

horizon(**s**)

le mag' **SGP**

#5



horizon(s)

le mag' SGP #5 | 1^{er} semestre 2024

horizon(s)

le mag' SGP #5 | 1^{er} semestre 2024





Ces lignes, ces flux, représentent tout l'ADN SGP qui coule dans nos veines.

L'entreprise est un être vivant en perpétuel mouvement. Réussir à grandir sans perdre ses valeurs, son ADN, son esprit, sa culture sont des défis auxquels toutes les entreprises sont confrontées.

Du dirigeant à son codir, du codir à ses équipes proches, des équipes proches aux managers terrain, des chefs de postes terrain aux agents sur site, nous faisons couler notre ADN, nos valeurs :

Confiance, Optimisme, Respect, Éthique sont les valeurs du groupe.

Merci à nos clients, nos collaboratrices et collaborateurs, qui nous permettent de faire rayonner ces principes auxquels nous tenons.



SOMMAIRE

16

"SCÉNARIOS" ...
Quand le passé illustre l'avenir



24

INTERVIEW DE
FABIEN MEUNIER



08

Chiffres groupe SGP
 Une double page pour connaître l'entreprise

12

Simulation, gestion de crise et cellule de crise
 Guillaume Delatour
 Enseignant chercheur à l'Université de Technologie de Troyes

20

Segmentation de nos compétences
 Découvrez les pôles d'expertise du groupe SGP

22

Présentation SGP Sécurité
 L'expertise de la surveillance humaine

32

Présentation SGP Formation
 Le pôle dédié aux formations en sécurité

38

Présentation SGP Protect
 La protection Rapprochée pour sécuriser ceux qui comptent pour vous

45

RÉTROSPECTIVE
 Super Héros SGP

48

Les actualités SGP
 L'essentiel de ces derniers mois

10

NOUVELLES OBLIGATIONS
pour les formateurs et centres de formation en sécurité privée



34

INTERVIEW DE
DAVID BOULARD



26

NOUVEAU
Pacte Social



40

INTERVIEW DE
PHILIPPE MANCHON



28

LA SÉCURITÉ PRIVÉE
en Île-de-France

Guillaume Farde
 Professeur à Sciences Po



www.groupesgp.fr

SOMMAIRE



30

**LE DIAGNOSTIC
TECHNIQUE SÛRETÉ**

L'ACCOMPAGNEMENT :
une continuité essentielle
des actions de formation

36



42

LA PROTECTION RAPPROCHÉE

au défi des Jeux olympiques


EDITO

Écrire pour réfléchir, réfléchir pour écrire, et in fine partager avec vous cet édit. Le groupe Michelin, fierté française, vient de partager dans la presse ses réflexions et travaux sur le « salaire décent ». De notre côté, chez SGP, à notre humble échelle, nous venons aussi de passer une étape importante dans notre dialogue social : un nouvel accord temps de travail et un accord GEPP viennent d'être signés.

Dans un métier où nous reprenons le personnel quasiment à 100 %, quelle valeur ajoutée y aurait-il à changer de prestataire ? Depuis toujours, je suis convaincu que la politique sociale d'une entreprise comme SGP génère à elle seule, plus de 80 % de la satisfaction client grâce à une meilleure implication des

*Tournez la page
pour lire la suite ...*

EDITO

SAVOIR ÉCOUTER LE TERRAIN

Écrire pour réfléchir, réfléchir pour écrire, et in fine partager avec vous cet édito. Le groupe Michelin, fierté française, vient de partager dans la presse ses réflexions et travaux sur le « salaire décent¹ ». De notre côté, chez SGP, à notre humble échelle, nous venons aussi de passer une étape importante dans notre dialogue social : un nouvel accord temps de travail et un accord GEPP² viennent d'être signés.

Dans un métier où nous reprenons le personnel quasiment à 100 %, quelle valeur ajoutée y aurait-il à changer de prestataire ? Depuis toujours, je suis convaincu que la politique sociale d'une entreprise comme SGP génère à elle seule, plus de 80 % de la satisfaction client grâce à une meilleure implication des salariés et une reconnaissance de leurs compétences.

L'humain comme stratégie, stratégie pour l'humain, je vous propose de partager plus en détail le fruit d'un an et demi de travail des équipes SGP et de nos partenaires sociaux.



**Je revendique
pour SGP
la volonté
de réalité,
de vérité,
de clarté et
de simplicité**

Florian PETTE



Salaire, heures sup, planning

Dans le métier, trois thématiques sont souvent évoquées par les agents de sécurité : « Nous ne sommes pas assez payés, nos heures sup sont lissées, les plannings changent tout le temps ». Nous pourrions aussi citer : les tenues qui n'en sont pas, le manager qu'ils ne voient pas, la non-relation avec leur employeur, la main courante électronique qui ne marche pas, les Protections du Travailleur Isolé défailtantes, les consignes inexistantes...

« Désabusé » est le mot qui conviendrait souvent pour exprimer leur ressenti. À côté de cela, commerciaux, entreprises, acheteurs, responsables sécurité, responsables QSE élaborent des cahiers des charges, tout propres, tout beaux, et le gagnant est dévoilé. Ce sont rarement les conditions sociales et de rémunération qui ont les plus fortes pondérations. La mécanique est ainsi faite. Chacun tient son rôle à la perfection, mais pas toujours dans la logique du « salaire décent ». Soyons conscients que notre métier repose sur deux socles :

- Celui des compétences métier : tous ensemble nous les avons fait beaucoup progresser, principalement en matière de sûreté depuis 2015 ;
- Celui du management des ressources humaines : il y a encore matière à progresser. SGP apporte sa pierre à l'édifice avec ses deux nouveaux accords. Savoir écouter le terrain est essentiel.

Mettre fin à la frustration de ceux qui planifient et de ceux qui prestent

« Peux-tu me dépanner le 25 décembre, j'ai un arrêt maladie ? » Comment fait le manager pour motiver son agent si celui-ci n'est pas payé en conséquence ou si ses heures ne seront rattrapées que les mois suivants ? Le manager est frustré de n'avoir aucun levier de motivation, l'agent est frustré de dépanner car il sait qu'il ne verra pas l'incidence sur sa fiche de salaire.

La mensualisation des heures supplémentaires supprime la frustration des deux parties. Depuis 2018, le paiement des heures supplémentaires au mois est un socle central à notre pacte social. En 2024, nous allons beaucoup plus loin.



Les fondamentaux avant tout

Dans tout et pour tout, les fondamentaux métiers sont indispensables et nécessaires à la survie des entreprises. Malheureusement, la multiplicité des sujets et la multiplicité des informations nous détournent souvent des vrais enjeux.

Parlons également du « on dit, mais on ne fait pas », du « marketing branding » insupportable, redondant et qui n'a de sens que pour celui qui le produit. Triste constat d'une société tournée vers « l'ego/selfie ». De façon générale, notre société produit plus de vent qu'avant et surtout, certains répondent au vent en tentant de souffler plus fort encore, renforçant le concept du : « Vite, vite, agissons, agissons, mais n'agissons pas ! ».

Pour conclure ce 5^e édito, je suis particulièrement fier du travail que nous avons entrepris et réalisé. Nos accords d'entreprise sont inspirés du terrain, concrets, pragmatiques et donnent du sens à l'ensemble des parties. **Je vous invite donc à découvrir les nombreux avantages dont pourront bénéficier nos agents sur vos sites à partir du 1^{er} mai 2024** dans ce nouveau magazine SGP. **NDLR : voir pages 26-27**

Notre réussite est présente lorsque les agents se sentent récompensés du travail effectué. Nous avons passé une première étape dans le domaine en 2018, base de notre développement actuel, nous sommes convaincus que cette philosophie continuera à nous sourire demain.

Pour un métier comme le nôtre, bien concret, un métier de la vieille économie, je revendique pour SGP la volonté de réalité, de vérité, de clarté et de simplicité.

Qu'écrirai-je pour le 40^e édito, nous serons en 2040. J'y réfléchis...

À très vite,

Metz, le 25 avril 2024,

Florian Pette

(1) Les Echos, « Michelin met en place un salaire décent pour tous ses salariés dans le monde », 18/04/2024, <https://www.lesechos.fr/industrie-services/tourisme-transport/michelin-met-en-place-un-salaire-decent-pour-tous-ses-salaries-dans-le-monde-2089557>

(2) GEPP : Gestion des emplois et des parcours professionnels, https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000043925459

CHIFFRES GROUPE SGP



Effectif total
du groupe



De clients fidèles dont
l'ancienneté est de plus
de **9 ans**



Sont satisfaits de travailler
Chez **SGP**



Taux de satisfaction
clients

N° 13

Français en
surveillance humaine

500

Sites clients sous la responsabilité
du groupe SGP

N° 6

Français en
sécurité mobile

11M

De chiffres d'affaires

115

Service supports
et formation

+30%

De chiffre d'affaires
en moyenne par an

89

Partenaires référencés

4

Clients grands comptes
gérés au national

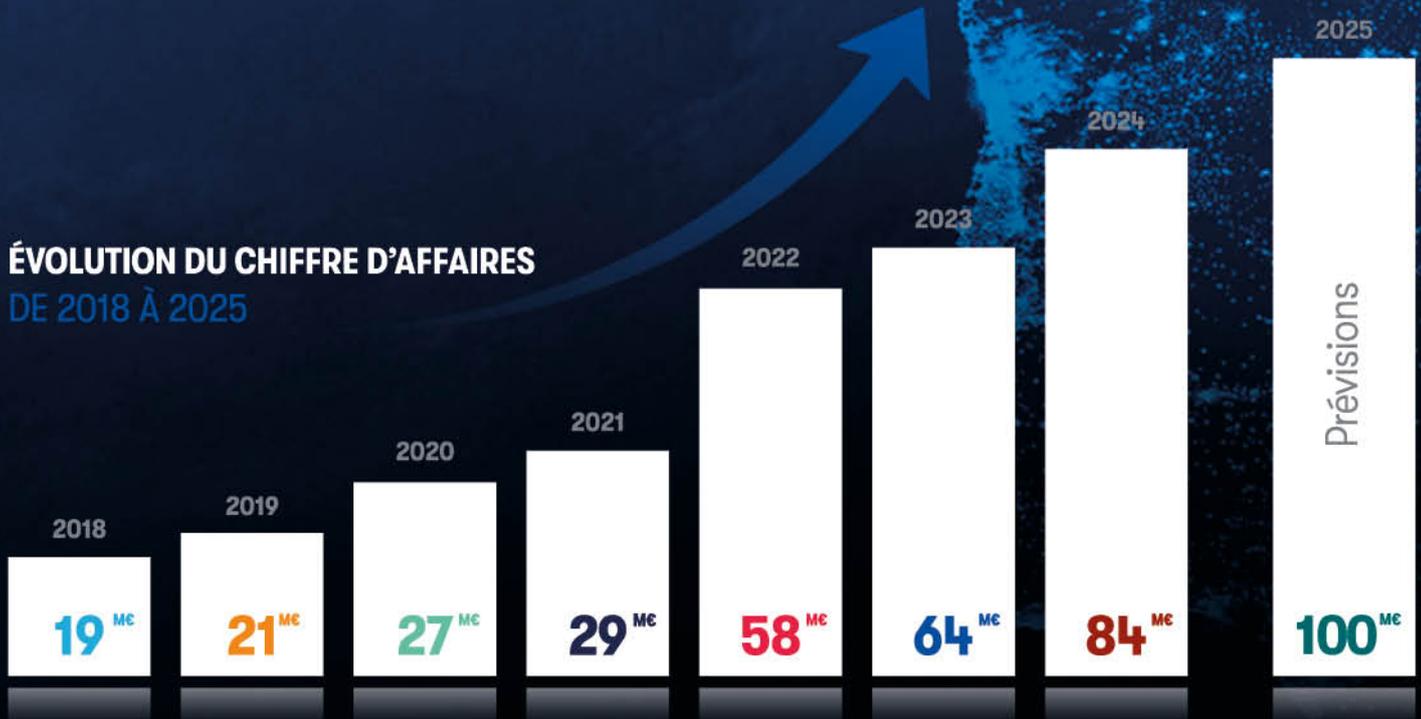
1940

Agents

88

Véhicules

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES DE 2018 À 2025



SGP - opérateur national avec

10 agences

METZ, ALBI, BORDEAUX, DUTTLENHEIM, LYON, NARBONNE,
PARIS, NANCY, VILLENEUVE D'ASCQ, ORLÉANS

11 antennes

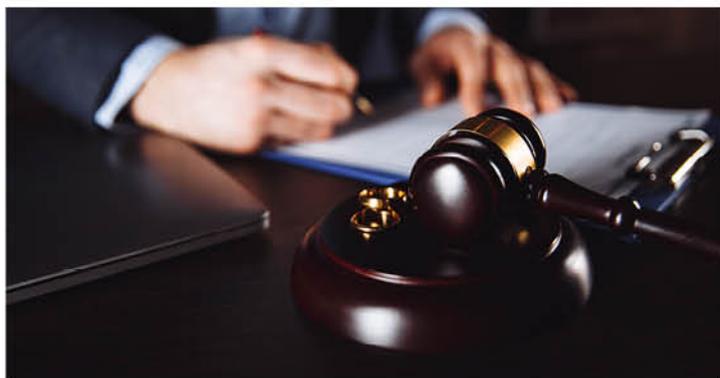
ANGLET, DAX, DIJON, FOIX, PAU, REIMS, SAINT-ÉTIENNE,
AMIENS, LIMOGES, RENNES, NANTES



Retrouvez toutes nos coordonnées
Sur notre site internet, page contact



NOUVELLES OBLIGATIONS POUR LES FORMATEURS ET CENTRES DE FORMATION EN **SÉCURITÉ PRIVÉE**



**UN DÉCRET PUBLIÉ
LE 4 AVRIL 2024** est venu préciser les modalités de contrôle des organismes de formation et ajouter de nouvelles règles d'accès à la profession de formateur et de dirigeant de centre de formation. Ce texte de loi précise en réalité les attendus posés naguère par la loi Sécurité globale de 2021.

Si certaines dispositions s'inscrivent dans un mouvement global cohérent en renforçant les contrôles des centres, il demeure d'étonnantes zones d'ombre. Petit tour, non exhaustif, des principaux changements applicables au monde de la formation en sécurité privée qui entreront en vigueur au 1^{er} mars 2025.

Renforcement des contrôles

Poursuivant la logique d'assainissement de la profession, le gouvernement a tenu avec la loi relative à la sécurité globale à inclure la formation dans son champ d'intervention. Les travaux engagés avec la certification Qualiopi, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022, se poursuivent donc avec le nouveau décret. Afin d'éviter les certifications « de confort », le texte de loi renforce la fréquence et les modalités de délivrance de cette norme. Les contrôles seront désormais annuels, mais pourront essentiellement se faire « sur pièces ». L'organisme de formation devra alors prouver qu'il dispose de tous les documents obligatoires, et à jour, pour exercer convenablement ses missions pédagogiques et d'apprentissage. Cependant, au moins une fois tous les trois ans, ce contrôle devra se faire « sur place » afin sans doute de s'assurer que derrière de beaux documents ne se cachent pas d'éhontés mensonges et omissions.

Le texte de loi prévoit également un renforcement du partage d'informations entre d'un côté le certificateur et de l'autre le CNAPS, agissant comme organe de contrôle de la profession. Chacun devra transmettre ses informations à l'autre partie s'il constate des manquements liés aux lois, règlements et obligations professionnelles. Si tel est le cas, le certificateur devra réaliser un contrôle sous trois mois et prévenir le CNAPS en cas de persistance du manquement.

Notons que si d'aventure l'organisme certificateur lui-même ne respectait pas ses obligations, il pourrait également être sanctionné par le CNAPS qui, dans la foulée, en avvertirait France Compétences. On ne doute pas qu'en cas de survenance d'un tel événement, l'organisme certificateur pourrait alors perdre son autorisation d'exercer.

Le CNAPS se voit donc renforcé dans sa mission disciplinaire tant auprès des organismes de formation que des certificateurs.

Enseignement et examens

Sur le plan pédagogique, le texte est pour le moins succinct et l'on constate un absent de marque, celui de la réforme du contenu du MAC APS. Ce diplôme d'actualisation des compétences, sésame obligatoire pour chaque agent devant exercer le métier, est en application depuis le 1^{er} janvier 2018. Les agents de sécurité doivent le renouveler tous les cinq ans. Cela veut donc dire que les premiers agents ayant passé leur MAC APS en 2018-2019 ont déjà dû le repasser en 2023-2024... avec exactement le même contenu qu'il y a 5 ans.

