

horizon(s)

le mag' SGP #9 I 2e semestre 2026



horizon(s)

le mag' SGP #9 I 2e semestre 2026

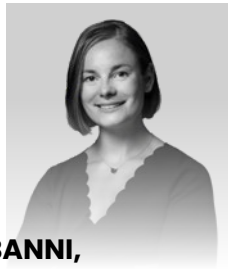


“***Apporter toute l'expertise de la sécurité, telle est la volonté de SGP.*** *Cela nécessite le mélange des compétences des femmes et des hommes qui la composent, à toutes les strates et tous les échelons.*”

SOMMAIRE

26

AU CŒUR
DE LA SÉCURITÉ D'UN TRIBUNAL
un engagement fort au service de la protection du personnel et de l'accompagnement des justiciables

24

INTERVIEW DE SARAH BANNI,
Responsable nationale d'exploitation

10
Chiffres groupe SGP
Une double page pour connaitre l'entreprise


32
INTERVIEW D'ADRIEN AUBERT
Responsable national du développement commercial pour SGP Formation

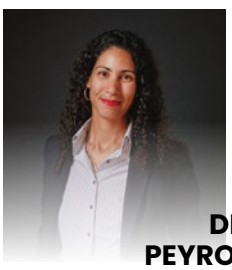
18
Actualité CNAPS
CNAPS 2025 : Le rapport d'activité en condensé

20
Nos expertises
Découvrez les pôles d'expertise du groupe SGP

22
Présentation SGP Sécurité
L'expertise de la surveillance humaine


36
COMMENT L'ETAT
a libéralisé la formation ?

30
Présentation SGP Formation
Le pôle dédié aux formations en sécurité


40
INTERVIEW DE MARIE ODILE PEYROUX-SISSOKO,
présidente du comité d'éthique SGP

44
Partenariats
en sécurité mobile

49
Les actualités SGP
L'essentiel de ces derniers mois



SOMMAIRE



12 **L'INSPECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION** au chevet de la sécurité privée

16 **LA COULEUR DE LA MENACE :** actualisation du plan Vigipirate 2026





34 **FORMATION SECOURISME** digitaliser pour lutter contre les barrières de la langue

38 **LE SAFETY-DAY** un évènement complet pour la culture de la sécurité





46 **LE MAG' SGP : RÉFLEXIONS ENVIRONNEMENTALES**



EDITO

À quarante-cinq ans, et sentant déjà arriver en embuscade la cinquantaine, je repense à mon ambition de fringant vingtenaire de ne plus être obligé de travailler à quarante ans. « Objectif non atteint », pourrais-je me dire.

En revanche, que de chemin parcouru et combien d'autres rêves réalisés au-delà de mes espérances !

L'été m'a laissé divaguer sur les 20 années écoulées et à imaginer les vingt années futures au travers d'un texte. L'écriture doit, je pense, faire partie de la vie du dirigeant : l'esprit travaille, imagine, crée, réfléchit,

Tournez la page pour lire la suite ...

EDITO

20 ANS, ET APRÈS ?



À quarante-cinq ans, et sentant déjà arriver en embuscade la cinquantaine, je repense à mon ambition de fringant vingtenaire de ne plus être obligé de travailler à quarante ans. « Objectif non atteint », pourrais-je me dire.

En revanche, que de chemin parcouru et combien d'autres rêves réalisés au-delà de mes espérances !

L'été m'a laissé divaguer sur les 20 années écoulées et à imaginer les vingt années futures au travers d'un texte. L'écriture doit, je pense, faire partie de la vie du dirigeant. L'esprit travaille, imagine, crée, réfléchit, anticipe, visualise... un peu à l'instar d'un sportif qui doit, avant son match, avant d'effectuer sa prestation, se mettre dans sa bulle pour réaliser ensuite sa meilleure performance.

Je vous invite donc à un bref voyage qui évoque mes vingt ans de carrière, afin de construire et même d'anticiper ce que les quarante ans de SGP pourraient être.

> **L'entrepreneur est heureux quand il crée, quand il développe, quand il fait bouger les lignes et quand, surtout, ses équipes sont avec lui.**

Florian PETTE



L'INSOUCIANCE DE LA JEUNESSE !

Après ne pas avoir obtenu mon BTS par alternance au sein d'une entreprise de télécopieurs et de fax – rien que de dire le mot « fax », je sens que j'ai vieilli ! – puis être entré dans une boutique d'articles de sport chez PUMA, je décroche mon premier CDI chez Koor's & Son, le haut de gamme de la société d'habillement Brice, en tant que responsable de magasin. Durant un an, je découvre le pilotage d'une petite équipe.

Je comprends vite que le commerce et le management me sont assez naturels.

Mon premier enfant arrivant à grand pas, je décide alors d'essayer de mieux gagner ma vie en devenant commercial à la Française des eaux, toujours dans ma Lorraine natale. Je sillonne les entreprises régionales pour mettre en place des distributeurs à café et des fontaines à eau.

Vente en entonnoir, discours prémâché, je m'exerce à convaincre chaque jour un peu plus, un peu mieux. À vingt-deux ans à peine, j'ai l'impression de faire de la vente comme on vendait les encyclopédies… Nous étions quand même loin du film légendaire ***Les Portes de la gloire***, dans lequel Benoît Poelvoorde et sa bande caricaturent les métiers du commerce d'antan !

Mes semaines sont chargées. Le lundi matin à 8 heures, réunion commerciale, et de 14 heures à 19 heures, prospection téléphonique. Le mardi, j'enchaine 8 rendez-vous. Le mercredi, pareil. Le jeudi, de nouveau du phoning de 8 heures à 19 heures, et puis le vendredi, encore 8 rendez-vous. Je m'éclate à cette époque et je prends aussi confiance en moi : une belle expérience qui m'a fait du bien.

Un an plus tard, je vends une machine à café dans une société de sécurité : la B.I.R., veuillez comprendre : Brigade Intervention Rondes. Leur logo ? Un berger allemand aux dents affutées à côté d'un agent de sécurité. Je n'aurai pas trouvé mieux.

Le courant passe bien avec cette « start-up innovante » et elle me recrute en tant que commercial. Je découvre alors ce secteur si particulier qu'est la sécurité privée avec ses spécificités comme la sécurité mobile et la surveillance humaine.

Je me rends compte que ce domaine d'activité me plait et ce d'autant plus qu'il fait évoluer mon approche du métier de commercial. Je dois m'occuper de la bonne mise en place des prestations, coacher les agents, assurer une sorte de service après-vente, développer et appliquer des principes de management. J'adore.

Enfin c'est à cause (ou grâce) à des retards de salaire, à des commissions non payées, un contrat de travail absent, que découle mon envie d'ouvrir et créer ma propre entreprise. À vingt-quatre ans, je décide alors de lancer le projet S.G.P. Lorraine. Mes parents, fonctionnaires tous les deux, étaient quelque peu angoissés…

Alors que ma fille n'avait que trois ans et que mon fils allait naitre 6 jours plus tard, SGP voyait le jour dans un studio messin de 20 mètres carrés. Autant dire qu'à l'époque pas grand monde misait sur cette microentreprise ! Mais l'insouciance et la volonté de réussir étaient déterminantes. Je n'avais pas forcément conscience de ce que j'entreprenais, j'avais simplement envie et je débordais d'énergie !

CONSTRUIRE, ORGANISER, DÉVELOPPER

Je vous propose de faire directement un saut temporel de dix ans. C'est là que véritablement SGP se structure et passe en mode « entreprise libérée »[1]. Les lectures que j'ai eues m'ont toujours incité à essayer de faire autrement et à motiver de différentes façons. Avec ce type d'initiatives, nous développons de nouvelles mesures sociales, nous échangeons avec les personnes du terrain, nous tentons de trouver des solutions ensemble.

