



horizon(s)



horizon(s)

le mag' SGP #8 | 2^e semestre 2025



**Le cœur du groupe
SGP est le même
depuis 20 ans :**
*proposer une gamme
de services centrés sur
l'exigence, la passion
et l'amélioration
continue.*

SOMMAIRE

12

**GRAND ENTRETIEN AVEC
Aurélien Périquet**
Responsable des services généraux
au sein de l'entreprise Merck



27

**INTERVIEW DE
CLAUDIA SCHLEDZINSKI,**
Directrice de l'agence
Lorraine Nord



08

Chiffres groupe SGP
Une double page pour connaître l'entreprise

24

Nos expertises
Découvrez les pôles d'expertise du groupe SGP

18

**LE PARCOURS DE
SANDRA BUSCH**
Cheffe d'équipe SGP Accueil
sur le site Merck de Molsheim



37

**INTERVIEW DE
LAURINE RODRIGUEZ**
D'agente de sécurité
cynophile à référente CFA



26

Présentation SGP Sécurité
L'expertise de la surveillance humaine

32

**RAPPORT ANNUEL
DU CNAPS**



36

Présentation SGP Formation
Le pôle dédié aux formations en sécurité

10

**IL EST TEMPS
D'AUGMENTER
LES PRIX...**



48

Les actualités SGP
L'essentiel de ces derniers mois

www.groupeSGP.fr

SOMMAIRE



20

**SURVEILLANCE
DE CHANTIERS EXTÉRIEURS**
la sécurité au grand air !



44

SGP20ANS

**CÉLÉBRER, REMERCIER
ET S'ENVOLER
POUR LES 20 PROCHAINES...**



41

QUALIOPI,
la certification spéciale
Formation qui a tout
changé



EDITO

Bonjour à toutes et à tous,

L'intelligence artificielle est partout : pas une semaine sans que nous en entendions parler, pas un jour sans publicité vue, revue et vendue par des algorithmes puissants. Si bien que celui ou celle qui ne l'utilise pas pourrait s'en vouloir...

L'écriture, si personnelle soit-elle, sera-t-elle transformée demain ? Aurons-nous le choix entre des livres remastérisés par l'IA et d'autres non ? Aurons-nous des romans faits par l'IA, à prix cassés, et des romans écrits par des auteurs, à des prix élevés ?

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

ÉDITO

ÉDITO RÉALISÉ SANS IA...

L'intelligence artificielle est partout : pas une semaine sans que nous en entendions parler, pas un jour sans publicité vue, revue et vendue par des algorithmes puissants. Si bien que celui ou celle qui ne l'utilise pas pourrait s'en vouloir...

L'écriture, si personnelle soit-elle, sera-t-elle transformée demain ? Aurons-nous le choix entre des livres remastérisés par l'IA et d'autres non ? Aurons-nous des romans faits par l'IA, à prix cassés, et des romans écrits par des auteurs, à des prix élevés ? Aurons-nous des politiques d'entreprise dictées par l'IA ? la Politique avec un grand P sera-t-elle également menée par l'IA ? des décisions importantes seront-elles influencées par l'IA ?

La véritable question ne serait-elle pas plutôt : « Qu'est ce qui ne sera pas fait avec l'IA demain ? »



**A tout vouloir
“transformer”,
c'est l'effet inverse
qui se produira.
Rien n'évoluera plus,
tout se ressemblera.
Horizon(s) le magazine
SGP se veut lui, on ne
peut plus réel.**

Florian PETTE



Cette ouverture me mène tout simplement à notre huitième magazine semestriel.

Ce dernier, bien qu'il ait évolué depuis ses premières années, n'a pas subi de mutation au moyen d'une quelconque intelligence artificielle. Nous le produisons toujours de manière artisanale...

À tout vouloir « transformer », c'est l'effet inverse qui se produira. Rien n'évoluera plus, tout se ressemblera. Toute communication sera « aseptisée ».

Bref, vous l'avez compris, Horizon(s), le magazine de SGP, se veut on ne peut plus « réel ».

Au menu de ce huitième numéro vous trouverez donc :

- un retour sur notre soirée des 20 ans de SGP ;
- des interviews, notamment de Claudia Schledzinski et de Florent Raco, tous deux offrant un beau parcours humain et professionnel et un investissement toujours exemplaire ;
- des actualités métier ;
- des analyses ; etc.

L'IA est bien évidemment un outil puissant, qui, quoi qu'on en pense, nous fera sûrement progresser et nous amènera sans aucun doute à aller encore plus vite. Mais il est selon moi important de ne pas en abuser.

C'est pourquoi, je vous propose de découvrir ce huitième numéro, toujours aussi riche en informations sur notre métier et toujours écrit avec la main et le cœur par nos rédacteurs.

Encore merci de votre suivi et de vos lectures.

À très vite,

Metz, le 31 décembre 2025,

Florian Pette

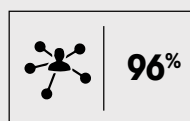
Président du groupe SGP



EFFECTIFS DU GROUPE SGP



effectif total
du groupe



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



sont satisfaits
de travailler chez SGP



de nos clients
sont satisfaits

LES CHIFFRES CLEFS DU GROUPE SGP

30 000 INTERVENTIONS ANNUELLES SUR ALARMES,
TOP 9 DU SECTEUR EN FRANCE. INTERVENTIONS DANS TOUTE LA FRANCE

Délais moyens d'intervention annuels :

Paris..... —25 min

Villes de - 300 000 habitants... —30 min

Grandes agglomérations..... —35 min

Campagne, Montagne..... —55 min

2 452

AGENTS

135

SERVICES SUPPORTS ET FORMATION

31

MANAGERS QUALITÉ

+ 500

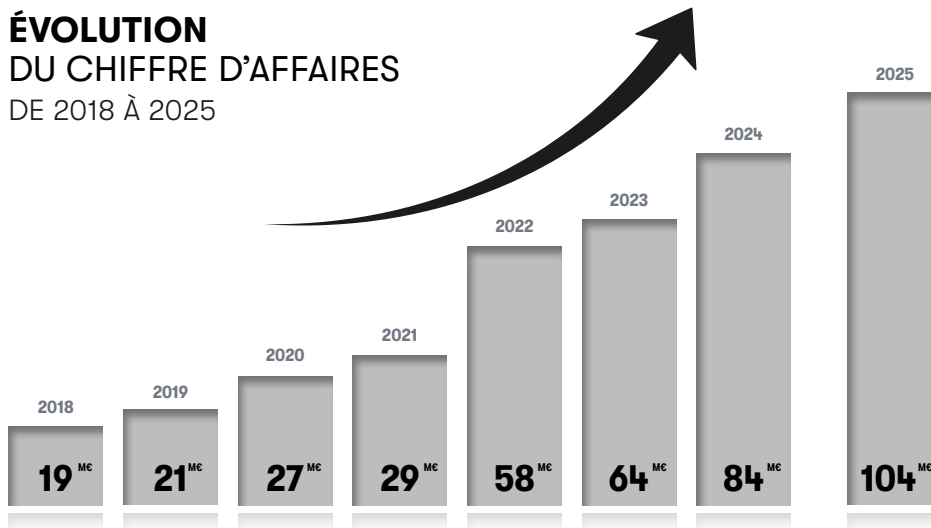
SITES CLIENTS SOUS
LA RESPONSABILITÉ
DU GROUPE SGP

+30%

DE CHIFFRE D'AFFAIRES
EN MOYENNE PAR AN



ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES DE 2018 À 2025



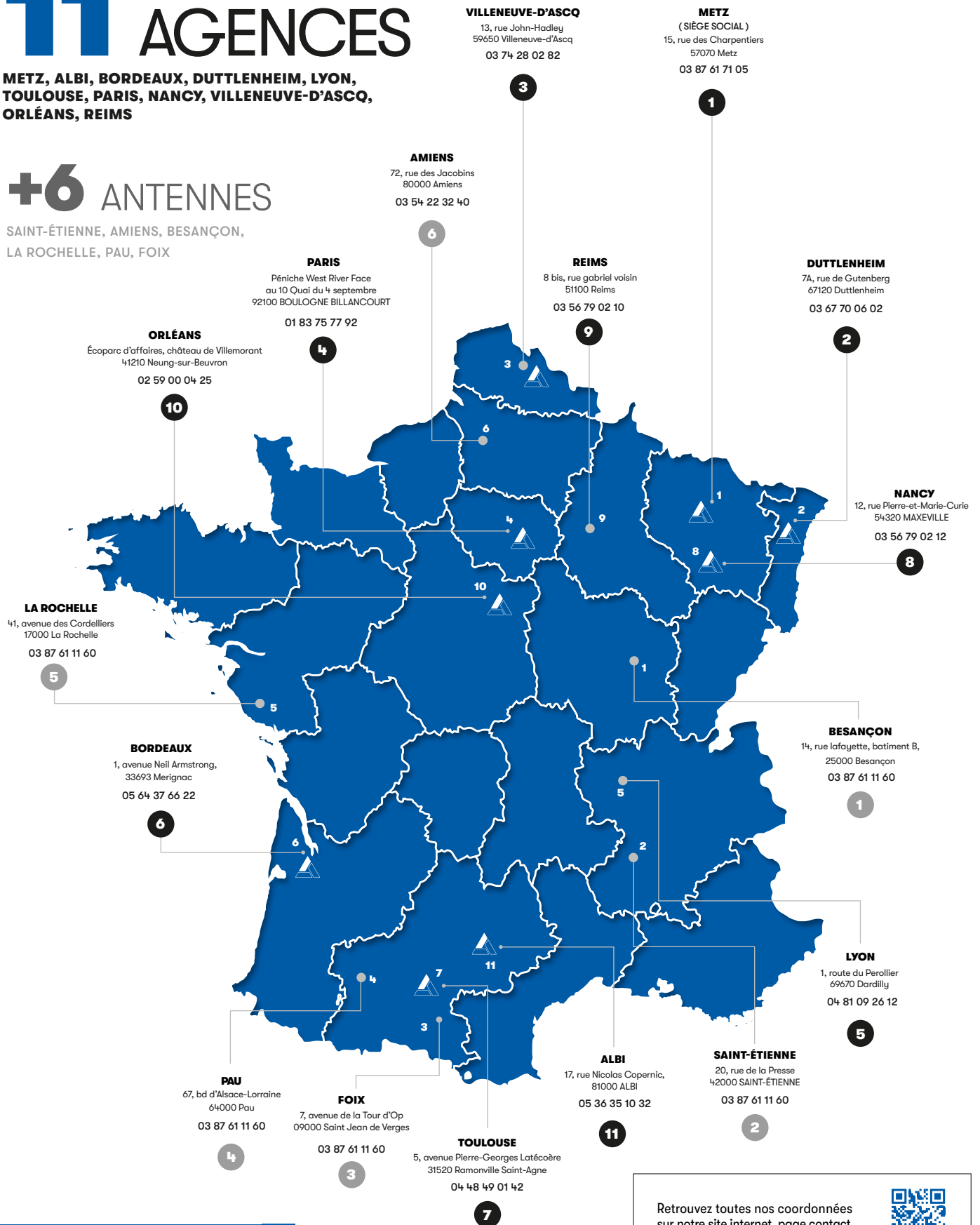
PROXIMITÉ ET MAILLAGE

11 AGENCES

**METZ, ALBI, BORDEAUX, DUTTLENHEIM, LYON,
TOULOUSE, PARIS, NANCY, VILLENEUVE-D'ASCQ,
ORLÉANS, REIMS**

+6 ANTENNES

**SAINT-ÉTIENNE, AMIENS, BESANÇON,
LA ROCHELLE, PAU, FOIX**



Retrouvez toutes nos coordonnées
sur notre site internet, page contact



IL EST TEMPS D'AUGMENTER LES PRIX...

Mon titre vous semble provocateur ? Ce n'est clairement pas mon intention.

Je dirais plutôt qu'il est sensé, qu'il est réfléchi et surtout qu'il est désormais nécessaire. Je me permets de dresser un constat, me semble-t-il partagé par beaucoup. Ce constat, c'est l'histoire d'un essoufflement, d'une nécessité et d'une maturité. J'ose espérer que la profession dans son ensemble (mes estimés confrères, nos indispensables donneurs d'ordre mais aussi les syndicats patronaux et salariaux) entendra cet appel. Et j'ose espérer que, en 2045, cela aura servi à quelque chose.

2005-2025 : voici deux décennies « pile-poil » que j'exerce dans cette profession que j'aime tant, la sécurité privée, ce microcosme si spécifique qui est tant décrié, mais dans lequel finalement tout le monde « grenouille » ...et reste.

ESSOUFFLEMENT

C'est un sentiment que je perçois triplement : chez les salariés du terrain, dans les équipes supports mais aussi parmi les cadres dirigeants.

Sur le terrain, le métier des agents de sécurité a considérablement évolué : complexification des systèmes caméra, complexification de l'agencement et des circulations dans les bâtiments, complexité des nouveaux risques, complexification de la loi. À cela s'ajoutent des conditions dont la pénibilité ne fait que s'accroître : l'insécurité grandissante, les incivilités, le manque de reconnaissance.

Sur les supports, même constat : complexification du droit du travail, complexification de la loi, complexification des

systèmes d'information (il ne faut pas moins de six logiciels pour l'intégration d'une nouvelle recrue...), complexification de la formation professionnelle. N'oublions pas non plus un profond changement de paradigme dans le monde du travail contemporain, où la motivation et la question du sens deviennent elles aussi complexes.

Pour les cadres dirigeants, là encore, mêmes sujets : complexification des normes et du droit, complexifications fiscales, lois aux effets rétroactifs... En définitive, c'est tout le spectre entrepreneurial qui a quitté le champ du compliqué pour entrer dans celui du complexe : responsabilité sociétale des entreprises (RSE), dossier de sécurité incendie (DSI) et de cybersécurité, social, sociétal, finances, éthique, marketing, réseaux sociaux, et j'en passe.

Nous voyons bien ô combien les métiers ont muté, comment ils ont évolué et progressé.

Deux éléments n'ont malheureusement pas suivi cette évolution : les salaires et nos marges.

Un essoufflement, au sens figuré, signifie « le fait de perdre son caractère dynamique ». Le secteur de la sécurité, malgré un dynamisme de marché réel, s'essouffle depuis plusieurs années. Comment peut-on motiver quand les salaires sont aussi bas ? Comment peut-on motiver lorsque les charges sont aussi lourdes ? Comment peut-on motiver quand on en est réduit, encore trop souvent, à faire des enchères inversées lors d'un appel d'offres, dans lequel en prime on vous reproche de ne pas faire de recherche et développement !

Pour éviter l'étouffement critique de notre



COMMENT PEUT-ON MOTIVER QUAND LES SALAIRES SONT AUSSI BAS ? COMMENT PEUT-ON MOTIVER LORSQUE LES CHARGES SONT AUSSI LOURDES ?

écosystème, augmenter les salaires et nos marges est une nécessité.

NÉCESSITÉ

Connaissez-vous le résultat net des sociétés de nettoyage ? Celui des sociétés d'intérim ? Le fait de s'intéresser à ce qui se passe en externe, de discuter en dehors de nos cercles, d'avoir des amis dans diverses professions m'ouvre à d'autres schémas et à d'autres perspectives. C'est à ce titre que j'espère interpeler, que j'espère faire bouger les lignes.

Les métiers de l'intérim émergent avec un résultat net situé entre 6 et 11 %, les métiers du nettoyage émergent entre 5 et 10 %. De notre côté, nous exerçons dans un métier largement plus réglementé, plus contrôlé et évidemment plus à risque. Dès lors, comment se fait-il que le résultat net de la profession n'oscille qu'entre 0 et 3 % pour les meilleurs d'entre-nous ? Notons que, au vu des tarifications proposées à l'occasion par certains confrères, je me demande comment ils arrivent ne serait-ce qu'à produire des résultats positifs...

Comment créer des avantages concurrentiels pour les clients ? Comment motiver ses salariés en les payant mieux, en leur offrant des avantages quand notre « plancher » est aussi bas ?

Comment investir massivement pour proposer à nos clients des prestations haut de gamme si nous avons des marges aussi faibles ?

Un électrochoc de la profession, de notre branche et de nos organisations syndicales est plus que jamais nécessaire. Nous devons quitter l'âge de la précarité pour entrer dans celui de la maturité.