Le MAC APS visait essentiellement à transmettre à tous les anciens de la profession trois longs modules, en grande partie théoriques, apparus lors de la refonte du diplôme d'agent de sécurité. Terrorisme, palpation et événementiel, ainsi que gestion des conflits constituaient la majeure partie du contenu du MAC APS.



On constate un absent de marque, celui de la réforme du contenu du MAC APS

Cinq ans plus tard, l'objectif est réalisé, chaque agent de sécurité dispose des mêmes enseignements sur ces trois thématiques. Pourtant rien n'a changé dans le contenu du MAC. On aurait pu arguer que de nombreux recyclages et remises à niveau ne font que peu évoluer leur contenu, l'essentiel étant de rafraîchir les connaissances et de refaire les gestes techniques importants aux apprenants, en SST comme en SSIAP par exemple.

De plus, la partie pratique concernant ces unités de compétences s'avère toujours aussi judicieuse alors que la flamme olympique est sur notre sol et les Jeux Olympiques déjà à nos portes. Il n'en demeure pas moins que l'objectif initial du MAC est bien réalisé. On aurait donc pu espérer qu'une refonte de ce dernier soit présentée, de nouvelles voies d'améliorations esquissées, de nouveaux champs de connaissances explorés. Il n'en est rien, l'actualisation du contenu du MAC est renvoyé aux calendes grecques, preuve que le

problème est connu mais qu'il n'est pas affronté.

Dans le même esprit, on ne peut que regretter l'absence de décision quant aux possibilités d'usage du distanciel dans

L'APPRENTISSAGE EN DISTANCIEL EST PEU VALORISÉ MALGRÉ L'URGENCE DE RECRUTEMENT LIÉE AUX JEUX OLYMPIQUES

l'animation pédagogique de certains modules. Il serait pourtant temps de permettre cette option pour le TFP APS et le MAC APS dans une optique de réduction des temps de trajet avec les économies de temps, d'énergies et de respect de l'environnement que cela permettrait. De nombreux centres sont déjà prêts et l'appliquent avec succès dans d'autres domaines formatifs.

Du côté des examens du TFP APS, on constate

également de menus changements puisque c'est désormais directement le CNAPS qui s'occupera de la validation des épreuves théoriques en remplacement de l'ADEF.

Le passage de l'examen pratique est désormais conditionné à la réussite de l'examen théorique, ce qui risque de considérablement changer la donne quant aux résultats des organismes de formation. Actuellement, le candidat enchaîne dans une journée théorie et pratique et peut donc obtenir l'un ou l'autre, voire bien entendu, et c'est même l'objectif, les deux. En cas d'échec partiel, il peut se réinscrire à une future session d'examen et ne passer que ce qu'il a manqué.

À partir du 1^{er} mars 2025, alors même qu'il aura passé cinq semaines à s'entraîner sur les deux aspects, une erreur sur quelques questions spécifiques pourra signifier un échec complet, obligeant le candidat malheureux à repasser théorie et pratique dans un délai plus ou moins long, tout en ayant nécessairement perdu certains réflexes entre l'examen initial et son deuxième passage. De quoi assurément augmenter le stress des candidats et les casse-têtes organisationnels pour les organismes de formation mais surtout de quoi donner un véritable enjeu et garantir une meilleure implication de chaque stagiaire à sa formation.

Des exigences supplémentaires au service de la compétence

Le décret du 4 avril vient approfondir les exigences relatives aux formateurs, ainsi qu'aux dirigeants d'organismes de formation en sécurité. Ces derniers devront être titulaires d'un agrément de dirigeant, obtenus dans les mêmes conditions qu'un dirigeant d'entreprise de sécurité privée. L'agrément suppose la présentation d'un justificatif d'aptitude découlant soit d'une expérience significative à ce poste, soit de l'obtention du diplôme du TFP dirigeant. La demande d'agrément est à renouveler tous les cinq ans et fera l'objet d'une vérification de moralité par les services du CNAPS. Il y a là encore un véritable objectif de cohérence dans l'encadrement et les attendus de l'ensemble de la chaîne de sécurité.

Enfin, les formateurs devront également être titulaires d'une carte professionnelle de formateur. Délivrée par le CNAPS, elle reprend l'ensemble des attendus exigés pour un agent de sécurité, à ceci près que le formateur n'est pas dans l'obligation de justifier de l'accomplissement d'une quelconque formation. Il apparaît que l'objectif prioritaire est de mettre un terme à certaines pratiques douteuses qui voyaient des salariés privés de carte professionnelle s'improviser formateurs dans le cadre de leur reclassement, suite à une décision du CNAPS. On regrettera que les rédacteurs du décret n'aient pas profité de

Le texte matérialise une nette reprise en main des organismes de formation par le CNAPS.

cette opportunité pour assurer une harmonisation de la transmission des compétences et des pratiques en imposant le suivi d'une formation spécifique. Une prochaine étape sans doute de la longue route vers l'excellence de la profession.

Même les textes de loi les plus techniques ne cachent jamais complètement la philosophie qui les sous-tend.

Le décret comprend de nombreuses dispositions relatives à l'organisation des examens, à l'ajout de règles administratives et autres documents désormais obligatoires dans une vision que l'on pourrait estimer purement technocratique. Mais ce qu'il traduit en creux est la fin de certaines pratiques déviantes et autres tentatives de contournements du système. Il matérialise une nette reprise en main des organismes de formation par le CNAPS qui avalise dorénavant l'examen théorique du diplôme d'agent de sécurité. On peut d'ailleurs se demander si ce n'est pas la faiblesse des effectifs de cet organisme qui a empêché la mise en place d'un contrôle direct des examens pratiques. Rien ne dit que cela n'advient pas dans le futur. D'autres modèles pourraient également être envisagés, les forces de sécurité publiques devenant par exemple jury d'examen comme cela existe dans d'autres pays et contribue à valoriser un métier qui en a plus que jamais besoin.

En l'état, le texte accompli déjà beaucoup et mars 2025, date de son application concrète, devrait ouvrir de belles perspectives aux centres sérieux, compétents, préparés et en ordre de marche. Une affaire à suivre...

(1) AFNOR Certification, « Tout comprendre sur la certification Qualiopi », <https://certification.afnor.org/qualiopi>

(2) Site du Ministère de l'Intérieur espagnol, Présentation des instances pour les agents de sécurité privée, <https://www.interior.gob.es/opencms/es/servicios-al-ciudadano/tramites-y-gestiones/personal-de-seguridad-privada/vigilantes-de-seguridad/presentacion-de-instancias/>



GUILLAUME

DELATOUR

Enseignant chercheur à l'Université
de Technologie de Troyes



**SIMULATION,
GESTION DE CRISE
ET CELLULE DE CRISE :**
UN ENJEU DE SÉCURITÉ

LES CELLULES DE CRISE, UN OUTIL MAJEUR DE MANAGEMENT DES ORGANISATIONS

Les cellules de crise sont des outils organisationnels de plus en plus présents dans la vie des organisations, qu'elles soient publiques ou privées. Pensée pour jouer un rôle de coordination et d'aide à la décision au sein d'organisations de crise bien établies autour des grands enjeux de la gestion de crise (par exemple l'analyse de la vulnérabilité, la continuité d'activités, la communication de crise ou encore le retour d'expérience), la cellule de crise est opérationnalisée de différentes manières selon les différentes doctrines en place au sein des organisations qui les portent.

Remplissant un rôle d'hypercoordination, elle se retrouve souvent comme l'unique réponse presque magique, d'une organisation face à un événement déstabilisant. Si le terme de cellule de crise est commun à de nombreuses organisations, force est de constater qu'il masque une très grande variété de structures, de fonctions, de compositions et d'objectifs. Définir la cellule de crise n'est pas chose aisée, mais si les cellules de crises semblent différentes, elles possèdent également des caractéristiques communes.

Une cellule de crise peut être décrite comme un petit état-major travaillant au profit d'un décideur, lorsque son organisation fait face à un contexte de crise. C'est-à-dire une situation où la temporalité et l'incertitude neutralisent les efforts de gestion standardisés du quotidien et qui nécessite la mise en œuvre de modalités de gestion particulières. Elle porte l'action collective d'un groupe restreint de membres, dans un espace-temps fini. Quelle que soit sa configuration, la cellule de crise met en œuvre des activités permettant de réduire la complexité de la situation à une représentation partagée et utile d'informations, permettant l'anticipation, la conception

de plan d'actions, la prise de décision et la coordination des parties prenantes associées à la gestion de l'événement.

Pouvant mobiliser toutes les strates et tous les services de l'organisation, la cellule de crise peut donc être considérée d'une part comme une structure formelle, dépendant d'un niveau de professionnalisation de l'organisation en matière de formation des acteurs, de mise en œuvre d'une organisation de crise prédéterminée, de mise en place d'un ensemble d'activités spécifiques (veille, alerte, montée en puissance...) rendu possible grâce à l'allocation de ressources spécifiques (référentiel de compétence, référentiel en organisation). Elle peut d'autre part être considérée comme une expérience de gestion collective, dépendant du niveau de connaissance mutuelle des membres a priori et de leur expérience de travail commune.

La richesse sémantique et la grande diversité des configurations empiriques auxquelles renvoie la cellule de crise n'est pas sans poser de difficulté pour le « manager de crise », qui doit à la fois penser une organisation interfaçable avec les grands acteurs de la sécurité et convaincre de l'importance de mettre en place des activités de préparation



et de gestion. Former les managers de crise à la préparation et à la mise en œuvre de cellule de crise constitue donc un enjeu de toute organisation en recherche de fiabilité et de résilience. Pour cela, les approches par la réalisation d'exercices de simulation constituent des options intéressantes.

L'INTÉRÊT DES EXERCICES DE SIMULATION DANS LA GESTION DE CRISE

L'exercice permet de développer des capacités d'improvisation nécessaires à la gestion des situations complexes.

L'usage des exercices s'est largement répandu au sein des acteurs chargés de la mise en œuvre des politiques de gestion de crise. Grâce à leur caractère immersif et représentatif de la réalité, les exercices permettent d'adresser plusieurs objectifs dans le cadre de la préparation d'une organisation, notamment concernant la formation des acteurs, leurs entraînements vis-à-vis de situations imprévisibles et ne répondant pas aux cadres habituels de réaction ou encore le test des plans, procédures et règles.

L'exercice constitue donc une modalité intéressante pour entraîner, tester et évaluer. Il présente le plus de pertinence pour perfectionner les compétences des équipes de gestion de crise, que ce soit dans le cadre de la mise en place de routines organisationnelles ou dans le but de développer des

capacités d'improvisation nécessaires à la gestion des situations complexes. Les exercices permettent également de générer des comportements « réalistes », plus ou moins attendus de la part des participants. Ces preuves jouent un rôle important, quel que soit le type ou le niveau d'exercice, pour documenter un processus d'évaluation de la performance de l'organisation.

La simulation a pour avantage de reproduire une véritable expérience de management par la création d'un environnement interactif qui reproduit le plus fidèlement



LA SIMULATION PERMET DE CONSTRUIRE DES SITUATIONS HAUTEMENT DYNAMIQUES, INTÉGRANT DES DISPOSITIFS TECHNOLOGIQUES DANS UN ENVIRONNEMENT D'INCERTITUDE ET À FORTS ENJEUX

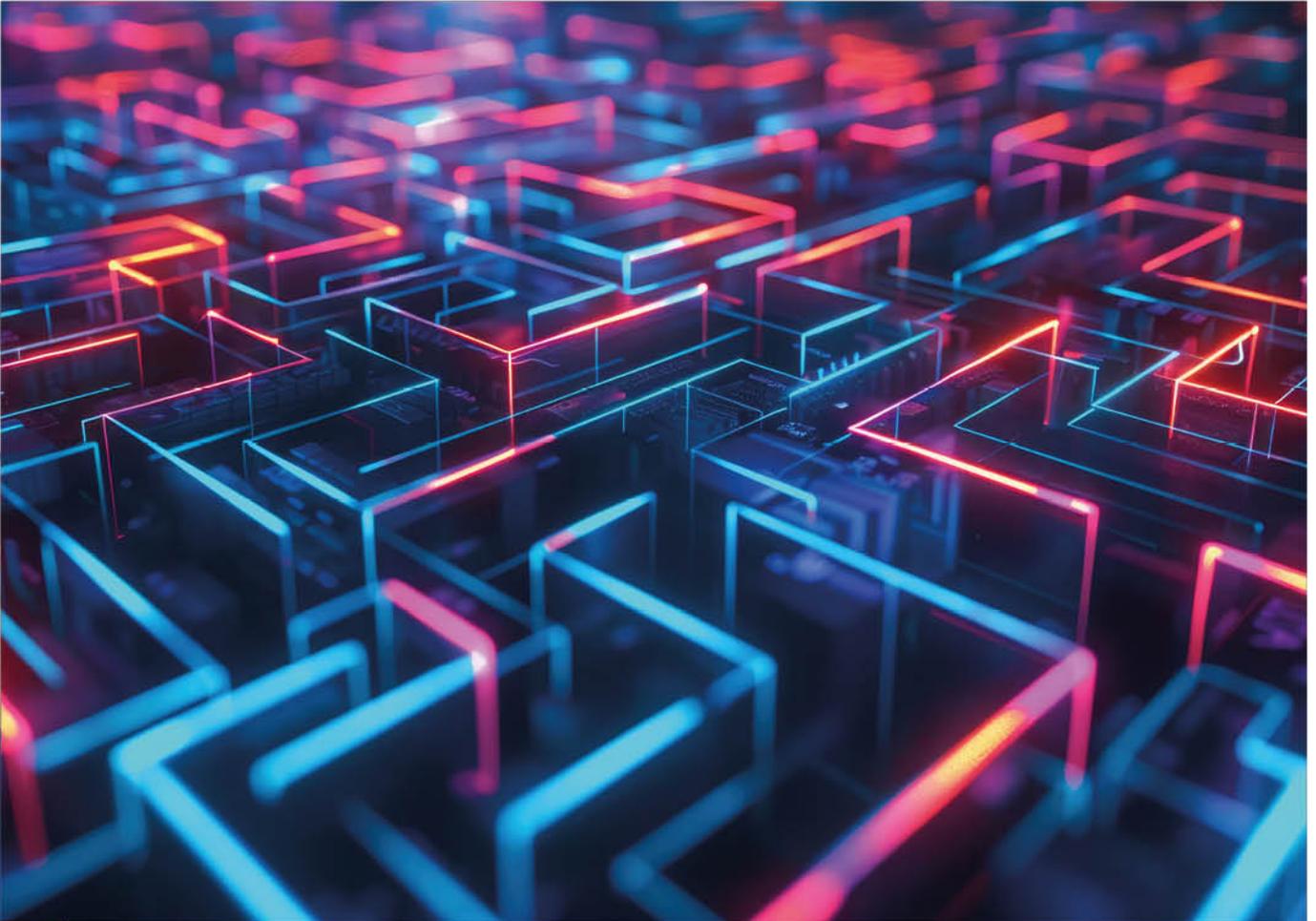


possible une situation de travail individuelle ou collective. Elle est particulièrement adaptée à la reproduction de situations interprofessionnelles peu routinières, voire rares. Elle permet de construire des situations hautement dynamiques, intégrant des dispositifs technologiques et caractérisées par un environnement de complexité, d'incertitude et à forts enjeux.

Par exemple, dans le domaine médical, la formation basée sur la simulation permet aux soignants d'analyser et de répondre à des situations réalistes sans mettre en danger les patients. Elle permet enfin de

mettre en situation de manière répétée des scénarios préconçus, répondant à des objectifs scientifiques ou pédagogiques spécifiques, tout en garantissant un environnement d'expérimentation ou d'apprentissage sûr et non dépendant des perturbations de la vie quotidienne.

Grâce à ses propriétés réalistes et immersives, la simulation constitue une véritable expérience de gestion pour le participant. S'apparentant quelquefois à un rite de passage, la simulation constitue un choix pertinent lorsqu'il s'agit de former les futurs professionnels à des situations auxquelles ces derniers seront fréquemment confrontés sur le terrain. Mais elle se montre d'autant plus utile dans le cas où la reproductibilité des situations-problèmes identifiées dans l'activité de travail est difficile. En plaçant le participant dans une situation immersive basée sur des faits réels et en permettant la réalisation d'erreurs sans apparition de conséquences préjudiciables, la simulation crée les condi-



tions d'un apprentissage par l'action. En éprouvant la situation, le participant développe une meilleure compréhension des flux d'informations et des mécanismes de leur circulation, ainsi que des interdépendances qui le lient à d'autres agents. En vivant ces interactions, il se représente mieux les logiques d'actions, les contraintes, les enjeux, les divergences, les limites, mais aussi les champs des possibles. La documentation de ces actions,

comportements et représentations permet l'analyse réflexive et l'apprentissage, particulièrement lors des phases des débriefings. Confronté à sa propre action, le participant peut matérialiser plus distinctement les leçons à tirer de l'exercice et les ajustements à apporter lors des prochaines situations de gestion similaires.