Toujours avec cet esprit de conquête, toujours avec cette bonne humeur qui ont animé nos premières années et qui nous caractérisent aujourd'hui encore. Les apéros au siège, les soirées, l'accueil des nouvelles recrues, nous avons toujours eu un ADN humain et festif. C'est à entretenir, for sure !

Nous voilà donc en 2015, avec 260 salariés et une organisation structurée autour de quelques pôles que sont les services exploitation, paie, RH et qualité.

Arrive 2022, où nous décidons de réaliser notre première croissance externe avec l'acquisition d'ATS et de FMS[2]. L'entreprise atteint 50 millions d'euros de chiffre d'affaires et 1 260 salariés. Le COVID a également fait son apparition et nous traversons les orages.

En 2023, c'est le moment où l'on recrute un directeur général avec l'objectif d'atteindre le seuil de 100 millions de chiffre d'affaires. En trois ans, le groupe SGP ouvre 5 agences, embauche 60 personnes aux services supports, crée 3 nouveaux centres de formation, investit dans de nouveaux locaux à Albi pour y installer son Centre opérationnel de sécurité, agrandit ses locaux à Duttlenheim et enfin développe 3 nouvelles filiales dans la protection rapprochée, la sécurité mobile et les services innovants.

On a quelque peu abusé dans les projets, j'avoue !

---

(1) https://www.republicain-lorrain.fr/edition-de-metz-ville/2015/11/03/entreprises-liberees-la-revelation-en-marche-a-metz
(2) https://groupesgp.fr/communique-de-presse-acquisition-des-societes-ats-et-fms-par-le-groupe-sgp/

…/…



Concrètement, ces 3 années ont été extrêmement intenses avec pour résultat non seulement l'atteinte de ce fameux seuil des 100 millions de chiffre d'affaires, mais également la survenue de difficultés que nous avions sous-évaluées. La structure a souffert de cette croissance très rapide et beaucoup de choses ont été oubliées. Avec le recul, je dirais presque que c'est normal. Nous avons fait des erreurs, moi le premier, et le temps était venu de démarrer une nouvelle ère.
L'année 2025 marque donc un nouveau départ, un de plus ; l'entreprise se réorganise et s'appuie sur des bases beaucoup plus solides pour dessiner de nouvelles ambitions.

Merci, un grand merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à ce parcours si riche et si passionnant. Merci de supporter mon impétuosité, aussi !

SE PROJETER DANS LES 20 PROCHAINES ANNÉES !

Une acheteuse m'a dit en 2025 : « Alors, vous vendez quand ? » J'avoue que je ne m'attendais pas à la question. Je lui ai pourtant répondu spontanément : « Je préfère être heureux à crédit que malheureux en Porsche ! » À la fin de la soutenance, elle m'a expliqué avoir vécu l'expérience avec l'un de ses fournisseurs, parti après avoir vendu. Et c'est vrai que j'entends souvent que l'entrepreneur est heureux quand il vend. Moi, je pense exactement l'inverse.

L'entrepreneur est heureux quand il crée, quand il développe, quand il fait bouger les lignes et quand surtout, ses équipes sont avec lui. Sinon, il s'ennuie. Pour un entrepreneur, ne pas avoir de projets, c'est une mort à petit feu. Donc, qu'on se le dise, SGP n'est pas à vendre !

Nous avons énormément de projets et le « 5/5/20 » est notre nouvelle vision : **dans 5 ans, être dans le top 5, pour durer encore au moins 20 ans.**

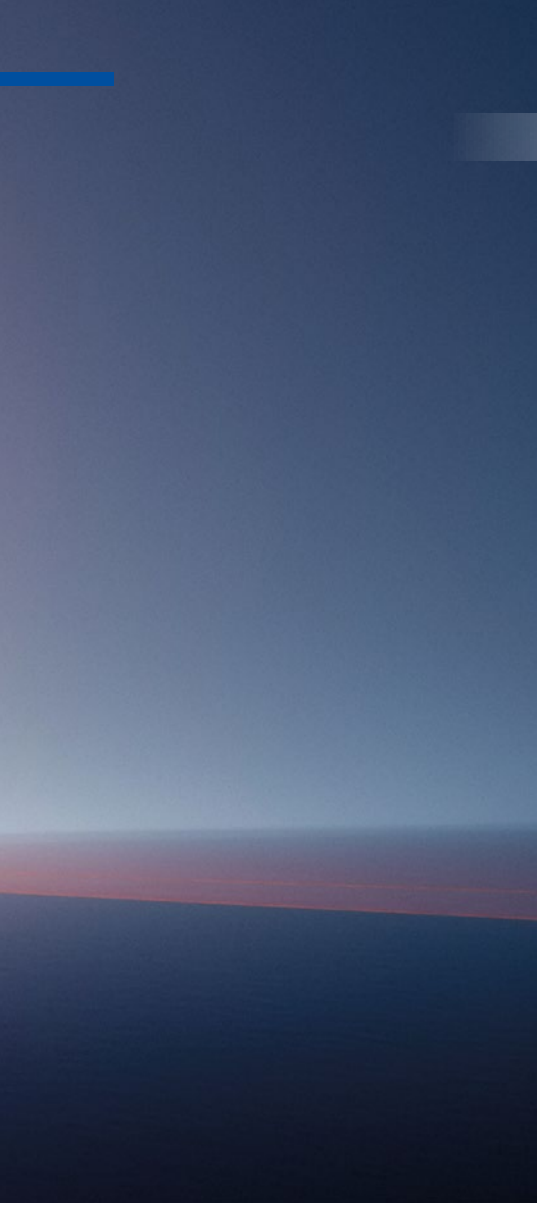
Avoir une vision déclenche immédiatement de l'action, des actions.

Trois principes nous guident :

Savoir piloter en mode « projet ». Une entreprise qui avance, qui se veut performante, qui souhaite passer des étapes, des seuils, des paliers, se doit de savoir piloter en mode « projet ». Agilité, organisation, points d'étape, travail de groupe, répartition des tâches, rétroplanning, sont quelques nouveaux mots qui intègrent le dictionnaire de SGP. Le mode projet est un mode de fonctionnement important pour avancer. En tant qu'entreprise encore jeune et concentrée sur une croissance forte, nous ne l'avons pas assez appliqué ;

Savoir suivre un plan de transformation. L'ADN du groupe, ses valeurs, sont fortement ancrées, mais un plan de transformation s'impose lorsque l'on souhaite changer des éléments en profondeur. Savoir s'entourer de personnes qui savent faire et qui recentrent certains débats sur l'essentiel permet d'aider dans cette étape, qui est aussi un gage de pérennité à long terme. Passer d'un mode croissance à un mode gestion, puis repasser sur un mode croissance, mais avec le mode gestion combiné...Tel sera un de nos guides ces prochaines années ;

Savoir innover et trouver ses avantages concurrentiels. La réussite de SGP dépend bien sûr de ses collaborateurs impliqués et attachés à l'entreprise. Mais ce sont aussi



les innovations que nous avons su mettre en place au fil de notre parcours qui ont créé la différence. Cet état d'esprit continue de nous animer.

La certification comme gage de qualité : le groupe SGP sera en 2026 l'entreprise de sécurité privée la plus certifiée de France. Après tout, nos clients actuels, comme ceux à venir, le sont également : pourquoi ne rechercheraient-ils pas des fournisseurs qui ont la même politique ?

Un pacte social motivant : en 2024, SGP a signé un nouveau pacte social dont l'ambition est d'être le mieux disant. Cet accord est particulièrement important ; il permet une différenciation forte pour nos salariés et donc pour nos clients.[3] L'attachement à l'entreprise est une caractéristique de SGP, le turnover est faible, ce qui nous aide à garder et à développer nos compétences. Dans un futur proche, il est évident que nous devrons encore trouver des innovations sociales pour permettre à l'entreprise et à ses salariés un objectif de « gagnant / gagnant ».

