



horizon(**s**)

le mag' **SGP**

#7



horizon(s)

le mag' SGP #7 | 1^{er} semestre 2025



horizon(s)

le mag' SGP #7 | 1^{er} semestre 2025



Depuis 20 ans déjà le groupe SGP poursuit son ambition d'une mécanique précise au service de la sécurité. S'inscrire dans le temps et la durée est un bel objectif et une bonne occasion de célébrer !

SOMMAIRE

www. groupesgp.fr

SOMMAIRE

10

GRAND ENTRETIEN AVEC Franck Poujardieu

Responsable sécurité, sûreté et logistique de la Cité du Vin de Bordeaux



32

INTERVIEW DE MARC BARROIS,

Directeur d'agence Champagne-Ardenne



34

LA SÉCURITÉ : SIMPLE, COMPLIQUÉ OU COMPLEXE ?

Entretien avec Michel Mathieu



08

Chiffres groupe SGP

Une double page pour connaître l'entreprise

18

Alain Le Gac

E3I ET CEP2I, les référents incendie des sites industriels



40

INTERVIEW DE LESLIE CAPUS,

Responsable commerciale pour SGP Formation Occitanie



28

Segmentation de nos compétences

Découvrez les pôles d'expertise du groupe SGP

30

Présentation SGP Sécurité

L'expertise de la surveillance humaine

46

SGP20ANS À LA RENCONTRE DE PATRICK LALLEMENT & MURRAY BROWN



38

Présentation SGP Formation

Le pôle dédié aux formations en sécurité

16

LES ROBOTS en sécurité privée :

quelle éthique pour la profession ?



52

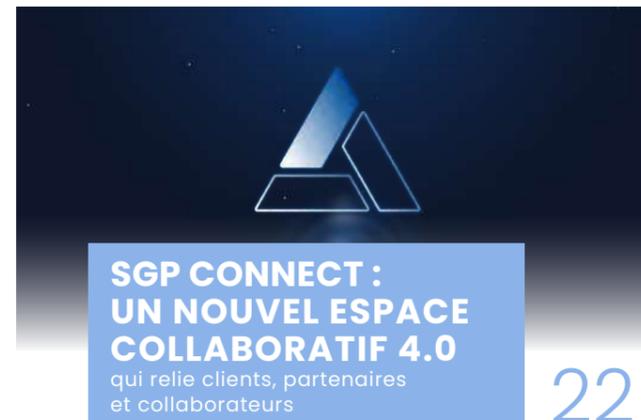
Les actualités SGP

L'essentiel de ces derniers mois

SGP CONNECT : UN NOUVEL ESPACE COLLABORATIF 4.0

qui relie clients, partenaires et collaborateurs

22



Pour un « big bang » de la formation des agents de surveillance humaine !

Un billet d'humeur signé Guillaume Farde

42



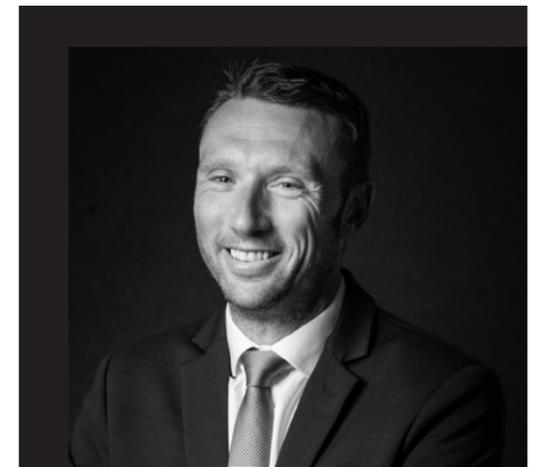
EDITO

Bonjour à toutes et à tous,

Faire de la prospective a un avantage. C'est un domaine dans lequel il est acquis, admis, que l'on peut se tromper et personne ne nous reprochera d'avoir essayé de lire l'avenir. Dans un des textes que j'avais écrits, qui portait sur la sécurité privée en 20501, je n'avais pas prévu que, dès le début 2025, une bifurcation importante provoquerait un avant et un après dans notre profession.

Le Conseil national des activités privées de sécurité, l'autorité de régulation de notre métier, a provoqué un séisme de niveau 7 dans le monde de la sécurité privée. Un séisme dont l'épicentre est à Paris et dont les ondes de choc se font sentir partout.

Tournez la page pour lire la suite ...



EDITO

ANTICIPER ET S'ADAPTER : UN DÉFI SANS CESSÉ À RENOUVELER

Bonjour à toutes et à tous,

Faire de la prospective a un avantage. C'est un domaine dans lequel il est acquis, admis, que l'on peut se tromper et personne ne nous reprochera d'avoir essayé de lire l'avenir. Dans un des textes que j'avais écrits, qui portait sur la sécurité privée en 2050⁽¹⁾, je n'avais pas prévu que, dès le début 2025, une bifurcation importante provoquerait un avant et un après dans notre profession.

Le Conseil national des activités privées de sécurité, l'autorité de régulation de notre métier, a provoqué un séisme de niveau 7 dans le monde de la sécurité privée. Un édifice s'est effondré et tous les autres sont ébranlés. Pour la première fois, le Cnaps a prononcé une interdiction temporaire d'exercer pour une société du top 10 de notre métier (+ 500 agents de sécurité environ). Par temporaire, il faut comprendre dix-huit mois, à partir d'avril 2025. Il sera délicat pour cette société de s'en relever, même si dans l'entrepreneuriat, selon moi, rien n'est impossible.

Le sujet que le Cnaps met brutalement sur la table est celui de la sous-traitance.



Pour la première fois, le CNAPS a prononcé une interdiction temporaire d'exercer pour une société du Top 10

Florian PETTE



Il ne nous appartient pas de juger ni de commenter cette décision ; on peut imaginer qu'une telle sanction, dure, implacable, inédite, n'a pas été prise à la légère. Cependant, il faut immédiatement se projeter et se poser la question suivante : quel rapport avons-nous à la sous-traitance ? que ce soit nous, prestataires de la sécurité privée, ou bien vous, client donneur d'ordre lorsque vous définissez votre besoin et choisissez votre prestataire ?

Dans mon cas, cela provoque un certain stress même si, bien évidemment, nous tentons de faire attention à tout. Avouons cependant que nous ressentons le poids d'une complexité d'année en année plus prégnante. Les technocraties locale, nationale, internationale nous imposent chaque jour un peu plus de normes, qui nous dévient de nos métiers premiers. Je ne vais pas les lister ici, il y en a trop...

Cette décision me renforce, dans tous les cas, dans une règle que je m'étais donnée dès la création de SGP, il y a maintenant 20 ans (nous reviendrons sur cet anniversaire) : « Pour maîtriser la sous-traitance, il suffit de ne pas en faire ». Principe simple quand on parle d'une entreprise d'une cinquantaine d'agents de sécurité, mais qui se complexifie lorsque, comme nous aujourd'hui, nous dépassons les 2 500 salariés.

Pour traiter ce sujet et en tirer les bonnes conclusions pour SGP Supports, nous avons revu et retravaillé nos processus et notre politique de la sous-traitance pour :

- La rendre encore plus claire,
- Toujours mieux évaluer les risques associés,
- Mieux aider nos sous-traitants dans leur façon de travailler,
- Mieux sensibiliser nos cadres opérationnels et commerciaux,
- Mieux former notre encadrement intermédiaire pour que nos propres contrôles soient toujours plus rigoureux.

Le Cnaps nous rappelle, si cela était nécessaire, combien notre métier est complexe. En parlant de complexité, nous avons la chance de publier dans ce numéro l'interview de Michel Mathieu (que vous



pourrez découvrir en page 34). La complexité, l'un des sujets de la thèse qu'il a écrite au CNAM⁽²⁾, et l'actualité du monde de la sécurité, c'est une vraie collision temporelle qui nous est proposée ici.

Si la logique de sous-traitance est très peu présente dans le cœur de métier de SGP, elle l'est plus naturellement dans le développement de notre activité, SGP Solutions proposant une couverture nationale de sécurité mobile (rondes et interventions) ainsi que les mesures conservatoires associées en cas de sinistre.

Nous venons d'investir dans un tout nouveau centre d'hypervision de sécurité, nous l'inaugurerons en septembre 2025. L'hypervision⁽³⁾, ce nouvel outil à la pointe des technologies, est une clé pour accompagner notre développement, pour assurer la supervision et la double sécurité de nos activités opérationnelles... et bien entendu pour contrôler la sous-traitance !

Mais notre actualité de 2025, c'est aussi les 20 ans du Groupe SGP !

Ils seront célébrés à Metz le 25 octobre et ce sera un beau moment de rassemblement et d'émotion. Un œil dans le rétroviseur et un œil dans le futur d'un parcours dont je suis fier. Oui, je suis fier et heureux de partager cet évènement avec toutes mes équipes, mes partenaires et mes amis. SGP n'est pas la start-up née au fin fond d'un garage de la Silicon Valley, mais cela dit, un studio messin, ce n'est pas mal non plus !

Des dix agents en 2005 à Metz pour quelques magasins LIDL, que je ne remercie jamais assez, aux 2 500 qui sont aujourd'hui au service de la sécurité des grands noms de l'économie et de l'industrie française, l'aventure fut quelquefois difficile, mais c'est pour cela qu'elle est aussi belle et que nous avons envie de vous la faire revivre.

Ces vingt ans sont autant d'encouragements à continuer pour les vingt années à venir, en vous proposant d'entretenir ce qui fait notre ADN de Lorrains : travail, rigueur, volonté, résilience, compétences. Merci à tous pour votre soutien, vos encouragements et aussi pour les quelques pressions amicales exercées dans le but de nous faire progresser.

Metz, le 5 juin 2025,

Florian Pette
Président fondateur

(1) « Scénarios... photos des atlas de la sécurité », Horizon(s) numéro 5, pages 16 à 19.

(2) Conservatoire national des arts et métiers. <https://www.cnam.fr/portail/conservatoire-national-des-arts-et-metiers-accueil-821166.kjsp>

(3) L'hypervision est un type de logiciel qui, depuis une plateforme unique appelée « hyperviseur », permet à une entreprise de contrôler et de gérer tous les systèmes de sécurité, de sûreté et de confort installés dans ses bâtiments.

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

2452 Agents

135 Service supports et formation

31 Managers qualité

30K

Interventions sur alarmes annuel, top 9 du secteur en France. Interventions sur toute la France

Délais moyens d'intervention annuel :

Paris.....-de 25 min

Villes de - 300k habitants...-de 30 min

Grandes agglomérations....-de 35 min

Campagne / Montagne.....-de 55 min

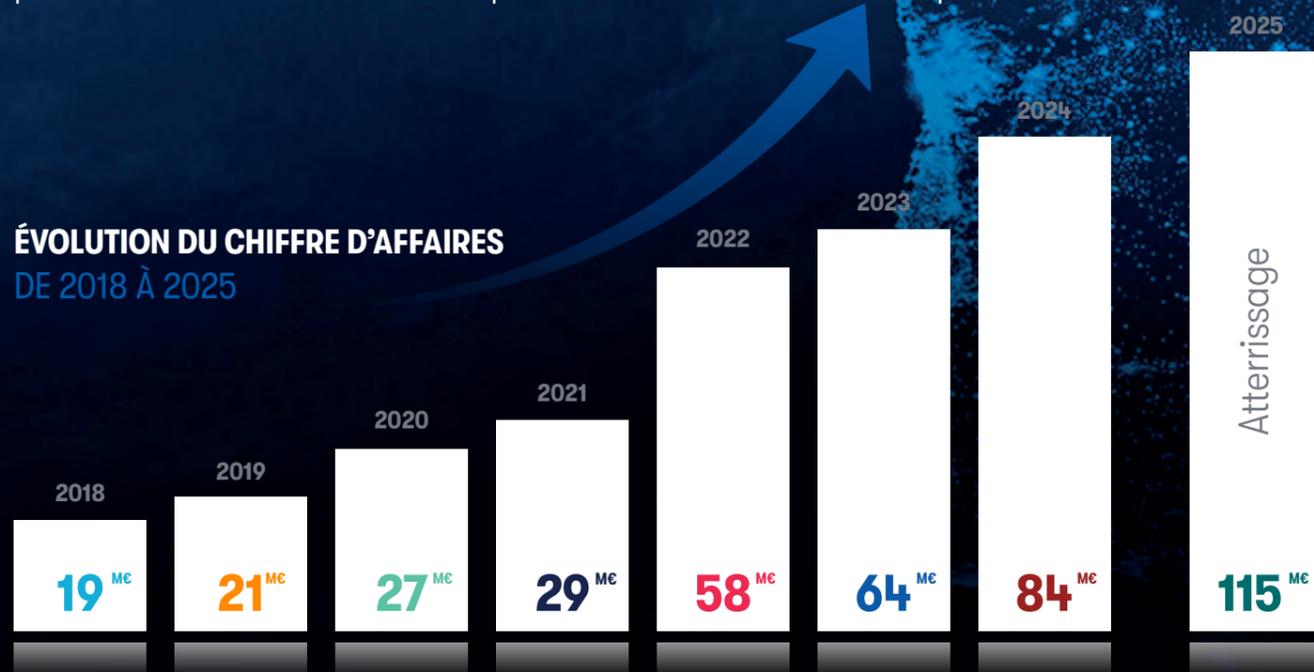
324

Sites clients sous la responsabilité du groupe SGP

+30%

de chiffre d'affaires en moyenne par an

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES DE 2018 À 2025



11 agences

METZ, ALBI, BORDEAUX, DUTTLENHEIM, LYON, TOULOUSE, PARIS, NANCY, VILLENEUVE D'ASCO, ORLÉANS, REIMS

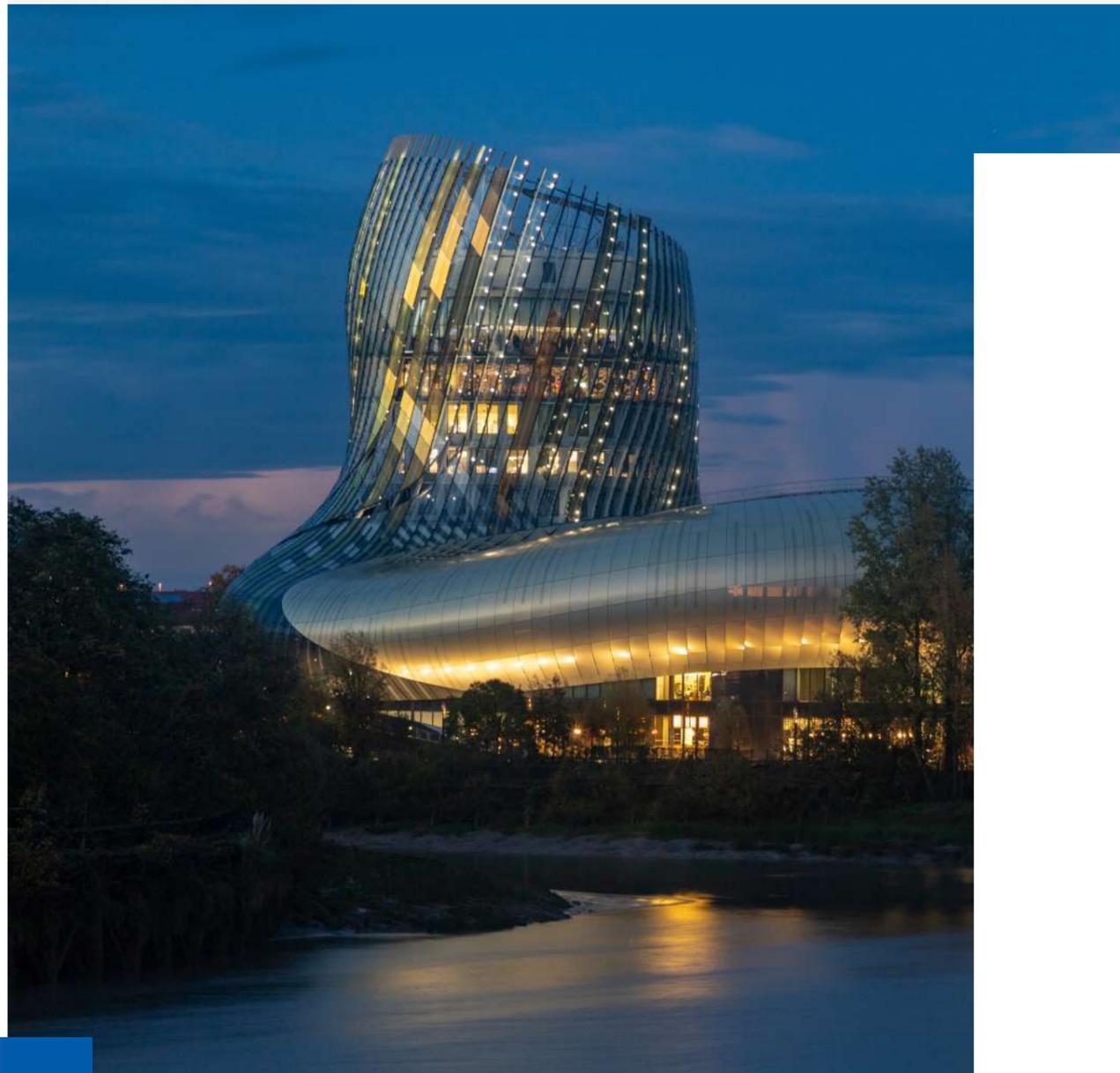
7 antennes

SAINT ETIENNE, PAU, FOIX, AMIENS, BESANCON, LA ROCHELLE, RENNES



Retrouvez toutes nos coordonnées Sur notre site internet, page contact





RENCONTRE AVEC FRANCK POUJARDIEU

Responsable unique sécurité, sûreté et logistique
pour la Fondation pour la culture et la civilisation du vin à Bordeaux

Récit d'un parcours hors normes marqué par les défis techniques et des objectifs transversaux ambitieux, le tout saupoudré d'anecdotes passionnantes.