MATURITÉ

Depuis la création du CNAPS, en 2011, j'espère que le marché bascule enfin dans sa phase de maturité. Un marché, comme une entreprise, connaît plusieurs phases et finit normalement par atteindre, au bout d'un certain temps qui n'est jamais un temps certain, une phase de maturité. Nous le savons, une des entreprises du top 10 a été très fortement sanctionnée en avril 2025 par une décision du CNAPS. La profession, aussi choquée fût-elle par l'ampleur de la mesure, n'a finalement aucunement bougé. Les donneurs d'ordre, aussi déçus fussent-ils par cette information sans précédent, n'ont pas durci pour autant leur cahier des charges.

Que devons-nous attendre ? Quel événement encore plus marquant serait nécessaire, pour qu'enfin on comprenne qu'il est indispensable d'entrer dans une phase de maturité ?

À mon sens, la maturité se traduit par des entreprises :

- en bonne santé financière ;
- qui investissent massivement dans la recherche et développement ;
- qui sont respectées par l'État ;
- qui paient correctement leurs salariés ;
- qui, tous les ans, proposent de nouveaux produits à leurs clients ;

et par des salariés qui :

- sont heureux d'être reconnus ;
- vivent décemment de leur métier ;
- peuvent se former tout au long de leur carrière ;
- n'ont pas à demander des acomptes hebdomadaires ;
- sont fiers d'appartenir à une profession.

LE TEMPS EST VENU

Chers lecteurs, je pense que vous l'avez compris, le temps est venu d'augmenter les prix, d'entrer enfin dans une phase de maturité. Il est temps que nous devenions des entreprises « normales » et non des entreprises « précaires ». Il est temps aussi que nos salariés deviennent des salariés « normaux » et non des salariés « précaires ».

Augmenter les prix va de pair avec une redéfinition des volumes chez nos clients. Il y a sans doute des optimisations possibles. Et il y a aussi, bien entendu, une alliance hommes-technologies à porter.

L'indice des coûts de revient⁽¹⁾ porté par le GES (Groupement des entreprises de sécurité privée) est une des solutions. Encore faut-il que celui-ci soit appliqué à l'ensemble des contrats. À quand sa parution au Journal officiel ?

Il est temps maintenant de sortir des postures, des histoires d'ego qui nous paralysent et de cette spirale qui nous tire sans cesse vers le bas. Nous devons désormais tous « faire pour notre profession » et pour tout son microcosme.

Chers amis, il est « vraiment » temps.

Florian Pette
Président du groupe SGP



(1) Site du Groupement des entreprises de sécurité, « L'indice des coûts de revient de la sécurité privée » : <https://ges-securite-privee.org/indice-icsp#:~:text=la%20%C3%A9curit%C3%A9%20priv%C3%A9e-L'indice%20des%20co%C3%BBts%20de%20revient%20de%20la%20s%C3%A9curit%C3%A9%20priv%C3%A9e,contractuelles%20entre%20prestataires%20et%20clients.>

GRAND REPORTAGE AU SEIN DE LA SÉCURITÉ ET DE L'ACCUEIL DE L'ENTREPRISE

MERCK



RENCONTRE AVEC AURÉLIEN PÉRIQUET

Responsable des services généraux au sein
de l'entreprise Merck,

une société spécialisée dans la santé et les sciences de la vie. Le site
est localisé à Molsheim, dans le Grand Est, et fournit des produits et des
services destinés aux industries pharmaceutique et agroalimentaire.

Récit d'un parcours protéiforme orienté sur la prévention
et la maîtrise des risques.

1 SGP : Pouvez-vous nous présenter la trajectoire qui vous a conduit à votre poste actuel au sein de Merck ?

Aurélien Périguet : Bien sûr ! À dire vrai, c'est le résultat d'un parcours dans l'enseignement supérieur entièrement dédié à la pharmacie industrielle. C'est un secteur qui m'a tout de suite passionné car on travaille sur le vivant, avec une volonté d'amélioration de la qualité de vie des individus. On agit pour les gens, pour que leur santé soit meilleure ; nous avons une réelle utilité. Par conséquent, une fois mon diplôme en poche, j'ai travaillé huit ans en tant que consultant en ingénierie pharmaceutique. Cela m'a permis de mettre en pratique ce que j'avais appris. Par la suite, j'ai intégré plusieurs laboratoires pharmaceutiques, notamment Octapharma et Alcon. L'industrie pharmaceutique est un secteur assez présent en Alsace, dont je suis originaire. C'est finalement en 2023 que je suis arrivé chez Merck. Je m'y suis tout de suite senti bien car il y a une culture d'entreprise très forte, qui s'applique aussi bien au personnel interne qu'aux prestataires.

On veut que les gens « se sentent Merck », qu'ils comprennent que nous travaillons tous ensemble, dans la même direction. Le côté humain fait partie intégrante des codes de Merck.

2 SGP : Vous occupez actuellement le poste de responsable des services généraux : quelles activités recouvre concrètement ce travail ?

A. P. : C'est assez vaste en réalité mais je peux le résumer en vous disant que mon département gère

les contrats de prestations de service du site. Il y a forcément une importante composante administrative, qui n'est pas nécessairement la dimension la plus fun d'ailleurs, mais elle est essentielle. On n'avance bien avec un prestataire que si le volet contractuel mais aussi les KPI, [les indicateurs clefs de performance, NDLR] sont clairs pour chaque partie. Pour ce qui est des domaines opérationnels relevant de mon service, je vous citerai la sureté et l'accueil bien sûr (et nous y reviendrons), mais aussi le nettoyage de l'ensemble de nos locaux, aussi bien de ceux de la production que des bâtiments tertiaires. À ce sujet, nous avons classé chacun de nos bâtiments en fonction des risques associés. Vous vous doutez bien qu'en raison même de notre activité notre exigence de propreté est extrêmement élevée. Nous avons un devoir de maîtrise pour tout ce qui relève de l'empoussièrement et des risques microbiologiques. Pour les zones de production, nous fournissons une tenue complète (stérile ou non selon les secteurs) à l'ensemble du personnel entrant dans les zones à atmosphère contrôlée. Évidemment, qui dit tenue stérile dit que la personne doit s'habiller sans toucher l'extérieur de sa propre tenue, ce qui nécessite une technique bien particulière que l'on enseigne à chaque nouvel arrivant.

Toujours sur le plan de la maîtrise de l'environnement extérieur, on gère également le pest control [le contrôle des nuisibles, NDLR]. Il s'agit d'analyser le site pour savoir quels types d'animaux ou d'insectes pourraient s'infiltrer dans nos locaux et risqueraient de compromettre la sécurité de nos produits. Notre fournisseur met alors en place différentes sortes de pièges : lumières ultraviolettes pour les insectes volants, pièges pour les souris ou les fourmis...

Dans un tout autre registre, le service s'occupe également du contrat fournisseur pour la restauration, car nous avons deux restaurants sur le

site ! Bien manger, avec des aliments sains, cela entre également dans la philosophie du bien-être de nos collaborateurs dont je vous ai parlé précédemment.

Finalement, pour tous nos fournisseurs, nous fonctionnons de la même manière via une revue régulière des KPI suivie d'une adaptation concrète de nos mesures sur le terrain. C'est ce qui permet l'amélioration continue et empêche le métier d'être monotone.



Pour lutter contre le vol, l'intrusion et l'effraction l'ensemble du site est soumis à une vérification des accès. C'est ici que se traduit l'importance fondamentale du poste de garde !

3

SGP : Venons-en à l'aspect sûreté et sécurité proprement dit : comment fonctionnez-vous d'un point de vue opérationnel ?

A. P. : Ce qu'il faut que vous compreniez, c'est que, en tant que pompier volontaire, les problèmes liés aux risques d'incendie me parlent bien, mais que la sûreté reste un domaine dans lequel je ne suis pas un expert. C'est d'ailleurs bien pour cela que je fais appel à un prestataire spécialisé.

Chez Merck, nous avons un service hygiène environnement sécurité (EHS) qui donne un certain nombre de directives d'applications transnationales. Mon travail est de m'assurer que ces directives soient bien comprises et appliquées. Et c'est là que le relationnel avec le chef de site, employé ici par SGP, est fondamental.

Florent [Raco, le chef de site, NDLR] a justement cette expertise en sécurité, cette attention aux détails propres à son domaine de compétences que nous recherchons dans l'ensemble de nos partenariats.

Pour s'assurer de la bonne appropriation des consignes, des tests sont bien entendu réalisés par le chef de site. Pour vous donner un ordre d'idée, nous effectuons deux exercices annuels d'évacuation incendie pour chacun des huit bâtiments du site. Nous sommes près de 2 800 personnes présentes quotidiennement : tout de suite, ça fait du monde à évacuer [rire] ! Sur le plan de la gestion de crise, je peux aussi vous citer notre dernier test lors duquel nous avons simulé le cas d'une chute du 5e étage !

On travaille aussi évidemment avec les pompiers. Je m'assure qu'ils aient une bonne connaissance du site. Il y a d'ailleurs beaucoup de pompiers volontaires qui y travaillent également. Pour l'efficacité et la réactivité en cas de danger, c'est essentiel. Nous procédons de même avec les équipes du Raid et du GIGN.

L'objectif, comme toujours, est de s'assurer de la réactivité des équipes en place au sein de Merck, à la fois dans les gestes à accomplir et dans les remontées d'information. L'essentiel, de mon point de vue, est d'avoir une relation de confiance avec mes chefs de site. Et en l'occurrence avec Florent, on échange de manière fluide et directe, c'est parfait.

4

SGP : Y a-t-il des risques spécifiques à votre activité que le service sécurité doit intégrer au quotidien, comme l'espionnage industriel ?

A. P. : J'intègre effectivement le risque d'espionnage industriel dans mes réflexions plus globales sur le risque d'intrusion. Sans entrer dans le domaine spécifique des attaques cyber, il est clair que notre branche de recherche et de développement ainsi que notre division Life Science peuvent attirer la convoitise. Pour lutter contre le vol, l'intrusion et l'effraction, l'ensemble du site est soumis à une vérification des accès.

Tout y est enregistré, contrôlé au moyen de caméras et c'est ici que se traduit l'importance fondamentale du poste de garde !

Je vous citerai également l'ensemble des risques liés à la notoriété, qui pourraient survenir à l'occasion de manifestations et de revendications ou simplement du fait que nous sommes un site sensible. Heureusement, sur ce plan, nous sommes plutôt épargnés car le climat social est bon dans l'entreprise. Malgré tout, le risque zéro n'existe pas et c'est pour cela que nous élaborons des scénarios et demandons l'aide de la police et de la gendarmerie sur ces sujets. L'anticipation et la prévention font partie de mes objectifs.

5

SGP : Service sécurité, service d'accueil, quels sont vos attendus quant au personnel de ces deux équipes ?

A. P. : Dans les deux cas je vous dirai que la relation à autrui est fondamentale.

Notre service d'accueil reçoit énormément de visiteurs, des clients de l'entreprise, des parte-

naires... qui viennent de tous horizons. Nous disposons sur le site d'un showroom qui valorise ce que nous faisons et montre concrètement ce qui se cache derrière nos murs ! C'est à cet endroit que se trouvent principalement nos hôtes, qui sont le premier contact que nos visiteurs ont avec Merck ; c'est là que tout se joue pour que la visite se passe bien. Il faut donc y trouver des visages apaisants, accueillants, de la chaleur humaine et des sourires. Dans un second temps, elles doivent orienter efficacement nos visiteurs, solliciter les bons interlocuteurs Merck et être une première source d'information.

Pour ce qui est des membres du service de sécurité, ils sont de par leurs missions en contact avec toutes les strates de l'entreprise. Ce que j'attends d'eux, en dehors même de la maîtrise des consignes, qui va de soi, c'est d'afficher une forme de bienveillance liée à la sûreté-sécurité, c'est de posséder cette intelligence relationnelle qui va leur permettre de s'adapter à tout type d'évènement sur le site et de le gérer quelle que soit la gravité de la situation.

Nous avons choisi de confier ces deux aspects au groupe SGP et nous sommes très heureux de notre partenariat. C'est aussi une forme de rationalisation du nombre de prestataires avec qui nous traitons. J'en reviens à cet impératif de confiance dont je vous avais parlé plus tôt. Le lien tissé avec le personnel de l'agence alsacienne du groupe SGP, mais aussi et surtout avec Florent, le chef de site, me conforte dans ce choix. Je sais qu'il apportera autant d'importance à la sécurité qu'à l'accueil, et que nos nouveaux hôtes et hôtesse seront convenablement accompagnés. C'est cette chaîne logique, faite d'un dialogue constant, ouvert et positif, cette capacité à formuler des propositions aussi, que j'attends au quotidien.

6

SGP : Comment voyez-vous évoluer l'aspect sécuritaire dans les cinq ans à venir ?

A. P. : L'objectif restera toujours le même : maîtriser notre environnement par le contrôle des accès, des barrières, des véhicules... En somme, savoir en temps réel ce qui se passe sur notre site. Ce qui va changer selon moi, c'est la place que l'intelligence artificielle va occuper dans cette analyse permanente, l'opportunité qu'elle va nous offrir en faisant des focus permettant le relais efficace de nos agents : avoir un mur de caméras, c'est bien beau, mais il est illusoire d'attendre de l'agent qu'il ait l'œil partout. L'IA, par sa rapidité de calcul et d'alerte, permettra au personnel de sécurité d'orienter son regard et de prendre la bonne décision au bon moment. À n'en pas douter, ces évolutions seront passionnantes à suivre et à adapter à nos propres usages !



L'ESSENTIEL, DE MON POINT DE VUE, EST D'AVOIR UNE RELATION DE CONFIANCE AVEC MES CHEFS DE SITE. AVEC FLORENT, ON ÉCHANGE DE MANIÈRE FLUIDE ET DIRECTE, C'EST PARFAIT.



EN IMMERSION AVEC FLORENT RACO

Chef de site SGP chez Merck.
**Quand l'abnégation se mêle
à la curiosité**

1 SGP : Florent, peux-tu nous présenter ton parcours ?

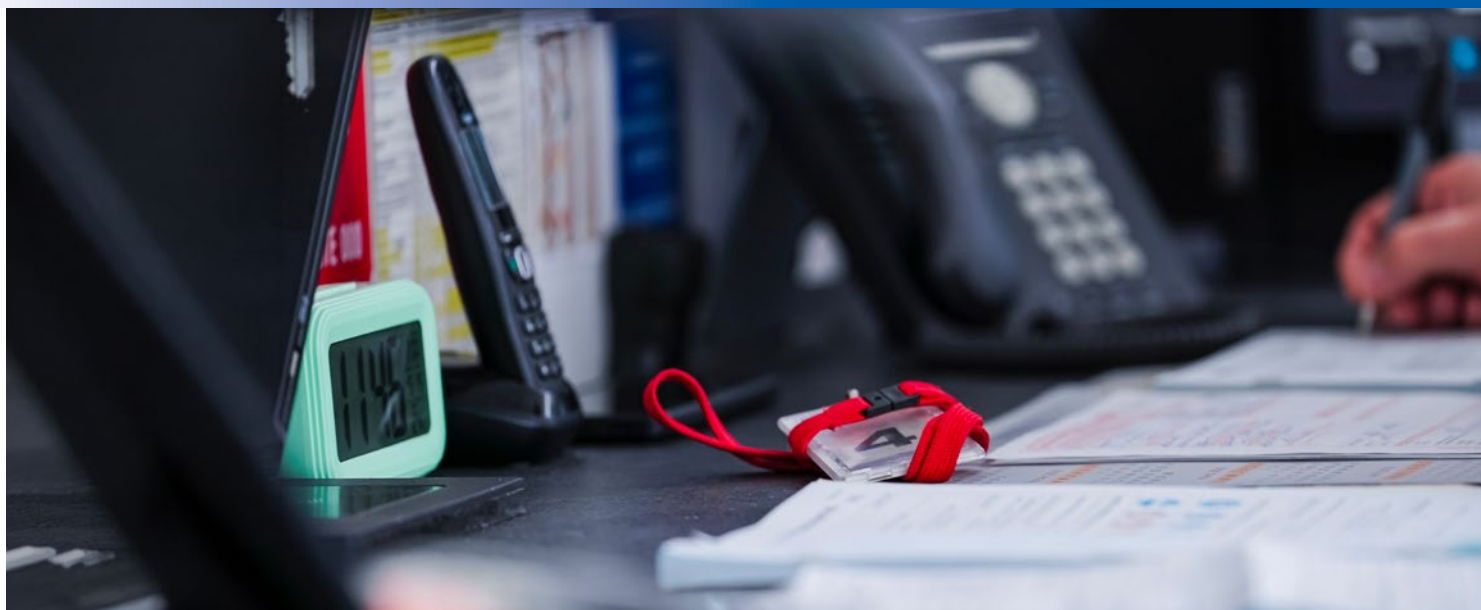
Florent Raco : Carrément ! Pour tout te dire, je suis arrivé dans la sécurité privée un peu par hasard. J'ai commencé ma vie professionnelle au sein de la police. À la suite de plusieurs événements aussi bien professionnels que personnels, j'ai décidé de démissionner. C'est là que j'ai commencé dans le secteur de la sécurité privée, avec une petite particularité puisque c'était à... Monaco ! Étant né dans la principauté, j'ai pu travailler dans le secteur du grand luxe, notamment chez Vuitton, et sans carte professionnelle en plus, Monaco n'y étant pas soumis. Et puis arrive le confinement et, presque sans crier gare, tout s'arrête. Je décide alors de faire une retraite spirituelle en Corse. C'est là que je rencontre celle qui va devenir ma femme. Et il se trouve qu'elle est originaire d'Alsace et que je décide de la suivre dans sa région

natale. Pour ne pas rester inactif, j'envoie quelques CV pendant l'emménagement et, littéralement cinq jours après avoir rejoint l'Alsace, j'étais déjà recruté par l'entreprise SGP ! La RH m'a appelé au moins quatre à cinq fois pour être sûre que je signe bien avec eux, l'effet Monaco sans doute [rire] ! C'est ainsi que, le 11 août 2020, je prends mon premier poste chez Merck.