CONCLUSION

Dans une société caractérisée par sa turbulence, sa complexité et son immédiateté, la cellule de crise apparaît comme une solution incontournable pour assurer la résilience des organisations. Il s'agit alors d'en maîtriser les modes de fonctionnement et les enjeux, de diagnostiquer son organisation afin d'identifier les conditions d'émergence et d'opérationnalité spécifiques et, restant éloigné des recettes toutes faites, de permettre une mise en pratique concrète et efficace de la cellule de crise.

Ecrire,
rechercher,
comparer,
lire et
imaginer les
30 années
à venir...

"SCÉNARIOS"⁽¹⁾

Prospective réalisée par Florian PETTE
le 17 mai 2024

PHOTOS DES ATLAS DE LA SÉCURITÉ

Nos armées utilisent des écrivains et les fims de science-fiction pour imaginer des scénarios. Pourquoi le dirigeant, ne pourrait-il pas imaginer ceux-ci pour son propre marché ?

Le fameux almanach des sports, bien utile pour le voyage temporel (référence illustre d'un film bien connu !), pourrait bien être pour nous l'Atlas de la Sécurité et son rédacteur en chef Patrick Haas ! Peut-on réussir à imaginer les tendances de 2054, les signaux faibles, les scénarios qui se dessinent, les crises qui nous guettent, le futur de la sécurité privée, en étudiant cette illustre revue ? Et tout ceci à l'aube des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 ?

Le questionnement, la rédaction n'est jamais simple, quel que soit le sujet. Toujours est-il que je me suis laissé porter à écrire, à rechercher, à comparer, à lire et à imaginer d'ici 30 ans le paysage de notre marché...



(1) Version 1. La suite d'une longue série ?

(2) En Toute Sécurité, Atlas annuel, <https://security-info.com/latlas/>

De 180 000 à 650 000 ?

350 % : c'est, en pourcentage, l'augmentation des effectifs de sécurité privée sur les 30 dernières années. Peut-on imaginer 650 000 hommes et femmes en sécurité privée en France en 2054 ? Est-ce utopiste ?

À titre de comparaison, le marché de l'intérim culmine à 750 000 salariés³ et celui du nettoyage s'élève à 440 000 salariés⁴. Mais 650 000 personnes pour les entreprises de notre secteur, cela veut dire quoi ? Si nous calculions les augmentations d'effectifs et de chiffres d'affaires du « top 15 » du classement, nous aurions alors les chiffres suivants :

- Le numéro 1 serait une entreprise de plus de 63 000 salariés pour 2,583 milliards de chiffre d'affaires ;
- Le numéro 2 serait une entreprise de plus de 52 500 salariés pour 2,152 milliards de chiffre d'affaires ;
- Le numéro 3 serait une entreprise de plus de 31 700 salariés pour 1,299 milliards de chiffre d'affaires ;
- Le numéro 4 et le numéro 10 se situeraient entre 18 000 salariés et 7 000 salariés.

Notons que le numéro 6 de 2054 aurait finalement la taille du numéro 1 de 2024. Le numéro 4 d'aujourd'hui serait, lui, très loin du top 10 et n'entrerait même pas dans le top 15. Les structures que nous trouvons déjà « trop grosses » aujourd'hui deviendraient alors « complètement obèses »...

La prospective est-elle bonne ? Comment se représenter de tels mastodontes ? L'État et notamment le CNAPS imaginent-ils un seul instant le nombre de contrôles, d'organisation, que cela induirait ?

Le continuum de sécurité⁵ amorcé il y a déjà quelques années ne doit pas être juste un mot qui sonne bien, il se doit d'être engagé, managé et décuplé.

Les autres activités en sécurité : quelle évolution ?

Nous avons extrapolé la surveillance humaine, mais comparons aussi quelques autres branches de nos métiers :



Installations d'alarmes

En 1994, le numéro 1 culminait à 460 millions⁶ ... mais de francs, soit 70 millions d'euros de CA. Le numéro 2 était à 44 millions d'euros et le numéro 3 à 36 millions. Comparativement, 30 ans plus tard, les CA respectifs sont de 138, 126 et 90 millions d'euros⁷. Soit une progression en 30 ans de 250 %.

Interventions sur alarmes

En 1994, le CA de l'activité culminait à 341 millions de francs, soit 52 millions d'euros. En 2024, le chiffre d'affaires atteint 290 millions d'euros⁸, soit une augmentation de 450 %.

Formation en sécurité privée

Nul besoin de regarder ou de comparer les chiffres pour voir l'évolution du secteur. Avant 2009, aucune heure de formation n'était requise pour être agent de sécurité. À date, ce sont 182 heures⁹ qui sont nécessaires pour devenir agent. À cela s'ajoutent bien entendu d'autres formations qualifiantes.

Si nous voulions néanmoins traduire cela en chiffres, la formation dans la sécurité privée a augmenté de 350 % entre 2009 et 2024. Aura-t-on 644 heures de formation pour un agent de sécurité privée en 2039 ? Nous devrons former mieux et être plus exigeants si nous souhaitons avoir des profils expérimentés. En comparaison, un agent de sûreté de la SUGE bénéficie d'un parcours de 8 mois de formation¹⁰. Nous pouvons aussi noter que son salaire est situé entre 2 400 et 2 600 euros brut par mois, soit 35 % de plus que le secteur de la sécurité privée. S'en inspirer ne serait que bénéfique.

Agents de protection rapprochée

1997 : 407 agents, 2020 : 905 agents de protection rapprochée. 120 %, c'est une petite hausse en 17 ans. Mais c'est une hausse tout de même.

L'activité de protection rapprochée a peiné lors du Covid-19 et le secteur a eu du mal à reprendre sa taille initiale. Les JOP, les

enjeux, les réseaux, le monde de l'image et de la vidéo vont faire croître ce secteur, malgré tout encore « à part » dans le milieu de la sécurité.

Télesurveillance

+6 %, c'est le taux de croissance du secteur sur les dernières années. Un chiffre à mettre en comparaison des 10 % qui étaient les taux annuels que nous avons dans les années 1990 à 2020. C'est un marché qui s'est massifié ces dernières années avec des acteurs majeurs en France. C'est bien simple, en 30 ans, le marché a progressé de plus de 500 %¹¹.



(3) Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), « L'emploi intérimaire », 7 mai 2024, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/lemploi-interimaire#:~:text=Fin%20mars%202024%2C%20754%20500,%2C3%20%25%20en%20janvier%202024.>

(4) Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), « Le secteur du nettoyage », 5 mars 2018, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3362457#:~:text=Le%20secteur%20du%20nettoyage%20emploi%20404%20000%20personnes%20en%202015,-En%202015%2C%20le&text=Il%20compte%2038%20000%20unit%C3%A9s,salar%C3%A9s%20en%20%C3%A9quivalent%20temps%20plein.>

(5) Institut national du service public, « D'un continuum de sécurité vers une sécurité globale », 11 septembre 2018, https://documentation.insp.gouv.fr/insp/doc/VIEPUBLIQUE/59f6277497c4887ED8C7AFCBCC736E9/d-un-continuum-de-securite-vers-une-securite-globale?_lg=fr-FR

(6) En Toute Sécurité, Atlas 1994

(7) En Toute Sécurité, Atlas 2024

(8) En Toute Sécurité, Atlas 1994 et 2024

(9) SGP Formation, « TFP Agent de prévention et de sécurité (TFP APS) », <https://groupesgp.fr/formations/tpf-agent-de-prevention-et-de-securite/>

(10) SNCF, « Agent ou agente de la Sûreté ferroviaire », <https://emploi.sncf.com/nos-metiers/surete/agent-surete-ferroviaire>

(11) En Toute Sécurité, Atlas de 1991 à 2024

LES FORCES PUBLIQUES, LE RÉGALIEN : QUELLES ONT ÉTÉ LEUR ÉVOLUTION ?

Autant nous pouvons nous targuer d'une évolution conséquente dans le secteur de la sécurité privée, autant vis-à-vis des forces régaliennes les courbes n'ont pas suivi la même évolution.



Après des recherches sur l'Insee, le Sénat, sur les sites de la police nationale, police municipale, de la gendarmerie, du ministère de la Défense, du ministère de l'Intérieur, Statista, BFM, Wikipedia et j'en passe¹², nous pouvons présenter les chiffres suivants :

- Gendarmerie : en 2002, 98 000 gendarmes, en 2012, 95 000 gendarmes et en 2022, 98 000 gendarmes ;
- Police nationale : en 2002, 150 000 agents, en 2012, 143 000 agents et en 2022, 155 000 agents ;
- Police municipale : en 1984, 5641 agents, en 2019, 23 934 agents ;
- Militaires : en 2004, 251 000 militaires, en 2012, 215 000 militaires et en 2022, 205 000 militaires.

Comme je m'y attendais, les forces de sécurité publiques n'ont pas augmenté leurs effectifs et certaines missions qui leur appartenaient ont été privatisées.

Pour autant, de mon souvenir « d'enfant de flic », il se disait déjà un manque criant de moyens. **Aujourd'hui, avec ce que nous avons connu et ce que nous connaissons, ne devrait-on pas pourtant augmenter les effectifs et sécuriser plus nos villes, nos régions, notre France ?**



ÉCONOMIQUEMENT, LE SECTEUR SE PORTE-T-IL MIEUX ?

Croissance et rentabilité ne vont pas forcément de pair et lorsque nous regardons l'enquête réalisée par le GES¹³, celle-ci nous donne plusieurs indications importantes :

- un nombre d'entreprises beaucoup trop élevé ;
- une régression des sociétés « bénéficiaires » ;
- une augmentation des sociétés en faillite ;
- un taux de création trop important ;
- une très mauvaise place au classement européen sur la concentration du secteur et la taille des entreprises.

La France se place ainsi au 29^e rang européen¹⁴. Le nombre de salariés par entreprise en France est de 15 salariés, alors qu'en Pologne, un marché globalement comparable au nôtre, il est de 59 salariés, ce qui traduit une stabilité et une maturité bien plus importantes.

Lorsque nous observons les études de l'Insee, lorsque nous analysons des entreprises de notre secteur via des outils tels que EURL HERMES, CREDITSAFE, COFACE, les notations Banque de France, force est de constater que les entreprises du secteur n'ont pas de bons résultats.

Non, notre secteur ne se porte pas mieux depuis les 30 dernières années. L'État doit écouter les préconisations proposées¹⁵.

Un homme disait : « C'est celui qui fait qui sait. » Si les politiciens avaient cette maxime en tête, je pense que nous y gagnerions tous.

CE QUE DISENT LES EXPERTS...

Alain Bauer et Alain Juillet donnaient une interview dans l'Atlas de la sécurité en 2021. « Riches », c'est le terme que j'utiliserais pour qualifier les enseignements que nous pouvons en extraire.

De l'interview d'**Alain Bauer**, je retiens les réflexions suivantes :

- un mépris de la sécurité privée par l'État ;
- une évolution importante du secteur sur les 10 dernières années ;
- l'absence d'améliorations sensibles sur les situations économiques et sociales ;
- le faible niveau de formation et de rémunération de la profession ;
- l'importance de ne pas dériver vers de la privatisation à outrance (intervention sur la voie publique, gestion du transport et de la surveillance de prisonniers...)
- un juste équilibre à trouver avec un État qui devrait être aussi pointilleux pour lui-même qu'il l'est avec la sécurité privée¹⁶ ;
- la nécessaire préparation de la profession à de nouveaux risques (cyber, drones, détection d'explosifs...)
- un effort indispensable de formation, de réduction du turnover, d'amélioration des conditions de travail et de salaire.

Enfin, et pour conclure, « un secteur public renforcé et revitalisé avec un secteur privé reconnu et respecté ».

Alain Juillet, dressait, lui, les constats suivants :

- L'insécurité grandissante suite aux confinements ;
- une justice jugée trop laxiste couplée à une surmédiation du moindre incident qui a provoqué un sentiment d'insécurité exacerbé ;
- une sécurisation insuffisante des serveurs et des clouds ;
- la nécessité de suivre les recommandations du rapport Fauvergue-Thourot ;
- la nécessité d'établir une doctrine sur le rôle de la sécurité privée ;
- le transfert de certaines missions moins importantes aux polices municipales et à la sécurité privée ;
- une collaboration étroite entre les ministères de l'Intérieur, du Travail et les représentants de la sécurité privée pour un pacte social plus performant ;
- la recherche de solutions pour que les marges des sociétés de sécurité privée soient au même niveau que dans les principaux pays d'Europe ;
- l'échec du point précédent qui entraînerait l'arrivée de grands groupes européens ou mondiaux, pénétrant le marché français grâce aux marges acquises ailleurs.

Trois ans plus tard, ces nombreux enseignements n'ont pas perdu de leur pertinence...

DE LA NÉCESSITÉ D'AVOIR DES SOCLES SOLIDES

Les projections, même très prudentes (2 % de croissance), nous emmènent sur un marché important et des structures qui auront doublé de taille à l'horizon de 2054.

Si nous ne réformons pas, si nous n'anticipons pas le futur de notre profession, alors nous le subissons. Il est donc de notre devoir de construire et ne pas être frileux à investir, à aller de l'avant. Public et privé ont nécessité à travailler main dans la main, pour que nous obtenions un résultat harmonieux.

En ce qui concerne les organisations, les structures, celles-ci se devront d'être agiles, pour sûr, mais elles devront aussi se doter de socles solides. Pour SGP, voici, les trois piliers sur lesquels nous comptons nous appuyer :

- une culture d'entreprise différenciante basée sur un pacte social « mieux-disant », un management motivant et décentralisé ;
- une stratégie de spécialisation (industrie, tertiaire, logistique, défense, sites à hauts risques) basée sur une recherche d'excellence (être la société de sécurité la plus certifiée de France) et des centres de formation en interne ;
- une vision métier à long terme ambitieuse basée sur des fondamentaux ancrés et revus chaque année, une sécurité mobile et de la sécurité rapprochée partout en France s'appuyant sur une intégration des évolutions technologiques comme l'hyper-vision, les drones et les robots.

SCÉNARIOS OU PROJECTIONS ?

Si j'ai opté pour le voyage dans le temps pour illustrer mon propos, je suis encore loin de l'écrivain de science-fiction imaginant divers scénarios apocalyptiques. Pourtant sommes-nous si loin de :

- celui de la crise environnementale où nous verrions la sécurité privée gérer des crises migratoires importantes vers des pays européens ?
- celui d'une IA qui dicterait aux pouvoirs publics et aux entreprises « quoi faire »,

réduisant ainsi le bon sens à une simple vue de l'esprit ?

- celui d'une insécurité grandissante, d'un ultime fait divers atroce qui propulserait les extrêmes au pouvoir ?
- voire celui d'un monde moins hostile, plus apaisé et où nous serions presque naturellement en sécurité, limitant dès lors la croissance de nos métiers ?

**IMAGINER,
ANTICIPER,
SE PRÉPARER,
RÉFLÉCHIR...**

C'est in fine ce que j'ai souhaité faire dans ce court récit. Terminons ce cheminement par un remerciement à Patrick Haas, alias notre « Doc », merci pour ces précieux « almanachs » !

Florian Pette

(12) Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), « Sécurité et société, policiers et gendarmes », 9 décembre 2021, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5763601?sommaire=5763633>
Sénat, « Projet de loi d'orientation et de programmation pour la sécurité intérieure », https://www.senat.fr/rap/a01-375/a01-375_mono.html
[https://fr.wikipedia.org/wiki/Police_municipale_\(France\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Police_municipale_(France))

(13) Groupement des entreprises de sécurité (GES), « Analyse économique de la sécurité privée : comment mesurer l'impact des mesures proposées par le GES ? », <https://ges-securite-privee.org/wp-content/uploads/2021/03/GES-Etude-Economique-secteur-v4.pdf>

(14) Ibid.

(15) Groupement des entreprises de sécurité (GES), « Les propositions du GES », <https://ges-securite-privee.org/le-groupement-des-entreprises-de-securite-ges/les-15-propositions-du-ges>

(16) À date, nous avons encore des agents de sécurité en contrat dit « public » non concernés par la carte professionnelle ni assujettis aux contrôles du CNAPS...