Une spécialisation forte : notre portefeuille est constitué de clients qui aspirent à une qualité de prestation maximum. Nous restons ancrés dans notre stratégie d'expertise métier : la sécurité des sites industriels, tertiaires, logistiques ou de la Défense. Savoir s'écarter des prestations à faible valeur ajoutée, à bas prix, précaires, constitue un gage de sérieux pour nos clients. En les évitant, nous nous épargnons nombre de difficultés et apportons plus de stabilité à nos salariés tout comme à nos clients les plus exigeants.

Des centres de formation pour développer les compétences : le Groupe peut s'appuyer sur ses 4 centres de formation en interne avec 2 axes forts : celui des formations réglementaires évidemment, mais aussi toute une gamme de formations sur mesure, élaborées spécifiquement pour les besoins de nos clients. Des innovations comme la formation digitale, à distance, via notre plateforme SGP E-Learn[4], ainsi que les possibilités qu'offre la réalité virtuelle viennent compléter la large gamme des formations au sein de SGP.[5]

Éthique et RSE : j'ai décidé de mettre en place un comité d'éthique et de m'entourer de quelques sages dans le domaine. Le premier se tiendra en juillet 2026. Cela est véritablement innovant dans notre secteur. La RSE compose bien entendu une partie essentielle de ce projet important. Des informations à ce sujet suivront prochainement.

Souveraineté pour nos clients : n'oublions pas que notre cœur de métier est la sécurité et encore plus spécifiquement la sûreté. La souveraineté se doit d'être au cœur de nos préoccupations du fait de notre responsabilité dans le continuum de la sécurité et de notre portefeuille de clients sensibles. À ce jour, tous les acteurs du secteur fonctionnent avec la solution GuardTek de la société américaine Trackforce. Nous souhaitons sortir de ce schéma et SGP IT (Technologie de l'information) est la structure qui viendra casser ces schémas, pour permettre le virage technologique attendu par des clients exigeants.

Prendre le virage du digital : l'arrivée de l'intelligence artificielle générative dans nos organisations doit nous interroger. Il me semble nécessaire qu'elle intègre certains de nos process, afin d'automatiser les tâches utiles mais chronophages qui ne créent pas de véritable valeur ajoutée. Au-delà de l'IA générative, nous ouvrons d'autres réflexions concernant le développement d'outils d'intelligence artificielle qui soient spécifiques aux besoins et aux particularités de notre métier.

Notre outil maison, SGP Connect, fait partie du virage digital que nous proposons déjà à nos fournisseurs, et que nous offrirons prochainement à nos clients. Dans l'univers SGP qui leur sera dévolu, ils pourront trouver en toute facilité toutes les informations concernant leur prestation de sécurité.

IN FINE

Le titre « 20 ans, et après ? » s'est imposé à moi une fois la célébration des vingt ans de SGP passée en octobre 2025[6]. Il évoque bien entendu la poursuite de l'aventure SGP et m'a encouragé à prendre mon clavier pour réfléchir à notre histoire, en imaginer la suite et partager ma vision avec vous.

Après ces 20 premières belles années, je suis prêt, SGP est prêt pour un nouveau chapitre. Nous sommes prêts pour de nouvelles étapes, prêts à réaliser la vision du Groupe, « 5/5/20 » : dans 5 ans, être dans le top 5, pour durer, au minimum, 20 ans de plus !

Je le redis ici, mais c'est central dans un parcours comme le nôtre : merci.

Merci à toutes celles et tous ceux qui ont fait, qui font et qui feront partie de cette aventure magnifique et passionnante. Merci à nos clients et à notre environnement de nous faire confiance et merci aussi à vous, cher lecteur, pour m'avoir lu jusqu'au bout.

Chaleureusement.

Metz, été 2026,

Florian Petit

Président fondateur du groupe SGP

(3) https://groupesgp.fr/nouveau-pacte-social-pour-sgp-securite-mai-2024-2/
(4) https://sgpelearn.fr/
(5) https://groupesgp.fr/formations/
(6) https://www.linkedin.com/posts/sgp-20ans-entreprise-ugcPost-7391459208757583872-vfgl/

chiffres

LES CHIFFRES CLEFS
DU GROUPE SGP

2 355
effectif total du groupe

96%
de clients fidèles dont l'ancienneté est de plus de 9 ans

+1000
sites clients sous la responsabilité du groupe SGP

91,55%
de nos clients nous recommandent

EFFECTIFS
DU GROUPE SGP

2 177
AGENTS

141
SERVICES SUPPORTS ET FORMATION

80
MANAGERS ET CHEFS D'ÉQUIPE

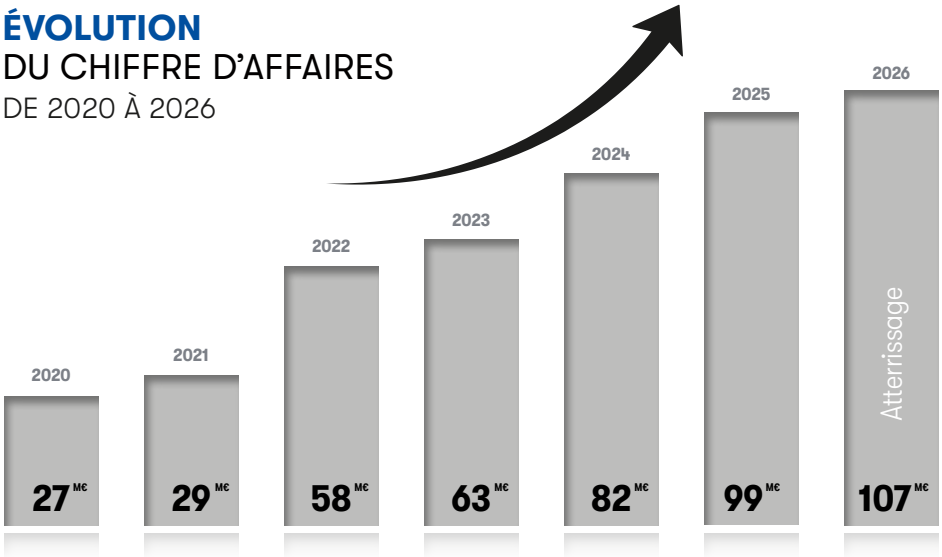
80,59%
DE NOS AGENTS RECOMMANDENT LE GROUPE SGP

45 000 INTERVENTIONS ANNUELLES SUR ALARMES,
TOP **5** 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**

