en 2015 fut le point de départ de notre démarche de certifications. Une manière de nous extraire d'un environnement de marché uniquement centré sur la question du prix et de participer à l'effort de valorisation de la profession.

2018

En 2018, l'entreprise décroche la norme OHSAS 18 001 sur le management en santé et sécurité au travail, remplacé dès 2020 par l'ISO 45001.

2021

L'année suivante, SGP Sécurité fait coup double en étant certifié

ISO 9 001 et ISO 14 001. En 2022, SGP Formation et SGP Accueil sont à leur tour triplement certifiées ISO 9001, 14001 et 45001.

2022

Et pour finir cette année en beauté, notre agence des Hauts De France vient d'obtenir le référentiel MASE !

ET POUR 2023 ?

Sans doute une extension du MASE à l'Alsace-Moselle ! Une affaire à suivre donc !



RÉTROSPECTIVE



Ça c'est passé en 2010...

SGP DANS L'ACTION
 ET LES COULISSES
 DE L'INAUGURATION
 DU CENTRE POMPIDOU
 METZ



« EN 2010 SGP ENTRE DANS UNE NOUVELLE DIMENSION AVEC L'OBTENTION DU CONTRAT DU CENTRE POMPIDOU DE METZ. »

« Premier site "Prestige" décroché, tout premier challenge d'importance à relever ! »

Tel fut le cas lors de l'inauguration du Centre le 11 mai 2010. La présence du Président de la République ainsi que de nombreux édiles et « VIP » ont né-

cessité une vigilance de tous les instants de la nouvelle équipe que nous avons mise en place. Un boost d'expérience sans pareille, des souvenirs exceptionnels que continuent à s'échanger ceux qui

l'ont vécu, un site décidément magnifique dont les expositions continuent à émerveiller sans cesse les visiteurs.

ÇA S'EST PASSÉ
Y'A PAS LONGTEMPS

Actualités

RETROUVEZ
DANS CETTE
RUBRIQUE
L'ACTUALITÉ
MARQUANTE
DES 6
DERNIERS
MOIS AU
SEIN DU
GRUPE
SGP

Pour découvrir ou redécouvrir
toutes les actualités du groupe SGP
scannez ce QR code



Publiée le 27 mai 2022

Work Café by SGP :
L'art de stimuler ses idées
et sa créativité !



Le 17 mai dernier, SGP Sécurité organisait un Work Café en toute convivialité, sur le thème de la marque employeur : valeurs, vision et communication.

Cette demi-journée avait pour objectif de mobiliser nos agents afin de réfléchir ENSEMBLE aux valeurs d'un agent de sécurité, aux valeurs de SGP et d'évoquer d'autres sujets liés à la communication...

Publiée le 5 juin 2022

Journée
de l'environnement



À l'occasion de la journée de l'environnement, nous vous proposons un retour d'expérience en images sur notre dernière session d'exercice environnement.

une gestion de fuite d'hydrocarbures provenant d'un véhicule d'intervention. Nos agents ont ainsi été formés à l'utilisation du « kit environnement » mis en place par notre service QSE...

Effectué sous forme d'atelier pédagogique avec nos agents sur un site client, il consistait en

ÇA S'EST PASSÉ
Y'A PAS LONGTEMPS

Publiée le 18 juillet 2022

Projet Associations : Le groupe SGP s'engage auprès de l'association « Fondation des femmes »



Nous vous avons précédemment présenté « Nina, un rayon de soleil » ainsi que le « Collectif pour plus tard », deux associations lauréates du « Projet Associations » du Groupe SGP.

Ce mois-ci, nous vous présentons la troisième et dernière association sélectionnée dans le cadre de notre programme de soutien aux associations : « la Fondation des Femmes »...

Publiée le 19 juillet 2022

Rencontre avec M. LASTRETO, Directeur Commercial et Marketing chez SCOPEX



Lors de l'inauguration de SGP Formation, le 18 novembre dernier, M. Lastreto a accepté de nous en dire plus sur la société et sur les produits proposés.

Avant d'arriver chez SCOPEX, en septembre

2020, M. LASTRETO était vendeur de gilets pare-balles. Attiré par le challenge, il a décidé de rejoindre SCOPEX avec l'objectif principal de relancer le département dédié à la protection périmétrique...

Publiée le 25 août 2022

SGP Sécurité recrute ses jeunes talents en apprentissage !



Comme chaque année, SGP Sécurité réitère sa campagne de recrutement pour 50 contrats d'apprentissage dans les régions Hauts-de-France, Grand Est et Île-de-France.

Expert en sécurité humaine, notre groupe est

le 1er acteur indépendant sur le quart Nord Est. Vous trouverez un environnement stable et accueillant dans lequel vous investirez ! Vous serez déployés sur des sites clients de renom où SGP dispose d'une solide expertise...

Publiée le 8 septembre 2022

GRUPE SGP : Une Triple certification pour l'ensemble de nos entités !