SEGMENTATION

DE NOS **COMPÉTENCES**

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



SPÉCIALISTE EN SÛRETÉ-SÉCURITÉ

Créée en 2005, SGP Sécurité met à votre disposition des hommes et des femmes entièrement dédiés à la sécurité de votre site. Epaulés par des technologies innovantes et un savoir faire reconnu par de nombreuses certifications, nos agents agiront avec efficacité et réactivité dans une dynamique permanente d'amélioration continue.

DÉCOUVREZ L'UNIVERS
SGP SÉCURITÉ



CENTRE DE FORMATION EN PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

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

DÉCOUVREZ L'UNIVERS
SGP FORMATION



EXPERT DE L'ACCUEIL SÉCURISÉ

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.

DÉCOUVREZ L'UNIVERS
SGP ACCUEIL



Le groupe SGP poursuit son développement en intégrant deux nouvelles entités, l'une dédiée à l'univers de la sécurité mobile, l'autre consacrée à la protection rapprochée de personnalités. Par ce biais SGP offre un vaste panel de propositions capable d'assurer la sécurité de ses clients en tout temps et tout lieux.



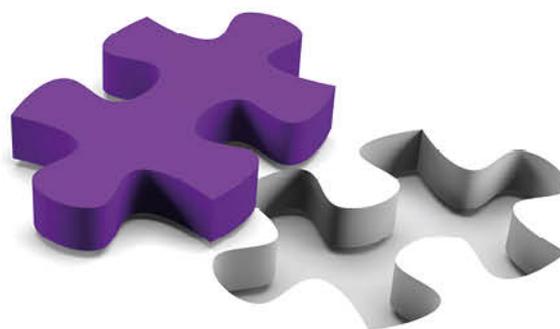
Découvrez l'univers SGP
www.groupe-sgp.fr

SGP SOLUTIONS

SGP Solutions est l'alliance unique d'une flotte de patrouilleurs déployable sur toute la France pour sécuriser vos sites en cas de déclenchement d'une alarme ou d'anomalie de votre système de sécurité.

Nos rondiers sont pilotés à distance depuis notre tour de contrôle nationale : le CHS ou Centre d'Hypervision et de Sécurité.

Ce dernier pourra même, à terme, prendre directement le contrôle sur votre système de sécurité pour faciliter nos interventions pour toujours plus d'efficacité et de réactivité.



SGP PROTECT

Les fonctions directoriales et managériales impliquent souvent l'exposition à des menaces car la lumière attire parfois de sombres individus. Pour y faire face, nous mettons à disposition des Agents de Protection Rapprochée capables de s'adapter à vos exigences, votre rythme et vos impératifs, en toute discrétion et avec le maximum d'efficacité.

Intervenant aussi bien en France qu'à l'étranger pour des personnalités de toutes nationalités, nous vous proposons l'agent ou le groupe d'agents capables de sécuriser votre personne ainsi que vos proches.

**Industrie**

Sites Seveso, OIV...

**Défense**

Confidentiel

**Institutionnel**

Tribunaux, préfectures, musées

**Logistique**

Plateforme, transport...

**Tertiaire**

Sièges sociaux, IGH, ERP...

TOP 13des entreprises
de sécurité privée
en France

SGP SÉCURITÉ



SGP SÉCURITÉ

SGP Sécurité est une société de sécurité privée française et 100% indépendante.

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

Fabien MEUNIER



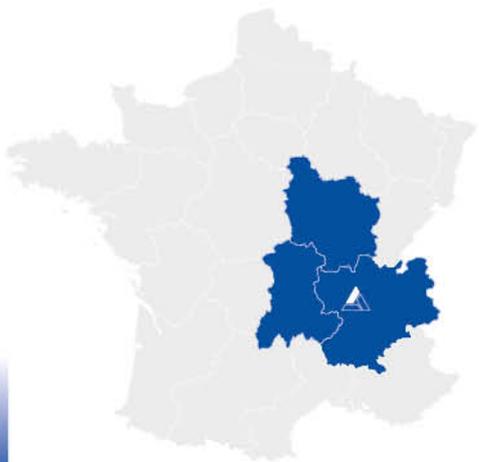
Dans mon métier, il faut
apprécier résoudre
les problèmes !



Retrouvez son interview
à la page suivante

SGP SÉCURITÉ

NOTRE INTERVIEW



INTERVIEW DE FABIEN MEUNIER,

Responsable d'agence Auvergne-
Bourgogne-Rhône-Alpes

Encadrer, corriger, s'adapter et croire en ses forces : découvrez le parcours de Fabien.

1 Peux-tu nous faire une petite présentation de ton parcours ?

Mon entrée dans le métier, je m'en souviens comme si c'était hier, c'était pour la Coupe du monde de football de 1998 ! J'ai débuté dans une entreprise de sécurité basée à Saint-Étienne. C'était une structure dont le fonctionnement était vraiment familial.

Les années passant, j'ai gravi les échelons, enchaînant les diplômes, notamment ceux liés à la sécurité incendie. Comme tout se passait bien, on m'a ensuite proposé le poste d'« inspecteur », une terminologie un peu particulière, qui se rapproche de ce que fait un manager qualité chez SGP. En somme, il s'agissait d'être une interface client-agent, de faire du contrôle qualité pour permettre l'amélioration continue du service,

bref, de résoudre un maximum de problèmes.

J'ai fait ça quelques années, ce qui m'a permis d'explorer cette belle région qui est la mienne : l'Auvergne-Rhône-Alpes. L'aventure se passait toujours aussi bien et l'occasion de découvrir une nouvelle facette s'est présentée, plus orientée sur des fonctions purement supports : à moi le poste de planificateur région puis celui de responsable d'exploitation. Enfin, j'ai pu poursuivre mon parcours professionnel en devenant directeur d'agence, successivement dans deux structures du top 10 de la profession.

En 2023 j'ai rejoint le groupe SGP, toujours en tant que responsable d'agence, toujours dans ma région de cœur, pour offrir toute mon expérience et toutes mes compétences à cette belle et dynamique entreprise.

🗨️ La relation client, c'est ce qui me fait aimer ce métier ! Être à l'écoute, comprendre les problématiques des clients comme des agents, savoir parfois lire entre les lignes et, in fine, proposer à chacun une solution acceptable et surtout durable.

2 Quels sont tes missions et enjeux actuels au sein de SGP Sécurité ?

Ce qui m'a intéressé en intégrant SGP, c'est qu'il s'agissait d'une création de poste. J'avais donc la possibilité de marquer l'agence de mon empreinte à ses tout débuts. Évidemment, de nombreux process étaient déjà en place dans l'entreprise et il a fallu les intégrer à la réflexion, mais concrètement j'ai bénéficié d'une très large autonomie de gestion. On m'a fait confiance d'emblée et c'est une sensation plutôt agréable ! Je suppose que cela va de pair avec les enjeux ambitieux que l'on m'a fixés à la fois en termes de rentabilité et de satisfaction client. Assez rapidement, j'ai pu choisir directement les personnes avec qui travailler au quotidien, car c'est crucial de pouvoir se reposer sur des piliers stables aux fonctions RH, exploitation, commerce et management qualité. Cela me permet désormais de me concentrer plus aisément sur la vision d'ensemble, pour parvenir rapidement à l'équilibre financier et favoriser la croissance de l'agence lyonnaise.

3 Quel regard portes-tu sur la relation client et leur attachement aux questions de sécurité ?

La relation client, c'est ce qui me fait aimer ce métier ! Être à l'écoute, comprendre les problématiques des clients comme des agents, savoir parfois lire entre les lignes et, in fine, proposer à chacun une solution acceptable et surtout durable. Bien sûr, ce n'est pas facile tous les jours et, pour citer un ancien président de la République, je constate régulièrement que les ennuis, « ça vole toujours en escadrille ». Je ne dirais pas que faire ce métier relève du masochisme (rires), mais il faut apprécier la résolution des problèmes ! À dire vrai, quoi de plus logique : nous évoluons dans la sécurité, un aspect crucial de la vie de toute entreprise. Il est normal que nos clients soient exigeants et attendent de nous une qualité de prestation exemplaire. Ils ont fait le choix d'un partenariat avec une société spécialisée, experte, cela implique forcément un haut degré d'exigence. Une fois que l'on a compris cela, on sait que chaque détail a son importance et que chaque process, chaque consigne, chaque agent est au service d'un

objectif : la sécurité des sites de nos clients. C'est un challenge sans cesse renouvelé et c'est ce qui me plaît !

4 Ton agence vient d'être triplement certifiée ISO 9001, 14001 et 45001 et vise désormais le MASE : à quoi cela sert-il ?

C'est tout simplement primordial dans mon secteur ! On parle quand même de « vallée de la chimie » lorsque l'on parle de Lyon et de son agglomération. Si nous voulons être dans le top 5 des acteurs de la sécurité sur Lyon, il faut avoir de telles certifications. Ce sont des sésames d'entrée pour ne serait-ce que répondre à des appels d'offres sur le secteur.

Alors bien évidemment, en tant que telles, ces normes servent d'abord à structurer une organisation et faire en sorte qu'il y ait de la cohérence, de l'organisation, des process permettant de garantir un certain niveau de satisfaction client, de respect de l'environnement et d'encadrement de la santé et de la sécurité au travail.

Finalement c'est assez similaire, dans l'esprit, au fait de pouvoir choisir ses collègues et pouvoir leur faire confiance. Les normes ISO et MASE sont des marqueurs de confiance à l'échelle d'une entreprise.

Le client sait que nous parlons le même langage que lui et, à partir de ce moment-là, nous pouvons nous concentrer sur ce qui fait notre spécificité, notre singularité.

Notre Président souhaite que le groupe SGP devienne l'entreprise de sécurité la plus certifiée de France, car il a bien com-

pris la nécessité de parler ce langage commun de la qualité, de l'exigence et de la poursuite de l'amélioration continue. Je m'inscris totalement dans cette dynamique.

5 Quels sont tes projets personnels et professionnels dans les cinq ans à venir ?

J'aime ce que je fais. Ça devrait être la base pour tout un chacun, mais j'ai plutôt l'impression que c'est au contraire assez rare et donc que c'est une chance. Mon projet professionnel est par conséquent assez simple : rester chez SGP et poursuivre la structuration de mon agence pour arriver aux objectifs attendus ; continuer à apprécier la gestion des emm..., enfin disons plutôt, pour rester courtois (rires !) apprécier résoudre les obstacles qui, au quotidien, apparaissent sur notre route ; et enfin développer des relations à long terme avec nos clients par un investissement maximum caractérisé par une infatigable quête d'excellence.

Sur un plan purement personnel, je souhaite poursuivre mon cursus d'entraîneur de basket-ball. Il faut encadrer, corriger, s'adapter, évoluer en permanence. L'esprit d'équipe, que cela soit sur l'offensif ou le défensif, cela ressemble plutôt bien à ce que je fais actuellement chez SGP !

Bref, que chacun croie en ses forces, en ses qualités et propose sur le terrain le meilleur de lui-même.

**ON M'A FAIT
CONFIANCE
D'EMBLÉE ET
C'EST UNE
SENSATION
PLUTÔT
AGRÉABLE !**



SGP SÉCURITÉ

ACTUALITÉ MÉTIER

NOUVEAU PACTE SOCIAL POUR SGP SÉCURITÉ

Les années passent et sur le plan national les négociations salariales s'enchaînent, entre tristes reculades et abandons dommageables. Notre branche d'activité s'adapte péniblement aux hausses successives du SMIC, comme si ce salaire minimum était l'unique ligne d'horizon d'une profession en quête d'attractivité. In fine, ce sont les clients et les entreprises qui font évoluer l'attractivité, pas la branche. Triste réalité.

Au sein de SGP, nous avons lancé il y a près d'un an un vaste chantier de négociations avec nos partenaires sociaux, questionnant nos attendus réciproques sur la rémunération et le temps de travail.

Au-delà de ces deux sujets importants, nous avons plusieurs ambitions, à savoir :

- Valoriser la polyvalence, une compétence essentielle pour nos clients ;
- Mettre en lumière l'accompagnement de nos apprentis, de nos jeunes professionnels en devenir ;
- Mieux rétribuer la fonction essentielle de référent site, dont l'investissement au service de leur équipe et du client est essentiel ;
- Poursuivre nos objectifs d'équilibre dans l'alternance vie privée-vie professionnelle et tendre à une stabilité certaine dans les planifications ;
- Réduire drastiquement le recours aux contrats précaires ;
- Digitaliser nos process pour davantage de fluidité opérationnelle et limiter au maximum les intrusions dans la vie privée ;
- S'engager à répondre dans un laps de temps court à nos collaborateurs.

Il en résulte aujourd'hui la signature à la fois d'un avenant à notre accord temps de travail et d'un nouvel accord sur les emplois et parcours professionnels. **Nous en sommes fiers.**

Notre précédente négociation remontait à 2018 et de nombreuses choses ont bien entendu changé depuis cette date. Le groupe SGP est ainsi passé d'une entreprise régionale de 300 salariés à une société nationale comptant plus de 1900 collaborateurs. Ce qui était innovant à l'époque ne correspond plus à la vision qui est la nôtre aujourd'hui. Les attentes sont différentes et les besoins nouveaux, le maintien d'une stabilité financière demeurant une évidente boussole, un indiscutable juge de paix.



Il est ressorti de ces temps d'échanges et de confrontations d'idées plusieurs certitudes qui, mises bout à bout, ont abouti aux innovations de nos nouveaux accords.

Vous avez des collègues, des connaissances exerçant le métier, n'hésitez pas à leur transmettre ces informations ou à partager ! On ne sait jamais, ils pourraient avoir l'envie de rejoindre un groupe franco-français, qui consacre une part importante de ses investissements dans ce qui constitue finalement 90 % de notre valeur ajoutée : l'humain.

Nous adressons ici nos remerciements à nos partenaires sociaux pour la qualité de nos échanges, quelquefois tendus mais toujours respectueux. Merci évidemment à toutes nos équipes supports pour leurs idées et leur indéfectible motivation à faire progresser l'entreprise. Bien entendu merci à l'ensemble de nos collaborateurs terrain qui œuvrent chaque jour à la satisfaction de nos clients dont la fidélité fait que notre aventure est aussi belle et pourra se poursuivre encore longtemps.

Nous avons toujours préféré tracer notre chemin plutôt que de s'en remettre au destin.

L'amélioration continue, qu'on se le dise, ce n'est pas que pour l'ISO !

À très vite pour de nouvelles étapes,

DÉCOUVREZ LES DÉTAILS DE
NOS AVANCÉES SOCIALES
SUR NOTRE SITE INTERNET



AVENANT À L'ACCORD TEMPS DE TRAVAIL

Ancien accord		Nouvel accord
① Heures supp' payées au mois	=	Heures supp' payées au mois
② Les 25 premières heures supp à 10%, puis celles au delà de 181H, à 25%	→	Heures supp' = Taux unique à 17%
③ 4 jours de droits à l'indispo / semestre	→	5 jours de droits à l'indispo / semestre
④ Prime de modifications de planning	→	Prime de modifications de planning <i>Si plus de 5 plannings envoyés par mois, pour des modifs faites au delà de 7 jours</i>
⑤ Contingent heures supplémentaires : 380h	→	Contingent heures supplémentaires : 430h
⑥ Période de référence de janvier à Juin et de Juillet à décembre	=	Période de référence de janvier à Juin et de Juillet à décembre
⑦ Récupération jusqu'à 20 HPNT* en février	→	Récupération jusqu'à 20 HPNT par mois

MAJORATION DES PRIMES DE DÉPANNAGE

Majoration de **20 à 30%**
des **PRIMES**
de **DÉPANNAGE**

Nouvelle **PRIME**
"TOP DÉPANNEURS"

GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Nouvelle prime
Maitre d'Apprentissage

Création d'un statut
d'agent polyvalent



SGP SÉCURITÉ

PAROLE D'EXPERT

LA SÉCURITÉ PRIVÉE EN ÎLE-DE-FRANCE : UN MARCHÉ SOUS TENSION



La sécurité des Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de Paris du 26 juillet au 8 septembre prochain est, à ce jour, la première des préoccupations du ministère de l'Intérieur au point de conserver à leur poste tous les visages clés de la place Beauvau, jusqu'au ministre lui-même. Corollairement, la préparation de cet événement met en exergue les fragilités du marché parisien de la sécurité privée auxquelles se heurtent, du reste, les organisateurs des Jeux.