ÉVOLUTION
DU CHIFFRE D'AFFAIRES
DE 2020 À 2026



PROXIMITÉ ET MAILLAGE

12 AGENCES

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

+6 ANTENNES

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

VILLENEUVE-D'ASCQ
13, rue John-Hadley
59650 Villeneuve-d'Ascq
03 74 28 02 82
3

METZ
(SIÈGE SOCIAL)
15, rue des Charpentiers
57070 Metz
03 87 61 71 05
1

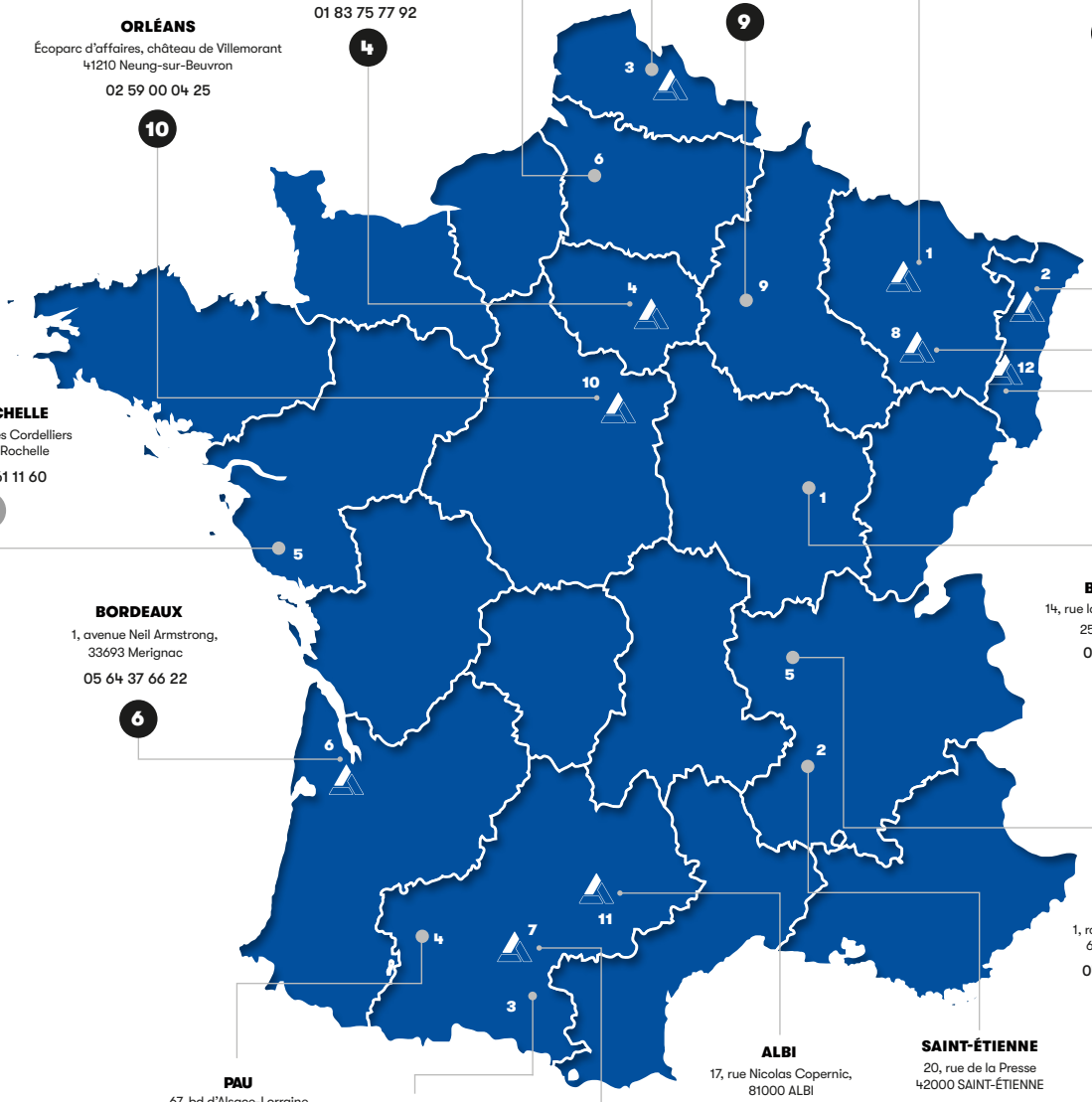
AMIENS
72, rue des Jacobins
80000 Amiens
03 54 22 32 40
6

PARIS
Tour Egée La Défense, 9-11 allée de l'arche 92400 COURBEVOIE
01 83 75 77 92
4

REIMS
8 bis, rue gabriel voisin
51100 Reims
03 56 79 02 10
9

DUTTLENHEIM
7A, rue de Gutenberg
67120 Duttlenheim
03 67 70 06 02
2

ORLÉANS
Écoparc d'affaires, château de Villemorant
41210 Neung-sur-Beuvron
02 59 00 04 25
10



NANCY
12, rue Pierre-et-Marie-Curie
54320 MAXEVILLE
03 56 79 02 12
8

MULHOUSE
15, rue des frères lumière
68350 Brunstat
12

LA ROCHELLE
41, avenue des Cordelliers
17000 La Rochelle
03 87 61 11 60
5

BESANÇON
14, rue lafayette, batiment B,
25000 Besançon
03 87 61 11 60
1

BORDEAUX
1, avenue Neil Armstrong,
33693 Merignac
05 64 37 66 22
6

LYON
1, route du Perollier
69670 Dardilly
04 81 09 26 12
5

PAU
67, bd d'Alsace-Lorraine
64000 Pau
03 87 61 11 60
4

FOIX
7, avenue de la Tour d'Op
09000 Saint Jean de Verges
03 87 61 11 60
3

TOULOUSE
5, avenue Pierre-Georges Latécoère
31520 Ramonville Saint-Agne
04 48 49 01 42
7

ALBI
17, rue Nicolas Copernic,
81000 ALBI
05 36 35 10 32
11

SAINT-ÉTIENNE
20, rue de la Presse
42000 SAINT-ÉTIENNE
03 87 61 11 60
2

Retrouvez toutes nos informations sur notre site internet, page indicateurs de performance

SGP SÉCURITÉ

ANALYSE

L'INSPECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION

AU CHEVET DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE :

PANORAMA **ÉCONOMIQUE** D'UN **SECTEUR** SOUS TENSION



Vous avez sans doute déjà entendu l'adage disant que le meilleur moyen d'enterrer une action politique consiste à créer une commission ad hoc à laquelle on confiera le soin de réaliser un rapport complet que l'on enterrera en toute conscience dans le cimetière des bonnes volontés...

On a donc pu accueillir avec une certaine réserve la commande par le ministre de l'Intérieur et celui de l'Économie et des Finances d'un rapport sur les causes et les conséquences de la fragilité économique du secteur de la sécurité privée et l'opportunité d'une intervention publique renforcée.
Vaste sujet s'il en est.
Pourtant, ce qui change par rapport à notre adage initial, c'est que la mission a cette fois-ci été confiée à l'Inspection générale de l'administration (IGA)[1], un organe étatique spécialisé dans l'examen des politiques publiques et tout particulièrement attaché aux questions de « libertés publiques, de sécurité (sécurité intérieure, sécurité civile...), des collectivités locales et du territoire ».
Et disons-le tout de suite, leur travail est remarquable de clarté. Le panel des personnes interrogées marque une volonté d'entendre tous les points de vue, tant du côté des acteurs publics que privés, des acheteurs comme des prestataires. Les fragilités économiques du secteur, les problématiques liées à la marge notamment sont clairement identifiées et le rapport démolit certaines idées (reçues ?) qui pourtant sont au cœur de revendications syndicales, garantie financière en tête.
De même, le rapport de l'IGA tient une position assez iconoclaste sur plusieurs aspects

du métier qui n'avaient jusqu'ici que rarement été battus en brèche par la branche ou qui font au contraire l'objet d'un fort travail de lobbying.
L'introduction étant posée, nous vous proposons donc un petit tour d'horizon des principaux enseignements de ce rapport passionnant.