1 SGP : Pouvez-vous vous présenter en quelques mots? décrire votre carrière, votre poste actuel ?

Franck Poujardieu : En quelques mots, vous êtes sûr ? (Rires) Écoutez, je vais essayer de faire au plus simple. J'ai passé ma jeunesse en Centrafrique avec mes parents et je suis arrivé en France à l'âge de 16 ans, où j'ai passé un BEP d'électromécanicien. Je n'avais pas vraiment d'idée sur ce que je voulais faire de ma vie et un jour j'ai simplement dit à mon père : « Papa, j'ai besoin de prendre l'air. » Mon père a traduit cela en m'emmenant au bureau de recrutement... de la Marine nationale ! Là, on m'a expliqué que j'avais deux possibilités : soit fusilier marin soit électromécanicien de sécurité (EMSEC). Comme je n'avais pas franchement envie de courir... vous vous doutez bien de quelle fut ma voie ! Je suis resté dans la Marine pendant onze ans, évoluant petit à petit, en accomplissant notamment la mission d'inspecteur sécurité sur le porte-avion Clemenceau ou d'instructeur feu et désarmement biologique de la base militaire de Mururoa⁽¹⁾.

En 1999, je me suis reconverti dans le civil en suivant une formation IGH-ERP3⁽²⁾ au CNPP. Je peux vous dire que reprendre ses études à trente ans, franchement, c'est sévère ! J'ai malgré tout fini quatrième de ma promotion et, vu les profils des autres stagiaires, j'estime que c'est un beau résultat ! À l'obtention de ce diplôme, j'ai exercé comme manager puis directeur sécurité dans le milieu de la grande distribution, notamment chez Brico Dépôt et Kingfisher, ainsi que bénéficié d'une longue expérience au sein du groupe Carrefour. En 2013, j'ai eu l'opportunité d'intégrer l'INRIA⁽³⁾, à Talence, au poste de responsable sécurité et services généraux. Un tout nouvel univers, celui de la recherche scientifique,

s'ouvrait à moi. C'était passionnant car les problématiques à résoudre différaient drastiquement de ce dont j'avais l'habitude.

Deux ans plus tard, j'ai appris qu'un poste de responsable unique de sécurité, responsable logistique et responsable technique en génie climatique était à pourvoir à la Cité du vin de Bordeaux. Le défi semblait fou, j'ai eu envie de le tenter ! Cela fait dix ans que j'y suis désormais.

À côté de cette activité, je fais partie de l'agora des directeurs de sécurité de Nouvelle Aquitaine. C'est un espace d'échanges intéressants entre pairs dans une ambiance conviviale. C'est important qu'entre nous on se comprenne et surtout que l'on se dise les choses.

2 SGP : Quelles sont vos missions et objectifs à la Cité du vin ?

F. P. : En définitive, ma fonction couvre trois grandes typologies de métiers : la sûreté-sécurité, que vos lecteurs doivent bien connaître, mais aussi tout ce qui relève de l'entretien et de la maintenance du bâtiment et enfin la logistique.

De par mes fonctions, j'interviens beaucoup sur la mise en place de certifications. La Cité du vin a une politique particulièrement volontariste sur ce sujet. Nous avons le label Tourisme handicap, obtenu du premier coup, je tiens à le dire (rires) ainsi que le label Vélo, lequel implique entre autres choses que le personnel d'accueil soit capable de dépanner un visiteur victime d'une crevaison ou puisse régler un problème de cadenas par exemple. Et bien entendu nous avons obtenu le label Musée de France. Tout cela veut dire : réalisation de dossiers, rédaction des contenus, détermination des indicateurs pertinents

et collecte des informations statistiques. Et comme vous l'avez compris, le champ de compétences à maîtriser est assez vaste ! Je ne vous cache pas que ce type de mission est particulièrement chronophage. On ne s'en rend d'ailleurs pas toujours bien compte. Cela dit, être un homme de projet, c'est incroyablement satisfaisant. Alors évidemment, cela occasionne de belles nuits blanches, un stress certain – la



... / ...

(1) Base ayant servi aux essais nucléaires français.

(2) Formation immeubles de grande hauteur et établissements recevant du public de niveau 3.

(3) L'Institut national de recherche en informatique et en automatique.

Une des spécificités du bâtiment réside dans sa rondeur et ses courbes. Rien dans la nomenclature incendie ou le code de construction n'est adapté à ce type de bâtiment !

Cité du vin, c'est le défi d'une vie, en réalité –, mais c'est véritablement gratifiant.

Sur la partie sécurité, je ne vous donnerai qu'une anecdote. Dites-vous qu'une des spécificités du bâtiment réside dans sa rondeur et ses courbes ; sauf que rien dans la nomenclature incendie ou le code de la construction n'est adapté à ce type de bâtiment. Je me souviens encore avoir repris l'ensemble des plans de l'architecte pour les adapter à la réglementation. Tout ça de nuit, pour tenir la cadence liée à la date de l'inauguration !

Pour les contrats de sécurité, là encore j'ai tenu à m'en occuper moi-même. Ma direction m'a quand même accordé le soutien d'un cabinet spécialisé, notamment pour la rédaction du cahier des charges et l'accompagnement juridique.

Et pour répondre à votre question sur mes objectifs, je vous dirai qu'ils rejoignent ceux de la Fondation elle-même, à savoir le bien-être des collaborateurs et la très grande satisfaction du public. Tout cela passant, ne nous le cachons pas, par quelques engeulades, des impératifs budgétaires et une forte sensibilisation en interne pour faire adhérer le maximum de personnes à nos différents projets !

En plus des projets, n'oublions pas la gestion du quotidien. Là-dessus, j'ai une méthode qui me semble produire des résultats. Je prends toute mon équipe de bon matin pour un petit briefing. Ça me permet tout de suite d'en prendre la température. Et si je sens que quelqu'un est déjà à 37,5 °C, métaphoriquement j'entends, je le prends à part pour savoir ce qu'il se passe. À mon sens, 80 % de la réussite de ma journée, c'est un café et un quart d'heure d'attention !

3 SGP : Quelles sont les menaces sécuritaires qui pèsent sur votre établissement ?

F. P. : Mon cœur de métier, c'est la prévention. Donc, pour moi, le risque majeur, c'est le risque incendie. Et en ce moment, ma crainte principale réside dans les feux au lithium avec toutes les batteries électriques qui arrivent dans nos vies : véhicules, trottinettes et smartphones en tête. J'ai déjà alerté les centres de formation du coin, notamment ceux proposant des formations SSIAP3. Il faut dire que la réalité est assez effrayante. Dites-vous que les véhicules électriques ou hybrides de la première génération commencent à prendre de l'âge, alors

comment être sûr que les batteries d'origine sont réellement adaptées à une recharge quotidienne six à dix ans plus tard, généralement à l'intérieur d'un garage ? Dans un établissement recevant du public (ERP), la recharge se fait forcément en extérieur, mais ce n'est pas forcément suffisant. Là encore, je me suis renseigné : une entreprise a fabriqué une couverture antifeu et une lance incendie perforante adaptée aux véhicules électriques. La lance passe sous

la voiture, la buse perce la batterie et l'eau entre directement à l'intérieur. C'est assez brillant comme idée et comme réalisation. Du reste, tapez « feu batteries lithium » sur Youtube et vous verrez, quand ça part, c'est assez brutal ! De mon côté j'ai 1500 téléphones entreposés dans un local : il s'agit des compagnons de visite numérique que nous mettons à disposition du public. Alors pour limiter le risque incendie, j'ai trouvé des kits de gestion des smartphones en fusion, avec une valise de confinement pouvant accueillir une pile chauffant à 1200 °C.

En fait, quand on commence à soulever un lièvre, c'est là que l'on se rend compte de l'interconnexion des choses. Pour le matériel de nettoyage par exemple, on nous a demandé de fournir aux techniciens des aspirateurs dorsaux, plus ergonomiques, sauf que, évidemment, eux aussi fonctionnent au lithium. Là encore, on a dû réfléchir pour trouver un local de rangement spécifique et y installer un engin adapté à l'extinction d'un feu de batterie au lithium.

Maintenant que je vous ai parlé du risque incendie, il faut que je revienne un peu sur la problématique de la malveillance. Nous sommes un ERP culturel donc, presque par essence désormais, sujet aussi bien au vandalisme, aux vols, au risque terroriste qu'aux attaques ciblées. J'ai d'ailleurs pu faire réaliser en

collaboration avec le GIGN un exercice de prise d'otage de deux de nos comptables ! ça les a un peu secoués ! (Rires) Je ne peux que saluer le travail de ces commandos : leur expertise est impressionnante et j'ai pu voir de près le rôle prépondérant du négociateur dans ce type de situation.

La sûreté, finalement, c'est très vaste. Je vous donne encore un exemple pour vous montrer jusqu'où nous devons mener nos réflexions et nos actions. À la Cité, l'effectif de notre personnel est à 76 % féminin. Et malheureusement, ces femmes sont régulièrement victimes de sexisme et d'insultes, jusqu'à des comportements et des gestes déplacés. Cela nous a amenés à mettre en place une procédure propre à la gestion des files d'attente aux ascenseurs. En effet, à l'origine, nos hôtes, une fois le billet validé, appelaient l'ascenseur via un badge et se retrouvaient alors dos au public. Il est apparu que, de manière malheureusement répétée, des cuisines en profitaient pour poser leurs mains sur leurs corps. Nous avons donc complètement modifié le protocole d'accès des visiteurs pour que cette situation ne puisse plus se reproduire.

Nous sommes également très vigilants sur les mouvements de foule. Je suis ainsi systématiquement sollicité pour les événements à proximité de la Cité du vin qu'organise la Ville, car nous disposons en interne d'une infirmerie et

du soutien de mes équipes SSIAP⁴ et sûreté. Et puis, comment vous dire... nous disposons de 3800 mètres carrés de parois vitrées à l'intérieur et notre parvis est fait... en pavés. Si l'on commence à faire la simple addition de ces éléments, la catastrophe peut vite aboutir. On me dit souvent que je pense toujours au pire – on a raison d'ailleurs (rires) –, mais c'est précisément la nature de mon travail, en réalité. Je mentionnerai également le risque médiatique et là encore, permettez-moi une autre petite anecdote.

Vous me dites, hein, si je parle trop ! (Rires)

4 SGP : Non au contraire, ne vous arrêtez pas ! (Rires.)

F. P. : Le jour de l'inauguration donc, certains syndicats ont fait en sorte de couper l'électricité dans toute la zone. Boum ! Eh bien, dans la demi-heure, j'ai vu débarquer une marée de journalistes prêts à dégainer une histoire à sensations pour le soir. Sauf que l'on avait anticipé cette possibilité et mis en place un groupe électrogène qui a directement pris le relais. Le président Hollande a pu poursuivre son discours sans accroc et j'ai pu gentiment répondre à la presse : « Une coupure dans la ville ? Ah bon... non, non, ici tout va bien ! » On a parfois des petits plaisirs dans notre métier !

(4) Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes.



ON ME DIT SOUVENT QUE JE PENSE TOUJOURS AU PIRE – ON A RAISON D'AILLEURS (RIRES) – MAIS C'EST PRÉCISÉMENT LA NATURE DE MON TRAVAIL.



J'ai organisé une réunion entre le staff de l'agence SGP de Bordeaux et l'ensemble des référents de notre fondation pour jouer au maximum la carte de la transparence. Tout s'est passé de façon fluide et claire. Tout ce qu'on s'était dit a été exécuté. Pas d'aléas, pas de difficultés car les choses, au préalable, avaient été convenues clairement.



Parmi les risques un peu nouveaux à mon sens, je citerais les risques environnementaux. La crise climatique fait que l'on doit réfléchir aux effets d'une tempête sur le bâtiment ou à la montée des eaux puisque nous sommes situés au bord de la Garonne. Bon, cela étant dit, je pense que je serai à la retraite d'ici à ce que cela se produise ! Mais tout de même, il faut y penser.

Enfin, les risques technologiques ne sont pas à négliger. J'ai réalisé des plans précis pour le refroidissement de nos data centers⁵, pour la maîtrise en temps réel de notre hygrométrie. Vous vous doutez bien que ni le vin ni les œuvres d'art n'aiment les variations brutales de température !

Là où je veux en venir, c'est que mon job répond à un seul impératif finalement. Je le formulerais ainsi : je n'ai pas le droit à l'erreur car l'exploitation du site ne doit pas s'arrêter. Une fois que l'on a ça en tête, on gère les problèmes de façon différente et les relations de travail aussi.

(5) Centres de données.

Je pense que ce que je vis est le quotidien de nombreux collègues mais dites-vous que j'ai 50 à 60 e-mails par jour. Je n'ai simplement pas le temps pour tout ça, alors je fais vite, clair et oui, je le reconnais bien volontiers, expéditif. Mes équipes ont compris que ce n'est pas un manque de considération mais simplement un besoin d'efficacité.

5 SGP : Quelles ont été votre réflexion et vos exigences pour choisir votre prestataire de sécurité ?

F. P. : Pour répondre à cette question, il faut que vous compreniez déjà que nous sommes une fondation privée. Cela veut dire que nous ne sommes pas soumis aux règles des appels d'offres publics. Concrètement, c'est moi qui choisis les entreprises qui dépendent de mon domaine de compétences, après détermination de leur capacité à « tenir le lieu ». Alors comment j'ai fait ?

Rien de très secret là-dedans, j'ai fait quelques recherches sur Internet, eu des discussions avec mes camarades de l'Agora, ce qui m'a

déjà permis de faire un premier tri. Par la suite j'ai rencontré les six sociétés sélectionnées pour une visite du site. Je me souviens que, à l'issue de cette visite, un des représentants m'a tout de suite avoué qu'il n'avait pas la structure pour gérer la Cité. J'ai apprécié l'honnêteté de la démarche. Restaient donc à compiler et à

analyser cinq mémoires techniques, un exercice tout nouveau pour moi.

Vu les sommes qui étaient en jeu, ça met quand même une petite pression : on ne veut pas se tromper. J'irais même plus loin : on a peur d'être berné, que l'argent en jeu pourrisse tout et fasse que les candidats racontent n'importe quoi pour décrocher le contrat. Vous savez, j'ai



connu une époque où on se parlait puis on se tapait dans la main, cela tenait lieu de contrat. Maintenant, c'est différent. Pourtant, c'est un peu cet esprit que j'ai retrouvé chez SGP.

Disons également les choses clairement, ils [les experts de SGP] ont su répondre à toutes mes doléances, à la fois humaines et techniques, dès le rendu du mémoire. La soutenance s'est également bien passée, avec des gens agréables, qui parlaient le même langage que moi et répondaient aux questions techniques sans tergiverser.

Ce qui a agréablement surpris ma direction, c'est le modèle économique de SGP, avec un président comme unique actionnaire. On n'est pas dans « l'esprit CAC 40 » où l'argent est la seule valeur qui écrase tout comme un rouleau compresseur. Pour tout dire, tout se déroulait de façon presque trop belle, c'en était même suspect. Par conséquent j'ai organisé une réunion entre le staff de l'agence SGP de Bordeaux et l'ensemble des référents de notre fondation pour jouer au maximum la carte de la transparence. Et là encore, tout s'est passé de façon fluide et claire, mon choix était donc fait. La passation avec l'entreprise sortante s'est bien passée ; on a également changé de télésurveilleur dans la foulée et, une fois de plus, le service technique a fait le job. Et tout ce qu'on s'était dit a été exécuté. Pas d'aléas, pas de difficultés, car les choses, au préalable, avaient été convenues clairement.