2 SGP : Comment s'est déroulée ton arrivée au sein de Merck ?

F. R. : J'ai vraiment débuté à la base, comme simple agent. À l'époque, nous étions seuls par vacation. Le chef de site précédent était quelqu'un de passionné. Il venait de l'armée comme moi ; nos façons de penser et de travailler étaient très similaires. Par principe, si je m'engage, c'est pour le faire à 100 %. On peut vraiment dire que je n'ai pas compté mes heures, en restant parfois plus longtemps que ce qui était prévu afin d'être sûr que tout se passe bien. À un moment, je pense que j'ai passé plus de temps sur le site qu'à mon domicile ! C'est cet engagement qui a été remarqué, je pense. Je me suis alors retrouvé à faire le lien entre le chef de site et les agents, sans pourtant avoir de fonctions officielles. On peut dire que j'ai pris le lead d'une certaine façon, encouragé par mon prédécesseur, qui arrivait à la retraite. C'est lui qui m'a formé au poste de chef de site, avec l'appui du client de l'époque avec qui j'entretenais un bon relationnel. Comme le site était encore jeune, je sentais que je pouvais y im-





primer ma patte. Et comme du côté de SGP tout se passait bien également et que l'on a reconnu mon engagement et mon investissement personnel, j'ai été promu chef de site très précisément le 2 décembre 2021.

3 SGP : Pourrais-tu nous décrire une de tes journées types ?

F. R. : Généralement, ma journée commence par la réunion de coactivité. C'est là qu'on nous présente tous les travaux et événements qui pourraient avoir une incidence sur la vie du site et de l'ensemble de ses bâtiments.

Ensuite, c'est l'instant café avec les collègues du poste ! Ce moment est l'occasion d'un débriefing des événements de la nuit et me permet de transmettre les informations de la journée. Une fois cela fait, c'est une activité de bureau finalement classique qui commence : suivi des projets et des actions en lien avec la sécurité et, depuis peu, avec l'accueil également, prise en compte des desiderata du client, proposition de solutions aux différentes problématiques, préparation puis présentation des KPI. Fondamentalement, je vous résumerai ma mission en « s'assurer qu'il n'y ait pas de

couacs, que tout ce qui doit être fait est fait et bien fait ».

Comme vous l'a dit Aurélien [Péruquet, responsable des services généraux chez Merck], nous faisons très régulièrement des exercices sur le site, des évaluations... bref nous motivons les équipes dans un but d'amélioration continue. J'anime aussi les quarts d'heure sécurité qui nous sont envoyés par le service qualité, sécurité, environnement (QSE) de SGP. Un des derniers traitait de l'« éco-ronde », c'est-à-dire de cumuler à la réflexion sécuritaire de vérification des accès, de la périmétrie, de la périphérie et de la volumétrie des réflexes d'extinction de l'ensemble des installations

**JE CHOISIS
DE FAIRE
CONFIANCE À
MES ÉQUIPES. JE
NE SUPPLANTE
PAS LES AUTRES.
J'ESSAIE AUSSI
DE NE PAS ÊTRE
SUR LE DOS DES
AGENTS. IL FAUT
LEUR LAISSER
LA LIBERTÉ DE
TRAVAILLER.**

non indispensables (lumières et chauffage dans les locaux non occupés par exemple). Cela me donne l'occasion de rappeler le pourquoi des actions, leur intérêt global. On finit parfois par faire les choses par automatisme et il est important à mon avis de ramener du sens dans notre travail.

Lorsque c'est nécessaire, j'agis également sur le recrutement. C'est là que je suis content de ma relation

avec le personnel de l'agence SGP d'Alsace. Ils me laissent faire la sélection des agents et s'occupent des questions purement administratives. De mon côté, la rencontre des

agents me permet de voir s'ils parviendront à s'intégrer au dispositif et comment ils pourraient influencer positivement les autres. Toutes les personnalités ne sont pas faites pour s'entendre ou s'accorder naturellement, c'est certain. Mais si je pense que quelqu'un peut apporter des choses au groupe par ses compétences et sa personnalité, alors je suis convaincu qu'il parviendra à s'intégrer d'une façon ou d'une autre : ça marchera toujours.

4 SGP : Comment gères-tu ta relation avec le client et le management des agents ?

F. R. : Avec Aurélien, c'est très naturel et très fluide. Ce qui fait que ça fonctionne, à mon avis, c'est que je suis totalement transparent avec lui, à la fois quand le service fait bien les choses et quand on a fait une connerie. Il faut l'assumer avec humilité et pro-



Nous faisons très régulièrement des exercices sur le site, des évaluations... bref nous motivons les équipes dans un but d'amélioration continue. J'anime aussi les quarts d'heure sécurité envoyés sous forme de bande dessinée par notre service QSE de SGP. Cela me donne l'occasion de rappeler le pourquoi des actions, de ramener du sens dans notre travail.



poser des solutions pour éviter de reproduire l'incident. Je n'utilise pas la langue de bois, je ne détourne pas les sujets, je ne me cache pas derrière la faute présumée de quelqu'un d'autre. Pour moi, ce langage de vérité est fondamental.

Pour l'aspect managérial, j'adopte la même démarche, à vrai dire. Je choisis de faire confiance à mes équipes. Je ne supplante pas les autres ; je me dis au contraire que je dois les accompagner et bien leur transcrire les raisons de nos consignes. On en revient au sens que l'on donne à notre travail, finalement. J'essaie aussi de ne pas être sur le dos des agents ; je crois qu'il faut leur laisser la liberté de travailler. Je me repose beaucoup sur mon équipe en réalité. Je pense à tous mes collaborateurs, passés et présents, sans qui rien n'aurait été possible ; le collectif est absolument central sur le site. Moi tout seul, je ne fais rien. C'est parce que nous travaillons ensemble, et depuis cinq



ans maintenant, que le site « tourne », que nous sommes aux attendus et ça, je le dois entièrement à mon équipe.

5 Depuis peu, tu encadres également la toute nouvelle équipe de l'accueil : adoptes-tu la même approche avec ce métier différent ?

F. R. : Effectivement, nous avons intégré des effectifs de SGP Accueil depuis le 1er octobre [2025]. On accueille des individus du monde entier et, comme vous l'a dit Aurélien, le site dispose du Mlab Collaboration Center®, véritable vitrine technologique qui attire et passionne. Il faut donc des hôtes et des hôtesse pour accueillir correctement nos visiteurs. On m'a alors proposé de les chapeauter en tant que référent opérationnel. Le plus gros défi en réalité, c'est qu'il s'agit d'un nouveau métier que je ne connais pas. Je dois le découvrir, en comprendre les attendus profonds. Pour cela, je vais adopter la même approche qu'avec les agents de sécurité : confiance et écoute. J'attends des hôtesse et notamment de Sandra [Busch, cheffe d'équipe SGP Accueil] d'être force de proposition, de mettre en place toutes les procédures et de s'adapter à notre manière de fonctionner. Notre atout, c'est que l'on connaît le site ; on connaît aussi les non-dits, tout ce qui relève d'une forme de protocole ou de bienséance, pas forcément écrite mais qui existe malgré tout. Cette expérience que nous avons dans la sécurité, nous pourrions la transmettre à l'accueil pour anticiper les impairs et les éviter. Évidemment, l'obtention récente du contrat d'accueil traduit une véritable attente sur ce sujet. À nous de relever le challenge !

6 SGP : Comment te vois-tu dans cinq ans et comment te projettes-tu dans ton métier ?

F. R. : Aurélien mentionnait dans sa réponse l'avènement de l'IA. Je le rejoins dans ce qu'elle offre de rapidité et de facilité, dans ce qu'elle permettra de raccourcir le temps de réaction de l'humain. Mais à côté de cela, l'actualité a plutôt tendance à me convaincre de l'utilité fondamentale des humains. Les missions des agents vont évoluer dans ce sens également, dans leur capacité à comprendre et s'adapter à tout type d'individus. Je pense que la sécurité privée va continuer à se développer dans des pans de plus en plus vastes des activités humaines. Elle intervient désormais auprès des bailleurs. La sécurité rapprochée progresse également, la RATP s'y est mise. J'ai le sentiment qu'on ne reviendra pas sur ce mouvement de fond sécuritaire. Vous me direz que c'est peut-être une déformation professionnelle [rire] ! Après tout, c'est mon rôle d'être méfiant, de repérer les signaux

faibles, d'anticiper les dangers, d'être parfois froidement réaliste. Sans fatalisme non plus mais sans œillères. En tant qu'entreprise, Merck a évidemment une vision bien plus positive de l'Homme et se met à son service pour améliorer sa vie. C'est cette attention à l'humain qui, je crois, me fait rester à la fois chez Merck et chez SGP. C'est un bel équilibre que je vais tâcher de maintenir dans les prochaines années !



J'AI LE SENTIMENT QU'ON NE REVIENDRA PAS SUR CE MOUVEMENT DE FOND SÉCURITAIRE. APRÈS TOUT, C'EST MON RÔLE D'ÊTRE MÉFIANT, DE REPÉRER LES SIGNAUX FAIBLES, D'ANTICIPER LES DANGERS, D'ÊTRE PARFOIS FROIDEMENT RÉALISTE.

L'objectif est de construire une véritable cohésion car, grâce à mon expérience, je sais à quel point une équipe soudée est essentielle : un chef a besoin de son équipe autant que l'équipe a besoin d'un chef.

LE PARCOURS DE SANDRA BUSCH

Cheffe d'équipe SGP Accueil sur le site Merck de Molsheim

Récit d'un tout nouveau challenge marqué par la découverte, la rigueur et la passion de la transmission



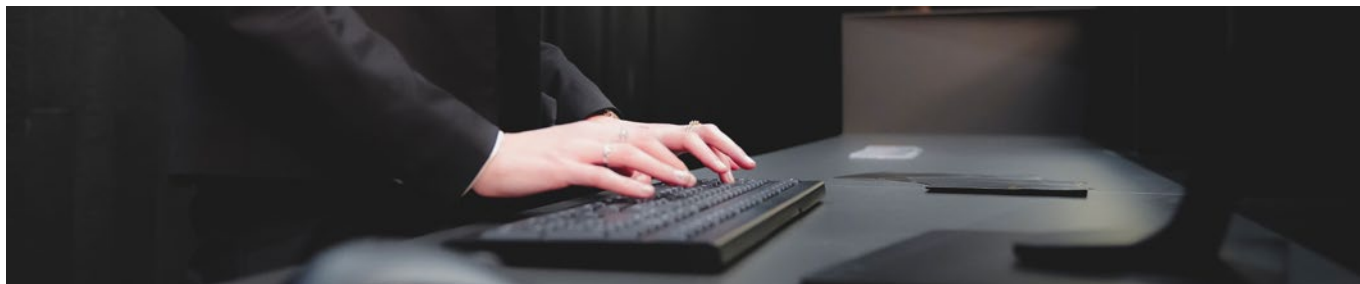
1 SGP : Sandra, pouvez-vous vous présenter à nos lecteurs ?

Sandra Busch : Bien entendu ! Je m'appelle Sandra Busch et j'ai fêté cette année mes 52 ans. Je possède un parcours de plus de trente années dans l'hôtellerie-restauration haut de gamme. C'est un métier très exigeant, où il faut être précis et attentif aux détails. J'y ai énormément appris. Récemment, j'ai choisi de me réorienter vers un autre domaine d'activité pour des raisons essentiellement personnelles. Ma fille est arrivée à un âge où les réseaux sociaux prennent une place importante. Autant dire que je ne la vois plus beaucoup [rire] ! Quant à mon mari, qui exerce en tant que chef cuisinier, il travaille encore principalement le soir et les weekends. De mon côté, c'est un rythme qui ne me convenait plus. C'est pour cela que j'ai souhaité me tourner vers une activité offrant des horaires plus compatibles avec une vie de famille.

2 SGP : Quelles sont vos missions en tant que cheffe d'équipe ?

S. B. : Je pourrais vous dire ce qui est prévu à terme mais pour l'instant la situation est un peu particulière [rire]. En effet, mes deux collègues et moi, nous avons commencé la prestation il y a peu. De plus, nous sommes toutes les trois arrivées en même temps, sans que tous les processus soient encore bien établis. Mon rôle consiste donc avant tout à faciliter les prises de décision, à apporter un soutien dans des questions du quotidien, à m'assurer que tout le monde se sente bien et à rester à l'écoute. L'objectif est de construire une véritable cohésion car, grâce à mon expérience, je sais à quel point une équipe soudée est essentielle : un chef a besoin de son équipe autant que l'équipe a besoin d'un chef.

À moyen terme, j'aimerais vraiment que nous développions une polyvalence au sein du groupe. Une fois que chacune sera pleinement à l'aise sur son poste, nous pourrons apprendre les missions les unes des autres. Cela nous permettra non seulement de mieux gérer les imprévus, mais aussi d'enrichir nos compétences et d'élargir nos perspectives.



3 SGP : Merck étant une entreprise internationale, comment gérez-vous le règlement des données personnelles (RGPD) avec les clients ou les employés ?

S. B. : Le respect du RGPD – et je vous dirais de la confidentialité d’une manière générale – est un sujet fondamental en accueil. Les gens doivent avoir confiance en nous lorsqu’ils nous posent des questions ou qu’ils nous confient des documents. Actuellement, nous faisons remplir à chaque visiteur entrant sur le site un questionnaire et nous vérifions son identité à l’aide d’une pièce officielle. Ces documents sont conservés un mois à proximité du poste d’accueil, systématiquement placés sous clé en fin de semaine, puis archivés. C’est une procédure stricte qui va, à mon sens, de pair avec la nature des recherches effectuées sur le site. Au-delà de cette procédure spécifique, je pense que nous sommes encore dans une phase d’apprentissage de la gestion de l’accueil. Je ne doute pas que nous parviendrons prochainement à renforcer nos pratiques pour concilier sécurité des données, sécurité des accès et respect des normes en vigueur.



LE RESPECT DU RGPD ET DE LA CONFIDENTIALITÉ EST UN SUJET FONDAMENTAL EN ACCUEIL. LES GENS DOIVENT AVOIR CONFIANCE EN NOUS LORSQU’ILS NOUS POSENT DES QUESTIONS OU NOUS CONFIENT DES DOCUMENTS.

4 SGP : Avez-vous déjà vécu sur ce site une situation surprenante ou marquante ?

S. B. : Malgré notre jeunesse sur le site, j’ai effectivement déjà assisté à un moment marquant. Il s’agissait de la réception de ma première livraison de colis froid. Certains de ces colis peuvent atteindre des valeurs impressionnantes, parfois comparables au prix d’une maison ! Par curiosité, car j’aime toujours apprendre, je suis restée pour assister au déballage. Lorsque le colis a été ouvert et que la fumée s’en est échappée, cela m’a rappelé les effets spéciaux que l’on voit à la télévision. Peut-être est-ce dû à mes années dans la restauration, mais j’ai tout de suite fait le rapprochement avec les cocktails qui fument du fait de l’ajout de gaz carbonique [rire] !

Un autre moment marquant, c’est lorsque je passe devant les laboratoires : les équipes portent des tenues de type scaphandre et, ne connaissant pas leur travail, cela m’intriguait beaucoup. J’en ai parlé avec quelques collaboratrices du laboratoire, qui m’ont expliqué leur mission... et m’ont même proposé une petite visite. Une expérience aussi surprenante qu’enrichissante.



DEUX QUESTIONS À YASMIN BASTURK

Hôtesse de SGP Accueil sur le site Merck.