Le groupe SGP a entamé depuis plusieurs années une démarche d'amélioration continue qui s'est traduit par la mise en place d'un système de management intégré.

Ce processus a abouti en 2021 à l'obtention par

SGP Sécurité de la triple certification ISO 9001, 14001 et 45001. Qualité, environnement, santé et sécurité au travail se voyaient confirmés comme des éléments consubstantiels de notre développement...

ÇA S'EST PASSÉ

Y'A PAS LONGTEMPS

Publiée le 15 septembre 2022

Nouvelle cotation Banque de France pour le Groupe SGP



La Banque de France est depuis 2007 reconnue comme un organisme externe d'évaluation de crédit. À ce titre, elle publie à échéance périodique une notation des entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à 750000 €.

Le groupe SGP vient de recevoir sa nouvelle cotation Banque de France. Nous décrochons cette année la note « E3+ » soit une progression de 4 échelons par rapport à notre précédent classement...

Publiée le 29 septembre 2022

SGP sécurité décroche la certification MASE pour son agence des Hauts-De-France !



SGP sécurité vient de décrocher la certification MASE pour son agence des Hauts-de-France et pour 3 ans !

Cette certification vient soutenir notre volonté d'offrir des prestations de sécurité d'un haut

niveau d'exigence. Elle se situe dans la droite ligne de notre démarche d'amélioration continue qui nous a permis d'obtenir la triple certification ISO 9001,14001 et 45001 en 2021...

Publiée le 18 octobre 2022

Retour en images : sur notre soirée consacrée aux « Top dépanneurs »



La semaine dernière, nous avons convié quelques collaborateurs du secteur de la Moselle pour un moment convivial autour de jus de fruits, de cafés en passant par une farandole de gourmandises.

Ces agents sont des top-dépanneurs, toujours prêts à nous aider lorsque nous avons besoin de renforts. Leur disponibilité, leur polyvalence et leur investissement sans faille...

Publiée le 28 octobre 2022

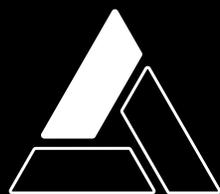
Retour en images : Participation de notre équipe commerciale aux HA'Days !



Notre équipe commerciale s'est rendu les 18 et 19 octobre derniers aux HA'Days.

Il s'agit du rendez-vous incontournable des spécialistes en achats innovants. Ateliers thé-

matiques, réflexions sur l'évolution du métier et de ses pratiques, ce fut deux jours d'échanges intenses et constructifs entre acheteurs et prestataires...



GROUPE SGP



SÛRETÉ ET SÉCURITÉ

ACCUEIL

FORMATIONS

9 AGENCES

AMIENS | ALBI | BORDEAUX | DUTTLENHEIM | METZ | VILLENEUVE D'ASCQ | NARBONNE | PARIS | TOULOUSE

7 ANTENNES

ANGLET | DAX | DIJON | FOIX | PAU | REIMS | VESOUL

WWW.GROUPESGP.FR

Remerciements

ILS ONT CONTRIBUÉ
À LA CRÉATION
DE CETTE NOUVELLE
ÉDITION [#2] DU
Mag'SGP

► **DIRECTEUR
DE LA PUBLICATION**

Florian PETTE

► **RÉDACTION EN CHEF**

Jonathan OLSZOWY

► **RÉDACTEURS**

- Institut sur la Sécurité
Globale et l'Anticipation
de l'UTT de Troyes

- Guillaume FARDE

- Elie de SAINT JORES

- Lucas VAL

- Florian PETTE

- Jonathan OLSZOWY

- Emma BUCEK

- Lilou METZ (ça ne
s'invente pas ! ;)

► **DIRECTION ARTISTIQUE**

*Yannick ANTOINE
et tous les "Lézards"
de l'Agence de com'
Lézards Création*

► **PHOTOGRAPHE**

Fabrice PERROUSE

► **CRÉDIT PHOTOS :**

- Nos collaboratrices et
collaborateurs : ils sont
beaux !

- Adobe Stock

- Istock

► **COMMERCIALISATION**

*Cyrile CASALIS
07 69 07 94 42*

► **CE DOCUMENT
SEMESTRIEL EST ÉDITÉ
PAR :**

SGP SUPPORTS

15 rue des charpentiers

Zac Sebastopol

57070 METZ

Pour joindre la rédaction :

06 31 02 66 86

www.groupesgp.fr

► **TIRAGE :**

2000 exemplaires

Dépot légal : décembre 2022

ISSN : 2827-3486

► **IMPRESSION ET
DIFFUSION :**

Digit Offset

ZAC Bouxières Lesménils

Impasse du Tremble

54700 Bouxieres-Sous-Froidmont

03 87 65 83 53



Impression locale

Papier PEFC,

*issu de forêt gérées de manière
durable et respectueuse
de l'environnement*



GROUPE SGP

WWW.GROUPESGP.FR