Le dynamisme économique de la région parisienne tire la croissance du marché de la sécurité privée

Capitale de la région française la plus dynamique économiquement, Paris aimante une population francilienne de plus de 12 millions de personnes, soit près d'un Français sur cinq. Sur ce territoire, dont la superficie est sept fois inférieure à celle de la région Nouvelle Aquitaine, cohabitent près de 1,5 million d'entreprises parmi lesquelles des fleurons nationaux, souvent installés sur la dalle de la Défense, plus grand quartier d'affaires d'Europe. Soutien essentiel à ce dynamisme économique, les réseaux de transport franciliens sont d'une particulière densité, avec trois aéroports internationaux et le deuxième maillage ferroviaire au monde après la conurbation de Tokyo.

La pérennité du dynamisme économique de la région Île-de-France, seule capable de rivaliser avec le grand Londres en Europe, reste conditionnée à un niveau de sécurité sans équivalence : 60 % des emplois du secteur de la sécurité aéroportuaire sont concentrés en Île-de-France, sans compter les besoins de sécurité liés aux déplacements quotidiens de 3,4 millions de passagers à bord de 6 000 trains

desservant près de 400 gares. Au-delà des transports, Paris concentre le plus de bâtiments publics en France et un nombre important de lieux privés sensibles. Bien qu'une grande partie soit encore sécurisée par les forces de sécurité intérieure, l'externalisation de leur gardiennage se développe au point que les marchés publics représentent désormais un quart du chiffre d'affaires annuel du secteur de la surveillance humaine. À ces marchés captifs s'ajoute une activité événementielle (culturelle, festive, sportive et professionnelle) unique en France : en 2019¹, Paris a accueilli 109 000 événements

**PARIS CONCENTRE
LE PLUS DE
BÂTIMENTS PUBLICS
EN FRANCE.
L'EXTERNALISATION
DE LEUR
GARDIENNAGE
SE DÉVELOPPE
AU POINT DE
REPRÉSENTER UN
QUART DU CHIFFRE
D'AFFAIRES ANNUEL
DU SECTEUR DE
LA SURVEILLANCE
HUMAINE.**

institutionnels et d'entreprise, concentrant ainsi 26 % de l'ensemble des événements organisés dans tout le pays.

En la matière, Paris est la troisième ville mondiale organisatrice de congrès en 2022 ; elle en a accueilli 714 en 2022, dont 46 % d'envergure internationale. La capitale s'est toujours distinguée par sa capacité à organiser de grands événements, que ce soit au Stade de France ou dans la deuxième plus grande salle de spectacle du monde : l'Accor Arena, avec 71 événements et 974 000 billets vendus sur la saison 2022/2023.

Enfin, Paris est indubitablement la capitale du luxe et de la mode : 13 grands rendez-vous

luxe y sont organisés chaque année, attirant des personnalités du monde entier et des valeurs à sécuriser et à protéger.

L'écart entre l'offre et la demande est à l'origine d'un déséquilibre structurel du marché

En raison des caractéristiques de son économie, la région Île-de-France nécessite plus d'agents de sécurité privée qu'aucun autre territoire en France. En 2022, les offres d'emploi dans la région francilienne ont ainsi augmenté de 19,1 % par rapport à l'année précédente, loin devant la moyenne nationale du secteur de la sécurité privée (+14,3 %). Or, malgré cette augmentation de la demande, le nombre de demandeurs d'emploi dans cette branche est en baisse de 12,8 %² sur la même période. En 2023, 85 % des entreprises de sécurité privée cherchaient à recruter. Une étude de France Travail menée en avril 2023³ et portant sur les projets de recrutement de l'année à Paris révèle notamment que 63,7 % des projets dans le secteur de la sécurité privée sont jugés difficiles par les recruteurs, un chiffre en augmentation de 20 points par rapport à 2022⁴. France Travail dénombre à cet égard une baisse de 20 % des demandeurs d'emploi dans le secteur de la sécurité privée en Île-de-France et, réciproquement, les entreprises rencontrent des difficultés à recruter : 38 % d'entre elles déclarent avoir dû assouplir leurs conditions d'embauche afin d'avoir la capacité de prester les heures vendues.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette tension de recrutement propre au marché de la sécurité privée en Île-de-France.



GUILLAUME FARDE

Par nature, agent de sécurité privée est un emploi pénible. Rarement exercé par choix volontaire, il compte parmi les 15 professions les moins favorables au bien-être professionnel selon une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques réalisée en 2016⁵. Sans amoindrir les efforts menés par des entrepreneurs vertueux et soucieux du bien-être au travail, leur bonne volonté se heurte le plus souvent aux réalités d'un marché qui privilégie la quantité à la qualité et le prix à au service rendu.

Subséquemment, les difficultés à recruter s'expliquent, aussi, par la faiblesse des salaires. Avec un salaire net médian de 1512 €, le métier d'agent de sécurité privée demeure parmi les plus précaires de la région parisienne, où le salaire médian dépasse les 2205 €. De surcroît, le coût de la vie étant plus élevé à Paris, un agent de sécurité privée privilégiera, à salaire égal, un autre lieu d'exercice professionnel. D'aucuns pourraient objecter qu'une revalorisation salariale de 7,5 % a bien été décidée au 1^{er} janvier 2023, mais c'est sans compter sur l'inflation d'une part (+6 % à cette date) et sur la pression constante des donneurs d'ordres, État et collectivités territoriales en tête, qui persistent à tirer les prix vers le bas empêchant ainsi la mise en place de véritables politiques de revalorisation salariale.

En outre, le défaut d'adéquation entre l'offre de transports en commun en Île-de-France et les horaires et lieux de travail représente une réelle contrainte pour les candidats aux métiers de la sécurité privée. En 2022, plus de la moitié d'entre eux⁶ se trouvent confrontés aux problématiques de fiabilité des transports.

Enfin, la loi pour une sécurité globale du 25 mai 2021 a réduit le vivier de recrutement par la double obligation pour les candidats à l'exercice de la profession d'agent de sur-

veillance humaine de disposer d'un titre de séjour d'au moins cinq ans et de justifier d'un niveau B1 en français, alors même que près d'un tiers des agents de sécurité privée sont issus de l'immigration.

Au-delà de l'échéance des Jeux olympiques à venir, pour lesquels le volume d'agents présents ne sera de toute évidence pas conforme aux attentes, les difficultés structurelles du marché de la sécurité privée en Île-de-France perdureront. Les surmonter nécessiterait un double choc de formation pour rehausser le niveau professionnel des agents, et de tarification pour rehausser les salaires et rendre son attractivité à la filière. Comme tout remède de moyen terme, les effets secondaires sont assez peu désirables à court terme : difficulté temporaire mais accrue à recruter, surcoûts pour les donneurs d'ordres. Cela explique sans doute la tendance collective à la procrastination et le constat partagé que... rien ne change.

(1) Année de référence d'avant Covid-19, l'activité événementielle ayant été particulièrement affectée par la pandémie

(2) INSEE, « Agents de sécurité en Île-de-France : des besoins de recrutement à l'approche des Jeux Olympiques et Paralympiques », Insee Analyses Île-de-France, n° 171, juillet 2023

(3) France Travail Île-de-France, « Enquête besoins en main-d'œuvre : 524 500 projets de recrutement en 2023 », Éclairages et synthèses, avril 2023

(4) France Travail, Statistiques enquête besoins en main-d'œuvre, <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?re=13261&la=0&pp=2022&ss=1>

(5) DARES, « Travail et bien-être psychologique l'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », Document d'études N° 217, mars 2018

(6) INSEE, « Agents de sécurité en Île-de-France : des besoins de recrutement à l'approche des Jeux Olympiques et Paralympiques », Insee Analyses Île-de-France, n° 171, juillet 2023



LE DIAGNOSTIC TECHNIQUE SÛRETÉ



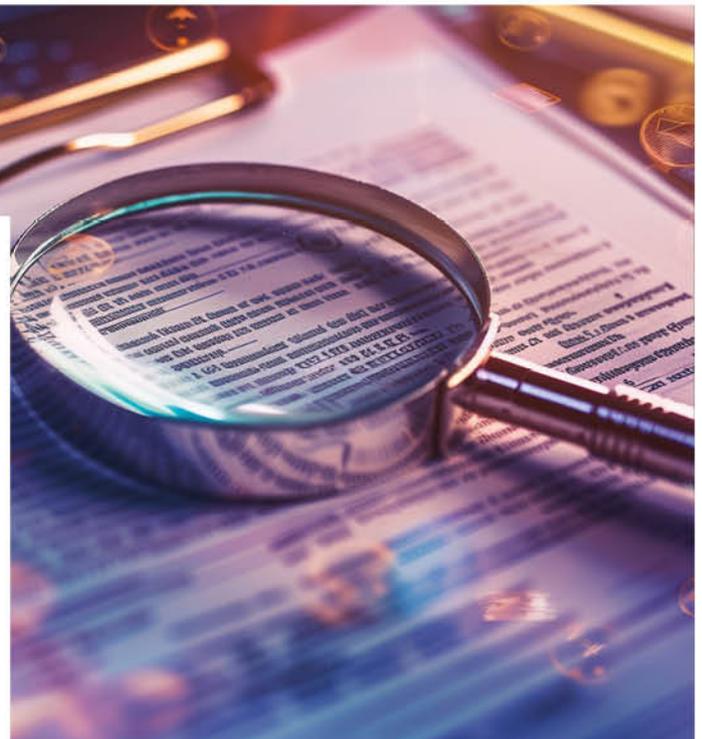
RETOUR D'EXPÉRIENCE AVEC UN ACTEUR MAJEUR DE L'INDUSTRIE FERROVIAIRE FRANÇAIS

Notre client a souhaité obtenir un avis extérieur sur son niveau de sûreté actuel et tout particulièrement la fragilité de la périphérie du site suite à de nombreux incidents survenus ces derniers mois. Depuis plus d'un an, le site a été la cible de plusieurs intrusions, dégradations et vols externes répétés ce qui fragilise le climat de sécurité du site et engendre des frais de remise en état non négligeables.

UNE VISITE DE SITE ESSENTIELLE

La démarche a commencé par une phase d'étude préalable, qui consiste à réunir un certain nombre d'informations et d'éléments permettant d'orienter les auditeurs dans leurs travaux. Dans ce cas de figure, l'environnement et le voisinage ont été particulièrement pris en compte dans l'approche de nos équipes. Le vif du sujet est abordé lors de la période immersive sur site, qui est une étape incontournable. L'objectif ici est de comprendre le quotidien et de s'imprégner de la culture portée par les équipes. Il s'agit de découvrir le site, relever les éléments importants et cartographier ce dernier afin de faciliter la prochaine phase d'étude. Le second objectif consiste à rencontrer et échanger avec les différents pôles et secteurs qui composent l'offre de notre client. Nous constatons d'emblée que le site bénéficie d'une forte culture HSE.

D'un point de vue pratique, nous remarquons que l'entrée principale est peu identifiable et semble comme "désorganisée". La clôture extérieure en contact avec la voie publique manque d'uniformité et fragilise la sécurité globale de la clôture comme les mailons d'une chaîne. Malgré la culture sécurité et l'accueil sécurité bien fourni, l'aspect sûreté n'est pas assez présent.



UN REGARD ORIENTÉ SUR LA PÉRIPHÉRIE DU SITE

Ce site isolé au sein d'une commune de trois mille habitants a subi plusieurs intrusions, vols et dégradations avec un mode opératoire par franchissement de la clôture pour la plupart. Bien que des travaux de rénovation furent entrepris, de nombreuses parcelles restent encore constituées de simples grillages souples de faible hauteur. Il est important de disposer d'un niveau de protection homogène qui permet de détecter de manière précoce, d'informer et de retarder efficacement l'intrusion et l'accès aux valeurs. Malgré le Focus orienté sur la périphérie du site, l'analyse de l'existant et des moyens techniques réalisée ce jour-là se porte sur l'ensemble des éléments qui composent la sécurité, selon notre chaîne de sûreté :



Chaque thématique a été ainsi prise en compte et intégrée au rapport final par le biais de nos fiches dites "maillon", afin de situer clairement le niveau de sécurité global du site et identifier les actions appropriées.

IDENTIFICATION DE LA MENACE ET SCÉNARIOS RETENUS

Suite à la prise en compte du contexte de l'entreprise et la nature des valeurs identifiées, nous avons conservé 3 types d'acteurs malveillants. Nous avons décidé d'adapter nos actions sur le profil "débutant", afin d'axer nos préconisations sur l'aspect dissuasif par la mise en place de moyens techniques raisonnables.



Une dizaine de scénarios cohérents et réalistes ont été mis en œuvre et retenus. L'explication au sein du rapport vise à informer notre client et sa direction afin qu'ils puissent ainsi mettre en œuvre des actions permettant de réduire le risque d'apparition face à des cas de figure parlants et concrets.

Une indispensable sensibilisation à la sûreté

Le manque de sensibilisation interne et externe à la malveillance encourage les mauvais comportements et le passage à l'acte. L'absence de contrôle d'accès et de vidéosurveillance en volumétrie des bâtiments offrent aux collaborateurs de nuit l'accès pour subtiliser des outils, fournitures et repartir avec à la fin de poste ou le déposer dans son casier. Le règlement intérieur doit prévoir et sanctionner ce type de comportement.



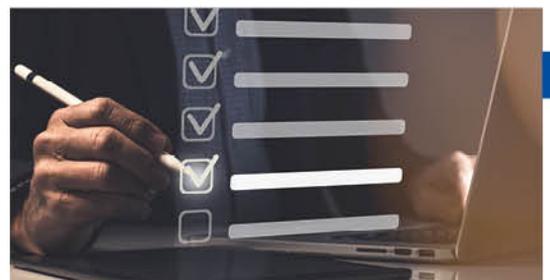
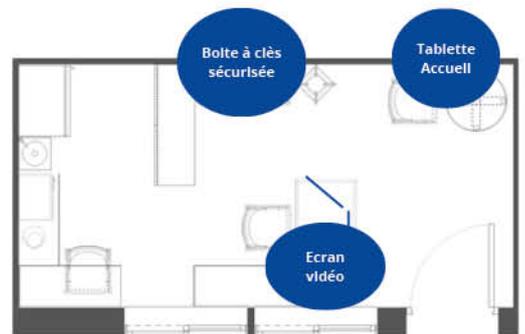
Un poste de garde à sécuriser

L'affichage et le référencement des clés au niveau du poste de garde facilitent l'investigation. Présent au poste de garde pour déposer un CV, je peux facilement identifier et prendre en photos les clés présentes. Ensuite rester stationnaire avec une vision sur l'entrée à attendre que l'agent déclenche une pause (WC). Le faible niveau de résistance de la porte, me permet d'accéder au tableau des clés. La gestion actuelle ne signale pas l'absence de clés (lumineuse ou sonore), à son retour, l'agent pourrait même ne pas remarquer qu'une clé a pu disparaître durant son absence. Cette clé pourrait servir à dégrader les installations ou accéder à d'autres valeurs sensibles.

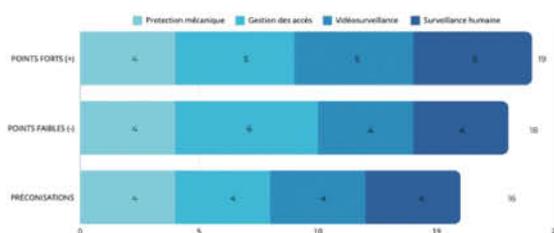
TRAVAUX COMPLÉMENTAIRES

Cette mission a été accompagnée de quelques travaux complémentaires vitaux pour la bonne compréhension de notre rapport et qui visent à personnaliser l'expérience et améliorer l'efficacité du site, tant au niveau logistique, que sécuritaire. Nous avons pu ainsi réaliser le plan d'activité de la vidéosurveillance complet du site, une proposition d'amélioration de gestion des flux ou encore la réorganisation du poste de garde :

RÉ-ORGANISATION 2D DU POSTE DE GARDE



La présence de nos auditeurs a permis d'identifier de sérieuses failles sur l'ensemble des éléments qui composent cette chaîne. Au sein d'un rapport d'expertise complet, notre client a pu bénéficier d'une véritable feuille de route visant à alimenter ses futures actions en matière de lutte contre la malveillance.



1 **Centre de Villeneuve d'Ascq**
13 Rue John Hadley 59650 Villeneuve d'Ascq
Tél. 03 87 61 71 04

2 **Centre de Metz**
9B rue des Couteliers, 57070 Metz
Tél. 03 87 61 71 04

3 **Centre de Duttlenheim**
7A rue Gutenberg, 67120 Duttlenheim
Tél. 03 87 61 71 04



SGP FORMATION



SGP Formation est une société spécialisée dans les formations en sûreté et sécurité, française et 100% indépendante.

Avec trois centres de formation, et un quatrième qui ouvrira ses portes en fin d'année, la branche formation du groupe SGP est spécialisée dans les formations dédiées à l'environnement de la sécurité. SGP Formation accompagne les professionnels de ce secteur et leur propose des parcours centrés sur l'excellence et la bienveillance. Une attention toute particulière est portée à l'usage de technologies pédagogiques innovantes et l'apprentissage ludique.