1 SGP : Malgré votre arrivée récente à ce poste, avez-vous déjà vécu une anecdote drôle ou insolite à votre travail ?

Yasmin Basturk : Drôle ou insolite, je ne sais pas, mais qui m’a marquée, assurément ! Dès mon arrivée, j’ai tout de suite remarqué la bienveillance et l’humilité des personnes ici. Il y a une mentalité très ouverte, presque « à l’américaine » : tout le monde se dit spontanément salut en guise de bonjour. Cela m’a beaucoup étonnée au début, car, pour moi, le mot « salut » s’utilise plutôt entre personnes qui se connaissent déjà. Encore aujourd’hui, j’avoue que j’ai parfois un peu de mal à le dire, mais c’est justement ce qui rend l’ambiance ici chaleureuse et conviviale !

2 SGP : Comment vous sentez-vous sur le site ?

Y. B. : Je suis très heureuse d’être sur ce site, et également fière de faire partie de SGP Accueil, qui m’a donné cette belle opportunité. Ici, les gens sont authentiques et l’ambiance est vraiment à l’avenant. Je tiens aussi à souligner le rôle de notre chef de site, Florent Raco, qui est toujours à l’écoute, trouve des solutions à nos problèmes et veille à ce que nous travaillions dans de bonnes conditions. C’est un plaisir de collaborer avec Merck, mais surtout une vraie satisfaction d’appartenir à SGP Accueil. Rien que le fait de venir à notre rencontre pour votre reportage est symptomatique. Partager cette interview est très valorisant pour les employés : cela montre que vous leur donnez de l’importance, et c’est quelque chose que je trouve très touchant. J’espère vraiment que cette belle dynamique va durer.



SURVEILLANCE DE CHANTIERS EXTÉRIEURS LA SÉCURITÉ AU GRAND AIR !



On a tous une image mentale du chantier de construction. C'est celui qui voit se succéder avec régularité la ribambelle de camions et de grues, qui accueille ses ouvriers issus d'innombrables corps de métiers. On visualise les casques de chantier, évidemment obligatoires, on imagine sans peine les nuages de poussière, on entend très bien le bruit du marteau-piqueur ou le bip régulier du camion entamant sa marche arrière.

Mais imagine-t-on l'agent de sécurité qui exerce sur ce chantier ? Qu'y fait-il ? Existe-t-il seulement ? La réponse est évidemment positive, même si elle ne s'impose pas à l'esprit du profane. Agent de sécurité mobile, gardien temporaire à la suite d'un acte de malveillance, agent de sûreté en contrôle d'accès ou agent cynophile, ils sont en réalité nombreux à intervenir pour sécuriser un chantier, ou plutôt des chantiers tant ceux-ci peuvent profondément varier selon leur nature ou leur localisation. Nous vous proposons ici un petit panorama de la surveillance humaine appliquée aux chantiers.



UN CHANTIER... PLUSIEURS SÉCURITÉS

Il n'y a rien de commun entre assurer la sécurité d'un bâtiment construit en zone urbaine, combinant installations périmétriques et volumétriques, et surveiller un site situé... dans la pampa ! Tout dépend en réalité de la nature du chantier, de sa périphérie et, bien entendu, du budget que l'on veut allouer à la sécurité. Plusieurs cas de figure sont évidemment possibles.

L'hypothèse la plus évidente, celle qui combine proximité, réactivité et efficacité, consiste à faire appel à un service de sécurité mobile.

On y recourra probablement s'il y a déjà eu une intrusion et que du matériel a été dérobé, que du gasoil provenant de véhicules ou de groupes électrogènes a été siphonné voire que des éléments de construction ont été dégradés (ou pire, détruits) par pure malveillance. Et dans de nombreux cas, le cadenas fermant le chantier aura été fracturé. La mise en place d'un gardiennage temporaire s'avèrera donc nécessaire pour sécuriser le lieu afin d'éviter la surenchère et la récidive.

Si le maître d'œuvre estime, à raison, qu'il convient de prévoir une sécurisation préventive ou s'il y est fortement encouragé par son assurance, il pourra opter pour une protection au moyen d'intervenants chargés d'effectuer plusieurs rondes de dissuasion sur le site. En effet, les vols de chantier ne sont pas des infractions d'opportunité. Ils font l'objet de plusieurs repérages en amont, que la fréquence régulière et aléatoire d'un agent mobile peut dissuader.

Si le chantier est grand, il est tout à fait possible d'associer à la ronde un dispositif de caméras portatives à infrarouge pour effectuer les détectations préalables qui déclencheront une intervention de l'agent mobile.

Si leur rôle en sureté est indéniable il ne faut pas non plus négliger l'utilité de la ronde à des fins de sécurité. En effet, l'agent peut à l'occasion de cette ronde prévenir des risques d'incendie, constater une anomalie telle qu'une rupture de canalisation ou un objet effondré et, par son signalement, éviter une aggravation des dégâts.



**LES VOLS DE CHANTIER
NE SONT PAS DES
INFRACTIONS
D'OPPORTUNITÉ. ILS
FONT L'OBJET DE
PLUSIEURS REPÉRAGES
EN AMONT, QUE LA
FRÉQUENCE RÉGULIÈRE
ET ALÉATOIRE D'UN
AGENT MOBILE PEUT
DISSUADER.**

Enfin, il est tout à fait possible d'opter pour une surveillance plus pérenne via un dispositif de contrôle d'accès physique dans lequel les agents disposeraient d'un listing des véhicules et des personnels autorisés à pénétrer sur le site et des consignes à suivre en cas de problème.

Tout dépend donc du besoin du client et de ses impératifs économiques. Rappelons ici que les dispositifs de sécurité présentés ne sont pas « étanches » mais fonctionnent au contraire en symbiose. En effet, lorsqu'un intervenant effectue sa levée de doute et qu'il met fin, par sa présence rapide, à l'intrusion, il pourra rester sur place le temps des constatations d'usage par les forces de l'ordre. Ce temps pourra alors être employé pour mettre en place une solution de gardiennage temporaire. La complémentarité des actions d'un service de sécurité mobile est ici évidente.



HORS NORMES : QUAND LE CHANTIER N'A PAS DE FRONTIÈRES

Un chantier dans un environnement urbain, clos et grillagé, tel que nous l'avons décrit constitue d'une certaine façon le cas général. Que se passe-t-il si le chantier se trouve éloigné des zones d'habitations ?

Considérons un chantier d'éoliennes. On imagine sans peine une superficie étendue, des terrains isolés, accidentés et peu fréquentés.

Plus question de prévoir ici une barrière, des panneaux et des grillages. Si l'option des rondes aléatoires est toujours possible, il est également envisageable de mettre en place un agent cynophile pour surveiller le chantier notamment les nuits et les weekends. À charge pour lui de gérer ses rondes et de s'assurer là encore que personne ne s'en prenne aux infrastructures critiques, aux véhicules ou au matériel. Les risques spécifiques de la surveillance de nuit et de la vastitude des zones à surveiller peuvent justifier la présence du maître et de son chien. Lors des weekends, l'agent sera souvent confronté aux promeneurs, ceux qui ont ignoré en toute bonne conscience les affichages forestiers qui ont normalement été mis en place. Un peu de pédagogie et de sens de l'écoute suffit généralement à leur faire quitter les lieux. On parle ici de familles effectuant leur balade hebdomadaire, de cyclistes aventureux, de randonneurs curieux. Ces personnes, souvent surprises de découvrir un agent de sécurité en tenue, font généralement demi-tour sans opposition, surtout s'il a pris le temps de leur expliquer les risques éventuels.



Pour l'agent en poste, ce type de mission implique une forte autonomie et suppose un matériel et une tenue adaptée, notamment aux rigueurs des climats hivernaux. Si les cas se raréfient désormais, il n'était pas rare d'entendre, il y a encore quelques années, des témoignages d'agents indiquant n'avoir eu aucun accès à la base de vie des ouvriers. Fort heureusement, les normes et les contrôles se sont renforcés et les agents disposent désormais de chauffage, d'un point d'eau, d'un vestiaire...

LOGIQUE ET LOGISTIQUE

Il peut également arriver que le chantier se déplace ! C'est parfois le cas lors d'importants travaux de voirie ou pour la construction d'un grand complexe qui nécessite de grosses modifications de la topographie. La logis-



tique devient alors cruciale, y compris pour l'entreprise chargée de la sécurité. Il faut envisager un ou plusieurs véhicules particulièrement adaptés au terrain, prévoir leur résistance aux conditions climatiques intenses voire extrêmes (épisodes de neige ou de pluies violentes). Une logique opérationnelle doit également primer, car un tel poste ne convient pas à tout type d'agent. Lorsque l'on tombe sur un gentil animal en pleine nuit, tout va bien, mais lorsqu'il s'agit d'une armada de manifestants ou d'une équipe de voleurs organisés, ce n'est plus la même affaire. Les agents



LA SÉCURITÉ MOBILE, PAR SA RÉACTIVITÉ, SA CAPACITÉ À INTERVENIR EN TOUS LIEUX ET L'OCCASION QU'ELLE OFFRE DE METTRE FIN À LA MENACE, EST UNE ALLIÉE DE POIDS DANS LA SÉCURISATION DE CHANTIERS.

que nous avons pu interroger nous ont parlé de la montée d'adrénaline consécutive à une levée de doute, de l'importance de rester constamment en alerte, d'étudier le terrain, d'anticiper les chemins de repli, de trouver les abris où se protéger pour prévenir les secours. Ils indiquaient également avoir développé une perception plus fine des bruits, leur permettant de repérer les sons inhabituels. Ces qualités s'acquièrent par l'expérience et supposent des compétences propres qui ne peuvent être confiées au premier venu.

La sécurité mobile, par sa réactivité, sa capacité à intervenir en tous lieux et l'occasion qu'elle offre de mettre fin à la menace, est une alliée de poids dans la sécurisation de chantiers. Nous l'avons vu, ceux-ci peuvent varier dans leur configuration et leurs proportions, dont certaines atteignent le gigantisme, mais l'objectif demeure le même, protéger les biens du client et éviter les accidents. L'architecture, les beaux bâtiments, fascinent le monde. En tant qu'œuvre collaborative, elle a nécessité la coordination d'une foule de compétences, tantôt connues et louées, tantôt vouées à rester dans l'ombre. N'oublions pas que la sécurité et tout son personnel étaient déjà présents à la pose de la première pierre, dès le creusement des fondations. Ils en furent les gardiens discrets mais efficaces, permettant au chantier de muer en bâtiment.

NOS EXPERTISES



Le groupe SGP

représente les différents métiers agissant en synergie dans les domaines de la sécurité, de l'accueil et de la formation.



CENTRE DE FORMATION EN PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

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

DÉCOUVREZ L'UNIVERS
SGP FORMATION



SPÉCIALISTE EN SÛRETÉ-SÉCURITÉ

Créée en 2005, SGP Sécurité met à votre disposition des hommes et des femmes entièrement dédiées à la sécurité de votre site. Épaulés 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



EXPERT DE L'ACCUEIL SÉCURISÉ

SGP Accueil vous propose une gamme de services spécialisés dans l'accueil sur site industriel, avec des opérateurs d'importance vitale (OIV), sur site tertiaire ou événementiel.

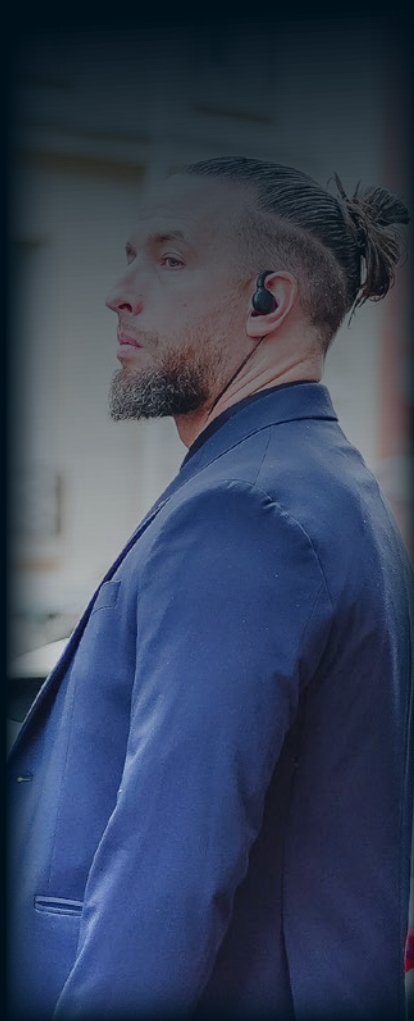
DÉCOUVREZ L'UNIVERS
SGP ACCUEIL





PROTECTION RAPPROCHÉE

- Contre-ciblage
- Sécurisation de négociations et de manifestations
- Sécurisation de déplacements à risque



SÉCURITÉ MOBILE

- Rondes
- Interventions sur alarme
- Gardiennage conservatoire
- Centre Opérationnel de Sécurité

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

**Industrie**

Sites Seveso, OIV...

**Défense**

Confidentiel

**Institutionnel**

Tribunaux, préfectures, musées

**Logistique**

Plateforme, transport...

**Tertiaire**

Sièges sociaux, IGH, ERP...

SGP SÉCURITÉ



SGP SÉCURITÉ

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

Sécuriser les biens et les personnes, c'est notre expertise métier. SGP Sécurité vous propose des solutions de sécurité intégrées personnalisées reposant sur ses ressources humaines, des technologies de pointe et un savoir-faire d'expert.

SGP SÉCURITÉ
NOTRE INTERVIEW

CLAUDIA
SCHLEPZINSKI

”

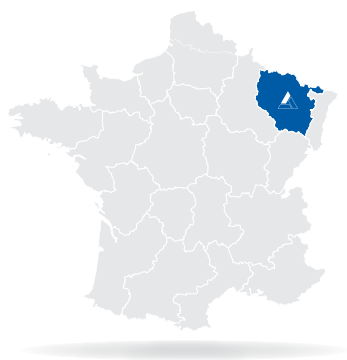
Promouvoir en interne
c'est hypersatisfaisant.
Voir les gens évoluer, c'est
ce qui fait la force de SGP !



Retrouvez son interview
à la page suivante

SGP SÉCURITÉ

NOTRE INTERVIEW



INTERVIEW DE CLAUDIA SCHLEDZINSKI,

Directrice de l'agence Lorraine Nord
Seize ans d'ancienneté au sein du groupe

Récit d'un parcours hors-normes
à l'occasion des 20 ans de SGP

1 SGP : Petit coup d'œil dans le rétro : peux-tu nous présenter ton parcours ?

C. S. : Un coup d'œil, tu dis ? C'est surtout un sacré coup de vieux, je trouve ! (rire)

Je suis arrivée dans l'entreprise en 2009, un 19 juin. Je me souviens qu'il faisait super chaud ! J'avais été contactée directement par le patron pour un entretien, j' imagine qu'il a eu mon numéro par Pôle Emploi. Résultat, je me présente dans leurs locaux situés à Maizières-lès-Metz, un superbe bâtiment de type... Algeco, avec le chien de l'entreprise voisine qui semblait vouloir te dévorer la jambe si jamais tu t'approchais d'un peu trop près... Je me suis un instant demandé si j'allais vraiment y aller. Je sortais de six ans comme gendarme adjoint volontaire alors je me suis dit : « Maintenant que je suis là... »

J'ai donc été reçue par Florian Pette, et la décoration de son bureau ne laissait pas de doute sur le fait qu'il aimait bien le FC Metz ! Trois jours plus tard, je prends mon premier poste, au Lidl de Behren-lès-Forbach. Pour vous résumer l'ambiance, il s'agissait d'un petit magasin situé en plein cœur d'une cité

avec ses barres d'immeubles défraîchies. Clairement, je n'avais pas encore pris la mesure de la violence psychique et physique du métier... Histoire d'en ajouter une couche, la première phrase du directeur du magasin en me voyant fut : « Celle-là, elle ne tiendra pas trois jours ». Mais quand, au bout d'une heure, j'avais déjà sorti trois petits jeunes arrogants qui essayaient de voler, il m'a dit : « Vous, je vous garde ! »

2 SGP : Tu as exercé en petite distribution pendant longtemps ?

C. S. : Trois, quatre ans je dirais. Les postes en petits magasins entraînent une vraie fatigue mentale, je trouve. Quand tu subis la pression des interpellations à faire, quand tous les deux jours tu as des altercations avec des clients irrespectueux, forcément, ça use. Et je ne vous parle même pas du nombre de fois où j'ai fini à l'hôpital. Heureusement, il y avait quelques éléments en interne qui permettaient de s'aérer l'esprit, comme lorsque je suis devenue référente en petite distribution ou encore lorsque je prenais des vacances au

☹☹ En devenant Directrice d'agence j'ai découvert le monde merveilleux de la gestion financière, mais aussi des RH avec notamment tout le volet disciplinaire. C'était un peu effrayant surtout l'aspect économique mais finalement c'est comme tout, on suit des formations, on acquiert des compétences qui finissent par devenir des habitudes.