6 SGP : Face aux nouvelles menaces et aux soubresauts de l'actualité, comment envisagez-vous votre métier à l'avenir ?

F. P. : À mon sens, le métier que l'on fait maintenant n'aura plus rien à voir avec celui de demain. Et je vous dis cela car je prépare déjà des atterrissages à 2030. Actuellement, un responsable sûreté-sécurité occupe encore essentiellement un rôle technique. À terme, il devra faire de la stratégie. Tout ce qui relève de la conformité réglementaire devra se faire en plus du pilotage d'une gestion globale des risques. Il devra être un acteur central du Plan de continuité d'activité et du plan de reprise d'activités. Je pense que c'est un sujet un peu trop délaissé alors que c'est crucial. J'y reviens, mais tout faire pour garantir l'exploitation de

son site ou de son entreprise sera un incontournable.

En soi, vous allez me dire que cela demande simplement d'adopter une certaine hauteur de vues pour permettre une réflexion stratégique, et vous n'auriez pas tort. Sauf qu'en parallèle, la technicité du métier va encore et même fortement s'accroître. Je peux vous mentionner le renforcement de la réglementation des ERP, notamment dans la gestion des flux sur les sites sensibles. Mais il sera également nécessaire de maîtriser une part non négligeable du Code du travail, du code de construction et des normes incendie.

Le technicien de sécurité deviendra par la force des choses un stratège hypertechnicien. Le fait est que le métier souffrira jusqu'à encore

récemment d'un manque de reconnaissance alors que, dans un futur proche, il s'apparentera plus à celui d'un véritable bureau d'études interne !

Comprenez bien qu'il devra couvrir la sécurité incendie, la sûreté aussi bien physique que numérique, les nouvelles technologies de la vidéo-surveillance intelligente, la biométrie, les alarmes et jusqu'à une maîtrise psychologique dans les situations d'urgence. Je vous donne une dernière anecdote, pas la plus joyeuse d'ailleurs, mais, lorsque j'ex-

erçais en centre commercial, j'ai été confronté à la mort de huit personnes. C'est vers moi que l'on s'est alors tourné. Il faut connaître tout cela, même si j'espère que personne n'aura à le vivre.

Pour conclure, je vous dirai que le responsable sécurité de demain sera, selon moi, un hypercollaborateur. Son rôle sera toujours plus transversal, en interface avec les services internes, les prestataires, les forces de l'ordre et les clients. Pour s'en sortir, il n'aura d'autres choix que de former et de sensibiliser le maximum de collaborateurs, faire adhérer à la sécurité des individus dont ce n'est pas le métier et, pour cela, faire confiance à son staff. À ce propos, à la Cité du vin, ce sont les agents de sécurité qui s'occupent de nos formations internes. C'est une fierté pour eux et c'est une fierté pour moi. Que demander de plus qu'une relation gagnant-gagnant ?

Dénué d'affect, la capacité de discernement du robot quant à la dangerosité de son environnement et des humains sur son chemin découlera directement de son entraînement algorithme.

LES ROBOTS EN SÉCURITÉ PRIVÉE : QUELLE ÉTHIQUE POUR LA PROFESSION ?

Chaque année, l'intelligence artificielle gagne du terrain, au sein même d'une société qui ne cesse de se développer en quête de succès et de progrès. Le secteur de la sécurité privée est également touché par cette « robotisation », présentée inmanquablement comme une innovation du monde professionnel, mais à quel prix ?

En 2025, le sujet n'est presque plus tabou. Depuis quelque temps, notre pays se place comme un acteur majeur dans la montée en puissance de l'intelligence artificielle. Emmanuel Macron a d'ailleurs toujours revendiqué son souhait de faire de la France « un des leaders de l'IA », et de l'Europe « une grande puissance de l'intelligence artificielle ». Le sommet pour l'action sur l'intelligence artificielle des 10 et 11 février 2025 n'a fait que renforcer cette posture.

Aujourd'hui, nombreuses sont les entreprises de sécurité privée qui elles aussi investissent, à tort ou à raison, dans quelques collections que d'aucuns qualifieraient de « gadgets »¹ tels que des drones, des chiens robots, des caméras de vidéosurveillance sous IA... Plusieurs questions entrent alors en compte dès lors qu'une collaboration entre une machine et un agent de sécurité a lieu, qu'elles soient liées à l'efficacité réelle des engins ou qu'elles concernent tout simplement le côté éthique de notre métier.

Le robot pour remplacer l'humain

En réalisant son film *Retour vers le futur* en 1985, Robert Zemeckis avait imaginé les voitures volantes de l'année 2015, mais que dirait-il des chiens robots qui assurent la sécurité du nouveau président américain en 2024 ?

En effet, au mois de novembre dernier lors de la réélection de Donald Trump à la Maison Blanche, Le Figaro republiait des images de l'agence de presse Reuters filmant un chien robot aux abords de la résidence de Mar-a-Lago, en Floride, où résidait le président républicain. Ce can-



LA CONSCIENCE NE VIENDRA PAS SPONTANÉMENT AUX CRÉATEURS D'IA

idé artificiel dénommé « Spot » appartient au Secret Service², la branche de l'administration chargée de protéger les présidents et ex-présidents américains. Dans un communiqué relayé par la BBC, le porte-parole de l'agence, Anthony Guglielmi, expliquait que « Les chiens robots sont équipés d'une technologie de surveillance et d'une gamme de capteurs avancés qui soutiennent [leurs] opérations de protection ».

Déjà brièvement utilisé par la police de New York, Spot, qui est décrit ici comme un associé haut de gamme pour assurer la sécurité, soulève tout de même de potentiels problèmes. Au plan purement technique, le robot mesure 70 centimètres, pèse 32 kilogrammes, peut monter et descendre des marches, ouvrir des portes, échanger avec des agents, est muni d'un microphone et



LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE, QUI A ÉTÉ FONDÉ SUR DES PRINCIPES D'INTERACTIONS HUMAINES, FAIT FACE À UNE QUESTION ÉTHIQUE MAJEURE : CELLE DE LA PLACE QU'IL RESTE POUR L'HUMAIN.

d'une caméra, pour un coût d'environ 110 000 euros... bref, une vraie machine multifonction capable de protéger n'importe qui, n'importe quoi. Dénué d'affect, sa capacité de discernement quant à la dangerosité de son environnement et des humains sur son chemin découlera directement de son entraînement algorithmique.

Par ailleurs, il serait naïf de croire que cette automatisation, qui ne cesse de croître, n'aura aucun impact réel sur l'emploi dans certains secteurs. Il est en effet à craindre une aggravation des inégalités tant sur le plan économique que social des agents les plus âgés ou les moins qualifiés. Spot, comme bien d'autres engins, est capable d'assurer des tâches dangereuses, à répétition, avec

une efficacité et une endurance supérieure à celles qu'offrent les capacités humaines. Historiquement, le secteur de la sécurité privée, qui a été fondé sur des principes d'interactions humaines, fait face aujourd'hui et de plus en plus à une question éthique majeure, qui est de savoir quelle place il reste pour l'humain.

Les robots, une fiabilité maximale ?

En évoquant l'entièreté des capacités exploitées par la plupart des robots dans la sécurité privée, le commun des mortels se questionne naturellement sur l'efficacité et la fiabilité de ces machines. Que se passerait-il en cas d'erreur ? Qui serait le premier responsable entre le fabricant, l'entreprise de sécurité ou l'utilisateur ? Ce sont des questions éthiques qui méritent évidemment d'être posées.

En novembre 2023 par exemple, un employé sud-coréen d'une quarantaine d'années a été retrouvé mort, tué par un bras robotique, explique Le Parisien. La mission de la machine était de soulever des boîtes de poivrons et de les transférer sur des palettes. Or, le robot aurait confondu l'homme avec une boîte de légumes, le saisissant, poussant son corps contre le tapis roulant et l'écrasant, détaille Le Parisien. La police sud-coréenne annonçait alors qu'une enquête avait été ouverte sur les agents chargés de la sécurité du site en question. Pour poursuivre les analogies avec le monde culturel, un épisode de la série britannique *Black Mirror* illustre également de manière glaçante la dangerosité potentielle de tels robots.

Bien évidemment, l'attrait pour cette technologie ne serait pas aussi fulgurant si elle n'était pas accompagnée d'alléchantes perspectives financières, mais aussi opérationnelles. Les solutions robotiques ou à base d'IA offrent actuellement des services croissants aussi bien la sécurité que la réactivité des réponses apportées. On peut citer les engins de déminage, qui n'ont plus besoin de pilote. Ou encore les caméras de vidéosurveillance, qui grâce à l'IA sont capables d'identifier rapidement des personnes ou des véhicules, ou de détecter des départs

de feux par leurs fonctions thermiques. Pour les caméras dotées d'IA, notons malgré tout que les premiers retours d'expérience semblent plus mesurés que les dithyrambiques promesses qui avaient accompagné leur lancement³.

Malgré cela, en janvier dernier, sur le salon Expoprotection, à Paris, Vivotek (fabricant taïwanais spécialiste de la vidéosurveillance) expliquait sa volonté de démocratiser l'intelligence artificielle à travers ses caméras, « de la mettre à portée de tous », explique le magazine PSM⁴.

Que ce soient pour les caméras de vidéosurveillance ou les microphones et capteurs toujours plus innovants installés sur les robots, comment garantir la sécurité tout en respectant et en préservant l'intimité des citoyens ?

En allant un peu plus loin, quelles sont réellement les limites de l'IA dans la reconnaissance faciale ? La fin de la vie « privée » existe-t-elle déjà actée ?

La CNIL⁵ a déjà commencé à tirer la sonnette d'alarme. Et la résistance au pillage effectué par les GAFAM⁶ sur le travail d'innombrables artistes pour entraîner leurs IA génératives s'organise également. Car la conscience ne viendra pas spontanément aux créateurs d'IA, leur intérêt n'étant pas de limiter leurs propres outils. Il appartient au contraire aux utilisateurs et aux gouvernants de mesurer les équilibres acceptables entre l'apport technologique, les conséquences écologiques et énergétiques induites par son usage, et quelque chose de plus impalpable mais de plus profond que sont la dignité et l'éthique.



(1) https://www.franceinfo.fr/internet/intelligence-artificielle/intelligence-artificielle-on-est-en-train-de-se-tromper-de-combat-affirme-jean-marc-jancovici-du-shift-project_7258656.html

(2) Le United States Secret Service, ou simplement Secret Service, est une agence gouvernementale dépendant du département de la Sécurité intérieure des États-Unis.

(3) Magazine PSM avril-mai, pages 18-19

(4) Protection Sécurité Magazine.

(5) Commission nationale de l'informatique et des libertés.

(6) GAFAM est l'acronyme des géants du Web, Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft, qui sont les cinq grandes firmes américaines qui dominent le marché du numérique.

E3I ET CEP2I, SPÉCIFICITÉS ET ATTENDUS POUR CES RÉFÉRENTS INCENDIE DES SITES INDUSTRIELS

ALAIN LE GAC

Expériences

- Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris (Responsabilités opérationnelles / formations / prévention / prévision / RCCI) **(34 ans)**
- Officier préventionniste / membre de commissions de sécurité **(14 ans)**
- Responsable technique national sécurité incendie **(8 ans)**
- Officier Sécurité Grands événements Stade de France et Parc des Princes **(6 ans)**
- Expert incendie au sein du Pôle Expertise-métiers du Groupe SGP **(2 ans)**

Un agent E3I doit s'équiper avec célérité d'un ARI, d'une tenue ignifugée et savoir utiliser lances, tuyaux et matériel de secours à victimes



L'univers de la sécurité contient de nombreux sigles et acronymes, du CNAPS au TFP-APS en passant par le SST ou, pour ce qui nous intéresse ici, les CEP2I et E3I. Ces deux derniers sigles recouvrent en réalité deux fonctions indispensables lorsque l'on s'intéresse à la sécurité incendie en site industriel.

L'E3I est l'équipier d'intervention incendie industriel tandis que le CEP2I est son supérieur direct, le chef d'équipe de prévention incendie industriel. Notons immédiatement l'importance accordée à la prévention du risque au sein même de l'intitulé de poste, une distinction essentielle dans la compréhension des spécificités des missions

de ces agents de sécurité privés. Les sites industriels sont soumis à de nombreuses règles d'implantation, de fonctionnement, de prévention et de protection. Les normes tant françaises qu'européennes visent à réduire le risque d'accident au plus proche de zéro. On pense naturellement aux directives Seveso, au code de l'environnement, à la réglementation des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) ou aux référentiels d'assurance. Parmi tout un éventail de mesures efficaces figure la mise en place d'un service de sécurité incendie pour les missions de prévention, d'intervention et de secours à personnes.

PROFILS, EXPÉRIENCE ET ADAPTATION

J'ai souvent été amené à superviser la mise en place de ce type de service au cours de ma carrière et il me semble qu'une des clefs de la réussite du déploiement d'une équipe incendie industriel réside dans un recrutement adapté. En effet, j'ai souvent eu affaire à des agents titulaires d'un SSIAP (service de sécurité incendie et d'assistance à personnes) – encore un acronyme, notez bien ! –, des agents spécialisés dans la sécurité incendie d'établissements recevant du public (ERP) ou d'immeubles de grande hauteur (IGH), qui estimaient qu'ils allaient pouvoir sans problème franchir la passerelle vers les missions de sécurité incendie industriel. Rien ne pourrait être moins vrai.

En effet, E3I comme CEP2I exigent une formation spécifique à l'intervention face à des feux de toute nature (gaz, liquides, solides, feux de métaux ou de feux de batteries électriques...), parfois extrêmement impressionnants et... dangereux. Pour rappel, et cela n'a rien de péjoratif, bien au contraire, l'agent SSIAP doit en priorité porter la plus grande attention à l'évacuation du public lors d'un départ de feu. Du reste le matériel dont il dispose (extincteur, RIA...) ne lui permet d'agir que sur un départ de feu dit « maîtrisable ». Un agent E3I doit au contraire s'équiper avec célérité d'un appareil respiratoire isolant (ARI), d'une tenue ignifugée, savoir utiliser lances, tuyaux et matériel de secours à victimes pour entamer la lutte contre l'incendie et l'assistance à personnes jusqu'à ce que les pompiers arrivent. Les E3I interviennent en équipe et disposent de véhicules d'intervention

spécifiques qu'il faut maîtriser : véhicule ambulance, dit VSAV [véhicule de secours et d'assistance aux victimes], véhicules de première intervention ou VPI, fourgon pompe tonne ou FPT – les sigles encore et toujours ! Les véhicules varient selon la nature des risques présents sur le site, leur taille et leur capacité à transporter personnels et matériels. Il s'agit bien là d'une différence majeure, fondamentale, de la nature de leurs missions. Cet impératif d'intervention face au feu oriente souvent les profils des recrues



**L'IMPÉRATIF
D'INTERVENTION
FACE AU FEU
ORIENTE SOUVENT
LES PROFILS DES
RECRUES E3I ET CEP2I
VERS DES POMPIERS
VOLONTAIRES...CES
PROFILS DOIVENT PAR
CONTRE S'ADAPTER
ET SORTIR DE CE QUE
J'APPELLERAIS "L'ESPRIT
CASERNE"**

E3I et CEP2I vers des pompiers volontaires. Ces personnels, en grande majorité issus des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) ou de corps de prestige tels que la brigade de sapeurs-pompiers de Paris (BSPP) ou le bataillon des marins pompiers de Marseille (BMPM) sont, du fait de leur engagement, déjà formés. Ils disposent de l'expérience du secours à victime et de l'intervention en équipe face au feu. Ces profils doivent par contre s'adapter à un autre impératif du métier et sortir de ce que j'appellerais « l'esprit caserne ». En effet, en caserne, toute l'organisation est centrée sur l'intervention. Les temps d'attente servent à la préparation opérationnelle comme les manœuvres, au maintien de la condition physique, à l'entretien du matériel incendie et des véhicules et bien entendu à la formation. Sur un site industriel, les attendus du client sont différents et une attention

Ces métiers imposent une réelle maturité pour analyser les situations, anticiper les risques et opter pour l'équipement et la stratégie d'intervention adéquate



SGP SÉCURITÉ PAROLE D'EXPERT

importante est portée à la prévention. Cet aspect parfois « routinier » déconcerte des profils qui s'attendaient à dupliquer dans leur profession leur expérience en caserne. Il n'en est rien.