David BOULARD



Créer de la motivation et de la stimulation intellectuelle, c'est là qu'on intervient.



Retrouvez son interview
à la page suivante

SGP FORMATION

NOTRE INTERVIEW



INTERVIEW DE DAVID BOULARD

Formateur au sein de SGP Formation

Parcours et vision d'un formateur engagé : Quand une rencontre peut tout changer.

1 Peux-tu nous faire une petite présentation de ton parcours ?

J'ai travaillé pendant 13 ans dans la sécurité privée, un chiffre finalement porte-bonheur vu l'expérience que j'ai pu acquérir et ce qu'il m'a permis d'atteindre ! J'ai commencé en tant qu'APS, exerçant pendant 5 ans sur plusieurs sites de la grande distribution, avant de devenir agent cynophile en site industriel. Ce fut un véritable rêve de gosse qui devenait réalité. J'ai remarqué que les gens percevaient en général assez peu la beauté de ce métier. Pourtant, il y a quelque chose de magnifique et de puissant à travailler en symbiose avec un animal, savoir que chacun peut compter sur l'autre, en parfait binôme, et que l'avantage sécuritaire à exercer avec un chien exige de notre côté d'être responsable de son bien-être, de son confort et de sa sécurité. On établit une connexion réelle, qui est finalement devenue assez

rare dans ces temps envahis par les écrans et les solitudes à distance. Toujours est-il qu'il y a un an, j'ai eu l'opportunité de devenir formateur. C'était un objectif qui trottait dans un coin de ma tête, comme dans celle de nombre d'agents j'ai l'impression, mais les probabilités de convertir ce rêve en réalité semblaient somme toute bien minces. Et pourtant, il a suffi d'une rencontre avec Séverine Malric, la directrice de SGP Formation, pour concrétiser cet objectif. Comme quoi, une rencontre peut parfois tout changer.

2 Quels sont tes missions et enjeux actuels au sein de SGP Formation ?

Ma mission la plus évidente consiste à former les agents de demain, ceux qui sont attirés par le métier, le sens et les valeurs qu'il transmet et ses indéniables perspectives d'emploi. Dans le même temps, il s'agit également

👉👉 Approche purement verticale du partage des savoirs, fondée en grande partie sur le régime de "l'anecdote", voilà résumé les formations en sécurité que j'ai jadis connu. Cet enseignement vaguement égotiste est exactement ce qu'on veut éviter chez SGP Formation.

de maintenir le niveau des plus anciens, les « grognards » de la profession, parvenir à actualiser leurs compétences et se débarrasser petit à petit des a priori et réflexes d'une profession dont la réglementation est finalement bien récente.

J'ai aussi un enjeu de plus long terme, puisque je travaille avec l'ensemble de l'équipe pédagogique à l'innovation des techniques d'animation et approches formatives pour là aussi parvenir à se détacher d'une transmission « à l'ancienne ». Pendant mes 15 années d'expérience en tant qu'agent, j'ai participé à de nombreuses actions de formation et le constat était trop fréquemment sans appel : approche purement verticale du partage des savoirs, appuyée en grande partie non pas sur un corpus légitime, mais plutôt fondée sur le régime de « l'anecdote ». Elles ont des vertus, je ne dis pas, mais faire reposer tout un enseignement là-dessus me semble un peu vain, vaguement égotiste et c'est exactement ce que l'on veut éviter chez SGP Formation. Cela prend plus de temps et suppose un autre regard sur le métier même de formateur, mais c'est un challenge particulièrement grisant.

3 Justement, quel regard portes-tu sur les méthodes pédagogiques pratiquées au centre ?

Alors, si tu m'avais posé cette question il y a encore quelques mois, je pense que je n'aurais pas su quoi répondre ! C'est dire à quel point le poids de la transmission basée sur la toute-puissance du sachant est ancré dans nos métiers de la sécurité. Il a fallu déconstruire mon rapport à la formation et à l'acquisition des connaissances, sortir des supports pédagogiques qui assènent leur contenu avec la subtilité d'un tank et l'attrait visuel d'un manche de pioche. L'objectif que l'on s'est fixé au sein de l'équipe est de sortir du cadre et d'apporter de la fraîcheur dans tous les aspects de la formation, de l'accueil du stagiaire à son départ et à l'obtention de son diplôme. Nous avons souhaité tout repenser sous l'axe de l'innovation, du ludisme et de la convivialité. Tout le monde vient chercher un sésame permettant de travailler ou de continuer à travailler. C'est un but légitime d'accomplissement social, mais cela n'est pas forcément suffisant à créer de la motivation ou de la stimulation intellectuelle. C'est là que l'on intervient, en faisant en sorte de varier les méthodes et les outils. On a ainsi travaillé sur un escape game, on utilise la réalité virtuelle, bref, nous faisons en

sorte d'apporter une expérience originale qui va marquer et surtout qui fixera bien mieux dans l'esprit de chacun les attendus de la formation qu'il suit. Évidemment, nous utilisons encore des méthodes « classiques », toujours efficaces, mais nous nous sommes imposés de les remanier afin de les rendre plus attrayantes et plus adaptées à notre public.

4 Comment imagines-tu le futur de la formation en sécurité ?

Comme je l'ai dit, l'aspect réglementaire de notre secteur d'activité a fortement augmenté durant la dernière décennie. J'ai l'impression que cette dynamique est loin d'être achevée. Néanmoins, il y a eu un indéniable ralentissement lié, à mon sens, aux JO de Paris lorsqu'il est apparu clair aux yeux de tous que la sécurité privée ne pourrait couvrir l'ensemble des besoins. Dès lors, imposer de nouvelles règles n'aurait fait qu'accroître un peu plus les difficultés de recrutement de notre filière. Une fois cet événement passé, des leçons seront forcément tirées et je suis convaincu qu'une nouvelle phase de renforcement de la formation aura lieu. Peut-être pas sur le tronc commun du diplôme du TFP APS, diplôme d'entrée dans le métier, mais peut-être avec de nouvelles segmentations métiers, notamment pour le management intermédiaire en sûreté qui, contrairement à la sécurité incendie, manque cruellement d'un référentiel qualitatif. C'est un sujet dont nous nous sommes déjà emparés en interne pour le personnel de SGP Sécurité, et qui finira par émerger sur le plan national. J'aime à croire également que de nouvelles conditions d'examens émergeront

afin d'accroître encore plus la valeur de la réussite de chacun.

5 Quels sont tes projets personnels et professionnels dans les cinq ans à venir ?

C'est une excellente question à laquelle il n'est pas simple de répondre. Comme je te le disais, je suis encore dans une phase où je ne réalise pas complètement la chance d'avoir pu devenir formateur. Fondamentalement, j'espère pouvoir occuper une place plus importante au sein du groupe, dont la croissance se poursuit de façon admirable. Cela dit, si j'arrive à suivre le mouvement et contribuer avec ma personnalité à atteindre les objectifs du centre, ce sera déjà très bien ! Je suis actuellement basé sur le centre de Metz, mais ceux de Duttlenheim et de Villeneuve-d'Ascq prennent également leur envol et il faut s'assurer que l'ADN du centre messin soit transmis de façon équivalente dans chaque centre. Il y a là un indéniable challenge de cohérence à apporter et si je peux aider notre directrice en ce sens, cela m'ira très bien.

Pour répondre très clairement à ta question, j'aime à croire que dans cinq ans, je serai un formateur plus accompli, en prise directe avec nos valeurs, notre singularité et la volonté ferme de magnifier un métier exigeant et essentiel. Et pour le reste, ma foi, advienne ce pourra !

NOUS AVONS SOUHAITÉ TOUT REPENSER SOUS L'AXE DE L'INNOVATION, DU LUDISME ET DE LA CONVIVIALITÉ



SGP FORMATION

ANALYSE

L'ACCOMPAGNEMENT : UNE CONTINUITÉ ESSENTIELLE DES ACTIONS DE FORMATION

On s'accorde aujourd'hui pour reconnaître à l'« accompagnement » des vertus indiscutables. Davantage qu'une simple valeur ajoutée, il constituerait même le gage de qualité ultime de toute pratique de formation et de professionnalisation. Il va sans dire que l'efficacité de la montée en compétences des collaborateurs repose sur la double implication du stagiaire et de son formateur. Ce suivi doit même pour certains se poursuivre post-formation et jusqu'en situation de travail pour permettre une meilleure transférabilité des compétences.

Quoi qu'il en soit, on peut noter que persiste un certain flou conceptuel sur la notion d'accompagnement, ce qu'elle englobe et sa place dans le continuum de formation.

Quel est le fonctionnement de l'accompagnement, les vertus qu'il offre pour l'apprentissage des adultes et la posture requise par les formateurs pour le rendre efficient ? Tels sont les éléments que nous aborderons dans cet article.



PETIT EXERCICE DE DÉFINITION

L'accompagnement est une démarche visant à aider une personne à cheminer, à se construire, à atteindre ses buts. Voilà une définition très succincte, mais qui offre la possibilité de poser les fondements d'une démarche qui va pouvoir prendre en compte bien des aspects selon le contexte dans lequel est positionné le stagiaire, l'objectif à atteindre et la temporalité de la formation.

Évidemment, croire en l'accompagnement, en son efficacité et sa pertinence, c'est prendre un parti : celui de participer au développement d'un individu en étant à ses côtés, en retrait si nécessaire, pour l'aider à avancer et atteindre ses buts.

Accompagner n'est ni assister, ni décider, ni agir, ni assumer à la place du stagiaire, mais bien poser des cadres professionnels favorisant son engagement dans la formation et sa responsabilité dans la réussite de celle-ci.

Il faut appréhender le stagiaire comme une personne singulière qui se construit, qui se projette, qui agit et s'assume dans un environnement donné, et c'est seulement dans cet environnement que ses choix et actes prennent sens.

L'idée de cheminement propre à chacun est essentielle. Il appartient au formateur de permettre l'expression du libre arbitre et que se déploie in fine l'autonomie de l'apprenant, finalité réelle et assumée de chaque action de formation.

L'accompagnement en formation repose sur une approche centrée sur l'apprenant, où celui-ci est activement impliqué dans son processus d'apprentissage. Selon une étude récente menée par le Centre d'analyse stratégique⁽¹⁾, en France, 75 % des adultes en formation estiment que l'accompagnement personnalisé est un élément clé de leur réussite. Il offre en effet un soutien continu tout au long du parcours d'apprentissage, ce qui permet aux apprenants de surmonter les obstacles et de maintenir leur motivation comme l'explique très bien François Dubet, sociologue français⁽²⁾.

(1) Inspection Générale de l'Éducation Nationale (2022), Observation et évaluation des dispositifs d'aide individualisée et d'accompagnement à l'école, au collège et au lycée, rapport n°2022-114

L'ACCOMPAGNEMENT EST AVANT TOUT UNE ÉTHIQUE

L'accompagnant est responsable du contenu de la formation, de la pertinence de son déroulé pédagogique. C'est dans celui-ci qu'il matérialise les éléments qu'il porte à la connaissance des stagiaires. Cette somme de choix et d'omissions doit permettre d'encourager l'autonomisation et la responsabilisation de l'apprenant.

Le stagiaire a lui aussi une certaine responsabilité, celle de faire bon usage du cadre qui lui est donné. Mais encore faut-il que l'accompagnant ait créé les conditions susceptibles de favoriser la compréhension du cadre d'accompagnement sur lequel il peut penser son projet.

L'accompagnant se retrouve ainsi dans une étonnante situation de « méta-responsabilité » (je suis responsable de la responsabilité de l'autre) qui inclut un devoir d'ingérence assumé, car si l'accompagné est libre de se construire comme il lui convient, de prendre dans la formation ce qui lui semble bénéfique, il appartient malgré tout au formateur de s'interposer si le premier accomplit des choix qui seraient jugés comme « suicidaires » pour la réussite du stagiaire.



Le formateur tient en réalité une position d'équilibriste. Il n'a ni tout à fait un rôle d'expert, ni un rôle de guide ni un rôle de conseiller. Il n'est pas là pour dire ce qu'il sait (même si ce qu'il sait rend légitime son savoir), ni pour dire ce qu'il faut faire ou comment il faut le faire (même si c'est grâce à ce regard qu'il peut aider l'autre à se construire).

Il doit se placer à une juste distance permettant au stagiaire de deviner, de s'inventer et enfin de se projeter en situation professionnelle.

Cette distance « a-justée » est une distance qui permet à chacun de se comprendre mais pas de se confondre : une base essentielle pour établir et rendre pérenne le rapport de confiance. Cette distance est pensée, questionnée, évaluée et réajustée en permanence en fonction du contexte, du chemin qui se construit et du projet qui se dessine.

C'est par ce principe de retenue que le formateur peut faire naître l'inattendu, l'imprévisible et donc la nouveauté.

En réalité, l'accompagnant est encouragé à remettre en question ses propres méthodes, croyances et préjugés. Cela doit l'aider à éviter la complaisance et le pousser à l'innovation et à l'amélioration continue des pratiques d'accompagnement. En procédant de la sorte, il encourage l'apprenant à évaluer de manière critique ses propres apprentissages, motivations et progrès et l'aide à développer une pensée autonome, à être moins dépendant des validations extérieures.

Ce doute crée un espace où les questions peuvent être posées librement et où le débat et la discussion sont valorisés comme des outils d'apprentissage.

Loin d'être une marque de défiance ou de cynisme, c'est plutôt un signe d'humilité intellectuelle et une reconnaissance que la connaissance est toujours en évolution. C'est une stratégie pédagogique puissante qui renforce l'engagement et le développement continu tant pour le formateur que pour l'apprenant.

(2) « L'accompagnement en formation permet de créer un environnement propice à l'apprentissage, où les apprenants se sentent soutenus et encouragés à progresser. » In *Sortir de l'idée de crise* Entretien avec Florence Giust-Desprairies Nouvelle revue de psychosociologie 2010/1 (n° 9), pages 131 à 147



Le but ultime de la formation n'est pas le savoir en soi, mais l'action.

Peter Drucker
Expert en management³

LA POSTURE DU FORMATEUR ACCOMPAGNANT

La posture du formateur qui accompagne est essentielle pour garantir l'efficacité de l'accompagnement. Elle suppose une écoute active, une empathie et une capacité à s'adapter aux besoins individuels des apprenants. Selon une enquête réalisée par le ministère de l'Éducation nationale⁴, 80 % des apprenants considèrent que la qualité de la relation avec leur formateur est déterminante dans leur expérience de formation. La posture implique donc un engagement personnel significatif de la part du formateur. Il doit être disponible pour fournir un soutien individualisé, tout en encourageant l'autonomie et la responsabilisation des apprenants.

L'une des caractéristiques clés de la posture du formateur est son engagement envers l'apprenant dans sa globalité. Cela signifie non seulement se concentrer sur l'acquisition de connaissances et de compétences, mais aussi sur le développement personnel, la confiance en soi et la motivation de l'apprenant. L'accompagnant reconnaît que chaque individu est unique, avec ses propres besoins, ses propres défis et ses propres objectifs, et il s'efforce de répondre à ces besoins de manière holistique.

Pour ce faire, il doit s'efforcer de créer un environnement d'apprentissage inclusif et bienveillant. Cela implique de favoriser un climat de confiance et de respect mutuel, où les apprenants se sentent libres de poser des questions, d'exprimer leurs opinions et de prendre des risques dans leurs apprentissages. Collaboration, coopération et partage des connaissances entre apprenants sont des approches essentielles du métier. Par son positionnement, le formateur incarne les valeurs de « l'apprentissage tout au long de la vie » en démontrant sa propre curiosité intellectuelle, son ouverture d'esprit et son engagement envers l'amélioration continue.

Quel métier passionnant que celui de formateur ! Quel métier terriblement exigeant, dont les connaissances et l'expérience ne sont finalement que le point de départ vers une approche entièrement tournée vers l'autre et son accomplissement.

Le « formateur qui accompagne » doit reconnaître que l'apprentissage est un processus dynamique et évolutif. Il doit s'ouvrir aux feedbacks des apprenants, à l'auto-évaluation et à la recherche de nouvelles méthodes et approches pédagogiques. C'est en acceptant d'entrer dans une telle démarche qu'il permet à l'accompagnement de produire tous ses effets afin que tous puissent réaliser leur plein potentiel.

(3) Peter Drucker, *Management : Tasks, Responsibilities, Practices*, Heinemann, 1974. Traduction française : *La nouvelle pratique de la direction des entreprises*, Éditions d'Organisation, 1977.