Centre Pompidou-Metz. C'était comme une récompense !

Et puis, lors d'un poste, deux jours avant Noël, un drogué en manque se lance dans un braquage de mon magasin, je suis intervenue et voilà que je me retrouve avec un flingue sur la tempe. J'avoue que mon propre calme m'a étonnée. J'ai instinctivement pensé à protéger le personnel, à leur éviter un drame. C'est pour cela que j'ai dit à l'individu : « Fais ce que tu as à faire, fais-le vite. » Et ensuite, on a prévenu les forces de l'ordre. Résultat : j'ai fini ma nuit au commissariat, mais grâce à mes observations, l'homme a été retrouvé et condamné. Après cela, il faut bien le dire, ma façon de travailler a changé. J'ai développé des réflexes de méfiance exacerbée. Ce n'est pas quelque chose que l'on oublie. Avec le recul je trouve qu'on se mettait véritablement en danger pour faire le job.

**CE QUE J'AI
COMPRIS, C'EST
L'ATTACHEMENT
DE L'ÉQUIPE À DES
VALEURS SIMPLES
MAIS IMPORTANTES
COMME LA
TRANSPARENCE,
LA CLARTÉ DES
MESSAGES, QU'ON NE
LEUR "VENDE PAS DU
RÊVE".**

ce qu'on en faisait à l'époque, c'était suffisant. Concrètement, je faisais le lien entre le terrain, l'agence et le client. Le manager qualité, c'est vraiment un pur couteau suisse. Pour moi, c'était parfait, je ne voulais pas perdre le lien avec le terrain, mais la variété des tâches m'a permis d'éviter un sentiment de lassitude.

En 2019, je suis devenue responsable des managers puisque l'entreprise avait entamé un processus de développement régional dans tout le quart nord-est. Ma mission alors consistait à transmettre mon expérience aux collègues, à leur donner un coup

de main lorsqu'ils étaient confrontés à des situations nouvelles ou épineuses et à m'assurer du respect des normes, notamment ISO. Il faut s'assurer que les process soient maîtrisés. Cela nous oblige à une certaine rigueur, à maintenir une ligne de conduite. Très clairement, cela nous a permis d'avoir de nouveaux clients.

financière, mais aussi des RH avec notamment tout le volet disciplinaire. Pour ne rien te cacher, c'était aussi un peu effrayant, surtout l'aspect économique, ses règles et son jargon à connaître. C'est ce qui m'a le plus remise en question, mais finalement, c'est comme tout, on suit des formations, on acquiert des compétences qui finissent par devenir des habitudes. Le fait d'avoir obtenu le diplôme de dirigeant par le biais d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) m'a également rassurée pour la maîtrise du poste et l'a rendu plus plaisant.

Il a aussi fallu que j'imprime ma patte, que je fasse perdre ce qui me semblait être des mauvaises habitudes. Ce que j'ai compris également, c'est l'attachement de l'équipe à des valeurs simples mais importantes comme la transparence, la clarté des messages... bref qu'on ne leur « vende pas du rêve ». Même si les gens me connaissaient, il y a eu malgré tout une sorte de période d'observation de part et d'autre. De plus, le fait que le siège de l'entreprise se situe également à Metz générait une petite pression supplémentaire. Alors certes, c'est pratique pour avoir des informations plus rapidement, mais en contrepartie, en cas de problème, tu es tout proche de la direction ! (rire)

3 SGP : Tu n'as pas eu envie d'arrêter à ce moment-là ?

C. S. : Non, essentiellement parce qu'on m'a confié la gestion de nouveaux sites, notamment industriels, et c'est ainsi que, de fil en aiguille, je suis devenue manager qualité... en plus de mes postes, évidemment ! (rire) L'expérience m'a bien plu, la fonction offrait plus de responsabilités et de nouveaux aspects du travail comme le management, le suivi client, le recrutement..., le tout effectué sans véritable formation bien sûr ! Par exemple, je me souviens qu'on m'a montré l'utilisation du logiciel de pilotage des prestations en quinze petites minutes. C'était rudimentaire mais pour

4 SGP : Et comment en arrive-t-on à ton métier actuel de responsable d'agence ?

C.S. : En 2022, la direction a décidé de changer d'approche dans la gestion opérationnelle en créant des agences dotées d'une réelle autonomie. Et donc, à l'occasion d'un after-work, le président m'a dit, d'une manière très informelle : « Au fait, Claudia, on va vous faire passer responsable de l'agence de Metz. » J'étais évidemment très contente de la proposition. Il s'agissait encore d'un nouvel univers à explorer puisqu'en plus de l'opérationnel j'ai découvert le monde merveilleux de la gestion

5 SGP : À quoi ressemble ta journée type ?

C. S. : Globalement, c'est une journée où je n'ai pas assez d'heures... Néanmoins, je dirais qu'elle commence par un rituel : celui du café avec les équipes. On discute de tout, du boulot comme du reste, surtout du reste d'ailleurs ! (rire) Pour moi, c'est important de maintenir ce lien et de faire comprendre que ma porte est toujours ouverte. Ensuite, et pas forcément dans l'ordre, je dirais : gestion

des urgences, coup de main à l'équipe exploitation et qualité, traitement des e-mails, déplacement sur site, point sur la facturation, envoi de commandes, gestion des doléances client, préparation du disciplinaire, suivi et respect des indicateurs de performance. Et je ne vous parle même pas de la partie commerciale avec les rendez-vous de prospection, les soutenances, les démarrages de site...

Voilà, dans l'idéal, une journée type. Cela dit, pour être tout à fait honnête, la réalité, c'est que les événements prévus finissent souvent par être décalés, modifiés et que je me retrouve souvent à faire complètement autre chose !

6

SGP : Quel est ton top 3 des souvenirs qui t'ont marquée chez SGP ?

C. S. : Je dirais pour commencer l'inauguration du Centre Pompidou-Metz en 2010. C'était vraiment une sacrée prestation entre la venue du président de la République, la sécurité qui l'accompagne, les snipers qui se positionnaient, l'accueil des VIP... je crois que je n'ai jamais autant eu mal aux pieds ! J'en retiens bien entendu l'aspect prestigieux, mais aussi que SGP a dû s'organiser dans un temps très court alors que nous venions seulement d'obtenir le contrat. Et malgré cela, j'ai le souvenir d'une ambiance excellente ! Ensuite, l'intrusion massive de militants de la cause animale sur le site industriel Charal. Je me souviens encore du coup de téléphone du chef de poste à quatre heures du matin auquel j'ai répondu, légèrement blasée : « Pourquoi tu me réveilles pour un type qui est entré sur site ? » J'entends encore le collègue, penaud et un rien stressé, me répondre :

« Non, non Clau, ils sont 60 !! ». Ni une ni deux, je suis allée sur le site pour découvrir des gens enchaînés à... des vaches. Le pauvre agent s'était planqué dans le poste de garde et avait appelé la police. On a dû les sortir un par un, en présence de la police et d'un huissier de justice. Ça a été long mais finalement tout s'est bien passé.

Enfin, je retiendrais le marché de Noël de Strasbourg, que nous avons sécurisé juste après les attentats. Notre client, la ville de Strasbourg, nous avait demandé 30 agents supplémentaires ! On a beaucoup cherché et on a fini par les trouver ! Sur place on sentait la tension, la gravité de ce qui s'était passé. Il y avait comme le sentiment que n'importe quoi pouvait arriver. Les collègues et moi-même étions contents d'être là, l'événementiel, c'est toujours agréable parce que ça change de l'ordinaire, mais nous n'étions pas sereins. Je retiens vraiment le sens de la réactivité et de la cohésion entre les équipes à ce moment-là.

7

SGP : Tu as déjà passé seize ans chez SGP. Par conséquent, comment envisages-tu les seize prochaines années ? À ton niveau de responsabilité, a-t-on le temps de se pencher sur l'avenir ou le quotidien occupe-t-il trop de place ?

C. S. : Pour être franche, je laisse la stratégie et la projection à long terme à la direction ! (rire). Pour moi, l'objectif est déjà de faire le travail et de le faire bien. J'ai encore beaucoup de choses à apprendre à ce poste

donc je souhaite avant tout parvenir à une forme de maîtrise de toutes ses facettes. Il faut aussi s'inscrire dans la durée, tenir le



JE LAISSE LA STRATÉGIE ET LA PROJECTION À LONG TERME À LA DIRECTION. POUR MOI L'OBJECTIF EST DÉJÀ DE FAIRE LE TRAVAIL ET DE LE FAIRE BIEN.

cap dans le temps et parvenir à faire progresser mon équipe. C'est hypersatisfaisant d'assister aux promotions internes : voir les gens évoluer, c'est ce qui fait la force de SGP, je trouve. Évidemment ce n'est jamais sans contrepartie. Il faut savoir faire des concessions, s'investir, mais c'est possible ! Et si d'ici quelques années le groupe continue à évoluer, ce dont je ne doute pas, pourquoi ne pas envisager un éventuel poste de directeur régional, voire un autre poste au sein des services supports ? S'il y a bien une chose que je retiens de mon parcours, c'est qu'il ne faut jamais se fermer de portes et savoir saisir les opportunités. Il faut montrer son envie et puis prouver ses capacités. Quand j'y pense, c'est quand même une sacrée aventure, cette boîte !

DANS MON TRAVAIL, LA RÉALITÉ EST QUE LES ÉVÈNEMENTS PRÉVUS FINISSENT SOUVENT PAR ÊTRE DÉCALÉS, MODIFIÉS, POUR S'ADAPTER AUX IMPÉRATIFS DU TERRAIN.



☞ Ma journée type, c'est une journée où je n'ai pas assez d'heures... Elle commence néanmoins par un rituel : le café avec les équipes. C'est important de faire comprendre que ma porte est toujours ouverte.

NOUVELLE GRILLE DES SALAIRES

DES AGENTS DE SÉCURITÉ EN 2026 DERNIER ACTE DE L'ACCORD TRIENNAL SIGNÉ EN 2023

Janvier 2026, nous y sommes ! C'est l'occasion de célébrer l'arrivée de cette nouvelle année, mais aussi de saluer le nouveau déploiement de la hausse conventionnelle des salaires de notre secteur. En effet, en 2023, un accord avait été trouvé entre les représentants syndicaux, lequel prévoyait une augmentation de 10 % de la grille des salaires de la convention collective des agents de sécurité. Cette augmentation s'est étalée sur trois ans avec +5 % en 2024, +3,2 % en 2025 et donc +2,8 % à compter du 1^{er} janvier 2026¹.

UNE AUGMENTATION POUR TOUS

Revenons à quelques notions de base. La convention collective des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 a matérialisé la fameuse grille des salaires de notre secteur, la scindant en trois catégories professionnelles : agents d'exploitation, agents de maîtrise et cadres. À l'intérieur de ces catégories ont été établis des niveaux, eux-mêmes divisés en échelons. Pour schématiser, plus les niveaux sont élevés, plus les responsabilités et les missions sont importantes. À chaque échelon est attaché un coefficient représentant l'évolution dans

le métier. Ce coefficient est matérialisé par un chiffre commençant à 120 et pouvant aller jusqu'à 800. L'augmentation de 2,8 % de 2026 se répercute bien sur l'ensemble des catégories et des niveaux de notre branche professionnelle.

LA RÉPERCUSSION SUR CERTAINES PRIMES

La hausse de la grille des salaires va également avoir une incidence sur certaines primes conventionnelles. Nous mentionnerons ici la prime dite de panier qui n'est en réalité rien de moins qu'une prime liée aux repas des agents lorsqu'ils sont au travail. Elle atteindra 4,48 € et doit être versée aux agents effectuant des postes de six heures consécutives. La prime d'entretien des tenues va également progresser pour atteindre 8,28 € nets par mois. Enfin, les agents cynophiles disposent également d'une indemnité forfaitaire spécifique pour l'amortissement et l'entretien de leur chien. Celle-ci passe au 1^{er} janvier 2026 à 1,33 € de l'heure de travail effectuée en binôme homme-chien.

REVALORISATION TARIFAIRE : NOUVELLE ANNÉE, NOUVEAU CYCLE

Cette revalorisation salariale est sans aucun doute une bonne nouvelle pour l'ensemble de nos agents. Elle apporte une plus grande

reconnaissance de notre métier et en augmente l'attractivité. (Il faut dire qu'il y avait et qu'il y a toujours beaucoup à faire).

Il n'en demeure pas moins que, depuis 2020, c'est à une augmentation globale des salaires de plus de 22 % que les entreprises du secteur ont dû faire face. Une augmentation à mettre également en parallèle avec plusieurs incertitudes et décisions récentes qui pèsent sur l'équilibre des entreprises. On pourra citer l'exemple de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) dont la suppression était initialement prévue en 2027 mais qui est désormais reportée à 2030². Mentionnons également la décision de la Cour de cassation du 10 septembre 2025 qui permet le report des congés s'ils coïncident avec un arrêt maladie³, une belle décision en faveur des salariés mais dont l'effet rétroactif crée des dépenses totalement imprévues et imprévisibles pour les entreprises. Enfin, les hausses continues des tarifs des mutuelles (+ 6% en 2025 et autour de 4,7% estimé pour 2026⁴) continuent de grever les budgets. Ce sont quelques-unes des raisons pour lesquelles les campagnes de revalorisation tarifaire auprès de nos clients demeurent essentielles. Elles sont tout simplement indispensables pour maintenir une activité économique saine et stable dans ce secteur. C'est l'occasion ici de saluer nos clients, qui nous accompagnent sur ce sujet malgré une conjoncture nationale difficile pour tous.

L'écosystème de la sécurité, plus que jamais utile en 2026, mérite assurément une rémunération à la hauteur de ses enjeux.

(1) https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000049067287?idConteneur=KALICONT000005635405

(2) <https://entreprendre.service-public.gouv.fr/actualites/A18078>

(3) <https://www.info.gouv.fr/actualite/reporter-ses-conges-en-cas-d-arret-maladie-pendant-ses-vacances>

(4) <https://www.publicsenat.fr/actualites/politique/complementaires-sante-la-hausse-des-tarifs-pour-2026-est-elle-illegale>



SGP SÉCURITÉ

ACTUALITÉ CNAPS

RAPPORT ANNUEL DU CNAPS

Le Conseil national des activités privées de sécurité publie chaque année son rapport annuel, revenant sur son action au cours de l'année passée. Pour cet organisme public, souvent considéré comme le « gendarme » de la sécurité privée, l'année 2024 fut pour le moins exigeante. Il n'est ainsi pas anodin qu'une part non négligeable de ce rapport ait trait à la préparation puis au déroulement des jeux Olympiques de Paris. Le climat de crainte quant aux capacités du secteur à tenir ses engagements était en effet dans tous les esprits, renvoyés en permanence à la catastrophe organisationnelle des JO de Londres en ce domaine¹.

En tant que témoignage de son activité, le rapport annuel du CNAPS traduit les grands chantiers de notre secteur et constitue une photographie intéressante de son attractivité.

LES JEUX OLYMPIQUES DE PARIS : UN SATISFECIT À LA HAUTEUR DES ENJEUX

Fournir jusqu'à 21 500 agents de sécurité par jour au plus fort de l'activité des Jeux, tel était l'objectif à atteindre. Il le fut grâce à un gros effort de sourcing avec France Travail. Un dispositif adéquat fut mis en place avec une formation « sécurité des grands événements » réduite, conduisant à la délivrance d'une carte professionnelle spécifique. Il est difficile aujourd'hui encore de savoir ce que sont devenus ces agents à la fin des JO. Ont-ils poursuivi dans ce secteur d'activité en suivant d'autres formations ? Peut-être le rapport annuel de 2025 abordera-t-il ce sujet.

Le CNAPS salue en tout cas la « flexibilité [des entreprises attributaires des marchés] dans l'adaptation aux besoins des Jeux en temps quasi réel » et leur maîtrise de la sous-traitance. Selon cet établissement, le continuum de sécurité olympique fera date. Il permettra d'accélérer la montée en gamme du secteur





LE RAPPORT NOTE LA PERSISTANCE DE DÉFIS DE TAILLE SUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS, LA FIDÉLISATION DES CADRES INTERMÉDIAIRES ET L'ENCADREMENT DE LA SOUS-TRAITANCE.



ainsi que sa professionnalisation. « Le secteur saura saisir cette opportunité pour faire valoir ses besoins et affirmer son rôle aux côtés des forces de sécurité publique », indique-t-il également. Cela prend manifestement du temps.