PROTECTION DES BIENS, GESTION DES RISQUES, SECOURS AUX VICTIMES

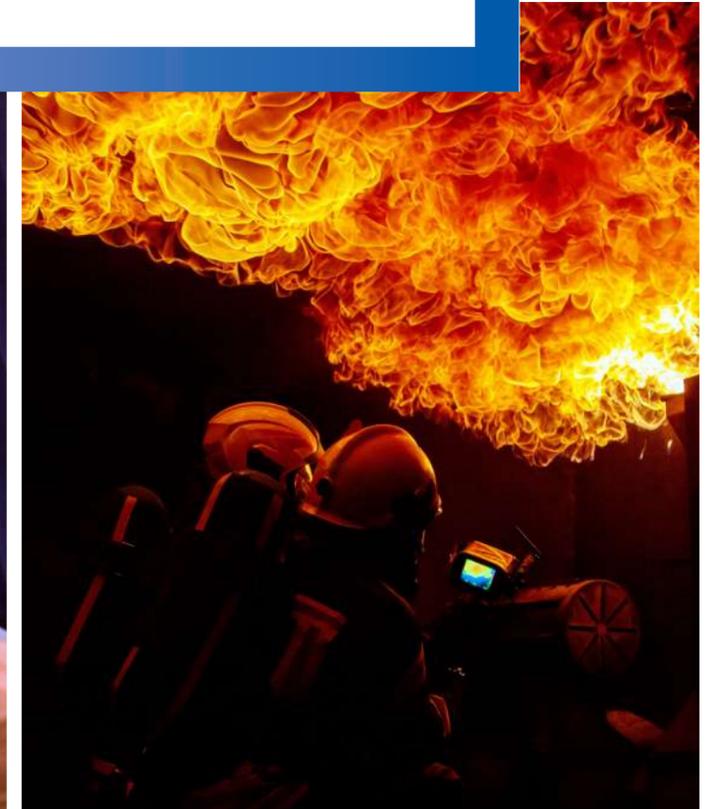
Si je devais synthétiser les missions d'un service incendie en site industriel, je dirais qu'elles s'articulent autour de 4 axes :

l'intervention, la prévention, l'exploitation d'un poste de contrôle de sécurité et la sensibilisation des personnels.

J'ai déjà mentionné certains éléments de l'intervention plus haut mais il faut bien comprendre que la lutte contre l'incendie ne couvre qu'une partie du spectre d'action des agents. Ils doivent également maîtriser les fuites de gaz, les émanations résultant de l'épandage de produits toxiques ou polluants ainsi que les risques liés aux fuites d'eau voire aux inondations. De même, ils doivent se coordonner avec les équipes internes pour réaliser toute opération de soutien ou d'assistance en cas de sinistre naturel ou technologique qui pourrait gêner l'exploitation. Bien entendu, la maîtrise des gestes de premiers secours et de mise en sécurité des personnes est indispensable dans l'attente de l'arrivée des secours.

C'est là où l'expérience compte, a fortiori pour un E3I et encore plus pour un CEP2I. Ils doivent être formés aux techniques d'intervention, à la manipulation du matériel, aux risques et, ce qui est plus fondamental encore, ils doivent posséder une connaissance parfaite de leur site d'affectation. D'une façon générale, j'estime qu'un agent de sécurité incendie en milieu industriel ne doit pas être surpris lorsqu'un incident se produit.

J'ajouterais que ce métier impose, à mon sens, une bonne condition physique mais aussi une réelle maturité pour analyser les situations, anticiper les risques d'ag-



gravation et opter pour l'équipement et la stratégie d'intervention adéquate.

En matière de la prévention, c'est une mission somme toute commune à tous les métiers de sécurité incendie :

assurer les essais et les vérifications des moyens de secours, effectuer les rondes de prévention et la mise à jour des registres de sécurité incendie, élaborer et gérer les permis feux, gérer l'appel des secours à la suite du déclenchement d'une alarme incendie, réaliser les visites de prévention, signaler les anomalies et proposer des mesures correctives.

Il s'agit là de la sécurité incendie du quotidien, celle qui limite les risques et évite le pire. Pour des agents, souvent pompiers volontaires, cet aspect est parfois rebutant. Si je le comprends, je m'efforce à chacune de mes formations sur le terrain de rappeler l'évidence : c'est ce travail qui garantit la tranquillité de notre client. J'irais même plus loin : cette surveillance portée sur les détails (les extincteurs déplombés, les issues de secours bloquées, les fumeurs négligents) fait qu'en cas d'intervention ils ne seront pas mis en difficulté. Lorsque des vies sont en danger, cette attention aux détails est essentielle. D'où l'importance accordée, j'y

insiste, à la maîtrise du site, à la connaissance du plan de prévention, aux risques des travaux par points chauds...

L'exploitation du poste de contrôle de sécurité est également un incontournable du métier. C'est bien simple, c'est le système nerveux central de tout édifice de sécurité incendie. Tout y converge : alarmes incendies, alarmes techniques, alarmes sûreté notamment si le site n'a pas procédé à une séparation entre le PC sûreté et le PC incendie. Sa surveillance doit être permanente, car c'est depuis ce poste que l'on va pouvoir déployer toutes les interventions, alerter les secours puis les guider. Peu connue des pompiers volontaires, la gestion d'un PC sécurité met également en exergue l'importance des formations E3I et CEP2I.

LE CHEF D'ÉQUIPE CEP2I DOIT IMPRIMER SA PATTE DANS L'ENTREPRISE OÙ IL INTERVIENT... PAR LA FORMATION DU PERSONNEL INTERNE, PAR SA PARTICIPATION ACTIVE AUX EXERCICES D'ÉVACUATION ET LA DÉMONSTRATION DES ÉQUIPEMENTS DE SECOURS PRÉSENTS SUR SITE.

Enfin, la sensibilisation des collaborateurs me semble de plus en plus indispensable.

Aussi soudé que soit le service de sécu-

rité incendie, aussi efficaces et maîtrisées que soient les interventions, il me semble que cela n'est pas encore suffisant. En effet, au vu des risques auxquels sont soumis les sites industriels, il est primordial que l'ensemble des collaborateurs soit sensibilisé aux premiers gestes et aux comportements à adopter en cas de départ ou de risque d'incendie. C'est là que le chef d'équipe CEP2I doit imprimer sa patte dans l'entreprise où il intervi-

ent. Et cela passe, selon moi, par la formation du personnel interne, par sa participation active aux exercices d'évacuation et par la démonstration et la manipulation des équipements de secours présents sur le site (extincteurs, RIA...).

Je constate aussi que, bien souvent, les « blocs caserne », les locaux où stationnent les équipes incendie industriel, sont relégués dans un coin du

site. Il est assez compréhensible que, lors de la réalisation des plans du site, une importance prioritaire ait été accordée à la cohérence des éléments de production.

Or, c'est bien à l'équipe incendie que l'on demande d'intervenir rapidement malgré des configurations qui ne sont pas toujours optimales. D'où l'importance de se rendre visible et de former les personnels du site. La pédagogie s'avère donc une qualité supplémentaire à déployer pour encourager et développer la politique de prévention des salariés de l'entreprise !

On réduit souvent les E3I et les CEP2I à des « pompiers industriels ».

Si le raccourci est entendable, il m'apparaît au contraire que ces femmes et ces hommes sont bien plus que cela. Ils cumulent les impératifs de rigueur, d'attention, de calme et de pédagogie nécessaire à une prévention efficace, mais sont aussi capables de concentration, de coordination et de faire intervenir des équipes de secours publics. Un double degré de compétence qui force sinon l'admiration à tout le moins le respect.

Le 2 juin 2025,

Alain Legac

GROUPE SGP
INNOVATION



SGP CONNECT : UN NOUVEL ESPACE COLLABORATIF 4.0 QUI RELIE CLIENTS, PARTENAIRES ET COLLABORATEURS

Le groupe SGP développe depuis bientôt deux ans un univers numérique destiné à offrir à l'ensemble de ses clients et partenaires la porte d'entrée la plus évoluée et la plus efficace vers le pilotage de leur prestation de sécurité.

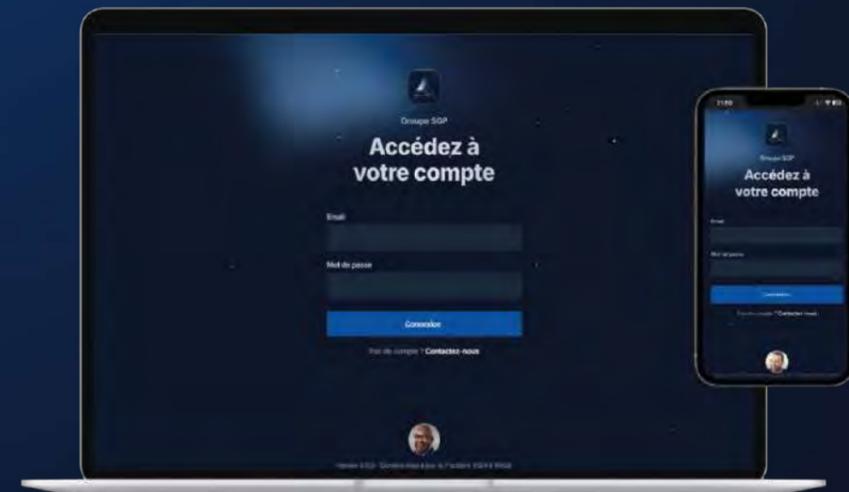
La problématique est connue de tous dans notre secteur d'activité : comment offrir un accès centralisé et sécurisé aux informations essentielles dont a besoin chaque interlocuteur, selon ses intérêts et sa fonction, pour qu'il puisse déterminer précisément la qualité de ses prestations ?

Ce sujet a tout du serpent de mer. Il n'a d'ailleurs pas manqué de noyer tous ceux qui s'y sont frottés. On peut en effet rapidement se trouver confronté à un double écueil : tantôt la plateforme unique finit

par submerger l'ensemble des interlocuteurs d'informations dispensables tantôt les entreprises multiplient les canaux de communication avec le client, amenant inévitablement un risque de dilution, d'oubli ou de perte d'information ainsi qu'une lenteur généralisée dans les prises de décision.

Avec SGP Connect, le groupe SGP a choisi de résoudre ces deux opposés tout d'abord... en prenant le temps, sans pression et sans deadline, avec comme seul

objectif de façonner une expérience digitale conçue en premier lieu pour ses clients centraux, régionaux ou locaux. Une fois la réflexion menée, décision fut prise d'en établir un pendant exclusivement affecté aux partenaires du Groupe. Chacun de ces clients ou partenaires possède son moyen unique d'accès, chacun dispose des informations dont il a besoin et uniquement de celles-ci. Le partage, la transparence et la réciprocité forment ensemble l'ADN du projet Connect Pro.



Deux questions à Xavier Birkui, Pilote opérationnel SGP Connect

SGP : Pourquoi avoir investi la problématique du portail client ? De simples e-mails ne suffisent-ils plus ?

Xavier Birkui : Ah, les e-mails ! Vous êtes une personne heureuse si vous parvenez à gérer l'ensemble de vos interactions avec cet outil ! Il nous est apparu que le niveau de responsabilité de nos interlocuteurs et la diversité de leurs missions ne correspondaient plus à ce mode fonctionnement, dont l'obsolescence est d'ores et déjà programmée par l'IA.

Partant de là, notre questionnement a été simple : comment faire converger en un seul espace l'ensemble des informations dont ont véritablement besoin nos interlocuteurs, tant en externe qu'en interne, et surtout comment le rendre accessible, fluide et direct ?

À cette volonté de praticité et d'unicité j'ajouterai une préoccupation de nature presque philosophique, qui m'a marqué lorsque j'ai rejoint SGP. J'ai trouvé chez les gens de cette boîte une volonté d'établir des relations professionnelles équilibrées, où l'équité et la réciprocité sont importantes.

Comment traduire cela au niveau de SGP Connect ? comment faire intégrer cette dynamique à tous ?

Il faut bien l'avouer (rires), je n'ai jamais cru au mythe du self-made-man, le génie créatif qui révolutionnerait à lui seul tous les paradigmes. En parfait alignement avec les valeurs prônées par Florian [Florian Pette, fondateur du groupe SGP], j'ai la conviction qu'on ne réussit pas tout seul, qu'on n'accomplit pas une prestation de qualité si l'on ignore une partie de ses composantes. On a besoin de travailler en équipe. L'objectif, avec **SGP Connect**, est de faciliter la vie de ce double binôme **client-SGP et partenaire-SGP**.

Une fois que l'on avait posé cela, que l'on avait réfléchi et confronté nos idées sur les besoins de chacun, encore fallait-il se lancer. Pour mener à bien ce projet particulièrement structurant et matérialiser nos idées, nous nous sommes entourés d'experts dans chacun des domaines de la conception digitale, de la sécurité informatique au design en passant par le règlement général sur la protection des données.

SGP SÉCURITÉ INNOVATION

SGP : On imagine que « faire simple » est ce qu'il y a de plus compliqué, n'est-ce pas ?

X. B. : Vous avez vu juste ! Vous savez, il existe déjà de nombreux logiciels qui permettent de faire des extractions de données dans tous les sens comme il existe également de nombreuses plateformes pour les fournisseurs ou les sous-traitants. On les connaît tous, la plupart appartiennent d'ailleurs à Microsoft ! (rires)

Mais, là encore, la réponse apportée par les acteurs de ces écosystèmes consiste invariablement à proposer à chaque interlocuteur un outil de communication spécifique sans réciprocité véritable.

Avec **SGP Connect**, nous leur donnons tous rendez-vous dans un même espace collaboratif où ils pourront naviguer avec fluidité et rapidité pour identifier des informations qui leur sont spécialement destinées. Par exemple, un directeur des achats accèdera instantanément à la

synthèse automatisée des éléments financiers. Il pourra passer en un clic d'un mode de lecture « macro », intégrant la compilation de l'ensemble de ses sites, à un mode « micro », c'est-à-dire à la lecture chirurgicale d'un site en particulier.

Bien entendu, la sécurité des informations étant la première pierre de notre construction, nous nous sommes attachés à bâtir une solution totalement cloisonnée. Cela se traduit notamment par un accès individuel défini avec le client dès le départ. Ainsi, un utilisateur central pilotera au sens large l'ensemble de ses sites tandis que l'utilisateur local évoluera dans l'univers exclusif de son propre site.

Bien entendu, du côté du personnel **SGP**, c'est le même principe !

Désormais, tous ces acteurs se retrouvent le temps d'un échange au centre d'un même univers collaboratif... Fortnite! n'a qu'à bien se tenir (rires) !

(i) Fortnite est un jeu en ligne.



Deux questions à Dimitri Mexis, Directeur de la sécurité informatique

SGP : Comment assure-t-on la sécurité d'un environnement numérique tel que celui de Connect ?

Dimitri Mexis : En la confiant à des professionnels ! Autre question ? (rires) Lorsque Xavier [Birkui] m'a présenté l'idée de **SGP Connect**, j'ai été assez stupéfait par l'ambition du projet.

Il avait manifestement cerné une problématique récurrente dans la relation client-prestataire liée à l'envoi de documents. On sait très bien comment cela se passe : on envoie d'abord des documents par e-mail, mais le courriel est bloqué par l'outil du client à cause d'une pièce jointe trop volumineuse ou parce que le contact n'est pas reconnu donc automatiquement classé comme indésirable voire carrément bloqué. **Résultat :** chacun se dit qu'il vaut mieux passer par We Transfer ou un équivalent, et l'on sait que, concernant l'absorption des données, ces plateformes sont, disons, « permissives ».

Avec **SGP Connect**, on résout ce problème en conservant l'ensemble des données chez nous et en les rendant accessibles à nos clients au moyen d'un accès personnel et sécurisé.

SGP : SGP Connect va se scinder en trois univers : GUARD, MOBI et PRO. L'un réservé aux clients de la surveillance humaine, le deuxième aux clients de nos patrouilleurs itinérants et le dernier consacré exclusivement à nos partenaires. Cela doit multiplier les difficultés informatiques non ?

D. M. : Pas tant que ça, en réalité. Déjà, **Guard** et **Mobi** fonctionnent sur le même modèle et avec le même objectif : cen-

traliser l'opérationnel et le relationnel client en un seul lieu. J'ai cru comprendre, en discutant avec nos experts de **SGP Mobile**, que cela n'avait jamais été fait dans cet environnement spécifique et que cela permettra de matérialiser concrètement des réunions de pilotage avec l'ensemble des partenaires de la **Mobile** partout en **France**. Pour le suivi d'une prestation, c'est quand même idéal. Et je ne reviens pas sur l'analyse des indicateurs clefs de performance, vous en avez déjà parlé.