(4) Fabrice Murat et Thierry Rocher (DEPP), 2016, "L'évolution des compétences des adultes : effet "génération" et effet "cycle de vie", *Économie et Statistiques*, n°490, Insee.



Protection rapprochée
en France comme à l'étranger



Contre ciblage
analyse des individus



Sécurisation des risques
en cas de déplacements,
négociations, manifestations

SGP PROTECT



SGP PROTECT

**SGP Protect est la filiale du groupe SGP
entièrement dédiée à la protection
rapprochée de personnalités.**

Elle dispose d'experts capables d'intervenir, à la demande de ses clients, en tout temps et en tout lieux et propose l'agent ou le groupe d'agents capables de sécuriser chaque individu ainsi que ses proches.

Philippe MANCCHON



Nous proposons un degré de personnalisation que la surveillance humaine ne peut envisager.



Retrouvez son interview
à la page suivante

SGP PROTECT

NOTRE INTERVIEW



INTERVIEW DE PHILIPPE MANCHON

Directeur de SGP Protect



1 Peux-tu nous faire une petite présentation de ton parcours ?

J'ai passé 32 ans au sein du ministère de l'Intérieur. C'est une institution noble, exigeante, difficile parfois, qui nous expose à des situations tragiques dont on ne sort pas toujours indemne. J'y ai vu une grande solidarité surtout, sans doute liée à la dureté du quotidien.

D'ailleurs, ça me fait bizarre qu'on me pose des questions, d'habitude c'était plutôt moi qui me chargeais de ça ! (Rires)

Toujours est-il qu'après toutes ces années, après mon départ à la retraite, il m'a fallu songer à une reconversion. Je n'ai pas eu besoin de chercher longtemps. À dire vrai, une grande entreprise de sécurité privée est venue me chercher pour gérer et développer une branche de leur arbre dédiée à la protection rapprochée.

Il fallait de la discrétion, s'entourer d'une équipe opération-

nelle experte, établir des contacts terrains : j'avais fait ça toute ma vie, c'était comme une évidence finalement !

Tout récemment, le groupe SGP m'a contacté pour piloter SGP Protect, leur branche dédiée à la Protection rapprochée. Ce moment, je l'ai immédiatement saisi, tout simplement. (Rires)

2 Quels sont tes missions et enjeux actuels au sein de SGP Protect ?

Ma première mission est à court terme et d'ordre interne je dirais. Cela consiste à apporter une valeur ajoutée au groupe SGP en permettant une acculturation de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise aux spécificités de SGP Protect. SGP Sécurité a développé son expertise sur la surveillance humaine, puis s'est projeté plus avant en intégrant de nouvelles cordes à son arc d'expertises. Et même si la protection

☞ Protection rapprochée est devenu un mot valise générique. Il renvoie à un imaginaire de cinéma avec Kevin Costner comme unique image mentale. En réalité en plus de la protection physique des personnes s'ajoute de nombreuses prestations comme la sécurisation de comités exécutifs, AG d'actionnaires, protection lors de déplacements à risques... La Protection rapprochée est, en soi, une solution globale de sécurité.

rapprochée est indéniablement de la sécurité à hauteur d'hommes, sa spécificité tant dans la clientèle que dans les missions la différencie de la surveillance humaine. Faire se comprendre ces deux mondes est mon enjeu prioritaire du moment. Pour tout dire, je trouve que cela se passe plutôt bien, grâce à l'autonomie que l'on me laisse et au soutien que l'on m'apporte dans le développement de cette nouvelle branche de SGP.

Ma seconde mission est un peu à l'opposé de la première en termes de philosophie puisqu'elle est à long terme et d'ordre externe ! Il s'agit d'un enjeu de développement bien évidemment, car je souhaite proposer un service de protection véritablement haut de gamme. Mon passé au sein de la grande maison m'a beaucoup apporté et j'aimerais pouvoir à mon tour transmettre ce savoir-faire « police » au service de nos clients. Avec SGP Protect, j'ai désormais les moyens et le soutien nécessaire pour à la fois approfondir notre spécificité métier, mais aussi l'intégrer à un ensemble de prestations complémentaires plus vastes. La protection rapprochée n'est plus nécessairement ce vase clos tournant en rond sur lui-même et c'est assez satisfaisant de faire partie de ce tout.

3 Quel regard portes-tu sur la place de la protection rapprochée dans une solution globale de sécurité ?

Eh bien pour commencer je dois dire que « protection rapprochée » est devenu un mot-valise bien trop générique. Le terme renvoie à un imaginaire de cinéma avec souvent Kevin Costner comme unique image mentale. En réalité, le champ que recouvre notre métier est particulièrement vaste, car à la protection individuelle et physique qui est le sens classique du mot s'ajoute toute une série de prestations aussi diverses que variées. Nous sommes sollicités pour la sécurisation de comités exécutifs, comités de direction, assemblées générales d'actionnaires face aux possibles remous d'activistes de tout ordre. Nous accompagnons nos VIP et leur famille dans

leurs déplacements en France comme à l'étranger, protégeons les transporteurs de matières dangereuses en cas de détournement ou d'attaques, et j'en passe !

En somme, si j'étais taquin, je répondrais que la protection rapprochée est, en soi, une solution globale de sécurité, s'adaptant en permanence aux situations, besoins et impératifs de nos clients, et proposant un degré de personnalisation que la surveillance humaine ne peut envisager.

4 Confidentialité, efficacité, réactivité, comment recrutes-tu ton personnel ?

Ah le recrutement ! Voilà bien la phase la plus délicate. Le ou les profils recherchés doivent correspondre exactement aux at-

tentes de nos clients et être en adéquation avec la mission et les risques envisagés. Il n'y a pas de « moule » spécifique dans la protection rapprochée ou de cases a minima qu'il suffirait de cocher. Il faut avoir des qualifications diverses et variées et c'est à nous de bien connaître les forces de nos agents pour proposer un recrutement précis et élaboré.

Par expérience, j'ai constaté que c'est un métier qui valorise autant les agents masculins que

féminins, car ils ont des approches et une gestion totalement différentes des missions. Il faut pouvoir aussi bien intervenir sur des situations de conflits physiques qu'assurer la sécurité des enfants de nos VIP qui désirent visiter Paris en toute sécurité. Ces derniers ne doivent pas être effrayés par une présence trop imposante ou une attitude trop hiératique. Sans être

strictement indispensable, la maîtrise de langues étrangères s'avère un atout précieux.

Nos agents doivent pouvoir créer un contact avec les personnes qu'ils protègent si telle est leur volonté. À eux de comprendre le degré d'intimité et de proximité recherché par le client.

Enfin, j'attache une attention toute particulière à la présentation. Quand on doit assurer la sécurité d'un événement sportif mondialement suivi et retransmis en direct par les caméras de chaînes internationales, on doit pouvoir offrir une image de soi sublimée. Cela participe de cette recherche d'excellence et de l'approche haut de gamme dont je vous parlais plus tôt. Cela crée forcément une barrière à l'entrée, mais ceux qui ont obtenu la confiance et l'approbation de mon responsable des opérations pourront alors entrer dans la sphère des APR, nos agents de protection rapprochée.

5 Quels sont tes projets personnels et professionnels dans les cinq ans à venir ?

Curieusement, ma seule projection ou préoccupation consiste à prendre chaque jour du plaisir à développer SGP Protect avec des agents qui ont ma confiance et des collègues et amis que j'estime, ça change complètement la donne, mine de rien. Rien n'est possible seul, j'en suis convaincu et il faut une relation de confiance et de respect mutuel pour aboutir à créer et maintenir une dynamique sur le long terme. Cela prend clairement forme, alors si on peut continuer dans cette voie-là, je ne demande rien de plus !

**MON PASSÉ
AU SEIN DE
LA GRANDE
MAISON M'A
BEAUCOUP
APPORTÉ ET
J'AIMERAI
POUVOIR À
MON TOUR
TRANSMETTRE
CE SAVOIR
FAIRE "POLICE"
AU SERVICE DE
NOS CLIENTS.**



SGP PROTECT

ANALYSE

LA PROTECTION RAPPROCHÉE AU DÉFI DES JEUX OLYMPIQUES

Les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 ? Difficile d'y échapper ! Encore plus pour les Parisiens et Franciliens qui vivent depuis plusieurs mois au rythme des travaux et des préparatifs pour cet événement d'ordre mondial.

Et que dire pour les acteurs de la sécurité, qu'elle soit publique ou privée, tant les journalistes creusent continuellement la question sécuritaire à longueur de plateaux, de plus en plus pessimistes à mesure que l'événement approche ?

Il faut dire que les chiffres ont de quoi donner le tournis : 29 jours de compétitions, 206 nations représentées, 869 épreuves, 26 000 journalistes accrédités et près de 15 millions de visiteurs attendus¹, dont 12 % venant de l'étranger².



Face à cela, c'est l'ensemble des forces de sécurité du pays qui sont sollicitées. Là encore, les chiffres du déploiement journalier sont impressionnants : 30 000 policiers et gendarmes, 15 000 militaires et près de 18 000 agents de sécurité, et cela, sans compter le surplus nécessaire à l'encadrement de la flamme olympique et de la cérémonie d'ouverture³.

Ces 18 000 agents assureront la sécurité et le contrôle d'accès des différents sites olympiques ainsi que des fan-zones, mais il y a également une autre branche de la sécurité qui sera très active et dont les chiffres ne font pas état. Ce domaine d'activité qui fait preuve d'une discrétion indispensable, c'est bien entendu la protection rapprochée de personnalités.

Ces agents auront en effet fort à faire entre la protection des délégations officielles et de leurs familles, les dirigeants des grandes entreprises sponsors des Jeux qui ne manqueront de se rendre sur place, sans oublier les personnalités du monde du spectacle et bien entendu les sportifs de haut niveau. Tous se retrouveront durant quelques semaines concentrés dans un périmètre pour le moins restreint.

De quoi attiser les convoitises et susciter la malveillance.

Les menaces en effet sont nombreuses et les actions à mener sur le terrain primordiales. Petit échantillon de ce à quoi doit se préparer la protection rapprochée pour agir au mieux lors de cet événement planétaire.

(1) Académie de Paris, « Les JOP 2024 en chiffres », juillet 2023, <https://www.ac-paris.fr/les-jop-2024-en-chiffres-129658>

(2) France Info Sport, « Paris 2024 : 10 500 athlètes, 30 000 policiers, 13 millions de repas... Les chiffres clés des JO », 22 janvier 2024, https://www.francetvinfo.fr/les-jeux-olympiques/paris-2024-10-500-athletes-30-000-policiers-13-millions-de-repas-les-chiffres-cles-des-jo_6319545.html

(3) Ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer, « Paris 2024 : protéger, la priorité ! », <https://www.interieur.gouv.fr/jeux-olympiques-et-paralympiques-de-paris-2024/paris-2024-protoger-priorite>



MAÎTRISER LES TRANSPORTS, C'EST MAÎTRISER LE TEMPS

La circulation dans la capitale est un sujet pour le moins... clivant. Mais quiconque s'y est déjà essayé sait qu'il doit s'armer de patience et ne pas s'étonner de comportements parfois peu conformes au code de la route. Cela va aller de mal en pis au fur et à mesure de l'installation des infrastructures temporaires et de l'application des périmètres de sécurité rouges et bleus, ces zones spécifiques situées à proximité des sites et épreuves olympiques à l'accès restreint, définies par la Préfecture de police de Paris⁴.

Comme cela avait été imaginé lors de la crise du Covid, les personnes circulant dans ces zones devront être titulaires d'un Pass Jeux. Un ensemble assez conséquent de cas de figure a été déterminé parmi lesquels se trouve celui des VIP. Il s'avérera clairement indispensable d'anticiper les accès en obtenant pour les véhicules de la protection rapprochée et leurs conducteurs le VAPP approprié. Cet acronyme officiel est en réalité un anglicisme qui désigne le Véhicule Access and Parking Permit, sésame indispensable pour espérer circuler durant les festivités.

Logistique et anticipation seront des impératifs catégoriques. Elles le seront d'autant plus si la mission consiste à accompagner un VIP lors de la cérémonie d'ouverture. Rappelons en effet qu'il a été décidé de manière tout à fait



Logistique et anticipation seront des impératifs catégoriques pour accompagner un VIP durant cette période.

exceptionnelle de fermer l'intégralité des aéroports d'Île-de-France et des régions voisines⁵, rendant l'accès à Paris encore plus compliqué. Il faudra donc déterminer le vol sélectionné par la personnalité puis se coordonner avec les services aéroportuaires afin de permettre à l'équipe d'Agents de Protection Rapprochée de prendre en charge les clients dès leur arrivée sur le sol français.

Comme c'est toujours le cas pour ces professionnels, plusieurs itinéraires seront établis pour les emmener au logement désigné, afin d'anticiper des travaux de dernière minute, exclure les zones à risque ou réagir en cas de suspicion de filature. Une seconde équipe pourra les attendre à leur point de chute qui aura été choisi et sécurisé au préalable. En effet, certaines entreprises de protection rapprochée disposent d'agents capables de repérer mouchards et autres dispositifs de surveillance malveillants. Voilà une mission peu commune qui participe également de la variété des missions dédiées à la protection rapprochée!

POSSÉDER UN RÉSEAU, C'EST LEVER LES OBSTACLES AU PLUS TÔT

La maîtrise de la circulation dans la ville sera un énorme atout et les compétences de pilotage un atout indéniable. Tout cela suppose bien entendu une série de repérages et une connaissance précise du maillage du réseau parisien, des itinéraires bis et petits raccourcis qui vont bien. Les entreprises locales seront nécessairement avantagées puisqu'elles jouent d'une certaine façon « à domicile ».

Connaître la ville est une chose, savoir naviguer dans les rouages de l'État en est une autre. Alors que tout le monde sera concentré sur ses mis-

sions, que policiers, gendarmes et militaires seront déployés et que l'activité sera à son comble, on ne mesurera jamais assez l'utilité d'un réseau permettant de débloquer une situation, de faciliter un accès, de résoudre un conflit. Les agents de protection rapprochée sont souvent d'anciens membres des forces de l'ordre. Ils maîtrisent donc les codes implicites de ces institutions et sauront dialoguer efficacement avec eux. Un relationnel de qualité, un appui au bon moment, un coup de téléphone salvateur peut faire la différence pour fluidifier le passage et permettre au VIP de se déplacer sans contraintes et sans écueils.

Il en va de même avec les hôtels de luxe de la capitale : connaître son personnel, maîtriser les accès, s'assurer de la discrétion de tous y compris du voisinage fait partie des éléments de repérage essentiels à effectuer. Il faut tout mettre en œuvre pour empêcher les intrusions et autres infiltrations. La célébrité amène son lot d'inconvénients au rang desquels figurent certains admirateurs « toxiques ». Il ne faut pas négliger cette fan-attitude, car leur ingéniosité va parfois de pair avec leur obsession. Ils pourraient très bien profiter d'une brèche dans le dispositif pour s'introduire sur site et entrer dans la sphère d'intimité du client, la rapidité des réseaux sociaux pouvant même transformer cette « confrontation » en bad buzz dévoilant l'intimité de la personnalité.

DES DRAMES PEUVENT ÊTRE ÉVITÉS PAR UN DISPOSITIF DE PROTECTION RAPPROCHÉE APPROPRIÉ.

Et que dire des actes réellement malveillants pouvant arriver au cours de cette période agitée ? On se souvient notamment du braquage qu'avait subi Kim Kardashian lors de sa venue à Paris pour la Fashion Week. La star avait été séquestrée au sein même de l'hôtel particulier où elle logeait et avait été victime d'un vol de plus de 6 millions d'euros de bijoux. Il s'est avéré que les malfrats s'étaient fait passer... pour des policiers⁶ ! Un drame personnel qui aurait pu être évité avec un dispositif de protection rapprochée à la hauteur et des agents au courant des méthodes de la véritable police.



Un relationnel privilégié avec les forces régaliennes peut faire la différence pour fluidifier le passage et permettre de se déplacer sans contraintes.