Le rapport note également la persistance de défis de taille pour la profession sur l'attractivité des métiers, l'amélioration de la formation et la fidélisation des cadres intermédiaires, et sur l'encadrement de la sous-traitance. Autant de sujets effectivement majeurs.

ACTIVITÉ QUOTIDIENNE ET STATISTIQUES

Le CNAPS agit dans trois domaines :

- sur la délivrance d'agrément, d'autorisations et de cartes professionnelles ;
- sur les contrôles effectifs ; ainsi que
- en matière de conseil à la profession.

Le CNAPS a pris en 2024 plus de 160 000 décisions administratives dont 85 714 délivrances de cartes professionnelles et 55 888 autorisations préalables à l'entrée en formation de sécurité. Ce chiffre, en hausse de 33 % en 2023, doit bien entendu être jugé à l'aune du caractère exceptionnel des jeux Olympiques.

Du côté des sanctions, l'institution a effectué un peu moins de 2 000 contrôles

et infligé pour près de 4 millions d'euros de pénalités financières, un montant jusqu'alors jamais atteint.

Comme chaque année, le CNAPS avait établi des priorités dans les contrôles. En cette année des grands événements, il s'agissait (évidemment) des établissements de nuit, des parcs d'attractions et des gros sites touristiques ainsi que des organismes de formation, notamment sur leur mise en œuvre de la formation obligatoire du MAC-APS².

JO obligent, un rétrocriblage spécifique a été effectué sur l'ensemble des agents de sécurité figurant dans la base de données du CNAPS, soit sur 280 000 agents, qui a abouti à en écarter 840, ceux-ci ne répondant plus aux critères de sécurité et de moralité requis.

Afin d'éviter les récidives, l'organisme public poursuit sa stratégie du Name and Shame, en publiant 90 % de ses décisions de sanctions sur son site internet et en désignant nommément les entreprises, les centres de formation et les agents sanctionnés. Il indique suivre également avec attention celles et ceux qui tenteraient de passer outre en poursuivant leurs activités malgré les interdictions temporaires d'exercer le métier. Une doctrine sur la sous-traitance semble également se mettre en place au sein du CNAPS : l'idée que les manquements au Code de sécurité intérieure d'un sous-traitant sont également imputables au donneur d'ordre.

Le CNAPS poursuit donc son action d'encadrement de la profession et ressort renforcé de l'épisode olympique. Le rapport annuel 2025, attendu pour le premier semestre 2026, sera à n'en pas douter tout aussi intéressant, eu égard notamment à la sanction lourde infligée à un acteur majeur de la sécurité privée et aux multiples rebondissements qui s'en sont suivis. Un rapport dont nous vous relaterons le contenu dans le prochain numéro³.

(1) https://www.franceinfo.fr/sports/jo/la-securite-des-jo-de-londres-vire-au-fiasco_119645.html

(2) Maintien et actualisation des compétences de l'agent de prévention et de sécurité

(3) Le rapport annuel 2024 est consultable sur le site internet du CNAPS : <https://www.cnaps.interieur.gouv.fr/Publications/Rapports-d-activite/Rapport-annuel-d-activite-2024-l-annee-olympique-du-CNAPS>

VERS DES VACATIONS MINIMALES DE 6 HEURES : le compte à rebours est lancé

La réforme de la vacation minimale en sécurité privée est entrée dans sa dernière phase avant validation. Après plusieurs mois d'attente, le passage de 4 à 6 heures par vacation pour un agent de sécurité est désormais (quasiment) acté : seule la signature du ministre du Travail et des Solidarités reste attendue pour que l'application soit généralisée à l'ensemble de la branche.

LA RÉFORME

Sur le versant strictement juridique, un avis d'extension a été publié au Journal officiel le 3 janvier 2026 (NOR : TRST2536677V, texte no 105¹). Il s'agit ici pour le ministère d'étendre les dispositions de l'avenant no 2 du 3 septembre 2025, qui modifie lui-même l'accord du 1^{er} avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail. Aujourd'hui, la vacation minimale est encore de 4 heures de travail consécutif. Demain, elle sera de 6 heures pour les agents d'exploitation et les agents de maîtrise relevant de la Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité².

LES CHANGEMENTS SUR LE TERRAIN

Le principe est simple tant pour les agents que pour les entreprises de sécurité privée : toute mission commencée sera payée sur une base minimale de 6

heures, même si la durée réelle du poste effectuée par l'agent est plus courte. La facturation au client devra s'adapter à cette même logique. Résultat : les prestations de courte durée couteront plus cher, les vacations courtes vont peu



**RÉSULTAT : LES
PRESTATIONS DE
COURTE DURÉE
COUTERONT
PLUS CHER, LES
VACATIONS
COURTES VONT
PEU À PEU
DISPARAITRE
OU ÊTRE
REGROUPÉES,
LES PLANNINGS
DEVONT ÊTRE
REPENSÉS.**

à peu disparaître ou être regroupées, les plannings devront être repensés. Autre conséquence notable : toute vacation générera nécessairement le versement d'une prime de panier, le seuil d'éligibilité de cette prime étant justement de 6 heures. Si la mesure est globalement positive, il n'empêche qu'elle risque de peser plus fortement sur certains secteurs de notre activité, l'évènementiel en premier chef. En effet, les prestations de contrôle d'accès, de palpation ou de sécurité incendie effectuées lors de spectacles, matchs sportifs ou autres concerts sont généralement inférieurs à 6 heures, l'évènement en lui-même étant par nature de courte durée.

UNE PÉRIODE DE TRANSITION

En attendant la publication officielle de l'arrêté d'extension, une phase intermédiaire subsiste. Certains clients choisissent d'appliquer dès maintenant les vacations de 6 heures pour anticiper

la réforme et sécuriser la continuité du service lors de l'entrée en vigueur réglementaire. D'autres préfèrent rester temporairement sur des vacations de 4 heures, tant que la réglementation le permet encore.

La vacation minimale de 6 heures marque un tournant significatif dans la sécurité privée. Elle va modifier les habitudes, les organisations et les budgets, mais elle apportera aussi plus de lisibilité et de stabilité au secteur. L'anticiper dès aujourd'hui, c'est s'assurer une transition plus fluide demain et éviter des ajustements dans l'urgence lorsque la réforme deviendra pleinement applicable.

(1) <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053287291>

(2) https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635405



1

Centre de Villeneuve d'Ascq13 Rue John Hadley 59650 Villeneuve d'Ascq
Tél. 03 87 61 71 04

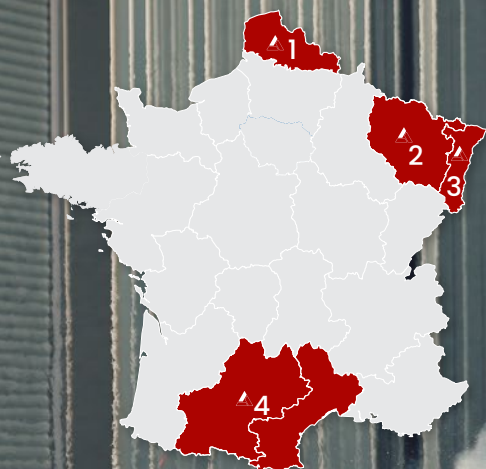
2

Centre de Metz9B rue des Couteliers, 57070 Metz
Tél. 03 87 61 71 04

3

Centre de Duttlenheim7A rue Gutenberg, 67120 Duttlenheim
Tél. 03 87 61 71 04

4

Centre d'Albi17 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 quatre 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.

LAURINE RODRIGUEZ

”

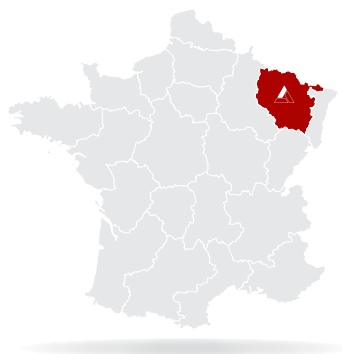
Créer et maintenir du lien
pour permettre la réussite
de chacun, voilà mon métier.



Retrouvez son interview
à la page suivante

SGP FORMATION

NOTRE INTERVIEW



INTERVIEW DE LAURINE RODRIGUEZ

D'agente de sécurité cynophile à référente CFA

Avec rigueur et envie, l'histoire
d'une reconversion réussie

1 SGP : Laurine, peux-tu nous faire une présentation de ton aventure professionnelle ?

Laurine Rodriguez : Bien sûr ! Je vais devoir remonter un peu le temps mais, d'aussi loin que je me souviens, j'ai toujours été en contact avec les animaux. À tel point qu'au moment de choisir mon orientation scolaire j'ai opté pour un baccalauréat « conduite et gestion d'une entreprise dans le secteur canin et félin ». Avec le recul, je me rends compte que c'était bien trop spécifique et, force est de le constater, cela m'a fermé plus de portes que cela m'en a ouvertes. Mon bac en poche, je décide de passer les tests de sélection pour devenir maître-chien au sein de la gendarmerie nationale. Nouvelle douche froide quand les recruteurs m'expliquent qu'il faut au préalable exercer le métier de gendarme pendant sept ans avant de pouvoir se spécialiser comme maître-chien. Je ne me voyais pas attendre aussi

longtemps. C'est ainsi que j'ai opté pour la formation d'agente cynophile, qui me permettait d'exercer directement à l'issue de ma formation.

Résultat, j'ai travaillé pendant cinq ans en tant qu'agente sur des gardiennages de chantiers, dans le cadre de l'évènementiel ou sur des sites militaires et industriels. Les conditions de travail étaient parfois difficiles. Par exemple, il n'était pas rare que l'on me demande de rester douze heures dans ma voiture avec mon chien, sans toilettes accessibles. Quant à mon dernier poste, il supposait de faire près de vingt kilomètres par nuit. C'était le job, je l'acceptais. Le souci, c'est qu'à l'issue de ces cinq années mon chien a eu des problèmes de santé. Il a été déclaré inapte au travail donc j'ai dû le mettre à la retraite (rire).

Pendant les quatre années qui ont suivi, j'ai exercé comme agente de sûreté principalement sur des sites liés à l'armée. Après avoir voulu entrer en gendarmerie, me voilà chez les militaires : il faut croire que la droiture et la rigueur sont des qualités qui me parlent !

👉 Je fais de l'accompagnement personnalisé pour chaque apprenti. Je gère actuellement 300 apprentis sur neuf sessions de formation. Je vérifie qu'ils suivent bien les cours et fais en sorte de lever toutes les difficultés qu'ils pourraient éprouver. En entretien téléphonique j'explique toujours mon parcours en premier, que les agents sachent que je connais le terrain et que j'ai partagé leurs difficultés et leurs contraintes.

2 SGP : Comment en es-tu arrivée à intégrer le staff de SGP Formation ?

L. R. : Si je te dis que tout a commencé avec une histoire d'habilitation électrique, le croirais-tu ? Cela faisait quelque temps en réalité que je songeais à une reconversion. Mais comme souvent, on se met soi-même des barrières. J'avais peur que l'on me dise : « Vous n'avez pas les capacités. » Ce sentiment était d'autant plus prégnant qu'à plusieurs reprises des recruteurs m'ont répondu que je n'avais pas d'expérience pour des emplois à dominante administrative. C'est alors qu'est arrivée cette fameuse formation BS BE manœuvre¹ au sein de SGP Formation. À l'occasion d'une pause, je suis allée trouver le pôle administratif du centre de formation et leur ai demandé s'il serait possible de faire un contrat d'apprentissage chez eux. Mes deux (futurs) collègues ont échangé un regard complice puis avec un grand sourire m'ont dit : « On a un truc à te proposer. » S'est ensuivi un premier entretien avec la directrice, puis deux autres au cours desquels on a testé mes aptitudes et mes compétences. À l'issue de ces échanges, je pense qu'ils avaient un bon aperçu de mes points forts et de mes lacunes. Et un mois et demi plus tard, me voilà référente du centre de formation d'apprentis (CFA) !



DÈS LE MOIS SUIVANT MON ARRIVÉE ON M'ANNONCE LA MISE EN ROUTE D'UNE NOUVELLE PLATEFORME POUR L'APPRENTISSAGE EN LIGNE, SGP E-LEARN !

3 SGP : Quels défis as-tu relevés ?

L. R. : Cela fait moins d'un an que je suis à ce poste, alors je te dirai que chaque jour représente un défi. Moi qui voulais de l'administratif, je suis servie ! En soi, la principale qualité à avoir, c'est le sens de l'organisation et la maîtrise des outils. Cela va peut-être te sembler évident mais Excel est un logiciel qui demande qu'on le maîtrise pour en tirer tout son potentiel.

Par ailleurs, dis-toi que je suis arrivée en avril au moment où que le CFA était en plein développement : une expansion devenue très concrète dès le mois suivant où l'on m'annonce la mise en route d'une

nouvelle plateforme pour l'apprentissage en ligne, SGP E-Learn ! Sur cette plateforme entièrement dématérialisée, il fallait tout mettre en place. Cela impliquait d'intégrer les cours en ligne, d'assurer leur relecture par nos formateurs, de se coordonner avec ma collègue chargée de la gestion technique de l'interface utilisateur...

Et je ne vous parle pas simplement de formations

en sécurité, car SGP E-Learn propose également des formations d'assistant(e) RH, de gestionnaire de paie, de responsable de petite et moyenne structures. En somme, il y a eu très rapidement énormément de choses à mettre en place.

4 SGP : En quoi consiste concrètement ton métier de référente CFA ?

L. R. : Je dirais que je fais de l'accompagnement personnalisé pour chaque apprenti. Pour te donner un ordre d'idée, je gère actuellement près de 300 apprentis sur neuf sessions de formation. Mon rôle, d'un point de vue administratif, est de m'assurer que tout soit en règle lors de leur inscription. Ensuite, le véritable cœur de ma mission est d'accompagner leurs avancées, de vérifier qu'ils suivent bien les cours, de lever toutes les difficultés qu'ils pourraient éprouver. Pour cela j'appelle systématiquement chaque apprenti. À ceux qui sont en sécurité privée, j'explique toujours mon parcours en premier : je leur montre que je connais le terrain, que je sais ce qu'ils vivent, que j'ai partagé leurs difficultés comme leurs contraintes de planning notamment. Je fais également régulièrement des entretiens, que l'on complète avec des classes virtuelles. Elles sont un bon moyen de suivi pédagogique. En mettant les apprentis face à nos formateurs, même si c'est par écran interposé, elles sont l'occasion idéale d'aborder en direct les questions qu'ils pourraient se poser, de lever les incompréhensions ou les doutes qu'ils auraient à la lecture de nos cours. Créer et maintenir du lien pour permettre la réussite de chacun, voilà mon métier.

... / ...



5 SGP : La formation à distance, est-ce l'alpha et l'oméga de la formation ?

L. R. : Il est évident qu'il y a plein d'avantages. Je citerai en vrac la flexibilité des horaires, la possibilité d'apprendre en toute autonomie, d'offrir des contenus adaptés à tous les publics. En tant que CFA, nous nous adressons aux 18-30 ans et aux personnes reconnues travailleurs handicapés. Nous devons nous adapter à ces profils. C'est pour cela que nous mettons à disposition de chaque apprenti une tablette numérique pour se connecter à SGP E Learn sur laquelle ils peuvent régler la taille des polices d'écriture ou encore activer les sous-titres de nos vidéos. Avec la formation à distance, chacun suit à son rythme. En présentiel, forcément, le temps s'écoule différemment : le formateur a un agenda à tenir et, même si sa pédagogie inclut la variété des profils, il ne pourra jamais accorder la même attention à tous.

La contrepartie, parce qu'il y en a une, et non des moindres, c'est la rigueur et l'assiduité. Il faut trouver en soi les capacités, le temps et la motivation pour se connecter et apprendre seul, devant son écran. Et c'est là que j'interviens. Mon rôle est de les encourager, de les coacher même, on pourrait dire. Je dois leur apporter une solution lorsqu'ils rencontrent une difficulté, un blocage. Je te donne un exemple : pour certains, le rédactionnel est difficile, pour d'autres, c'est l'usage de l'informatique qui pêche. Or, ils y seront nécessairement confrontés dans le monde du travail.

En m'engageant, SGP Formation a fait le pari que je pouvais surmonter mes lacunes avec de l'aide et de la formation. J'essaie à mon niveau de faire la même chose avec nos apprentis. Je trouve donc avec eux des

alternatives, des méthodes pour contourner leurs problèmes, aussi variés soient-ils.