Pour **Connect Pro**, la réflexion a été menée à rebours, en se plaçant dans la peau du client qui attend des éléments bien précis de son partenaire. Cela nécessite un travail de cartographie des quelque **200 partenaires** de nos différentes filiales, afin qu'ils intègrent l'univers **Connect Pro**, mais nous ne doutons pas qu'ils sauront se l'approprier. Sur un plan exclusivement informatique, comme la démarche de création de ces espaces a été menée en simultané, nous avons pu anticiper les pierres d'achoppement et les lever petit à petit. Là encore, les partenaires qui nous ont accompagnés dans cette démarche de création de l'outil sont des sachants reconnus, en qui nous avons confiance. C'est important. De plus, l'outil est développé par et pour **SGP** : il nous appartient. Nous sommes maîtres de son contenu et sommes garants que ce que nous y mettons ne sera pas réutilisé, détourné ni pillé par d'autres. Même si le développement peut en paraître long, en être le propriétaire est fondamental. J'aurais dû commencer par-là d'ailleurs, cela aurait suffi à répondre à votre question ! (rires)





Avec SGP Connect, l'objectif est de faciliter la vie de ce double binôme client-SGP et partenaire-SGP. Nous leur donnons tous rendez-vous dans un même espace collaboratif où ils pourront naviguer avec fluidité et rapidité pour identifier des informations qui leur sont spécialement dédiées.

SGP Connect sera officiellement déployé au mois de septembre après avoir été testé pendant plus de six mois par certains de nos clients grands comptes. Ce sera l'accomplissement d'une réflexion menée sous l'égide de notre filiale SGP Solutions pour faire converger en un seul espace de rendez-vous et de suivi nos clients de la surveillance humaine, ceux de la Mobile et nos partenaires ; tous ceux qui font vivre et progresser le groupe SGP. On vous donne donc rendez-vous dès la rentrée pour découvrir ce nouvel univers !



LÉZARDS CRÉATION



L'agence de communication CRÉATIVE.

STRATÉGIE / IDENTITÉ VISUELLE / SITE WEB / ANIMATION / PRINT
RÉFÉRENCEMENT / PHOTOGRAPHIE / ILLUSTRATION / MARKETING DIGITAL

lezardscreation.com



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 11
des entreprises
de sécurité privée
en France



MARCO BARROIS

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.



On m'a donné les clefs de l'agence Champagne-Ardenne et on m'a dit : "vas-y fonce !"



 [Retrouvez son interview à la page suivante](#)

SGP SÉCURITÉ
NOTRE INTERVIEW



INTERVIEW DE MARC BARROIS,

Directeur de l'agence
Champagne-Ardenne

Portrait d'un pur opérationnel au parcours inspirant

1 SGP : Peux-tu nous présenter ton parcours professionnel ?

M. B. : Je suis natif des Ardennes, j'ai fait toute ma scolarité dans la région, à 45 minutes de Reims. C'est un territoire qui me parle et dans lequel je me sens bien. Après mes études, en 2001, je me suis orienté rapidement vers une carrière dans la sécurité. J'ai vraiment débuté à la base, sans formation, l'apprentissage sur le tas en somme. Je faisais de l'arrière-caisse et du prévol en magasin. Étonnamment j'en garde un bon souvenir, celui de la découverte. Il faut dire que c'était vraiment un monde à part. J'ai fait ça jusqu'en 2005.

En 2006, j'intègre une entreprise où j'ai pu développer mes connaissances en sécurité incendie. Puis en 2007, je rejoins le site d'un client chez lequel je vais pleinement m'épanouir par la suite, une petite sucrerie dans la Marne du nom de Cristal Union. J'ignorais à l'époque qu'il s'agissait d'un grand groupe industriel présent sur toute la France. J'y exerce plusieurs années comme simple agent puis, on me propose d'intégrer un autre de leurs sites, à Bazancourt, un site Seveso seuil haut en cours de con-

struction.

En 2013, on me propose de devenir chef d'équipe sûreté. Ce fut un vrai tremplin, je le mesure avec le recul, car on m'a laissé une totale liberté de gestion aussi bien dans le management que dans l'opérationnel (consignes, procédures...) ou dans le relationnel client.

Cette trajectoire m'a amené en 2016 à devenir coordinateur national, toujours pour Cristal Union, soit de dix-huit sites, situés principalement dans le bassin champenois et dans l'Orléanais avec quelques sites aussi dans le Sud. Je m'occupais des remontées d'information du terrain aux clients via l'agence, j'animais les comités de pilotage trimestriels, les plans d'actions, surveillais les KPI, [les indicateurs clefs de performance, NDLR]...

2 SGP : En 2024 tu acceptes un poste de responsable d'agence au sein du groupe SGP, quelles sont les missions et les objectifs que l'on t'a fixés ?

M. B. : À dire vrai on m'a donné les clefs de l'agence et on m'a dit « vas-y, fonce ! » (rires). Il s'agit

d'une pure création de poste alors tout est à construire en réalité. Ma mission, pour vous la faire courte, c'est de tenir la barre de l'agence et de garder mes clients. J'ai de la chance d'avoir une bonne clientèle et de bons sites : des gens avec une bonne mentalité, qui considèrent la sécurité comme un service utile et non comme un coût à réduire à tout prix. Vis-à-vis d'eux, mon approche n'a jamais varié : c'est transparence et communication. Si je peux faire, je fais, dans le cas contraire je le dis directement et sans fioritures. Le relationnel humain basé sur la franchise, pour moi, c'est hyper important.

Pour ce qui est des objectifs, évidemment je dois suivre la trajectoire du Groupe qui va très prochainement intégrer le Top 10 des entreprises de la sécurité privée. Cela m'amène à des considérations plus financières, à accompagner mes commerciaux à la rencontre des prospects. Cela dit, je ne souhaite pas être dans la course aux contrats : progresser certes, mais pérenniser surtout.

3 SGP : La Champagne-Ardenne est une région au patrimoine riche (gastronomique, industriel, lié au luxe...). Quelles sont ses spécificités sous l'angle de la sécurité ?

M. B. : Ah ça ! les sites du secteur du luxe sont nombreux dans notre région ! C'est une clientèle qui mérite que l'on prenne son temps.

Si je prends l'exemple des maisons de Champagne, il faut déjà passer l'épreuve du référencement. C'est la première barrière et elle peut s'avérer électrisante, pleine de barbelés, bref c'est déjà une épreuve en soi. (rires) Une fois cet obstacle franchi, il faut lever les craintes et démontrer son savoir-faire opérationnel, convaincre également des bienfaits de notre politique sociale, de notre RSE d'une manière plus globale et comment elle affecte positivement l'activité et la fidélité des agents. Une autre chose qui me plaît dans mon métier, c'est de pouvoir actionner nos différentes filiales pour proposer une approche novatrice à nos clients. On dispose d'une filiale spécialisée dans la sécurité mobile et la protection rapprochée [respectivement SGP Mobile et SGP Protect, NDLR], ce qui nous permet de proposer des solutions adaptées à tous les cas de figure et aux particularités de cette clientèle.

Alors évidemment, le bassin industriel ardennais traverse une certaine crise en ce moment, notamment avec l'annonce des suppressions de postes d'Arcelor à Mouzon. Malgré tout, il reste d'excellents atouts dans

les Ardennes ! Ne serait-ce que par l'attrait de nos deux rivières, la Marne et l'Aube. C'est drôle, j'ai l'impression de vous faire un cours de géographie ! (rires)

4 SGP : Tu assurais jusqu'à peu le pilotage d'un client aux sites multiples, répartis dans la Région et au-delà. Quelles sont les clefs d'une coordination opérationnelle efficace sur le plan national ?

M. B. : Tu vas trouver que je radote, mais les valeurs sont essentielles, pour le client comme pour les agents. La clef, c'est le comportement. Pour te donner un exemple, je demande toujours aux agents des nouvelles de leur famille. Je ne les connais pas personnellement bien sûr, mais il est essentiel de savoir comment ils vont. On crée du relationnel, on s'adapte aux spécificités de chacun. Comme tu l'as mentionné dans ta question, j'ai cédé la main sur Cristal Union en recrutant une nouvelle coordinatrice. Je dois bien le dire que ça m'a fait un petit pincement au cœur après avoir passé autant de temps à m'investir pour ce client. La phase de formation va être importante dans un premier temps, mais elle est essentielle pour réussir la passation. Je suis confiant : le recrutement a été bon et a reçu l'aval du client.

Pour moi, un pilote national, en dehors des obligations liées au cahier des charges, au suivi des KPI..., qui sont majeures bien entendu, c'est surtout un individu qui crée du liant. De par sa position, il centralise les informations, peut dupliquer les process utiles d'un site à un autre et en assurer l'uniformisation selon les attendus du client ou plutôt devrais-je dire, des clients. Car c'est un leurre de croire qu'un directeur de site du Nord aura les mêmes attendus que son collègue du Sud. Une fois que l'on a compris cela, la priorité est simple : être au contact des clients et

des agents, savoir ce qui se passe sur site et anticiper les signaux faibles.

5 SGP : Comment envisages-tu l'avenir de ton agence dans les cinq années venir ?

M. B. : Toujours chez SGP, j'espère ! J'ai trouvé ici le côté « familial » qui me manquait. Cela ne tient pas à grand-chose finalement, une somme de petits éléments, la DRH qui m'a fait faire le tour de Metz lorsque je suis arrivé, la rencontre avec les différents services, la bienveillance générale malgré la charge de travail de chacun. Depuis huit mois, c'est simple, je revis, je n'ai plus cette affreuse sensation de n'être qu'un numéro. Le Groupe est en plein développement, on grossit vite même, je dirais, mais tout est fait pour ne pas perdre de vue les valeurs communes et originelles. Alors dans cinq ans, j'espère observer le même état d'esprit, avec un beau staff autour de moi et tout simplement m'épanouir dans mes fonctions !

LES SITES DU SECTEUR DU LUXE SONT NOMBREUX DANS NOTRE RÉGION. C'EST UNE CLIENTÈLE QUI MÉRITE QUE L'ON PRENNE SON TEMPS.



“ J'ai de la chance d'avoir une bonne clientèle et de bons sites : des gens avec une bonne mentalité, qui considèrent la sécurité comme un service utile et non comme un coût à réduire à tout prix. Vis à vis d'eux mon approche n'a jamais varié : c'est transparence et communication.

SGP SÉCURITÉ
PAROLE D'EXPERT

LA SÉCURITÉ : SIMPLE, COMPLIQUÉ OU COMPLEXE ?

ENTRETIEN AVEC MICHEL MATHIEU

SGP : Michel Mathieu, après vingt ans dans la sécurité privée, dont quatorze ans à la présidence de Securitas France, vous avez ouvert en 2019 Cogito, un cabinet de conseil en stratégie. En parallèle, vous menez de nombreux travaux de recherche dans le domaine du management d'entreprise. C'est ainsi que vous avez soutenu avec succès une thèse de doctorat en administration des affaires en 2021 sur le sujet « management de la complexité » ; vous avez publié un essai issu de ces recherches en 2022. Sur la base de vos travaux, diriez-vous que la mise en place d'une solution de sécurité est simple, compliquée ou complexe ?

M. M. : Nous parlons évidemment de solutions de sécurité dans le cadre de la sécurité privée, le sujet n'est pas la sécurité publique, même si les réflexions en sont proches. Il y a de multiples façons d'aborder cette question. Commençons par l'angle des ressources humaines. Mettre un agent de sécurité privée sur un site ou un événement est quelque chose de relativement simple. Il faut cependant un agent avec une carte professionnelle valide, des consignes claires de la part du client, l'assurance que les consignes sont comprises et que ses heures et ses conditions de travail respectent lois, règles et convention collective. Il faut déjà quelques compétences pour cela.

SGP : Vous dites un agent : sous-entendez-vous que, si nous parlions de dix agents, ce serait différent ?

M. M. : Absolument. Prenons par exemple un site, industriel ou tertiaire, qui nécessite la présence permanente de trois agents ; cela signifie qu'il en faut une petite vingtaine pour assurer la continuité de la sécurité au fil des jours, des nuits, des vacances et autres aléas. Cela demande déjà d'autres compétences : une organisation, un savoir-faire ou la formation permanente de cet effectif. Mais cela ne s'arrête pas là. Une société de sécurité privée comme SGP, par exemple, assure la surveillance de centaines de sites. Sa mission

s'intègre dans des solutions de sécurité très différentes. De la simple télésurveillance de bureaux à risque faible au site Seveso à seuil haut en passant par des zones industrielles avec de la sécurité mobile ou des événements ponctuels, ce sont autant de problématiques différentes en matière de sécurité, de profils d'agents, de compétences individuelles ou collectives ou d'expérience, mais également en matière de capacité d'encadrement, d'an-

UN PROBLÈME COMPLIQUÉ SE RÉSOUT PAR LA LOGIQUE, LA SCIENCE, LA NORME, LE SAVOIR-FAIRE, LA COMPÉTENCE. UNE SITUATION COMPLEXE DÉPASSE LA CAPACITÉ D'ENTENDEMENT, DE COMPRÉHENSION DE CEUX QUI Y SONT CONFRONTÉS. LE COMPLEXE NE SE RÉSOUT PAS, IL SE GÈRE PLUS OU MOINS BIEN.

imation ou de normes à respecter. En ce qui concerne les dix premières entreprises du métier, on ne parle plus de dix agents, mais de milliers.

SGP : Est-ce à ce niveau-là que cela devient compliqué, ou complexe ?

M. M. : Pour répondre, il faut d'abord poser la différence entre « compliqué » et « complexe ». Un problème compliqué se résout par la logique, la science, la norme, le savoir-faire, la compétence. Si vous avez tout cela, pour vous, le problème sera compliqué. Une situation complexe dépasse la capacité d'entendement, de compréhension de ceux qui y sont confrontés. Le complexe ne se résout pas, il se gère plus ou moins bien. Il y a des techniques pour cela, mais ce n'est pas l'objet de notre réflexion ici. En tant qu'observateur averti du monde de la sécurité privée, je vois qu'il y a peu d'entreprises sur le marché aujourd'hui qui ont tout le bagage nécessaire pour que la gestion de

plusieurs milliers d'agents soit « simplement » compliquée. Pour la plupart, cette gestion est complexe ; c'est pour cela qu'il y a toujours une certaine insatisfaction du marché concernant la qualité des prestations de sécurité privée. Notons cependant qu'une large partie de cette complexité est imposée par des éléments exogènes aux entreprises elles-mêmes (augmentation des risques, droit du travail, crise du recrutement et de la compétence, incertitudes générales..).

SGP : Si je comprends bien, un même problème peut être compliqué pour certains, complexe pour d'autres. Mais vous souhaitez aborder la question par un autre angle, lequel ?

M. M. : Dans notre réflexion, il est nécessaire d'ajouter une dimension, l'angle de la compétence, qui me semble majeure. Au-delà de la gestion de milliers d'agents dont nous venons de parler, de quelles compétences a-t-on besoin pour qu'une solution de sécurité soit efficace ? Avec le développement des risques, tant dans leur nature que de leur niveau, la liste des compétences nécessaires pour mettre en œuvre une solution de sécurité efficiente est longue et ressemble à un inventaire à la Prévert. Il faut d'abord savoir mener une analyse des risques, point de départ pour imaginer ou adapter une solution de sécurité. La solution va faire appel ensuite à de nombreuses composantes : les défenses passives (porte, serrure, clôture, fossé, éclairage..) ; les moyens humains ; les technologies matures (vidéo, contrôle d'accès,



MICHEL MATHIEU

D'un côté, il y a les donneurs d'ordre, avec trois intervenants différents : celui qui connaît la sécurité, celui qui achète et celui qui paie. Ces trois acteurs ne sont pas toujours en phase sur la question classique de savoir s'il ne faudrait pas payer un peu plus d'entrée de jeu pour une meilleure sécurité afin de réduire le risque de catastrophe

et de coûts énormes a posteriori. C'est le dilemme permanent de la maîtrise des coûts versus l'investissement. S'ils ont du mal à se mettre d'accord, c'est que la notion de coût du risque est rarement maîtrisée. Cela ne contribue pas à simplifier les choses et, dans des cas extrêmes, conduit à l'explosion de Lubrizol⁽²⁾, aux crashes des Boeing 737 Max 8⁽³⁾ ou à l'incendie de Notre-Dame⁽⁴⁾. De l'autre côté, il y a la spécificité du business model des entreprises de sécurité privée : leur capacité économique à investir. On sait qu'elle n'existe quasiment pas à cause des très faibles marges de ce métier ; cela ne contribue pas à développer les compétences et, par extension, à diminuer la complexité de leur situation sur le premier point que nous avons évoqué. Sans parler du fait que, sans investissement pas d'innovation, et sans innovation pas de proposition de création de valeur pour leurs clients.

Les trois acteurs classiques côté donneur d'ordres (celui qui connaît la sécurité, celui qui achète et celui qui paie) ne sont pas toujours en phase sur la question de savoir s'il ne faudrait pas payer un peu plus d'entrée de jeu pour une meilleure sécurité afin de réduire le risque de catastrophe et de coûts énormes à posteriori.