(4) Ville de Paris, « Périmètres de sécurité et circulation pendant les jeux : comment ça marche ? », 15 mai 2024, <https://www.paris.fr/pages/périmètres-de-sécurité-et-circulation-pendant-les-jeux-comment-ça-marche-25203>

(5) France Info Sport, « Paris 2024 : fermeture de l'espace aérien, jauge de spectateurs, défilé sur la Seine... Ce qu'il faut retenir du dispositif de sécurité pour la cérémonie d'ouverture », 5 mars 2024, https://www.francetvinfo.fr/les-jeux-olympiques/paris-2024/fermeture-de-l-espace-aerien-jauge-de-spectateurs-defile-sur-la-seine-ce-qu-il-faut-retenir-du-dispositif-de-sécurité-pour-la-ceremonie-d-ouverture_6405964.html

(6) 20 minutes, « Braquage de Kim Kardashian : douze personnes renvoyées aux assises pour vol, enlèvement et séquestration », 19 novembre 2021, <https://www.20minutes.fr/justice/3176683-2021119-braquage-kim-kardashian-douze-personnes-renvoyees-assises-vol-enlèvement-sequestration>

SGP PROTECT

ANALYSE



GESTION RH, FIDÉLITÉ ET DISPONIBILITÉ

Au moment d'écrire ces lignes, le sujet du recrutement des agents de sécurité fait plus que jamais débat⁷. On pourrait penser qu'au sein des effectifs d'agents de protection rapprochée la situation serait similaire. Pourtant il n'en sera probablement rien, et cela pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les conditions salariales sont bien plus élevées que pour un agent de sécurité classique. De plus, le prestige lié à la fonction est incomparablement plus important. Ces agents ont un fort attrait pour leur métier et ont bien conscience du caractère exceptionnel du monde qu'ils peuvent ainsi côtoyer. Il y a une véritable aura autour du métier d'agent de protection rapprochée qui amène de nombreux agents à tenter chaque année la formation, offrant ainsi plus de choix aux entreprises du secteur.

Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'inconvénients spécifiques dont il faut avoir conscience lorsqu'on s'engage dans un tel métier. Les missions impliquent une forte disponibilité pouvant s'étaler sur plusieurs jours, voire semaines, le temps de la présence du VIP et de son entourage à Paris. Et lorsque l'on connaît l'importance du relationnel entre le client et son ou ses gardes du corps, on comprend bien vite que les heures supplémentaires peuvent surgir et s'accumuler de façon inopinée selon l'agenda de la personnalité. La taille d'une équipe de protection rapprochée peut varier selon le nombre de personnes à protéger, le point d'arrivée, les déplacements prévus. Il faut alors une grande agilité or-

ganisationnelle, être capable de pallier les imprévus, voire simplement anticiper une possible mésentente entre le client et son APR impliquant un remplacement rapide, et bien entendu prévoir des équipes de nuit pouvant relayer celles de jour.

« Beaucoup d'appelés, peu d'élus », pourrait-on dire pour caractériser ce métier à part dans la sécurité privée. C'est un petit monde finalement et le plus important semble être la relation de confiance établie entre les responsables opérationnels et leurs équipes, mais également entre chaque individu participant à la mission. C'est ainsi que les prestations sont accomplies et la satisfaction du client assurée.

Les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 resteront quoi qu'il arrive dans les annales de l'histoire. Ce défi logistique hors normes mobilisera de très nombreuses personnes sur cette planète. Et parmi elles se déploieront de petites unités entièrement consacrées à la protection de personnalités. Les APR seront discrets, efficaces et l'on ne parlera sans doute jamais d'eux, car la lumière sera fort logiquement tournée vers ceux qu'ils protègent. Ces hommes et ces femmes participeront assurément à faire de cet événement une incroyable réussite.



(7) Le Monde, « Paris 2024 : "plus de la moitié" des entreprises de sécurité privée retenues pour les JO "sont à 100% de leurs recrutements" », 8 mai 2024, https://www.lemonde.fr/sport/article/2024/05/08/paris-2024-plus-de-la-moitie-des-entreprises-de-securite-privée-retenues-pour-les-jo-sont-a-100-de-leurs-recrutements_6232169_3242.html

SUPER HÉROS SGP

GROUPE SGP
RÉTROSPECTIVE

UNE ÉQUIPE DYNAMIQUE en toutes situations

La scène se passe le mardi 23 avril 2024 sur un de nos sites institutionnels du Grand Est.

L'horloge affiche 11 heures. Nos 3 agents sont en poste au contrôle d'accès, tout est étonnamment calme en raison des vacances scolaires. Avocats, magistrats, justiciables entrent et sortent du Palais de Justice, des décisions sont prises, des destins sont scellés, c'est une journée classique dans le temple du droit.

Les agents techniques du Tribunal profitent de cette journée ensoleillée, à la douce torpeur printanière pour désherber la cour. Pour cela, ils empruntent...un chalumeau. Inutile de vous faire jouer au Cluedo pour que vous compreniez que l'on détient ici l'arme du « crime ». Tout se passait admirablement bien jusqu'à ce que la mission désherbage atteigne

un soupirail. Cette petite ouverture à l'aspect innocent cachait derrière elle un imposant tas de feuilles mortes. Comme souvent avec les départs de feu, tout est alors allé très vite. L'amas prit feu en quelques secondes et offrit aux quelques témoins présents le spectacle de flammes atteignant 1m50.

Réagissant promptement, les agents techniques appellent notre équipe de sécurité incendie. Il fallait agir vite car le soupirail était directement connecté à une VMC reliée à un local administratif. La propagation du feu par les fumées aurait pu aisément intoxiquer les personnes présentes dans le local et les flammes s'échapper par cet espace. C'est M. W, le chef de poste du site qui s'est chargé de maîtriser le feu en vidant pas moins de 2 extincteurs... Pendant ce temps, les deux autres agents, M. S et M. S ont procédé en bon ordre à l'évacuation de l'ensemble des locaux, les acheminant sans encombre au point de rassemblement de l'établissement. Les pompiers furent également appelés en renfort pour sécuriser le lieu post-extinction. Ce n'est qu'à la suite de l'appel des pompiers et de leur levée de doute (obligatoire pour un ERP) que la réintégration des publics et du personnel fût autorisée.

Loi des séries oblige, dans la même semaine nos collègues ont dû intervenir dans un grave secours à victime. Ce jour-là une famille faisait les cents pas en attente de l'examen de leur situation. Les parents patientaient avec leurs deux filles, l'une âgée d'à peine 2 ans. Poussées par l'ennui, les fillettes ont fini par se chamailler jusqu'au moment où la plus grande repoussa la plus petite en arrière. Celle-ci heurta violemment le sol la tête la première. Les parents, paniqués, ont appelé à l'aide en se rendant compte que leur fille ne réagissait plus. M. W découvrit la scène, analysa la situation avant d'effectuer les gestes de premier secours tandis que ses collègues contactaient en urgence les pompiers. Gérer l'angoisse des parents, se sentir responsable de la vie d'un enfant, le secours à victime dans une telle situation est toujours extrêmement délicat ! Notre super héros SGP est resté auprès d'elle jusqu'à sa prise en charge par les secours. Par un contact auprès des sapeurs-pompiers, il apprit par la suite que la petite fille s'était bien remise et se portait comme un charme !

Tel est le récit de cette magnifique double intervention de nos agents qui ont appliqué à la perfection les gestes et les consignes, en maîtrisant à chaque fois la situation avec célérité et efficacité.

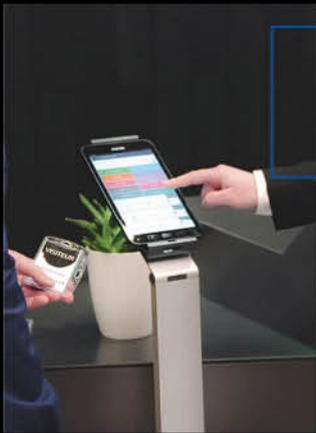
Bravo à eux !

ÇA S'EST PASSÉ

y'a pas longtemps

ACTUALITÉS

Retrouvez dans cette rubrique l'actualité marquante des 6 derniers mois au sein du groupe sgp



Publiée le 4 janvier 2024

Petites astuces pour améliorer l'expérience des visiteurs en entreprise

Pour une société proposant des prestations d'accueil en entreprise, il est essentiel d'être performante mais ce n'est pas toujours suffisant. Il faut parfois faire preuve d'imagination et improviser des process.

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publiée le 19 janvier 2024

SGP est certifié MASE sur ses agences du Grand Est !

S'il y a bien une trajectoire qui se répète, c'est certainement notre volonté à faire ce que l'on dit.

Depuis une feuille de route établie en 2017, le groupe SGP poursuit étape par étape sa

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publiée le 19 janvier 2024

Nouvelle agence pour la Nouvelle Aquitaine

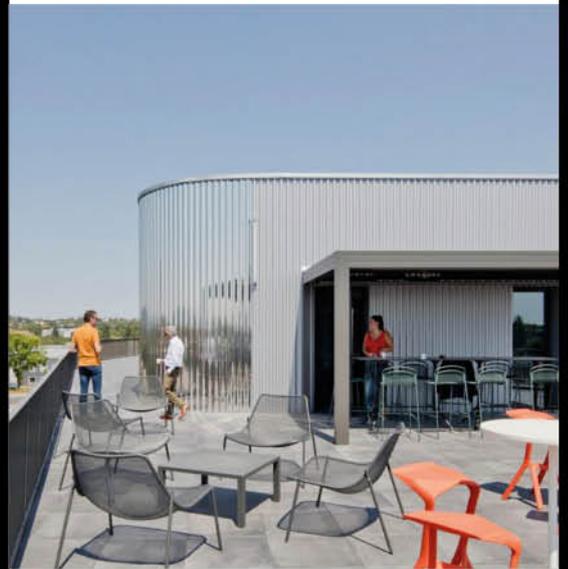
Cela fait déjà plus de six mois qu'SGP a posé ses valises en cette belle région de Nouvelle Aquitaine ! Zoomons plus précisément à Mérignac, une commune limitrophe de Bordeaux, à proximité immédiate de

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publiée le 29 janvier 2024

A Dardilly, une nouvelle agence SGP a jailli !



2024 vient de débiter mais permettons-nous un petit regard vers le rétroviseur, en ce mois de mai 2023, du côté de Dardilly, belle commune de l'agglomération lyonnaise.

C'est dans cette ville que le groupe SGP a choisi d'installer l'une de ses dernières agences, celle qui va sans aucun doute phosphorer et agir pour la sécurité de ses clients dans cette formidable région Auvergne-Rhône Alpes.

C'est en ces lieux que notre responsable d'agence, M. Fabien Meunier va axer le développement de notre entreprise, dans ce cœur industriel aux entreprises aussi bien françaises qu'internationales.

Après un parcours de plus de 20 ans dans la direction d'agence, Fabien a désormais rejoint SGP pour nous apporter son expérience, ses savoirs faire et ses connaissances de

Descriptif des réalisations

Lire la suite
Flashez ce QR code





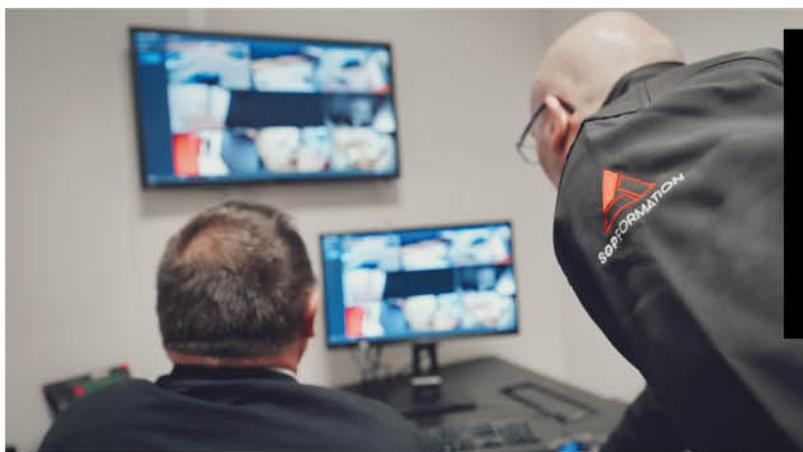
Publiée le 7 février 2024

A Saint Etienne, voilà qu'ouvre notre nouvelle antenne !

En ce début d'année, le groupe SGP vient poser ses valises à Saint-Etienne. Il n'est pas nécessaire de creuser bien longtemps pour réaliser l'étonnante similitude entre cette ville et Metz, la cité mosellane dont est originaire notre entreprise. En effet, Saint-Etienne dispose d'un illustre passé minier tout comme la Lorraine.

Par ailleurs, depuis 2010 la cité des Stéphanois a intégré le réseau des villes créatives de l'Unesco et abrite en son sein une perle architecturale : la cité du design. Pile au même moment, Metz a entamé sa mue culturelle en inaugurant le Centre Pompidou-Metz, première décentralisation d'un grand musée national. Art contemporain d'origine, musée de France

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publiée le 29 février 2024

À la découverte de notre parcours Apprentissage TP A2SP

Depuis le 1^{er} décembre 2023, SGP Formation a lancé son nouveau parcours dédié à l'Apprentissage via le TP A2SP.

Il est conçu pour les agents de sécurité désireux d'atteindre de nouveaux objectifs dans leur carrière tout en explorant le monde complexe de la sûreté et des sites sensibles. Ce parcours innove en proposant une expérience d'apprentissage à 90% en ligne.

L'un des éléments clés qui distinguent notre programme est son approche

pédagogique progressive et immersive. Divisé en modules soigneusement conçus, notre programme permet aux apprenants de progresser étape par étape, en intégrant les contenus de manière fluide et progressive. Grâce à une combinaison dynamique de

Lire la suite
Flashez ce QR code



ÇA S'EST PASSÉ

y'a pas longtemps

Publiée le 3 avril 2024

Notation et Accueil : le Net Promoter Score

Ne vous a-t-on jamais contacté par mail ou par téléphone pour laisser un avis sur un produit ou un service, vous demandant de laisser un avis de 1 à 10 ?

A cette occasion vous a-t-on plus ou moins

Lire la suite
Flashez ce QR code



DÉCOUVREZ
TOUTES NOS
ACTUALITÉ
SUR NOTRE SITE
INTERNET



Publiée le 12 mars 2024

Sens et entreprise

L'entreprise est un être qui bouge en permanence. Son organisation, ses personnels, ses locaux, ses projets, ses clients, ses partenaires, ses fournisseurs, son contexte.

Tout son écosystème fait d'elle un mouvement permanent.

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publiée le 29 novembre 2023

Nouvelle agence de Paris: Une péniche pour voguer vers l'infini !

La Seine est l'objet depuis quelques mois de toutes les attentions, entre la cérémonie d'ouverture des Jeux Olympiques et les épreuves aquatiques pensées s'ouvrir.

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publiée le 19 janvier 2024

Cnaps, sous-traitance et agrement : la justice par l'exemple



Il y a peu, la justice française, par l'intermédiaire de la Cour administrative d'appel de Bordeaux, a rendu un arrêt intéressant concernant la sous-traitance d'une activité de sécurité et les règles qu'imposent le Code de sécurité intérieure aux entreprises.

L'affaire remonte à 2018 et un contrôle effectué par un agent de la délégation territoriale Sud-Ouest du CNAPS.

Ce dernier décide de sanctionner une entreprise

Lire la suite
Flashez ce QR code



Remerciements



Horizon(s) le mag' SGP #5

Ils ont contribué à la création de cette nouvelle édition [#5] du mag' SGP

Directeur de la publication

Florian PETTE

Rédaction en chef

Jonathan OLSZOWY

Rédacteurs

- Guillaume Delatour
Enseignant chercheur à l'Université de Technologie de Troyes
- Guillaume Farde
Professeur affilié à l'école d'affaires publiques de Sciences Po
- Florian PETTE
- Jonathan OLSZOWY
- Séverine MALRIC

Direction artistique

Atef HABLI

Photographe

Fabrice PERROUSE

Correction textes

Nelly VALIERE

Crédit photos

- Nos collaboratrices et collaborateurs : ils sont beaux !
- Adobe Stock
- Envato

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.groupepsgp.fr

Tirage

2050 exemplaires

Dépot légal : juin 2024

ISSN : 2827-3486

Impression et diffusion

Digit Offset

ZAC Bouxières Lesménils Impasse
du Tremble

54700 Bouxieres-Sous-Froidmont
03 87 65 83 52



Impression locale

Papier issu de forêts gérées
de manière durable et respectueuse
de l'environnement





GROUPE SGP

SÛRETÉ ET SÉCURITÉ
MOBILE
PROTECTION RAPPROCHÉE
FORMATION
ACCUEIL

10 AGENCES

| METZ | ALBI | BORDEAUX | DUTTLENHEIM | LYON | NARBONNE | PARIS |
NANCY | VILLENEUVE D'ASCQ | ORLÉANS |

11 ANTENNES

| ANGLLET | DAX | DIJON | FOIX | PAU | REIMS | SAINT-ÉTIENNE | AMIENS |
LIMOGES | RENNES | NANTES |

www.groupesgp.fr



GROUPE SGP

WWW.GROUPE SGP.FR