C'est aussi pour cela que nous dispensons des modules transverses sur la plateforme : on aborde aussi bien des thématiques de discrimination, de lutte contre le sexisme et le racisme, que celles de la gestion de l'alimentation, du sommeil et de la fatigue numérique, de la relation aux administrations ou du positionnement à adopter en entreprise... C'est là tout le rôle et toute la noblesse d'un CFA : son utilité sociale au service des autres.

6 SGP : Comment vois-tu le monde de la formation dans les cinq années à venir ?

L. R. : Je pense que les formations hybrides vont exploser sur internet. Entre la réalité virtuelle et les IA génératives, de nombreuses structures vont essayer d'emprunter la voie du dématérialisé. Les plus opportunistes se contenteront de laisser la machine « produire » des copies de la copie de la copie de ce qu'elle a emmagasiné. C'est là où maintenir le lien et l'accompagnement humain sera d'autant plus important. C'est en ce sens que ce que nous faisons à SGP Formation est précieux. Il n'y a pas de raisons de refuser ces technologies, mais il faut toujours y infuser de l'humain. Je le vois, car j'ai déjà cette posture hybride. Mais concrètement si l'on met simplement les gens face aux nou-

velles technologies sans soutien, cela ne marche pas.

De mon côté, je me sens bien à SGP Formation donc, à dire vrai, je m'y vois encore tout à fait dans cinq ans ! Cela me permettra de



EN TANT QUE CFA, NOUS NOUS ADRESSONS AUX 18-30 ANS ET AUX PERSONNES RECONNUES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS. NOUS DEVONS NOUS ADAPTER À CES PROFILS. L'AVANTAGE QUE L'ON A AVEC LA FORMATION À DISTANCE C'EST QUE CHACUN SUIT À SON RYTHME.

participer pleinement au développement du CFA. Et, quand je vois notre croissance actuelle, je me dis que j'aurais sans doute du renfort, une personne que j'aurais moi-même formée, à qui j'aurais transmis nos valeurs et notre identité pédagogique pour poursuivre cette formidable boucle de la formation continue !

(1) L'habilitation BS est essentielle pour les professionnels qui réalisent des interventions simples et régulières d'entretien et de maintenance dans des environnements où des équipements électriques sont présents. Le symbole BS autorise à réaliser une intervention élémentaire, tandis que l'habilitation requise pour réarmer un dispositif de protection en basse tension est le symbole BE manœuvre.



Les formations hybrides vont exploser sur internet. Entre la réalité virtuelle et les IA génératives, de nombreuses structures vont essayer d'emprunter la voie du dématérialisé. Les plus opportunistes se contenteront de laisser la machine « produire » des copies de la copie de la copie de ce qu'elle a emmagasiné. C'est là où maintenir le lien et l'accompagnement humain sera d'autant plus important.

QUALIOPI, LA CERTIFICATION SPÉCIALE FORMATION qui a tout changé

Si vous travaillez dans le milieu de la formation, il y a désormais un nom que vous ne pouvez plus ignorer, celui de Qualiopi. Cette marque concerne l'ensemble des prestataires de formation et s'applique aussi bien à la formation continue qu'à l'apprentissage. Elle fournit un cadre et invite chaque formateur, chaque organisme de formation à vivre au rythme de Qualiopi. Petit tour d'horizon de cette révolution du monde de la formation.

LÉGITIMATION DES PROCESSUS, VISION À 360°

La certification Qualiopi est issue de la loi no 2018-771 du 5 septembre 2018, dite loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, mais elle ne s'est véritablement imposée qu'au 1^{er} janvier 2022⁽¹⁾. Elle est alors devenue obligatoire pour les formateurs et les organismes de formation qui souhaitent bénéficier de fonds publics. Car tel était le vœu du législateur : unifier les pratiques pour aboutir à un standard qualitatif basé sur des critères et des indicateurs précis, et conditionner l'octroi de l'argent public au respect de ces règles. L'idée s'est avérée payante puisqu'elle a valorisé les organismes de formation déjà impliqués dans une démarche normative et a fortement encouragé les autres à s'y mettre. Un cercle vertueux indéniable s'est ainsi dessiné.

Pour les formateurs, respecter la marque Qualiopi signifie notamment qu'ils doivent être capables d'accueillir les personnes en situation de handicap, d'adapter leurs scénarios et cas pratiques à tout type de public, suivre leurs stagiaires tout au long de la formation et individualiser leurs approches pédagogiques au besoin. Ils doivent également être à même de communiquer des informations claires et précises sur les formations dispensées dans le centre où ils interviennent, ou la localisation des documents idoines (y compris s'ils sont formateurs externes). Chaque formateur doit ainsi s'engager en ce sens et signer annuellement la charte Qualiopi.

Là où Qualiopi se distingue particulièrement en tant que certification, c'est dans la manière dont elle implique les partenaires extérieurs. Les organismes de formation doivent en effet les

évaluer, les faire monter en compétence, bref les faire évoluer en même temps que lui-même. Cette dynamique concerne aussi bien les autres centres de formation avec lesquels ils travaillent que les formateurs externes. Cela s'étend aussi aux parties prenantes que sont les clients et les prescripteurs tels que France Travail ou le réseau des missions locales. La démarche Qualiopi se traduit ici par la rédaction de conventions de fonctionnement

dans lesquelles est précisé ce que l'organisme de formation fait et comment il le fait. Des points de suivi régulier tels que des conseils de perfectionnement sont réalisés tout au long de l'année pour s'assurer du respect des critères et des indicateurs Qualiopi.



**AVEC QUALIOPI LE
VOEU DU LÉGISLATEUR
ÉTAIT SIMPLE : UNIFIER
LES PRATIQUES EN
SE BASANT SUR DES
CRITÈRES ET DES
INDICATEURS PRÉCIS
ET CONDITIONNER
L'OCTROI DE L'ARGENT
PUBLIC AU RESPECT DE
CES RÈGLES.**

L'AUDIT, UN TEMPS FORT D'AMÉLIORATION ET DE RÉFLEXION SUR SA PRATIQUE

La marque Qualiopi est organisée autour d'un référentiel qualité comprenant sept critères :

- conditions d'informations du public ;
- identification précise des objectifs de formation ;
- adaptation aux publics ;
- adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre ;

... / ...

(1) <https://travail-emploi.gouv.fr/qualiopi-marque-de-certification-qualite-des-prestataires-de-formation>



Durant l'audit chaque élément composant le parcours de formation (et même au-delà) est placé sous la loupe des indicateurs Qualiopi.



- développement des connaissances et des compétences des personnels de la formation ;
- maîtrise de son environnement professionnel ;
- prise en compte des appréciations et réclamations des parties prenantes.

Ces sept critères, au spectre déjà large, sont eux-mêmes reliés à vingt-deux indicateurs auxquels s'ajoutent encore dix critères spécifiques à l'apprentissage.

La pratique démontre que ces critères laissent encore parfois la part belle aux interprétations et varient selon le domaine d'activité. Prenons l'exemple d'un centre de formation en sécurité. On y accueille, somme toute, peu de personnes en situation de handicap, notamment moteur, car le métier lui-même nécessite certaines aptitudes physiques. Par conséquent, tous les indicateurs liés à ce critère sont difficiles à évaluer et les centres de formation devront s'appuyer sur leur réseau de structures spécialisées autour du handicap pour réfléchir avec le stagiaire à son projet professionnel. A contrario, le public en situation de précarité ou de difficulté sociale est un public auquel un centre de formation en sécurité est habitué et il a déjà construit des réseaux pour lever les freins d'accès à la formation et permettre la réussite des apprenants. La grande force de Qualiopi est donc justement d'encourager les OF à sortir de leur zone de confort pour accroître leur polyvalence et leur capacité à accueillir des publics auxquels ils ne sont pas habitués. Les centres gagnent donc à faire coïncider leurs avantages de formation, leurs spécificités d'activité avec les indicateurs Qualiopi.

Le temps fort du droit d'usage de Qualiopi est le moment de l'audit. Il a lieu tous les trois ans avec un audit de renouvellement à mi-parcours. L'auditeur Qualiopi se déplace au centre de formation et y reste un nombre de jours qui dépend du chiffre d'affaires et du nombre de sites de formation. L'auditeur procède alors à un échantillonnage des formations qui sont à vérifier tant sur la formation continue que sur l'apprentissage. Il demandera alors tous les éléments de preuve de la mise en œuvre de formations avec, là encore, une vision panoptique couvrant aussi bien la démarche commerciale que la remise du diplôme ou de l'attestation de réussite et ce, avec un suivi à N + 2 à la fin de la formation. Chaque élément composant le parcours de formation (et même au-delà) est placé sous la loupe des indicateurs Qualiopi. Les objectifs pédagogiques sont-ils bien définis ? les modalités d'accueil et d'accompagnement sont-elles au diapason ? le site internet est-il conforme et comprend-il les mêmes éléments et les mêmes mentions que les documents remis sur place ?

La composante rédactionnelle est donc importante et tous ces éléments doivent être concrets et vérifiables à tout moment. La réalité doit correspondre aux promesses et aux écrits. Il ne faut pourtant pas voir en l'auditeur un gendarme de la certification. Il est au contraire un professionnel de la formation, source de conseils avisés. Sa venue est l'occasion d'une explicitation en profondeur des processus et de l'intention de leur mise en œuvre afin qu'ils soient en cohérence avec Qualiopi. L'auditeur évalue certes la pertinence des éléments de preuve, mais il le fait pour aiguiller le centre de formation sur une piste d'amélioration continue. L'auditeur rédige un rapport le jour même de sa visite, en dialogue avec les responsables de l'organisme de formation. Ce compte rendu va porter sur les éléments améliorables, ceux que le centre n'a pas pu fournir, et mentionner le délai exigé pour effectuer les corrections et tenter de

lever les non-conformités, qu'elles soient mineures ou majeures. Ce n'est que lorsque celles-ci sont levées que l'organisme de formation obtient ou maintient la certification Qualiopi.

bles à tout moment. La réalité doit correspondre aux promesses et aux écrits. Il ne faut pourtant pas voir en l'auditeur un gendarme de la certification. Il est au contraire un professionnel de la formation, source de conseils avisés. Sa venue est l'occasion d'une explicitation en profondeur des processus et de l'intention de leur mise en œuvre afin qu'ils soient en cohérence avec Qualiopi. L'auditeur évalue certes la pertinence des éléments de preuve, mais il le fait pour aiguiller le centre de formation sur une piste d'amélioration continue. L'auditeur rédige un rapport le jour même de sa visite, en dialogue avec les responsables de l'organisme de formation. Ce compte rendu va porter sur les éléments améliorables, ceux que le centre n'a pas pu fournir, et mentionner le délai exigé pour effectuer les corrections et tenter de

lever les non-conformités, qu'elles soient mineures ou majeures. Ce n'est que lorsque celles-ci sont levées que l'organisme de formation obtient ou maintient la certification Qualiopi.

lever les non-conformités, qu'elles soient mineures ou majeures. Ce n'est que lorsque celles-ci sont levées que l'organisme de formation obtient ou maintient la certification Qualiopi.

L'APPRENTISSAGE, UN CAS PARTICULIER

L'apprentissage implique un audit spécifique. Un OF qui serait également un centre de formation et d'apprentissage doit donc cumuler deux audits.

En effet les centres de formation des apprentis (CFA) doivent respecter quatorze missions² définies également dans la loi pour l'avenir professionnel de 2018. Si certaines de ces missions recoupent celles évaluées par Qualiopi pour la formation continue, d'autres marquent une véritable spécificité, à l'instar de la thématique de l'égalité des sexes ou du harcèlement sur le lieu de travail, l'accompagnement des apprentis dans la recherche des aides auxquelles ils peuvent prétendre ou encore l'encouragement à la mobilité nationale et internationale. Là encore, le programme est vaste, les attendus élevés.

L'occasion nous est ici donnée de citer l'exemple de SGP Formation, qui a été audité récemment. L'échange avec l'auditeur s'est avéré particulièrement intéressant du fait du positionnement original du centre de formation sur l'apprentissage. En effet, la structure de SGP a opté pour un modèle entièrement dématérialisé, l'apprenant acquérant ses compétences théoriques par un enseignement effectué entièrement en distanciel.

Il a donc fallu aux formateurs créer l'ensemble des

LA GRANDE FORCE DE QUALIOPi EST D'ENCOURAGER LES ORGANISMES DE FORMATION À SORTIR DE LEUR ZONE DE CONFORT POUR ACCROITRE LEUR POLYVALENCE ET LEUR CAPACITÉ À ACCUEILLIR DES PUBLICS AUXQUELS ILS NE SONT PAS HABITUÉS.

(2) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037385088

modules liés à l'éducation citoyenne, à l'accompagnement dans la recherche d'emploi et, plus largement même, proposer un contenu pédagogique approprié sur la santé, le bien-être ou l'addiction numérique. En complément, bien entendu, il leur a fallu former les personnels internes à ces questions pour qu'ils puissent aiguiller les apprenants.

Le référentiel Qualiopi concernant l'apprentissage était quant à lui encore fortement orienté sur le présentiel. L'échange avec l'auditeur et la réalité concrète de la pratique du CFA SGP Formation a permis de le faire évoluer, et il en est actuellement à sa neuvième version. Une dixième est d'ores et déjà à l'étude, afin de s'adapter toujours plus aux réalités concrètes du terrain.

Qualiopi a changé le paradigme de l'apprentissage. Avant, un apprenti devait obligatoirement se rendre à l'école et apprenait les gestes du métier en entreprise. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. C'est parce que l'on a harmonisé les pratiques et mis en place la certification Qualiopi que l'on a pu développer les CFA en dehors du modèle des écoles et ainsi exploser les objectifs liés à l'apprentissage en augmentant l'employabilité des jeunes, ce qui est, rappelons-le, l'objectif central et légitime poursuivi par ce dispositif.

C'est ainsi que l'on est passé en France de 295 000 contrats d'apprentissage en 2017 à près de 880 000 en 2024³. C'est aussi de cette manière que le nombre de CFA a atteint le chiffre impressionnant de 3 688 à la fin de l'année 2024⁴.

Si cet essor est indéniable, il n'en demeure pas moins fragile car soumis aux aléas politiques et aux problèmes liés au budget de l'État, comme le rappelle un article récent du Monde⁵.

QUALIOPi, UNE BARRIÈRE INFRANCHISSABLE ?

Le référentiel Qualiopi s'est imposé, en peu de temps finalement, comme un impératif pour les centres de formation ainsi que pour les formateurs. Car la réalité est intraitable : il est pour ainsi dire impossible de vivre correctement et de se développer comme OF sans bénéficier à un moment de certains fonds publics, lesquels sont, comme nous l'avons vu, subordonnés à l'obtention de ce certificat. Pour un formateur, le principe est identique, c'est un sésame qui rassure les centres de formation sur la qualité de la formation, tant chacun a conscience des exigences que la certification implique.

Ce niveau de qualité impose en réalité un travail quotidien et l'audit se prépare toute l'année et suppose la mise en place d'un véritable référent Qualiopi dans ses rangs.

SGP Formation s'est vu décerner fin 2025 la certification Qualiopi pour l'ensemble de ses quatre centres de Metz, Duttlenheim, Albi et Villeneuve-d'Ascq. Un résultat tout à fait notable qui traduit une politique volontariste et adaptée aux métiers de la sécurité. On citera en exemple de ces pratiques innovantes la mise en place des commissions de suivi du titre à finalité professionnelle (TFP). Il s'agit d'un nouveau rituel où l'équipe pédagogique et administrative se réunit régulièrement au cours de la formation pour évaluer la progression d'un groupe passant le TFP APS⁶. Il y a quelques années,

une simple réunion était organisée. Désormais, le suivi est bien plus structuré et intense. Si l'équipe estime que le candidat n'est pas prêt ou présente des difficultés d'apprentissage importantes, on s'interroge sur la pertinence des méthodes pédagogiques utilisées, voire on le réoriente vers un partenaire spécialisé. L'équipe se positionne également sur la présentation d'un candidat à l'examen, se laissant la possibilité de ne pas le présenter s'il n'a pas fourni le travail nécessaire au cours de sa formation. Enfin, un débriefing a lieu après

la formation afin de savoir ce que sont devenus les stagiaires, s'ils ont décroché un emploi mais aussi pour connaître avec le recul leur point de vue sur la formation.

Si cette réflexion globale et l'ensemble des actions, comme celle mentionnée ci-dessus, ont pu être menées au sein de SGP Formation, c'est parce que la formation revêt pour le groupe SGP une importance capitale dans son développement, celui de ses agents et celui de son écosystème.