« Mal nommer un objet, c'est ajouter au malheur de ce monde »

Albert Camus

Le rapport de l'IGA débute par un rappel des causes des fragilités économiques du secteur :
→ marché très concurrentiel ;
→ donneurs d'ordre privilégiant le prix à la qualité de prestations ;
→ manque d'attractivité des métiers…
Les rédacteurs parlent d'un « marché atomisé en ce qui concerne le nombre d'entreprises et [d]'un marché concentré s'agissant du chiffre d'affaires, notamment au bénéfice des ETI [entreprises de taille intermédiaire] et des grandes entreprises, cette structure ayant relativement peu changé depuis 2017 ».
Pour rappel, seules trois sociétés dépassaient les 100 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2017 pour onze entreprises à ce jour. Enfin, avec 100 millions de chiffre d'affaires il y a vingt ans, vous étiez le troisième acteur du secteur en France alors qu'aujourd'hui vous êtes à la place numéro 11 (en l'occurrence le classement du groupe SGP en 2025 – selon L'Atlas de la sécurité privée, que nous évoquons plus loin).
Les activités en surveillance humaine se caractérisent par des couts d'entrée très bas avec des besoins en immobilisations très limités. Cela explique en partie le nombre important de « petits acteurs », qui dans la durée ne se développent pas et font assez mal le métier. Il est donc, selon le rapport, facile de créer une entreprise de gardiennage, la principale limite perçue étant la faible attractivité des emplois proposés.
Les rédacteurs soulèvent néanmoins rapidement un point problématique : celui de la difficulté d'avoir des données économiques fiables et englobantes, éléments somme toute importants si l'on veut poser un diagnostic convenable. Ainsi, le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) ne dispose que de données économiques parcellaires, obtenues dans le cadre de ses contrôles de la profession, mais rien qui permette d'effectuer une réelle régulation du secteur.
Quant aux chiffres de l'INSEE[2], ils n'offrent pas « de détail statistique suffisant pour préciser les détails du secteur ou des sous-secteurs » tels que la sécurité incendie, la protection rapprochée, la surveillance armée de navires ou le transport de fonds…
Le rapport mentionne bien l'existence de L'Atlas de la sécurité privée, la publication annuelle de l'étude chiffrée des résultats du secteur, menée par l'équipe En Toute Sécurité[3] qui produit le bimensuel éponyme ; la segmentation des marchés y est finement établie et l'IGA la considère comme basée sur un échantillon et des tendances « relativement fiables ». Quant à l'enquête annuelle commandée par l'Observatoire des métiers de la sécurité privée[4], le rapport mentionne que « de moindres moyens [y] seraient désormais consacrés par la profession, laquelle risque donc de souffrir d'une baisse de qualité », ce qui sonne comme un doux euphémisme dans la mesure où leur dernière publication date de 2021 !
Face à cette difficulté d'analyse, le rapport de l'IGA propose de confier au CNAPS une mission observatoire de la sécurité. Dans la mesure où le CNAPS gère la police administrative, l'aspect disciplinaire mais a aussi une mission de conseil et d'assistance, nous dirons donc qu'il s'agit sans doute d'une vision « extensive » de cette dernière. Le fait de mal nommer les choses, nous avertissait pourtant Camus…

> **LA SITUATION DES DONNEURS D'ORDRE ET LEUR RAPPORT AUX PRESTATIONS DE SÉCURITÉ ONT FAIT L'OBJET D'UNE ATTENTION MINUTIEUSE. LE RAPPORT DE L'IGA EST CLAIR : IL Y A UNE ASYMÉTIE DANS LES NÉGOCIATIONS COMMERCIALES AUJOURD'HUI PUREMENT FINANCIÈRES ET À L'AVANTAGE DU DONNEUR D'ORDRES.**

UN SECTEUR EN VÉRITABLE DIFFICULTÉ ?

Deux argumentaires ont semblé émerger des consultations effectuées par l'IGA. D'un côté le privé souhaite une plus grande intervention de l'État, de l'autre la force publique aimerait au contraire qu'on la laisse un peu tranquille.
Le cœur du débat pour ce qui concerne les entreprises est la faiblesse évidente des marges. Le rapport relève ce point et donne quelques éléments de comparaison : si la surveillance humaine dégage une marge autour de 3,5 %, (dans les meilleurs cas et ils ne sont pas nombreux), les secteurs comparables tels que l'intérim et le nettoyage font eux de 10 à 12 %. Notons aussi que le transport routier a une marge encore plus basse, aux alentours de 1 % en 2023. Résultat de cette situation : les entreprises du secteur ne peuvent pas ou que très peu investir ni avoir des fonctions supports développées. Plus grave encore, le secteur du gardiennage est fortement sujet aux défaillances d'entreprises, avec 12 % entre 2024 et 2025 là où ces défaillances ont un taux de 1,5 % dans l'intérim et de 0,6 % dans le nettoyage.

(1) https://www.interieur.gouv.fr/ministere/organisation/inspection-generale-de-l-administration
(2) L'Institut national de la statistique et des études économiques.
(3) https://security-info.com/
(4) https://www.profession-securite.org/publications/

…/…

Sur le versant des achats publics, le rapport note les efforts menés notamment par l'Union de groupement des achats publics (UGAP) en proposant "des solutions structurées qui privilégient la qualité" tout en évitant en prime les "prix anormalement bas".



Enfin, le rapport souligne les difficultés de trésorerie estimées à seulement 30 jours, « ce qui rend les entreprises très vulnérables à tout retard de paiement ».
Si le rapport ne nie pas qu'il s'agisse d'un secteur économique fragile, sa conclusion n'en demeure pas moins très prudente, indiquant qu'il « n'est pour autant ni le seul, ni le plus en difficulté » et estimant dans la foulée que « la perspective d'une intervention économique spécifique de la puissance publique ne s'impose pas d'évidence ».
Vous l'aurez compris, pas d'urgence donc, Monsieur le ministre !

DE L'IMPLICATION DES DONNEURS D'ORDRE

La situation des donneurs d'ordre et leur rapport aux prestations de sécurité ont fait l'objet d'une attention minutieuse, à tel point que trois des huit recommandations qui sont faites leur sont consacrées. Les rédacteurs sont clairs : il y a une « asymétrie dans les négociations commerciales, aujourd'hui purement financières et à l'avantage du donneur d'ordres ».
De plus, le CNAPS, en tant que régulateur du secteur de la sécurité privée, ne peut en aucun cas intervenir auprès d'un client quand bien même il constaterait que des manquements à la déontologie ou aux règles issues du code de sécurité intérieure seraient de son fait. Le rapport parle même d'une « forme d'impunité » et insiste sur les diligences auxquelles devraient pourtant s'astreindre les clients lors de la phase de sélection des prestataires.
Actuellement, en France, l'essentiel des obligations et des sanctions pèse bel et bien sur les seuls prestataires, ce qui a d'une certaine façon rendu le client « passif », notent les rédacteurs.
Pourtant l'IGA estime que, en « choisissant un opérateur, l'acheteur n'exerce pas seulement un acte de gestion commerciale, il s'inscrit pleinement dans la chaine de sécurité globale ». En ce sens, faire de la conformité au CNAPS une obligation partagée transformerait le donneur d'ordres en un acteur vigilant du respect de la loi. C'est donc à ce titre qu'elle recommande de définir une responsabilité administrative et pénale du donneur d'ordre en cas de non-respect d'une interdiction de contractualisation avec une entreprise sans agréments.
Le rapport ajoute tout de même que des pratiques vertueuses de collaboration entre clients et prestataires de sécurité existent. Il cite en appui l'exemple donné par le Cercle des directions de sécurité des entreprises, une association regroupant les directions de sécurité des grandes entreprises françaises. Le CDSE a mis à la disposition de ses membres un guide du donneur d'ordre présentant l'ensemble des informations indispensables pour l'achat de prestations de qualité, comprenant à la fois les bonnes pratiques mais aussi les risques juridiques et les sanctions en cas de choix malavisé.
Malgré tout, le déséquilibre dans la relation entre acheteur et prestataire est tel qu'il faut manifestement aller plus loin selon l'IGA. Pour ce faire, le rapport propose de « confier au médiateur des entreprises la mission de créer un cadre partenarial de nature à encourager la pratique de « prix socialement responsables » et d'offrir aux prestataires un recours à la médiation en cas de pressions tarifaires jugées abusives ou compromettant la qualité des prestations.
En réponse, ledit médiateur a d'ores et déjà répondu « chiche ! ».
Notons sur ce sujet que par deux fois le groupe SGP a fait appel à la médiation des entreprises et a pu constater à quel point leurs équipes sont réactives et professionnelles. Quand c'est bien, il faut le dire aussi !
Sur le versant des achats publics, le rapport note les efforts menés notamment par l'Union de groupement des achats publics (UGAP) en proposant « des solutions structurées qui privilégient la qualité », avec une « critérisation renforcée des candidatures répondant aux offres publiques d'achats » tout en évitant en prime les « prix anormalement bas ».
De plus, elle a adopté l'indice des couts de revient établi par le GES, le syndicat patronal des entreprises de sécurité, comme indicateur de la clause de révision des prix, lequel est actualisé mensuellement au contraire de l'indice INSEE de référence qui a toujours deux ans de décalage.
Il n'en demeure pas moins que l'UGAP ne représente que 10 % des achats publics de sécurité. Et le constat des rapporteurs est