BIO

- Président fondateur de Cogito Conseil
- Auteur de "Cash and Crash" mais également du "Management de la Complexité"
- Ancien Président de Securitas France

détection, alarme..) ; les techniques de gestion à distance (télésurveillance, supervision depuis un centre opérationnel de sécurité..) ; les nouvelles technologies (drone, robot, caméra intelligente, système d'hypervision⁽¹⁾, l'I.A..). Et comme si cela ne suffisait pas, il n'est plus possible d'ignorer les besoins en cybersécurité concernant toutes ces composantes. Quand il s'agit de mettre en place tout cela, il n'y a pas de doute, c'est complexe, car personne ne peut dire qu'il a toutes les compétences nécessaires.

SGP : Certes, mais toutes les compétences existent pourtant aujourd'hui dans tous ces domaines.

M. M. : Absolument, mais ces compétences constituent chacune des silos indépendants. Dans chacun de ces silos, il y a des personnes ou des organisations pour qui la question posée sera toujours de l'ordre du compliqué. C'est trouver le bon équilibre entre tous ces silos et ne pas en oublier qui devient réellement complexe.

SGP : Faut-il prendre en compte d'autres angles qui simplifieraient ou augmenteraient cette complexité ?

M. M. : Malheureusement, je n'en vois aucun qui pourrait nous simplifier la vie... Il y a en revanche un troisième aspect à prendre en compte dans cette réflexion, c'est celui que nous appellerons le business. Je le schématiserai autour de deux idées.

(1) L'hypervision est un type de logiciel qui, depuis une plateforme unique appelée « hyperviseur », permet à une entreprise de contrôler et de gérer tous les systèmes de sécurité, de sûreté et de confort installés dans ses bâtiments.

(2) L'incendie de l'usine Lubrizol et des entrepôts de Normandie Logistique à Rouen, a eu lieu le 28 septembre 2019 dans une usine de produits chimiques de la société Lubrizol, classée Seveso seuil haut (« à haut risque »).

(3) Ces deux accidents avaient coûté la vie à 346 personnes en 2018 et en 2019.

(4) Cet incendie majeur, survenu à la cathédrale Notre-Dame de Paris les 15 et 16 avril 2019, dura pendant près de quinze heures.

SGP SÉCURITÉ

PAROLE D'EXPERT

Une entreprise, ou un métier dans son ensemble sera toujours meilleure si elle investit dans la compétence, donc dans la formation. Encore faut-il que l'on sache à quoi former et qu'il ne soit pas trop tard.



business models de chacun, quand on essaye de conceptualiser un minimum les fondamentaux et les chaînes de valeur, c'est toujours plus complexe que ce que l'on pouvait penser. C'est le phénomène de l'iceberg : sans plonger, sans travail sérieux, sans temps pour le faire, on ne voit que la petite partie visible, c'est la différence entre un touriste et un professionnel.

SGP : Comment va évoluer cette complexité dans les années à venir et, si je vous suis bien, que faudrait-il faire pour ne rester que dans le compliqué ?

M. M. : C'est enfoncer une porte ouverte que de dire que le monde est de plus en plus complexe. Certains individus semblent même très actifs actuellement pour nous créer le chaos, qui est la phase où la complexité devient hors contrôle. L'augmentation des risques, tant dans leur niveau que dans leur nombre est forcément un élément qui augmente la complexité. Mais souvenez-vous du premier point de notre entretien : on réduit la complexité par la compétence et, dans une moindre mesure, par l'expérience qui développe naturellement le savoir-faire. Une entreprise, ou un métier dans son ensemble, sera toujours meilleure si elle investit dans la compétence, donc dans la formation. Encore faut-il que l'on sache à quoi former et qu'il ne soit pas trop tard. Dans le cas de Boeing, que j'ai beaucoup étudié, la recherche de profit jusqu'à un niveau indécent a provoqué quinze ans de coupes dans les compétences et l'expérience. Aujourd'hui, Boeing doit former 30 000 nouveaux salariés pour se sortir de la crise. Ils en ont pris conscience en 2024, mais est-il possible de former 30 000 personnes ? Et qui reste-t-il dans cette organisation qui ait encore l'expertise sur les fondamentaux et qui, en plus, aurait la

compétence pour les transmettre de façon industrielle à 30 000 personnes ? C'est bien sûr un cas extrême, mais le problème de compétence est immense dans notre économie occidentale, c'est une épidémie touchant d'abord les grandes structures ; certaines grandes entreprises de la sécurité privée semblent être dans une trajectoire négative sur ce point.



DONNEUR D'ORDRE, SÉCURITÉ PRIVÉE ET AUTORITÉS DEVRAIENT S'ASSOCIER POUR DÉVELOPPER ET PARTAGER UN PÔLE DE COMPÉTENCE DANS LE DOMAINE DE LA SÉCURITÉ.

SGP : Quels seraient les axes de travail à envisager pour qu'une solution de sécurité soit moins complexe à mettre en œuvre ?

M. M. : Qui sont les architectes de solutions ? Où sont-ils formés ? Qui apporte un travail de recherche et de conceptualisation sur ce sujet dans le monde de la sécurité privée ? Il faudrait s'in-

spirer de ce qui est fait ailleurs. Ce travail existe dans le monde militaire depuis le général Sun Tzu⁵, cinq siècles avant J. C., puis avec César⁶ ou plus récemment avec des stratèges comme Clausewitz⁷ ou Jomini⁸. Nul doute que cela existe en sécurité publique quand on voit les évolutions des doctrines de maintien de l'ordre par exemple. Donneur d'ordre, sécurité privée et autorités devraient s'associer pour développer et partager un pôle de compétence dans le domaine. À l'échelle des sociétés de sécurité privée, je reste convaincu que le meilleur investissement, avant toute autre ambition, reste la formation et la gestion des compétences.

Michel Mathieu

(5) Sun Tzu, général chinois du VI^e siècle av. J.-C. (-544 -496), surtout populaire comme auteur de l'ouvrage de stratégie militaire le plus ancien, L'Art de la guerre. L'idée principale de son œuvre est que l'objectif de la guerre est de contraindre l'ennemi à abandonner la lutte, y compris sans combat, grâce à la ruse, l'espionnage, une grande mobilité et l'adaptation à la stratégie de l'adversaire. Tous ces moyens doivent être employés afin de s'assurer une victoire au moindre coût, humain et matériel.

(6) Jules César (-100 -44), homme d'état, stratège et tacticien romain, auteur de Commentaires sur la guerre des Gaules et de Commentaires sur la guerre civile.

(7) Carl von Clausewitz (1780-1831), officier général et théoricien militaire prussien, auteur en particulier d'un traité majeur de stratégie militaire intitulé De la guerre.

(8) Antoine de Jomini (1779-1869), historien des guerres napoléoniennes et théoricien militaire suisse, dont le Précis de l'art de la guerre, un guide sur les mécanismes des opérations militaires, fut enseigné dans les écoles d'état-major de Russie, du Royaume-Uni, d'Allemagne, de France, de Belgique et des États-Unis.

EVENT
INCENTIVE & TRAVEL
SPATIAL DESIGN
IMAGE
INFLUENCE

GROUPE
WMH
PROJECT

WE
MAKE IT
HAPPEN.*

* Nous le rendons possible



PETIT AMI

Phénomène
event, travel, digital, film

win-win.com
STRATEGY / CONTENT / EXPERIENCE

COCOTTE
COMMUNICATION

PARIS | LYON | BORDEAUX | MARSEILLE | BRUXELLES | LOS ANGELES

Quentin de la Porte des Vaux
Directeur Associé en charge du développement corporate
q.delaporte@wmhproject.fr - +33(0) 6 30 34 52 27

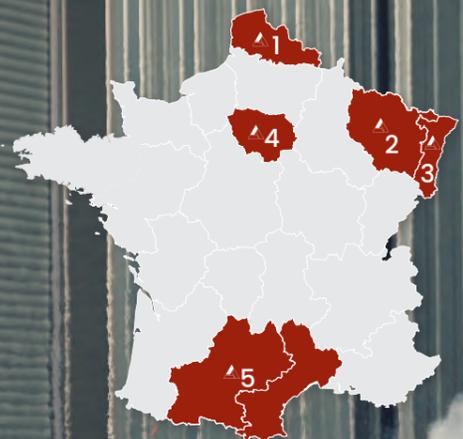
1 **Centre de Villeneuve d'Ascq**
13 Rue John Hadley 59650 Villeneuve d'Ascq
Tél. 03 87 61 71 04

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

4 **Centre de Boulogne-Billancourt**
Péniche West River Face au 10 quai du 4
septembre 92100 Boulogne-Billancourt
Tél : 03 87 61 71 04

5 **Centre d'Albi**
17 rue Nicolas Copernic, 81000 Albi
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 ses cinq centres de formation, 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.

LES PLUS



J'ai exercé le métier de professeur de tennis pendant 20 ans. On ne fait pas mieux pour développer ses capacités en pédagogie et en accompagnement !



Retrouvez son interview
à la page suivante

INTERVIEW DE LESLIE CAPUS

De coach sportif à responsable commerciale de SGP Formation Occitanie

Récit d'un parcours éclectique au service des autres



1 SGP : Peux-tu nous présenter ton parcours ?

Leslie Capus : Je suis une pure Albigeoise et j'y ai exercé le métier de professeur de tennis pendant vingt ans dont six à temps plein ! Vous allez me dire qu'on est bien loin de la formation en sécurité et pourtant je vous assure qu'on ne fait pas mieux pour développer ses capacités en pédagogie et en accompagnement. (Rires) En parallèle, j'ai assuré la fonction de responsable d'une association d'aide à domicile de personnes âgées. Cela représentait 300 familles d'usagers que l'on accompagnait à la fois humainement mais aussi dans l'acquisition de matériel comme des détecteurs de chute par exemple. L'attention à autrui allait assez loin : nous avions même les clés des domiciles de certaines personnes dénuées de « référents amicaux ». On se rendait chez eux au besoin et on prévenait les pompiers si nécessaire. Humainement, c'était beau, mais avec le temps, les mal-

adies, les décès, cela a fini par peser trop lourd.

Je me suis alors dirigée vers une association d'éducation populaire spécialisée dans l'accompagnement de jeunes « décrocheurs ». L'objectif était de les ramener dans le monde du travail ou de favoriser une reprise de leurs études. Pour cela je créais des partenariats privés ou institutionnels comme avec France Travail ou les Missions locales⁽¹⁾, afin que les jeunes intègrent une formation en apprentissage de six mois combinée à un service civique. J'avais douze jeunes tous les jours avec moi et j'animais des ateliers sur des thèmes comme les techniques de recherche d'emploi, la confiance en soi, la solidarité et l'engagement, la santé, la nutrition ou l'accès aux soins. Entre collègues, on se définissait comme une « fabrique à citoyens ». (Rires) Cela a duré trois ans, puis l'État a soudainement coupé les financements et je me suis retrouvée en licenciement économique. Une fin un peu brutale mais le rebond a été rapide !

(1) Présentes sur l'ensemble du territoire national, 440 Missions locales exercent une mission de service public de proximité avec un objectif essentiel : accompagner les jeunes de 16 à 25 ans dans leurs parcours d'insertion professionnelle et sociale.

👉 Dans mes expériences passées j'étais en contact très rapproché avec les agences nationales pour la formation professionnelle, France travail et les missions locales. Je connais bien leurs problématiques, leurs attentes et ce que représente un recrutement aujourd'hui.

2 SGP : Tu dois développer l'activité de SGP Formation en Occitanie : quels sont les objectifs et les défis que tu as à relever ?

L. C. : Très clairement, je pars d'une page blanche sur mon secteur. La visibilité du centre, de la marque SGP Formation est mon objectif prioritaire. Pour cela, je vais m'appuyer sur mon réseau professionnel et agir par cercles concentriques, d'abord sur ma ville d'Albi, sur les clients actuels du groupe SGP, pour m'étendre progressivement à la région. Évidemment, nos premières formations seront concentrées sur notre cœur de métier : SST, TFP-APS et MAC-APS⁽²⁾ sont des formations que nous maîtrisons bien, avec un vrai savoir-faire et je dirais même un authentique « savoir-transmettre ».

3 SGP : Les difficultés de recrutement d'agents sont un problème d'échelle nationale. Dans quelle mesure ton centre agit-il pour participer à l'attractivité du métier ?

L. C. : Dans mes expériences passées, j'étais en contact très rapproché avec les agences nationales pour la formation professionnelle, France Travail et les Missions locales. Je connais bien leurs problématiques, leurs attentes et ce que représente un recrutement aujourd'hui. De plus, la synergie avec SGP sécurité et SGP Mobile jouera à plein puisque nous pourrions proposer à nos stagiaires un emploi direct à l'issue de nos formations. Le métier d'agent de sécurité est encore marqué par un fort turnover mais, à ma grande surprise, ce n'est pas le cas du côté des agences SGP. C'est plutôt une bonne nouvelle car la fidélisation des apprenants est au cœur du modèle de SGP Formation. C'est d'ailleurs ce discours qui m'a convaincu de rejoindre l'entreprise : l'idée de développer des parcours internes et de permettre notamment à des agents de devenir formateurs, c'est pour ce type de progression et de réussite que l'on fait de la formation.

Après, soyons honnête, je n'ai pas l'ambition de transformer l'attractivité du métier. Ce qui m'importe, c'est de faire vivre l'ADN de SGP Formation, qui réside dans la convivialité, l'expérience formative, l'accueil et l'identité du centre. Ce que j'ai vu au centre messin, qui est un peu la structure mère, doit se retrouver à Albi. Privilégier le ludisme, le relationnel et la pédagogie, concentrer le théorique sur ce qui

est essentiel, là est le véritable travail. Et bien entendu, pour cela, je dois m'assurer que nos formateurs soient fidèles à ces valeurs.

4 SGP : Y a-t-il des dynamiques sécuritaires propres à la région Occitanie à prendre en compte ? Une approche formative spécifique au centre albigeois ?

L. C. : C'est une région très touristique, sportive, avec une forte saisonnalité. Cela signifie qu'il y a d'importants besoins en matière de secourisme et d'agents spécialisés en événementiel. Nos formateurs devront sans aucun doute parfaitement maîtriser ces deux univers. Par ailleurs, nos locaux abritent également les filiales SGP Mobile et SGP Solutions, cette dernière comprenant notamment le nouveau centre d'hypervision. Il y a donc clairement des synergies à trouver et des compétences en interne à promouvoir, même si ce sera sans doute dans un deuxième temps.

Par ailleurs, on sait bien que la question des transports est centrale. Les gens ne souhaitent plus faire des centaines de kilomètres pour se former. Or, nous nous situons entre Rodez et Toulouse, et à seulement trente minutes de Castres : nous avons une belle situation géographique à jouer. Et je ne vous parle même pas du blocage de l'autoroute Castres-Toulouse qui place les deux villes à 1 h 15 l'une de l'autre ! En complément de notre positionnement géographique, nous attachons une importance essentielle au e-learning⁽³⁾. Tout le monde y gagne, du salarié au chef d'entreprise qui doit former son personnel et peut ainsi réduire ses coûts !



5 SGP : Comment vois-tu ton avenir et celui du centre de formation d'Albi d'ici 5 ans ?

L. C. : J'espère d'ici-là avoir réussi le challenge de faire du centre d'Albi un établissement connu et reconnu dans la région, avec des partenariats publics et privés solides. J'espère que l'on aura développé certaines formations, qui sont un peu hors cadre mais en phase avec notre société : des formations sur la lutte contre le harcèlement, le racisme ou le sexisme par exemple, qui existent déjà dans d'autres de nos centres. Enfin, et là je suis clairement influencée par mon parcours, j'aimerais développer dans nos centres l'équivalent d'une formation de sauveteur secouriste du travail pour la santé mentale. Je l'ai faite lors de son précédent emploi et c'est juste génial : non seulement on en apprend plus sur le repérage

des signes de troubles mentaux mais surtout, cela donne des clefs pour gérer des situations de violence psychologique. Et ça, les agents y sont bien plus exposés qu'on ne le pense. Il me semble donc important de sortir cette formation du domaine du « social ». Enfin, j'espère que l'on sera parvenu avec SGP Formation à infuser toute l'expertise que nous avons avec nos voisins de SGP Mobile et SGP Solutions. L'outil technologique dont ils disposent est superbe, il faut que nous parvenions à le

sublimer dans le cadre de nos formations. Cela devrait pas mal m'occuper pendant les prochaines années n'est-ce pas ? (Rires)

DÉVELOPPER DES PARCOURS INTERNES ET PERMETTRE NOTAMMENT À DES AGENTS DE DEVENIR FORMATEURS, C'EST POUR CE TYPE DE PROGRESSION ET DE RÉUSSITE QUE L'ON FAIT DE LA FORMATION.

(2) Sauveteur secouriste du travail, titre à finalité professionnelle d'agent de prévention et de sécurité, et maintien et actualisation des compétences d'agent de sécurité.