Mais, pour de petits organismes de formation, la barrière Qualiopi est effectivement rude : entre le coût de la certification, le temps à y consacrer, les éléments de preuve à matérialiser, la charge de travail peut s'avérer énorme. Quant aux formateurs indépendants qui se retrouveraient non certifiés, il est à craindre que leur champ d'intervention se réduise à peu de chagrin.

La certification Qualiopi est bel et bien parvenue à redéfinir de façon fondamentale la manière de mener une action de formation. Elle constitue un passage indispensable pour des formations toujours plus qualitatives, dispensées par des organismes de formation toujours plus conscients des exigences de leur si belle mission au service de la compétence et de l'emploi qualifié.

Qualiopi dessine un cercle décidément vertueux.

(3) <https://travail-emploi.gouv.fr/augmentation-en-2024-du-nombre-de-contrat-dapprentissage>

(4) https://rers.depp.education.fr/2025/tableau/06_APP/09_CFA

(5) https://www.lemonde.fr/economie/article/2025/12/30/vers-une-baisse-inedite-en-dix-ans-des-entrees-en-apprentissage_6660048_3234.html

(6) Titre à finalité professionnelle d'agent de prévention et de sécurité. Cette formation initiale de cinq semaines permet de décrocher le diplôme d'agent de sécurité.



**SGP FORMATION
S'EST VU DÉCERNER
FIN 2025 LA
CERTIFICATION
QUALIOPi POUR
L'ENSEMBLE DE SES
4 CENTRES.**





SGP20ANS



**Célébrer, remercier et s'envoler
pour les 20 prochaines...**

SGP 20 ANS
REPORTAGE

Le samedi 25 octobre 2025, le groupe SGP a fêté son vingtième anniversaire. Pour l'occasion, une belle cérémonie a été organisée, à Metz évidemment, là où tout a commencé.

Et il m'appartient, en tant que responsable de communication, d'en retracer quelques lignes, de piocher parmi les multiples extraits de micro-instants suspendus et de les graver sinon dans le marbre, au moins dans ce magazine.

Votre serviteur souffre évidemment de quelques biais cognitifs et il est donc possible qu'à plusieurs occurrences vous entendiez parler de... cocktails, ces petits concentrés de couleur et de légèreté !

Mais revenons à cette fête, qui se déroule à une date et dans une région où le soleil et la chaleur jouent généralement aux abonnés absents. Et pourtant nos invités ont répondu présents. Ils sont même venus nombreux ; qu'il s'agisse de nos salariés, clients, partenaires ou amis. Tous ceux qui ont imprimé leur marque, laissé leur empreinte, ont fait et font toujours l'aventure SGP.

Nous vous proposons donc, dans les quelques lignes qui vont suivre, un petit résumé, au rythme du violon et des shakers, un « il était une fois la soirée des 20 ans de SGP » !



Se rassembler, se souvenir

18 h 30 : telle était l'heure indiquée pour le déclenchement des festivités sur le superbe-car-issu-du-service-communication du carton d'invitation. Par un alignement d'étoiles formidable, il faisait plutôt bon en ce début de soirée.

Dès 18 heures, plusieurs personnes étaient déjà devant les portes de l'Aérogare, la salle que nous avions retenue pour notre événement. Dans les dizaines de minutes qui suivirent, une foule se rassembla et pénétra dans le hall d'accueil, élégamment décoré, accueillie par un petit cocktail de bienvenue

d'un superbe vert pomme (vous ai-je précisé mon affection pour les cocktails ?). Notre conférencier, nous avait conseillé : « Pas d'alcool avant les discours, sinon, ils n'écourent plus ! » Nous nous sommes, malgré nous, exécutés, validant l'expérience de Thierry Watelet, conférencier aguerri !

Les invités furent donc conviés à se diriger vers l'espace muséal, la galerie d'art retraçant par l'image et par les objets vingt ans de la vie de SGP. Photos d'équipes terrain, photos du personnel supports, photos des différentes agences (onze au dernier comptage !). Des moments de vie captés sur pellicule, des instants partagés lors



de séminaires, des shootings photo réalisés sur les sites de nos clients... vingt années de visages qui ont incarné et incarnent encore SGP. Non loin de là, des objets fabriqués au fil du temps traduisent également une époque et une progression dans nos prestations. Les objets professionnels y côtoient les

goodies à destination de nos clients et de nos salariés. Gourdes, mugs, kit de désincarcération de voiture, trousse de premier secours, montre, tenues de nos agents, pins et autres kakémonos. Pour le vingtième anniversaire, un grattoir pour parebrise a d'ailleurs été réalisé : de nouveau une référence au climat messin, un

clin d'œil également au tout premier cadeau offert à notre personnel. Les gens sont là, déambulent, sourient, se souviennent, racontent pour certains vingt ans d'anecdotes. Nos plus anciens agents ont fait le déplacement ; certains sont à la retraite désormais, d'autres encore actifs au sein du groupe. Tous mesurent le chemin parcouru par une entreprise ayant démarré dans un petit studio de 20 mètres carrés, au 109, route de Thionville, à Metz : toute une histoire...

Retracer le chemin, s'envoler pour les 20 prochaines années...

Nos invités flânent dans les différentes zones aménagées, s'essaient déjà au blind test musical, découvrent l'espace Casino... lorsqu'arrive le moment où le président Florian Pette va prendre la parole. Je jette un regard à ma collègue Emma Bucek, véritable cheffe d'orchestre de la soirée : tout a l'air de bien se passer. L'allocution, c'est un moment toujours attendu, mais jamais évident.



S'adresser à ses équipes, c'est une chose, évoquer vingt ans d'une vie dédiée à la réussite de son entreprise, devant 300 personnes en est une autre. Cette fois-ci, le discours se fait en binôme, dans un jeu de questions-réponses en compagnie de Thierry, le conférencier.

On y entend le parcours d'un homme ayant à cœur de réaliser un projet aussi simple sur le papier qu'ambitieux à concrétiser, celui de faire « mieux », à tout point de vue dans le domaine de la sécurité privée. Il lui a fallu pour cela convaincre des banques de financer le « projet », convaincre des agents de sécurité de le rejoindre, convaincre aussi des clients qui voyaient un jeune de 24 ans avec pas grand-chose si ce n'est son envie... Une aventure profondément humaine où l'optimisme, une des valeurs du groupe, transparaissait dès le départ. Florian Pette nous raconte les débuts exigeants, les années fastes et les années maigres, avec leur lot de retournements de situation propres au monde de l'entreprise, les départs et les arrivées, les individus innombrables qui ont compté à un moment ou à un autre, les sacrifices consentis aussi. Les projets structurants sont évoqués, tel celui de devenir l'entreprise de sécurité la plus certifiée de France, telle la mise en place d'un management différent sous le modèle de l'entreprise libérée, tel le déploiement du groupe au niveau national ou la création des nouvelles entités dévolues à la formation, à l'accueil, à la sécurité mobile et à la protection rapprochée.

Avant tout, le discours est l'occasion d'adresser ses remerciements à tous ceux et celles qui ont permis à l'entreprise d'atteindre ce bel âge, et à tous ceux et celles qui s'engageront dans les vingt prochaines années.

**C'EST LE MOMENT
D'ÉCHANGER
SOUS UN AUTRE
ANGLE AVEC SES
FOURNISSEURS, DE
CROISER D'ANCIENS
COLLÈGUES,
D'ENVISAGER
L'AVENIR, DE LANCER
DE NOUVEAUX
PROJETS...**



Célébrer, échanger, se projeter

Après le moment solennel, place à la fête, où groupe de musique, violoncelliste puis DJ ont pu régaler tous les mélomanes. Les tours de magie se sont invités aussi, tout comme les shows cooking et... les cocktails, bien entendu. C'est le moment d'échanger sous un autre angle avec ses fournisseurs, de croiser d'anciens collègues et de prendre de leurs nouvelles, d'envisager l'avenir, de lancer de nouveaux projets...

Ce type d'événements permet aussi de voir ceux avec qui l'on ne communique que par e-mail ou par visio, du fait de la distance. La nuit file à toute vitesse. Certains vont la passer à la roulette, aux tables de poker ou de blackjack, en conservant toujours leur chemise, les jetons étant

offerts. D'autres se laisseront tenter par la piste de danse. À l'heure de la fermeture, les plus courageux poursuivront la fête dans le centre-ville tandis que les plus sages opteront pour quelques heures de repos avant le brunch du lendemain.

Oui, car ce petit bonus vitaminé du dimanche faisait également partie de la célébration des 20 ans. À cette occasion furent présentés au personnel de SGP Supports les grands axes d'amélioration du groupe pour les trois prochaines années. On y a parlé finances bien sûr, développement, organisation, entités et nouvelles certifications. Je vais d'ailleurs, cher lecteur, vous révéler en exclusivité qu'il s'agit de la norme ISO 27001 de la sécurité des systèmes d'information ainsi que de la norme ISO 26000 pour les actions de responsabilité sociale et environnementale. Nous les visons pour 2026 ! J'espère que vous saurez garder le secret...

Vers 14 heures, chacun aura regagné ses pénates, et ce texte, aussi naturellement, arrive à sa conclusion. Que retenir de tout ça ? Que c'est de l'organisation, beaucoup d'organisation. Et que l'on n'y arrive pas seul. Nos prestataires ont été géniaux, nos invités se sont déplacés et nous ne pouvons que les remercier une fois de plus de faire vivre cette entreprise chaque jour et de permettre sa vitalité malgré les épreuves.

Florian Pette nous l'a répété à plusieurs reprises durant l'année : « On a qu'une fois 20 ans ! » Il a eu bien raison d'insister et cette fête est venue conclure une année pas comme les autres pour le Groupe. Et comme dans vingt ans je ne serais pas encore à la retraite, je vous y donne à tous rendez-vous pour la célébration des 40 ans de SGP !

Jonathan Olszowy

Responsable Communication

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 5 juin 2025

Former, rencontrer, recruter : SGP mise sur l'humain

Chez SGP, le recrutement va bien au-delà du CV, et la formation bien au-delà de la salle « de classe ». Tout au long de l'année, nos équipes se mobilisent sur le terrain pour repérer les futurs talents de la sécurité.

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publiée le 31 juillet 2025

Un été à l'accueil : pourquoi la période estivale est stratégique pour les hôtes et hôtesse d'accueil ?

Loin d'être un simple entre-deux, la période estivale constitue un moment stratégique pour les hôtes et hôtesse d'accueil en particulier sur les sites tertiaires, industriels.

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publiée le 26 août 2025

Notre agence Auvergne-Bourgogne-Rhône-Alpes décroche la certification MASE

Une nouvelle agence du groupe SGP vient d'obtenir la certification MASE ! Déjà obtenue au sein de notre agence des Hauts-de-France et de nos agences Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées.

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publiée le 1^{er} septembre 2025

Qui protège les centrales nucléaires en France ?



La protection d'une centrale nucléaire n'a rien de commun avec celle d'un site industriel classique. Ici les enjeux sont immenses : risque terroriste, menace NRBC (nucléaire, radiologique, biologique, chimique), intrusions...

L'Histoire nous a montré, avec Three Mile Island, Tchernobyl ou Fukushima, qu'un accident nucléaire peut marquer des générations entières et contaminer des territoires bien au-delà des frontières.

En France, plusieurs piliers sont essentiels pour assurer la sécurité et la sûreté des centrales. Chaque acteur y joue un rôle précis, mais tous travaillent en synergie pour garantir la préservation et la défense de ces sites. Bienvenue dans le monde de la protection nucléaire, où la moindre faille peut se payer au prix fort.

Lire la suite
Flashez ce QR code





Publiée le 23 septembre 2025

Levées de doute et gardiennage conservatoire : quand la mobile répond à l'urgence

Dans un contexte où les risques d'intrusion, de vandalisme ou encore de vols sont bien réels, la sécurité mobile est plus importante que jamais.

Les levées de doute, tout comme le gardiennage conservatoire sont de puissants leviers utilisés par les équipes mobiles pour agir avec célérité, mettre fin aux actes délictueux et éviter la survenue de dégradations supplémentaires.

Ils témoignent d'une puissante capacité des

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publiée le 26 septembre 2025

Notre agence des Hauts-de-France, à nouveau certifiée MASE pour les 3 prochaines années !

La certification MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises), rappelons-le une nouvelle fois, est un référentiel reconnu en France qui vise à améliorer de manière continue la sécurité, la santé au travail et la protection de l'environnement au sein des entreprises.

Elle s'adresse particulièrement aux

sociétés prestataires de services industriels, sans en être exclusivement dédiée.

Le référentiel MASE repose sur cinq grands axes : l'engagement de la direction, la compétence et la

Lire la suite
Flashez ce QR code



ÇA S'EST PASSÉ

y'a pas longtemps

Publiée le 17 octobre 2025

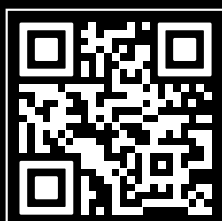
SGP s'engage pour le don d'organes avec France ADOT

Chaque année en France, plus de 20 000 personnes ont besoin d'une greffe pour continuer à vivre[1] ou améliorer leur qualité de vie. Pourtant, faute de donneurs identifiés, nombreux sont ceux qui ne peuvent être

Lire la suite
Flashez ce QR code



DÉCOUVREZ
TOUTES NOS
ACTUALITÉS
SUR NOTRE SITE
INTERNET



Publiée le 23 octobre 2025

Les rondes « green » : allier sécurité et lutte contre le gaspillage énergétique

Dans un contexte où la transition écologique et la sécurité des sites, qu'ils soient industriels, commerciaux ou tertiaires deviennent des enjeux majeurs pour les entreprises,

Lire la suite
Flashez ce QR code

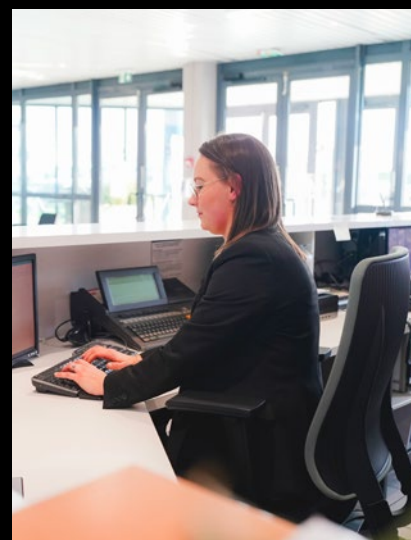


Publiée le 29 octobre 2025

L'accueil sur site industriel : spécificités pour un service de qualité

Dans le secteur industriel, l'accueil physique et téléphonique ne se limite pas à une formalité. Véritable première impression laissée aux visiteurs, fournisseurs

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publiée le 15 janvier 2026

SGP récompensée aux DCF Awards – Catégorie ETI



Le groupe SGP a été distingué lors des DCF Awards, dans la catégorie ETI, un concours national organisé par le réseau des Dirigeants Commerciaux de France (DCF), qui met à l'honneur les entreprises françaises capables de démontrer une performance commerciale durable, structurée et

Lire la suite
Flashez ce QR code





Horizon(s) le mag' SGP #8

Ils ont contribué à la création
de cette nouvelle édition [#8] du
mag' SGP

Direction de la publication

Florian Pette

Rédaction en chef

Jonathan Olszowy

Rédaction

- Florian Pette
- Jonathan Olszowy
- Louna Python

Direction artistique

Atef Habli

Med Amine Lahmar

Photographe

Fabrice Perrouse

Correction

Elvire Pierre

bonneminerelecturecorrection.fr



Crédit photos

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

Commercialisation

Cyrille Casalis – 07 69 07 94 42

Remerciements

William Delrieu, Georges Zablot
et **Laurine Rodriguez** pour leurs
expériences et leur expertise sur le sujet
de la sécurité mobile sur les chantiers

Séverine Malric pour son concours
sur la rédaction de l'article sur Qualiopi.

Aurélien Périquet et le personnel
de l'entreprise **MERCK** pour leur accueil
et leur disponibilité.

Ce document semestriel est édité par :

SGP SUPPORTS

15, rue des Charpentiers

Zac Sébastopol

57070 METZ

Pour joindre la rédaction : 06 31 02 66 86

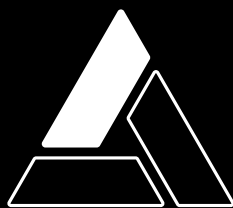
www.groupe-sgp.fr

Tirage

Édition numérique

Dépôt légal : Février 2026

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

6 ANTENNES

| SAINT-ÉTIENNE | AMIENS | BESANÇON | LA ROCHELLE | PAU | FOIX |

www.groupesgp.fr