sans appel : les autres décideurs publics raisonnent avant tout sur le seul tarif.
Quant aux clauses de révision des prix qui pourraient permettre de compenser ce déséquilibre, l'IGA estime qu'elles sont « déconnectées des réalités économiques du secteur », n'en couvrant ni les charges sociales ni les charges conventionnelles. Et pour ce qui concerne les délais de paiement, ils constituent également un réel sujet de déséquilibre, le rapport précisant même qu'ils sont « particulièrement critiques au sein des établissements publics de santé ».
L'IGA recommande donc que les échelons locaux des achats entendent plus souvent parler des pratiques de la Direction des achats de l'État et de l'UGAP. Face à des cahiers des charges qui peuvent parfois afficher une pondération de la note basée à 100 % sur le prix, le travail s'annonce de longue haleine. C'est un point de départ, dirons-nous.

VOUS AVEZ DIT ICONOCLASTE ?

Il y a deux sujets où l'IGA développe une position assez originale, en opposition avec le discours dominant du secteur.
Le premier concerne la sécurisation financière. Ce dispositif consisterait, s'il était mis en place, à imposer aux entreprises de sécurité la constitution d'un montant minimum de fonds garanti. L'objectif vanté par ses partisans est d'éviter les comportements frauduleux des sociétés qui proposeraient des prix anormalement bas et compenseraient en « oubliant » de déclarer leurs salariés.
Sur ce terrain, l'IGA n'est absolument pas convaincue, et ce pour plusieurs raisons. Tout d'abord, elle estime qu'il n'y a pas d'éléments prouvant que les microentreprises frauderaient plus que les autres structures et dans une proportion plus importante que dans d'autres secteurs. Mais surtout, elle voit en la garantie financière une trop puissante limitation à l'entrée de nouveaux acteurs dans le secteur. De fait, ce dispositif n'établit pas de distinction entre les jeunes pousses prometteuses (qu'il tuerait) et les opportunistes à tendance frauduleuse.
De plus, ce mécanisme implique forcément les assurances, qui vont concrètement garantir les entreprises après analyse du risque pour chacune et paiement d'une prime annuelle. Pour l'IGA, il y aurait là une sérieuse éventualité que leurs validations soient… refusées, car les entreprises de sécurité demeurent « dans des situations économiques tendues ». En somme, le remède ferait selon eux plus de mal que de bien.



LE MÉCANISME DE LA GARANTIE FINANCIÈRE IMPLIQUE FORCÉMENT LES ASSURANCES ET IL Y A UNE SÉRIEUSE ÉVENTUALITÉ QUE LEURS VALIDATIONS PAR CELLES-CI SOIENT…REFUSÉES, CAR LES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ PRIVÉES "DEMEURENT DANS DES SITUATIONS ÉCONOMIQUES TENDUES".

L'autre sujet où la position des rapporteurs sort des sentiers battus concerne le principe d'exclusivité. L'idée simple derrière cela est qu'un agent de sécurité ne doit exercer que des missions en strict rapport avec… la sécurité. Et du côté des entreprises, une société proposant du gardiennage ne peut pas en même temps faire de la protection des navires, du transport de fonds ou de la protection rapprochée. Il lui faudra nécessairement créer des filiales spécialisées dans ces domaines. Ce principe existe de longue date et le rapport note que sa raison d'être est éminemment politique : il s'agissait pour la puissance publique de rappeler que la sécurité reste du domaine du régalien et que la sécurité privée ne doit donc être « qu'une activité accessoire, encadrée et subordonnée ». La crainte de l'explosion de milices privées était ce qui guidait le législateur au moment de l'entrée en vigueur de ce principe dans la loi originelle de 1983.
Ce que dit le rapport de l'IGA, c'est en substance que le contexte de 1983 n'est plus celui de 2026 et que la défiance vis-à-vis des entreprises de sécurité privée n'est plus à l'ordre du jour, bien au contraire, continuum de sécurité oblige. Il n'empêche que la crainte des entreprises de ce secteur de se retrouver en concurrence avec des sociétés ne consacrant qu'une petite partie de leur activité à la sécurité fait peser « un risque de dérives sociales ou de contournement de règles professionnelles au détriment des agents. »
Par conséquent, le rapport recommande dans un premier temps de confier à la commission expertise du CNAPS une mission sur ce sujet. Le rapport ne précise pas si ladite commission a elle aussi répondu « chiche ! ».

CONCLUSION

Avec ce rapport publié en juillet 2026, l'inspection générale de l'administration a produit un gros travail de synthèse de notre profession, soulignant ses faiblesses et proposant des pistes de réflexion dont doivent s'emparer les acteurs de l'écosystème de la surveillance humaine. Si la majeure partie des recommandations présupposent des travaux de recherche plus approfondis ou reposent uniquement sur la bonne volonté des acteurs (notamment pour la question des achats et des marges), d'autres seraient appliquées plus directement si elles étaient mises en place. Ainsi, le rapport préconise de passer pour les marchés de surveillance humaine à une sous-traitance de rang 1 uniquement (contre un rang 2 actuellement). Les rédacteurs n'y voient que du bénéfice : facilitation des contrôles du CNAPS, meilleure traçabilité des effectifs déployés, prévention de l'érosion des marges.
De quoi donner du grain à moudre au législateur ?
Nous verrons bien si la représentation nationale à son tour dira : chiche !

SGP SÉCURITÉ

ACTU MÉTIERS

LA COULEUR DE LA MENACE 2026

ACTUALISATION DU PLAN VIGIPIRATE



Le 22 juin dernier a pris effet le plan Vigipirate été-automne, qui a fait l'objet d'une actualisation avec... un retour à la couleur. Toujours décliné en trois niveaux d'alerte, il a fait l'objet d'un petit lifting : trois triangles colorés et trois intitulés viennent remplacer les triangles rouges que l'on connaissait.
Ce changement visuel s'est également accompagné d'une actualisation du livret « Faire face ensemble », élaboré par les services du Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN).
Alors, évolution cosmétique ou révolution des pratiques ? Voyons voir ce qu'il en retourne.

PRÉSENTATION DU PLAN

« J'adore quand un plan se déroule sans accroc »
lieutenant-colonel John Smith, dit « Hannibal », coordinateur tous risques[1]

Le plan Vigipirate est en France le dispositif étatique d'adaptation à la menace terroriste. Une menace protéiforme si l'on en croit le document du SGDSN[2]. Il cite le terrorisme djihadiste comme menace première tout en mentionnant le retour de menaces plus historiques comme celles liées aux mouvements régionaux séparatistes, aux mouvances politiques « d'ultras » et la survenance d'une menace nouvelle matérialisée par la mouvance « incel », propagée par des individus influencés par des thèses masculinistes.
Côté chiffres, le Plan comprend 249 mesures liées aux neuf activités de la Nation considérées comme clefs ainsi qu'aux six fonctions de coordination de la gestion de crise. Un changement par rapport au précédent plan qui comptait douze activités clefs dont l'international, l'économie et le numérique, désormais sortis du cadre Vigipirate.
Le nouveau Plan établit trois niveaux d'alerte, comme précédemment, mais qu'il renomme en les dotant d'une touche de couleur. Chaque niveau implique la mise en œuvre de mesures socles et de mesures additionnelles afin d'adapter nos dispositifs de prévention, de protection et de vigilance à l'état actuel de la menace telle que définie par les services de renseignements.