(3) Formation en ligne.

SGP FORMATION

BILLET D'HUMEUR

POUR UN « BIG BANG » DE LA FORMATION des agents de surveillance humaine !

Voilà 42 ans que les métiers de la surveillance humaine sont reconnus par la loi. Et voilà près de 10 ans que le continuum de sécurité nationale a été érigé en socle de l'organisation de la sécurité intérieure en France, actant ainsi que les agents de surveillance concourent de façon indispensable à la sécurité générale de la nation. Et pourtant... par-delà les constats et les concepts, la formation de ces femmes et de ces hommes qui devraient incarner le professionnalisme, la rigueur et la réactivité est systématiquement négligée. Année après année, réformette après réformette, l'accumulation des heures et des modules dissimule maladroitement une réalité bien plus prosaïque : contrairement à ses voisins les plus immédiats – dont l'Espagne ! – la France échoue à former des agents à la fois opérationnels et fiers de leur diplôme. Aussi est-il urgent de sortir de cette approche quantitative pour aller vers une véritable logique de compétences. Bref, il est temps d'amorcer un « big bang » de la formation.

BIO

Guillaume Farde,
professeur affilié
à l'École d'affaires
publiques de
Sciences Po Paris



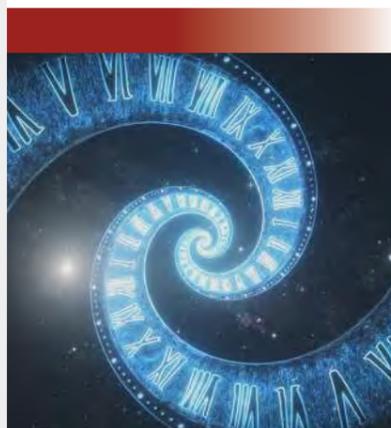
I. L'EMPILEMENT D'HEURES AU NOM DE LA MONTÉE EN COMPÉTENCE EST UN CONTRESENS !

La volonté d'améliorer la qualité du service de sécurité rendu par un agent de sécurité privée est légitime. Sans-doute est-ce même unanimement partagé. Or, depuis plusieurs années, la réponse réglementaire à cet objectif a été l'augmentation constante du volume horaire des formations, jusqu'à atteindre de 175 à 210 heures pour obtenir le titre à finalité professionnelle (TFP) d'agent de prévention et de sécurité (APS). Cette inflation repose sur une idée simple : plus longtemps on forme, mieux c'est. Quelle ineptie !

En multipliant les modules, on surcharge les programmes sans réelle articulation pédagogique. Les formations deviennent chronophages pour les candidats, coûteuses pour les organismes et inefficaces pour les employeurs, qui continuent de déplorer un manque de professionnalisme sur le terrain. Les candidats s'épuisent, les centres de formation se professionnalisent peu, et les employeurs attendent... attendent... puis embauchent des agents à peine plus aguerris qu'à leur entrée dans la profession.

La formation touche à tout, souvent à la hâte : droit pénal, techniques de surveillance, gestion de conflits, premiers se-

L'augmentation constante du volume horaire des formations en sécurité privée repose sur une idée simple : plus longtemps on forme, mieux c'est. Quelle ineptie !



cours, prévention incendie... Un mille-feuille thématique, dense et surtout peu digeste. Le résultat est là : les embauches sont ralenties alors que le marché est sous tension de main-d'œuvre et, faute de contrôler efficacement les conditions de délivrance des diplômes, le système forme de plus en plus longtemps des agents disponibles de plus en plus tard sans être plus compétents !

Au bout de ce tunnel, un examen, théorique et pratique délivre des diplômes sans grande valeur. La formation, à défaut d'être un levier de professionnalisation, est, au mieux, un goulot d'étranglement. Et que dire d'un examen où celui qui forme valide lui-même la compétence ? Ce serait, pour filer la métaphore, comme si chaque auto-école délivrait le permis à ses élèves selon ses propres critères. Personne n'y songerait. Et pourtant, la surveillance humaine le fait !

Le formateur est l'examineur, et l'indépendance de l'évaluation devient dans certains centres de formation... un lointain mirage.

Les dérives sont là, sous nos yeux : des agents certifiés mais peu préparés à leur futur métier, des formations où on empile les heures pour

le principe, des évaluations souvent complaisantes...

Certaines entreprises, lucides, prennent les devants. **Le groupe SGP, entre autres, a choisi de créer sa propre structure de formation, pour en maîtriser la qualité.** Preuve que le secteur ne croit pas en la régulation actuelle pour assurer un niveau professionnel décent, de plus en plus d'entreprises de surveillance humaine suivent son exemple.

Pendant ce temps, la logique réglementaire reste figée sur le volume d'heures. Pourtant, en 2025, l'efficacité ne devrait pas se compter en temps passé, mais en compétence acquise. Mobilisons de nouveau l'exemple du permis de conduire : l'État impose un nombre d'heures minimal, mais seul un examen rigoureux, indépendant, permet l'obtention du permis. Celui qui sait conduire conduit. Celui qui ne sait pas recommence. Dans la sécurité privée, on fait l'inverse : on forme sur de longues semaines et sans exigence uniforme à la sortie.

II. LE CHANGEMENT DE PARADIGME IMPOSE DE RÉFLÉCHIR EN SOCLE DE COMPÉTENCES

Il est urgent de repartir des fondamentaux : que doit savoir faire un agent de surveillance ? Que doit-il maîtriser ? Comment vérifier qu'il est prêt ?

Il est nécessaire d'inverser le raisonnement. Réduire drastiquement les heures obligatoires pour redonner de l'air aux employeurs, renforcer le niveau de l'examen final, et ouvrir des équivalences automatiques pour les profils déjà formés à la sécurité (anciens militaires, gendarmes, policiers nationaux ou municipaux). Le modèle idéal, inspiré de l'Espagne, n'est pas inatteignable, tant s'en faut. Il repose sur une base solide : des compétences vérifiables et un examen indépendant.

- Réduction significative (divisée par trois !) du tronc commun de formation à 50-70 heures maximum.
- Examen national obligatoire, organisé dans des écoles de police ou de gendarmerie pour bénéficier d'infrastructures adaptées et d'un bon maillage territorial.
- Examineurs réservistes, mobilisés les week-ends pour éviter toute perturbation du fonctionnement habituel des écoles.
- Financement de l'examen par le candidat, sur le modèle du permis de conduire.
- Épreuves sportives obligatoires pour évaluer la con-

dition physique minimale requise.

- Cérémonie de fin d'examen : chant de la Marseillaise au garde-à-vous devant le drapeau, symbole d'un engagement civique.

Une telle restructuration redonnerait du sens au diplôme, remettrait la valeur au centre du métier, et en rehausserait l'image. Les agents y gagneraient en fierté, les entreprises en confiance et la République en sécurité.

On ne réforme pas une filière par des décrets, mais par des exigences : des exigences de clarté, de cohérence et de compétence.

Il est temps d'en finir avec un système qui accumule les heures sans valeur ajoutée. Pour rehausser la filière de la surveillance humaine, il faut relever le niveau de la formation. Cela passe par une refonte complète du modèle : moins de temps passé sur les bancs de l'école, des examens fiables et une symbolique forte.

Cette réforme permettrait aux agents de retrouver une fierté professionnelle, aux entreprises de recruter plus efficacement, et au secteur de gagner en crédibilité. Mais elle suppose un choix clair : se donner les moyens de ses ambitions. Sinon, on en restera, comme depuis cinquante ans, aux petites ambitions que nous autorisent nos faibles moyens.

Guillaume Farde



“ Depuis 1958, le Groupe Chopard accompagne votre mobilité.

De concession familiale à acteur majeur de la distribution automobile en France : plus de 120 points de vente couvrant l'Est et le Sud-Est, de la Champagne à la Côte d'Azur.

Laissez-vous transporter avec notre réseau d'experts à votre service. ”

NOS MARQUES



132

Points de vente



2 978

Collaborateurs



1,9 Md€

En 2024



63 500

Véhicules neufs et d'occasion vendus



2 000

Deux roues neufs et d'occasion vendus



Top 3 des distributeurs des marques Peugeot, BYD, DS, Mercedes-Benz, Indian et Suzuki moto

NOS VALEURS AU QUOTIDIEN

La culture d'entreprise du Groupe Chopard se définit à travers trois valeurs principales :

- **L'Humain** à travers le respect, la compétence et la reconnaissance,
- **L'Engagement** à travers l'anticipation, le bon sens et le travail,
- **L'Excellence** à travers la réactivité, le résultat et la réussite.

Nous remercions le Groupe SGP pour la confiance qu'il nous témoigne de par leur collaboration avec Mr Nicolas HOUDAS, Conseiller Commercial Sociétés Groupe Chopard

www.groupechopard.com

20 ansau service de la
sécurité de ses clients**SGP20ANS**

SGP20ANS

**Le groupe SGP fête ses 20 ans en 2025 !
L'occasion de donner la parole aux agents qui
ont vu et suivi SGP depuis ses débuts.**

Rencontre avec Murray Brown et Patrick Lallement, agents SGP des origines. Au delà des souvenirs ils évoquent les bouleversements, ruptures et évolutions qui ont marqué une double décennie au service de la sécurité.

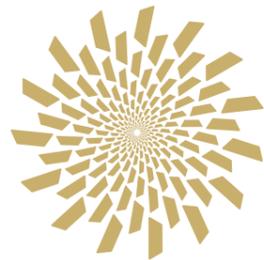
**Patrick
Lallement**

Lorsque nous avons débuté le métier, c'était simple, on signait son contrat le matin et on débutait son poste dès l'après midi !

**Murray
Brown**

Retrouvez leur interview
aux pages suivantes

SGP 20 ANS
NOTRE INTERVIEW



SGP20ANS



ENTRETIEN AVEC MURRAY BROWN

Agent de sécurité

À 66 ans, Murray Brown, agent de sécurité, revient sur ses dix-huit années au sein du groupe SGP. Récit d'un parcours de vie hors normes.

1 SGP : À l'occasion des 20 ans du groupe SGP nous interrogeons nos agents émérites. Peux-tu nous raconter ton parcours ?

M. B. : Pour que vous compreniez, on va devoir remonter un peu le temps ! Je suis né et j'ai grandi aux États-Unis. De 1976 à 1980 j'ai fait sport-études à l'université d'État de Floride. J'ai même été « drafté »⁽¹⁾ à la NBA⁽²⁾, mais un malheureux accident de la vie a fait que je me suis cassé le pied, ce qui m'a empêché d'intégrer cette élite du basketball.

Comme il était hors de question de s'arrêter là, j'ai décidé de partir jouer sur le continent européen, aux Pays-Bas, en Italie, en Belgique, en Israël même et, pour finir, en France. J'ai notamment intégré l'équipe de Challans, en Vendée,

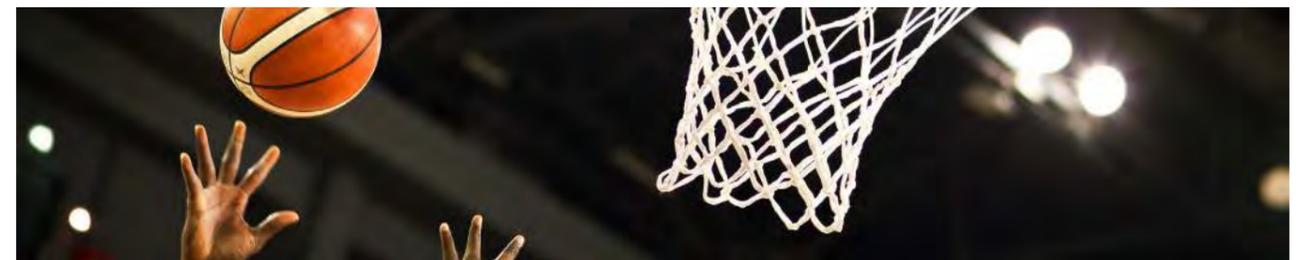
alors en PRO A⁽³⁾, puis celle de Cognac. En tout j'ai fait ça pendant vingt ans. Par la suite j'ai franchi une nouvelle étape en devenant assistant coach notamment au club de Charleville-Mézières où je m'occupais des jeunes.

Et c'est là que j'ai rencontré... la sécurité privée !

On était en 2005 ou 2006 et un ami m'a proposé de prendre des postes en complément de mon activité d'entraîneur : j'ai fait de la surveillance de nuit ultrabasique depuis mon véhicule, du gardiennage de cinémas mais aussi de... transformateurs électriques. Tout un programme, quoi ! (rires)

2 SGP : Et comment es-tu arrivé à Metz ?

M. B. : L'équipe de Charleville-Mézières a quitté l'élite⁽⁴⁾, le projet du club ne m'allait plus



alors je suis parti, pour Metz justement. Un nouveau club s'y créait, avec une belle ambition, ça m'a plu. Ce que je n'avais pas imaginé, c'est que derrière ce beau projet se cachait une vraie problématique financière : le club n'avait en réalité pas un sou !

Pas découragé pour autant, j'ai rejoint le second club de la ville dont le président m'a trouvé, là encore en complément d'activité, un poste d'agent de sécurité ! Me voilà alors dans un centre commercial, embauché pour six mois. Ce contrat n'ayant pas été prolongé sans que je sache pourquoi, je me suis retrouvé, en 2007, à répondre à de nouvelles annonces. Et c'est là que je tombe sur celle de SGP, que je rencontre son président, Florian Pette, et que démarre une relation de travail de dix-huit ans à ce jour !

Cela n'a pas été facile au début, car il s'agissait de faire du prévol dans des petits magasins. Les postes étaient en coupure : il fallait changer de magasin et donc de ville entre le matin et l'après-midi. Le nombre d'heures étant faible, il fallait travailler du lundi au samedi toutes les semaines.

Malgré ces conditions de travail pas évidentes, je n'ai jamais songé à partir. Dès le début, nous avons eu un accord avec M. Pette pour que je puisse continuer à entraîner au Metz Basket Club et donc jongler entre mes deux activités.

En près de vingt ans, cet accord a toujours été respecté par la direction : ce n'est pas rien comme engagement !

3 SGP : Comment vois-tu l'évolution du métier et ton évolution personnelle depuis tes débuts ?

M. B. : Pour moi, il y a un avant et un après CNAPS⁽⁵⁾. C'est simple, lorsque j'ai débuté dans le métier, il n'y avait pas de formation : on signait son contrat le matin et l'après-midi, on était déjà en poste ! Désormais, il faut le diplôme du TFP-APS⁽⁶⁾, il faut la carte professionnelle, à renouveler tous les cinq ans, bien sûr ! Avant cela, si tu faisais une formation tu avais l'impression d'être un vrai privilégié !

J'ai eu l'opportunité en 2010 de passer le

SSIAP⁽⁷⁾. Cela m'a permis de varier mes sites d'affectation. Cela tombait pile à une période de ma vie où je voulais du changement. Cela m'a d'ailleurs permis de retourner dans ce fameux centre commercial qui ne m'avait pas gardé ! Grâce au SSIAP, j'ai pu découvrir un large éventail de sites institutionnels (préfecture, tribunal, musée et récemment sites militaires). Je pouvais faire jusqu'à cinq ou six sites par mois à une époque mais, ces derniers temps, ça s'est calmé : deux ou trois sites, c'est bien pour la variété sans être trop exigeant [en matière de consignes différentes à assimiler].

J'ai bien un petit regret, celui de n'avoir jamais pu passer le SSIAP 2. Pourtant ce n'est pas faute d'avoir demandé !

4 SGP : Avec près de vingt ans au service de l'entreprise, qu'est ce qui t'attire toujours dans le métier ?

M. B. : L'aspect social, les rencontres du quotidien. On ne voit jamais les mêmes personnes, la vie est toujours pleine de surprises ! Le relationnel, c'est un pan essentiel du métier : si tu sais raisonner les autres, si tu arrives à les comprendre dans une certaine mesure, tu peux résoudre de nombreux conflits. Il faut être capable d'expliquer aux gens ce qu'on peut et ne peut pas faire. Ne pas prendre parti dans les choses dont on n'est pas sûr et qui relèvent de l'organisation du client. Et si jamais un individu se met à crier, ma foi, je le laisse faire : il se fatiguera avant moi ou s'expliquera avec les forces de l'ordre. Je me mets simplement en opposition, afin qu'il ne puisse pas s'en prendre au personnel.

Il faut dire que ma taille fait que personne ne vient s'en prendre à moi physiquement. Des insultes j'en ai eu, des menaces aussi, des accusations de racisme idem, mais jamais d'agressions physiques.

5 SGP : Quel conseil donnerais-tu aux jeunes qui débutent ?

M. B. : Certaines choses ne s'apprennent pas en formation. J'aurais tendance à en-

courager le mentorat, à discuter avec les anciens pour apprendre le métier dans tout ce qu'il a d'impalpable. La formation initiale est très généraliste finalement et, une fois que tu es sur site, il faut que tu réfléchisses par toi-même, que tu prennes seul la ou les décisions.