- Le premier niveau, sobrement intitulé « vigilance » et doté d'un superbe triangle jaune, est la posture initiale, celle dont on finit par se demander si on la connaîtra de nouveau un jour.
- Le deuxième niveau, « vigilance renforcée », au triangle subtilement orangé, est notre posture actuelle (au moment où nous rédigeons ces lignes, NDLR).
- Le troisième niveau, « alerte attentat », présentant un triangle d'un rouge vif, pourra être déclenché par le Premier Ministre pour une durée de 12 jours, renouvelable en cas de risque imminent ou de survenance d'une attaque sur le territoire.

Le SGDSN indique le niveau d'alerte par périodes, et l'actualise si nécessaire.
La posture définie pour l'été et l'automne 2026 place donc la France en vigilance renforcée. Le SGDSN donne quelques éléments de précision quant au placement du pays à ce niveau intermédiaire. Trois éléments sont mis en avant :

- la lutte contre les drones, argüant de la recrudescence des survols de ces engins dans le ciel européen et français ;
- la sécurité des sites touristiques et des zones d'affluence lors des vacances d'été et de Noël, moments de rassemblements importants s'il en est ;
- la sécurité des bâtiments publics et institutionnels, ces derniers étant des marqueurs forts de la République française.

Ce système à trois niveaux reste dans sa nature et son organisation similaire à l'organisation précédente. Dans les grandes lignes, seul le visuel a fait l'objet d'une modification remarquable, retrouvant le code couleur du début des années 2000[3].

(1) Personnage de la série télévisée américaine L'Agence tous risques (1983-1987).
(2) https://www.sgdsn.gouv.fr/vigipirate/le-plan-vigipirate-faire-face-ensemble

« FAIRE FACE ENSEMBLE », LA FAÇADE PUBLIQUE DU PLAN VIGIPIRATE

« Des temps sombres et difficiles nous attendent. Bientôt nous devrons tous faire face… »

Harry Potter[4], démanteleur de réseaux d'ultras[5]

Le public a accès à un document de 56 pages expliquant ce que les institutions attendent des citoyens français en matière de lutte contre le terrorisme. Ce document intitulé « Faire face ensemble » comprend notamment une vingtaine de pages sur le rôle et les actions que chacun peut accomplir pour se préparer aux conséquences d'un attentat, les prévenir, y réagir et les gérer.

Ces éléments sont bien connus des agents de sécurité car ils constituent le socle du module de formation consacré au terrorisme. Détection de signes de radicalisation, numéro vert **08 00 00 56 96** et processus de réaction en cas d'attaque fondé sur l'ordre des priorités suivant : 1, s'échapper ; 2, se cacher ; 3, alerter ; 4, résister. Cet ensemble de conseils tente d'ordonner le chaos d'une situation d'attentat et invite chacune et chacun à être attentif à son environnement, aux signaux faibles et aux comportements suspects. Là encore, c'est exactement ce que l'on attend d'un(e) agent(e) de sécurité, peu importe le site sur lequel il ou elle se trouve.

Un focus est également fait sur les cas d'exposition à un gaz toxique avec une fiche actualisée depuis la première publication en 2016.

Le document se termine sur les numéros de secours utiles et mentionne au passage l'application pour smartphone « Ma sécurité »[6], déployée pour la première fois en 2022. Elle permet entre autres de communiquer par tchat avec un policier ou un gendarme mais également d'effectuer certaines démarches non urgentes, voire faire des signalements et déposer des pré-plaintes directement en ligne.

Dans ce contenu pratique, là encore, peu de différences avec la précédente mouture du plan Vigipirate.

On en finirait presque par se demander ce qui a pu motiver une telle mise à jour en ce début d'été 2026.

Un élément de réponse se cache sans doute dans notre contexte géopolitique, comme l'a très bien clarifié la Revue nationale stratégique établie en 2025[7]. Celle-ci énonce sans ambigüité l'accélération de la dégradation de l'environnement sécuritaire mondial, le danger indéniable que représente la Russie, et le « risque particulièrement élevé d'une guerre majeure de haute intensité en dehors du territoire national en Europe… à l'horizon 2030 [et qui] verrait notre territoire visé en même temps par des actions hybrides massives. »

LA REVUE NATIONALE STRATÉGIQUE ÉTABLIE EN 2025 ÉNONCE SANS AMBIGÜITÉ L'ACCÉLÉRATION DE LA DÉGRADATION DE L'ENVIRONNEMENT SÉCURITAIRE MONDIAL… ET LE RISQUE PARTICULIÈREMENT ÉLEVÉ D'UNE GUERRE MAJEURE DE HAUTE INTENSITÉ EN DEHORS DU TERRITOIRE NATIONAL EN EUROPE…À L'HORIZON 2030.

Face à cette analyse prévisionnelle brutale mais réaliste, l'actualisation du plan Vigipirate sonne comme un moyen parmi tant d'autres d'adapter les moyens de faire face à la menace et de mobiliser à nouveau les agents des établissements publics et leurs directions de sûreté. En remettant ce sujet au cœur de l'actualité, le Plan sensibilise aussi un large public pour atteindre le deuxième objectif de l'ambition 2030 du pays : avoir une France unie et résiliente, à même de contribuer au réarmement moral de la Nation et de faire face aux crises. Il n'est ainsi pas anodin que, le 8 juillet dernier, les directeurs de cabinets des ministres se soient réunis en comité interministériel pour la résilience nationale (CIRN)[8].

Au titre des mesures prises dans le cadre de ce comité figuraient :

- la sécurisation des approvisionnements en biens vitaux,
- la résilience des réseaux et télécommunications,
- un plan de défense et de sécurité nationale,
- des actions dédiées à l'engagement des citoyens, et
- le renforcement de l'information sur les risques et les menaces, objet principal de ce nouveau plan.

En instaurant ce « nouvel outil d'aide à la décision politique », le nouveau plan Vigipirate doit donc « mieux proportionner le degré d'engagement opérationnel et le niveau de menace, en temps réel ».

Gageons que la réalité soit à la hauteur des attendus.

Ordonner le chaos d'une situation d'attentat, être attentif aux signaux faibles et aux comportements suspects c'est exactement ce que l'on attend d'un(e) agent(e) de sécurité



(3) https://fr.wikipedia.org/wiki/Historique_des_niveaux_d%27alerte_du_plan_Vigipirate
(4) Jeune sorcier, héros de la série littéraire de low fantasy du même nom, écrite par l'autrice britannique J. K. Rowling (achevée en 2007).
(5) Les derniers tomes de la saga Harry Potter dessinent les chemins de la liberté dans un monde devenu totalitaire, inspiré à l'autrice par la montée du nazisme dans les années 1930, et où elle montre comment des tenants d'une idéologie violente et raciste peuvent s'emparer du pouvoir et dessine même des figures de la collaboration. (NDLR)
(6) https://www.info.gouv.fr/actualite/le-ministere-de-linterieur-poursuit-sa-modernisation-avec-le-lancement-de-lapplication-ma-securite-et-de-nouveaux-outils-numeriques
(7) https://www.sgdsn.gouv.fr/publications/revue-nationale-strategique-2025
(8) https://www.sgdsn.gouv.fr/publications/renforcer-la-resilience-du-pays-face-lamplification-des-risques-et-des-menaces

SGP SÉCURITÉ

ACTUALITÉ CNAPS

CNAPS 2025
Le **rapport** d'activité en condensé

En tant qu'autorité administrative, le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) publie chaque année un rapport d'activités. Centré exclusivement sur notre métier, il est un riche indicateur pour comprendre les grands enjeux qui agitent le secteur et les points d'intérêts de la puissance publique qui nous concernent.