Je les encouragerais aussi à faire un peu d'événementiel : c'est très formateur et c'est dynamique, on voit rarement le temps passer.

6 SGP : Comment te projettes-tu dans les prochaines années ?

M. B. : Pour être franc, je ne me projette pas du tout ! À mon âge, je prends chaque jour comme il vient, on ne sait pas de quoi demain sera fait ! Bon, c'est vrai qu'il m'arrive parfois de penser à la retraite. Il doit me rester un ou deux trimestres mais ce n'est pas non plus une obsession. N'oublions pas que je suis américain, ce n'est pas vraiment dans ma culture ! (rires)



LE RELATIONNEL, C'EST UN PAN ESSENTIEL DU MÉTIER. IL FAUT ÊTRE CAPABLE D'EXPLIQUER AUX GENS CE QU'ON PEUT ET NE PEUT PAS FAIRE.

(1) enrôlé

(2) La National Basketball Association (NBA) est la principale ligue de basketball au monde. (Wikipédia)

(3) Le championnat de France de basketball, nommé Nationale 1 jusqu'en 1993, Pro A de 1993 à 2018, Jeep Elite du 1^{er} mars 2018 à 2021 puis Betclic Elite depuis la saison 2021-2022, est une compétition annuelle mettant aux prises les seize meilleurs clubs professionnels de basketball en France. (Wikipédia)

(4) Le club des Ardennes monte en nationale 2 (NM2) en 1999, en nationale 1 (NMI) en 2004 et en Pro B en 2005 avant de redescendre en NMI à l'issue de la saison 2005-2006.

(5) Conseil national des activités privées de sécurité.
(6) La formation TFP-APS (titre à finalité professionnelle de sécurité) permet aux salariés d'acquies une qualification opérationnelle, reconnue par toutes les entreprises de la branche. Elle vise à professionnaliser le secteur et à encadrer les activités de sécurité privée.
(7) Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes, de niveau 1. Ce diplôme qualifie les agents de sécurité incendie (SSIAP 1), qui sont généralement placés sous la responsabilité d'un chef d'équipe en SSIAP 2, voire d'un chef de service de sécurité en SSIAP 3.

« Dès le début, nous avons eu un accord avec la direction pour que je puisse continuer à entraîner au Metz Basket Club et donc jongler entre mes deux activités. En près de vingt ans, cet accord a toujours été respecté par la direction : ce n'est pas rien comme engagement. »

SGP 20 ANS

NOTRE INTERVIEW



SGP20ANS

RENCONTRE AVEC PATRICK LALLEMENT

Agent de sécurité

Patrick Lallement, 18 ans chez SGP : témoin privilégié de l'aventure SGP

Présent depuis 2007 chez SGP, Patrick Lallement fait partie des agents piliers de l'entreprise. Témoignage vivant de son développement, il a vu la société passer d'une jeune structure en construction à un acteur majeur du domaine de la sécurité privée. Dans cet entretien, il revient sur son parcours, l'évolution du métier et les moments marquants de ces deux décennies.

1 SGP : Pouvez-vous nous raconter votre arrivée chez SGP ? Quelle était votre première mission ?

P. L. : Initialement, je travaillais déjà dans le domaine de la sécurité privée, au centre Leclerc de Thionville, pour une autre société. Puis, en 2007, le site a été repris par SGP et j'ai été repris avec les meubles ! (rires) À l'origine, je n'étais pas sûr de vouloir intégrer SGP : j'avais certains doutes au niveau de la structure, parce que la boîte dans laquelle je travaillais, c'était quand même un groupe assez solide et bien implanté tandis que SGP n'avait alors que deux ans, et les bungalows en guise de locaux qu'elle avait à l'époque, c'était un peu léger. D'ailleurs, plusieurs de mes anciens collègues n'ont pas suivi ! Finalement, après une discussion avec le président de SGP, Florian Pette, qui s'est très bien passée, j'ai été rassuré et je me suis lancé. Je n'ai jamais regretté mon choix.

2 SGP : Comment avez-vous vu SGP évoluer au fil des années ?

P. L. : Ça a été progressif, tous les ans il y avait une évolution visible. Rien qu'au niveau des locaux, il y a eu du chemin de fait pour finir à l'agence actuelle de Metz. L'évolution était constante, au niveau du matériel ou des tenues, c'était vraiment très positif. La boîte a pris de l'ampleur, s'est développée sur le plan national et voilà où nous en sommes maintenant.

3 SGP : Y a-t-il un moment clef dans l'histoire de l'entreprise qui vous a particulièrement marqué ?

P. L. : Je dirais le partenariat avec Securalliance, dans les années 2010 : je pense qu'il a permis à l'entreprise de prendre son envol. Il y a également eu les contrats avec d'autres sites importants

comme le centre Pompidou de Metz. Tout cela a été marquant pour la société ; je pense que ça a même motivé l'insertion de certains agents qui travaillaient initialement pour d'autres sociétés et ont postulé chez SGP.

4 SGP : Comment le métier d'agent de sécurité a-t-il changé depuis vos débuts ?

P. L. : Ce n'est plus du tout la même chose. Je me souviens que les agents étaient souvent des anciens militaires, d'anciens gendarmes. Sur site, il suffisait souvent de faire acte de présence, de montrer que nous étions là. Aujourd'hui, il y a beaucoup plus de formations, je veux dire par là que nous ne sommes plus de simples gardes, nous devons gérer beaucoup plus de choses. Par exemple, au centre Leclerc de Thionville, tout ce qui concerne le sys-



tème de sécurité incendie, les sprinklers... on n'y touchait quasiment pas. Maintenant on a totalement intégré tous ces domaines techniques-là. Personnellement, ça ne me pose aucun problème, je suis bien comme je suis maintenant. Seulement, j'ai l'impression que les agents étaient légèrement plus professionnels avant, c'est très paradoxal.

Notre métier a aussi pas mal changé du point de vue des interactions avec les gens. Aujourd'hui, les rapports sont devenus beaucoup plus agressifs. Notamment dans les grandes surfaces, il y a beaucoup plus de tensions avec la clientèle. Donc il faut être largement plus diplomate et savoir garder son calme, parce que ça peut dégénérer à tout moment.

5 SGP : Quel a été le plus grand défi auquel vous avez été confronté dans votre carrière chez SGP ?

P. L. : Je n'ai pas eu vraiment de difficultés majeures. Ce qui parfois est délicat, ce sont les missions de sauveteur secouriste du travail : on ne sait jamais à quoi s'attendre. La plus grosse mission de SST que j'ai vécue en grande surface, ça a été un doigt sectionné. J'ai aussi dû faire face à des hold-up ! Dans ce genre de situations, il faut essayer de ne pas paniquer, et c'est plus facile à dire qu'à faire ! Mais d'un point de vue plus global, tout est question de gestion, il y a toujours une solution à tous les problèmes. Il faut appliquer les choses qu'on a apprises, c'est la base. Jusqu'à présent, ça s'est toujours bien passé.

6 SGP : Avez-vous suivi des formations supplémentaires avec le temps ?

P. L. : Je n'ai jamais été carriériste. Le poste que j'avais quand j'ai commencé en intégrant le centre Leclerc, à Thionville, me plaisait vraiment bien et me suffisait amplement. J'ai quand même fait toutes les formations techniques, sauveteur secouriste du travail, maintien et actualisation des compétences d'agent de sécurité (MAC-APS), et tout ce qui est formation électrique... mais je suis resté au niveau du certificat de qualification professionnelle. Et cela a été un choix de ma part, parce qu'on m'a proposé des évolutions, avec le SSIAP¹, etc., mais je suis resté à la base, je préfère.

7 SGP : Quel conseil donneriez-vous à un jeune qui débute aujourd'hui dans la sécurité privée ?

P. L. : Chacun peut prodiguer ses conseils, moi je ne peux pas vraiment en donner. Aujourd'hui, avant d'intégrer vraiment le métier, ce que recherchent beaucoup de jeunes c'est le côté financier. À l'origine, les salaires étaient vraiment légers, mais ça a bien évolué et ça, c'est positif. Donc ce que je pourrais leur dire, c'est de faire ce métier par pure passion, sinon on le ressent sur le terrain. À l'époque, les agents avec qui je travaillais, je sentais que je pouvais réelle-

ment leur faire confiance ; il arrivait même qu'on parte à la bataille ensemble sur des interpellations. Aujourd'hui, c'est différent,

CE QUE JE
POURRAIS DIRE
AUX JEUNES,
C'EST DE FAIRE CE
MÉTIER PAR PURE
PASSION, SINON
ON LE RESSENT
SUR LE TERRAIN.

beaucoup de jeunes sont hésitants, probablement parce qu'ils n'ont pas les mêmes ambitions qu'avant.

8 SGP : Après toutes ces belles années, si vous deviez décrire SGP en une phrase, que diriez-vous ?

P. L. : Je dirais sérieux, évolution positive et belle progression. Vraiment, par rapport à 2007, quand je suis entré chez SGP, ce n'est plus du tout la même chose. Aujourd'hui, c'est une boîte professionnelle, bien solide, et fiable. Dans le domaine de la sécurité dans mon secteur géographique, je pense que c'est la meilleure société.



Le métier n'est plus du tout le même qu'à mes débuts. Sur site il suffisait souvent de faire acte de présence, de montrer que nous étions là. Aujourd'hui il y a beaucoup plus de formations. Nous ne sommes plus de simples gardes.

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 24 janvier 2025

L'utilité du débriefing dans l'évènementiel

Dans le secteur de l'évènementiel, le débriefing est une étape essentielle souvent sous-estimée, mais cruciale pour l'amélioration continue d'une entreprise et le succès des projets.

Lire la suite
Flashez ce QR code

Publiée le 29 janvier 2025

Coup de projecteur sur les 5 associations soutenues par SGP !

Cette année encore, SGP est fier de soutenir des associations engagées et inspirantes à travers son projet de don. Après une sélection minutieuse de notre CSE, 5 associations ont été retenues pour recevoir un chèque de 1...

Lire la suite
Flashez ce QR code

Publiée le 14 février 2025

EuropaScène : récit d'une rencontre franco - allemande entre agents de sécurité de SGP et BIG

Le mardi 4 février, dans le cadre du projet EuropaScène, un groupe d'alternants agents de sécurité de l'entreprise SGP a entrepris un voyage vers l'Allemagne pour rencontrer ceux de l'entreprise BIG à Karlsruhe.

Lire la suite
Flashez ce QR code

Publiée le 26 février 2025

Les défis du télétravail et de l'accueil virtuel !

Le télétravail et l'accueil virtuel dans les métiers de l'accueil ont connu une véritable expansion depuis la crise du Covid 19.

Cette transformation a imposé de nouveaux défis tout en offrant des opportunités, redéfinissant ainsi les pratiques professionnelles mais aussi les stratégies organisationnelles du secteur.

Flexibilité et défi du télétravail

L'un des principaux avantages du télétravail est la flexibilité organisationnelle, permettant aux entreprises de mettre en place un mode hybride entre présentiel et distanciel. Les outils de visioconférence, Microsoft Teams et Zoom ont facilité cette transition en assurant une communication fluide et un maintien du lien entre collaborateurs.

Cependant, cette flexibilité

Lire la suite
Flashez ce QR code

Sécurité, Accueil, Formation, Protection rapprochée et sécurité Mobile, l'actualité SGP se conjugue plus que jamais au pluriel !



Publiée le 28 février 2025

Transfert de missions des forces publiques vers la sécurité privée ?

Une brève analyse du livre blanc du GES. Le 8 janvier 2025, le Groupement des entreprises de sécurité (GES), l'un des syndicats représentatifs des entreprises de sécurité privée, a publié un livre blanc portant sur les possibles transferts de missions des forces publiques vers la sécurité privée. Le sujet agité le milieu depuis de nombreuses années ne serait-ce qu'au travers du rapport Fauverguez-Thourot de 2018[1].

Loi de se réduire à un catalogue de souhaits de la profession, la moitié de ce document est en réalité consacrée à un examen très concret des difficultés et des déséquilibres liés à la commande publique. Le texte revient également à plusieurs reprises sur les

Lire la suite
Flashez ce QR code

Publiée le 7 mars 2025

SGP 20 ans : Retour sur les premières années du Groupe SGP**L'année 2005, si l'on en croit ce cher Wikipédia[1], a été marquée par quelques « menus » évènements.**

La Corée du Nord a déclaré posséder l'arme nucléaire, Youtube a été lancé, l'ouragan Katrina a ravagé les côtes de Louisiane et le 6e tome d'Harry Potter a été publié.

2005 c'est donc un grand tourbillon d'évènements où se mélange les actes qui changent le monde et ceux qui modifient le destin d'une poignée.

Mais pour tous ceux qui connaissent, travaillent ou ont participé à l'aventure SGP, 2005 est une date importante puisqu'il s'agit de la date de création de notre société. Une compagnie qui s'appelait alors simplement SGP Lorraine.

Lire la suite
Flashez ce QR code

ÇA S'EST PASSÉ

y'a pas longtemps

Publiée le 15 mars 2025

Index égalité femme – homme : résultats 2024 et objectifs

Chaque année désormais, les entreprises publient les résultats de leur index de l'égalité professionnelle. Fixées par une loi du 5 septembre 2018, les règles de cet index sont désormais bien connues.

Lire la suite
Flashez ce QR code



DÉCOUVREZ
TOUTES NOS
ACTUALITÉS
SUR NOTRE SITE
INTERNET



Publiée le 18 mars 2025

Bénéfices et enjeux de l'apprentissage « traditionnel » en entreprise

La DARES a publié récemment une étude portant sur l'apprentissage[1]. On y apprend que plus de 800 000 contrats d'apprentissage ont été signés en France en 2024 soit une hausse de 3% par

Lire la suite
Flashez ce QR code

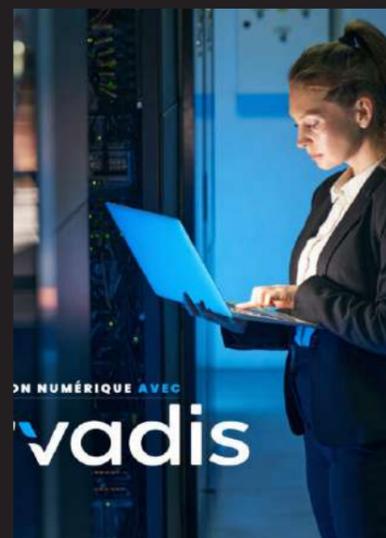


Publiée le 24 avril 2025

Evaluation, Anticipation, Actions : SGP renforce sa protection numérique avec Cybervadis

Plus personne ne peut ignorer la place prise dans chaque organisation par les problématiques de cyber sécurité.

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publiée le 2 mai 2025

20 ans d'exigences : notre démarche de certification, reflet de nos valeurs



Depuis sa création, SGP s'est construit sur une conviction forte, à savoir protéger efficacement et avec exigence. Une exigence envers soi-même, envers ses équipes, envers ses partenaires, mais aussi envers les normes qui façonnent notre métier.

En 2005, F. Pette a voulu bâtir une entreprise qui incarne la rigueur, la fiabilité et l'expertise, une entreprise qui respecte

Lire la suite
Flashez ce QR code



Remerciements



Horizon(s) le mag' SGP #7

Ils ont contribué à la création de cette nouvelle édition [#7] du mag' SGP

Directeur de la publication

Florian PETTE

Rédaction en chef

Jonathan OLSZOWY

Rédacteurs

- Guillaume Farde
- Michel Mathieu
- Alain Le Gac
- Florian PETTE
- Jonathan OLSZOWY
- Florian PROVO

Direction artistique

Atef HABLI

Photographe

Fabrice PERROUSE

Correction textes

Elvire Pierre
bonneminelecturecorrection.fr

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

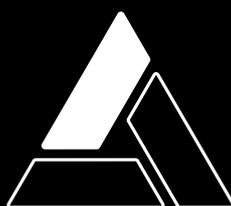
15 rue des charpentiers Zac Sebastopol
57070 METZ

Pour joindre la rédaction : 06 31 02 66 86
www.groupepsgp.fr

Tirage

Edition numérique
Dépot légal : Juin 2025
ISSN : 2827-3486





GROUPE SGP

SÛRETÉ ET SÉCURITÉ
MOBILE
PROTECTION RAPPROCHÉE
FORMATION
ACCUEIL

11 AGENCES

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

7 ANTENNES

| SAINT-ETIENNE | PAU | FOIX | AMIENS | BESANÇON | LA ROCHELLE | RENNES |

www.groupesgp.fr



GROUPE SGP

WWW.GROUPE SGP.FR