Non seulement le rapport aborde les trois piliers qui constituent sa mission (police administrative, contrôle et action disciplinaire, conseil), mais il présente quelques focus spécifiques, témoignages des situations particulières auxquelles a été confrontée l'institution.

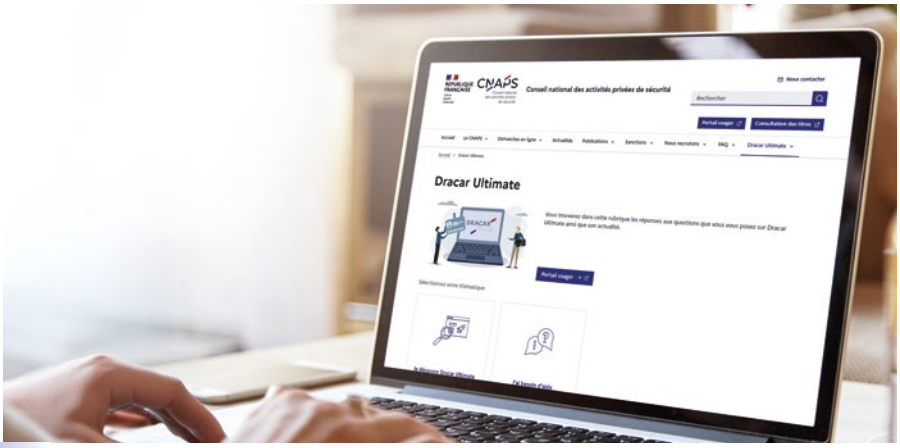
Alors, que s'est-il passé du côté du CNAPS en 2025 ? On vous dit tout.

LA NOUVEAUTÉ A UN NOM : DRACAR ULTIMATE

Malgré un nom qui fait immanquablement penser aux navires vikings, Dracar Ultimate est en réalité la toute nouvelle plateforme de connexion au service du CNAPS. Et c'est la grosse nouveauté de l'institution en 2025. Présentée comme un « système d'information moderne, sécurisé et pérenne, en adéquation avec les besoins actuels et futurs tant des usagers que des services instructeurs », Dracar Ultimate est en réalité l'interface permettant aux agents de sécurité, aux entreprises et aux centres de formation de communiquer avec le CNAPS.

Ce guichet unique pour toutes les demandes de titres nécessite désormais la création d'un espace personnel et individuel vanté comme « sécurisé ». C'est un véritable changement de cap puisqu'il s'agit d'une dématérialisation complète des services, y compris pour les agréments dirigeant d'entreprise de sécurité privée et les autorisations d'exercice des personnes morales, qui jusqu'ici fonctionnaient encore pour partie avec des envois de pièces physiques. Le CNAPS met en avant plusieurs raisons et avantages à ce nouveau système.

L'objectif est de doter les agents d'un outil fiable, ergonomique, avec une interface utilisateur axée sur la simplicité d'accès. L'ambition est également de leur offrir une plus grande transparence par un suivi en temps réel de leurs demandes. En effet, un certain flou demeurait sur la bonne réception par les services administratifs des documents qu'ils avaient envoyé, ce qui multipliait leurs appels et leurs courriers concernant le suivi de leurs dossiers.



> **DRACAR ULTIMATE EST L'INTERFACE PERMETTANT AUX AGENTS DE SÉCURITÉ, AUX ENTREPRISES ET AUX CENTRES DE FORMATION DE COMMUNIQUER AVEC LE CNAPS.**

Désormais ce suivi se fait dans le compte individuel de l'agent sur Dracar Ultimate, et les nouveautés de son dossier lui sont signifiées via des notifications.

Pour les entreprises de sécurité, Dracar Ultimate s'envisage comme un véritable tableau de bord des agents, permettant la vérification en temps réel de la validité de leur carte professionnelle lors d'une embauche ou d'une reprise de personnel. C'est également un moyen d'alerter les membres de son personnel sur l'échéance prochaine de leur carte. Enfin, les entreprises peuvent même agir en qualité de tiers de confiance et déposer des demandes pour le compte des agents.

Du côté des organismes de formation,



l'intérêt est très direct également puisque le logiciel comprend un espace pour déclarer les sessions de formation, assurer la gestion des stagiaires, voire échanger avec le CNAPS directement par le biais d'une messagerie.
Le CNAPS espère que cette plateforme permettra de « réduire les erreurs et les échanges itératifs » tout en raccourcissant les délais de traitement : un besoin particulièrement sensible pour les agents de sécurité qui faute de carte professionnelle ne peuvent commencer à exercer le métier.

UN MÉTIER TOUJOURS ATTRACTIF ?

En tant qu'organisme tutélaire de la sécurité privée, le CNAPS dispose d'une mission de police administrative : l'accord ou le refus des demandes de cartes professionnelles et les autorisations d'entrer en formation. Le CNAPS a constaté un certain ralentissement du nombre des demandes : un peu plus de 130 000 demandes en 2025 contre près de 160 000 en 2024. Cela s'explique aisément par le fort afflux causé par les besoins de sécurité liés aux jeux Olympiques en 2024.
À ces demandes, il faut aussi ajouter l'intégration d'une nouveauté règlementaire qui est entrée en application l'an dernier. En effet, depuis 2025, chaque formateur en sécurité mais aussi chaque dirigeant d'organisme de formation doivent être titulaires d'une carte professionnelle. Cette obligation s'est traduite par une demande de 3 476 cartes de formateur (sur une population estimée entre 3 000 et 6 000 formateurs) ainsi que de 1 200 agréments dirigeant.
Pour ce qui concerne le délai de réponse, le rapport indique un taux de 93 % de décisions favorables, avec des cartes professionnelles délivrées en moins de sept jours. Le taux de 8,2 % des agréments qui ont tout de même été refusés correspond à 10 580 demandes : un chiffre somme toute encore élevé et qui montre le sérieux des enquêtes de moralité effectuées par le SNEAS (Service national des enquêtes administratives de sécurité).

DES CONTRÔLES ET DES SANCTIONS

En matière de politique de contrôle, le CNAPS avait en 2025 fixé trois axes prioritaires :

- les organismes de formation.
- l'évènementiel, avec prise en compte de la sous-traitance.
- la sécurité dans les centres commerciaux.

Par ailleurs, des campagnes de contrôle sont également réalisées, rassemblant plusieurs services de l'État comme l'URSSAF ou la répression des fraudes. Elles se sont déroulées principalement à Paris, au marché de Noël des Tuileries, à la tour Eiffel, au musée d'Orsay, dans les grands magasins ou au Jardin des plantes.
Sous ce prisme ont ainsi été réalisés 739 contrôles, lesquels ont abouti à une hausse de plus de 30 % des décisions de sanctions du directeur du CNAPS et de plus de 40 % des sanctions prises par la commission de discipline. Pour rappel, cette dernière intervient si le comportement fautif est susceptible d'entrainer une interdiction temporaire d'exercice ou si la pénalité financière dépasse un certain seuil.
Les contrôles portent sur l'ensemble des articles du code de sécurité intérieure régissant le métier avec, en particulier, un effort de recherche sur les faits de sous-traitance en cascade et de travail dissimulé. En effet, comme le précise le rapport, ces faits « mettent gravement en cause le modèle économique de la sécurité privée et entravent le libre jeu de la concurrence. »
Il n'est ainsi pas anodin qu'un contrôleur du CNAPS soit devenu en 2025 référent sur ces questions de travail illégal et qu'une formation à ce sujet ait été prévue pour l'ensemble des agents de contrôle en 2026.
Du reste, le rapport indique clairement qu'il ne sert à rien de s'abriter derrière la faute de son sous-traitant tant il pèse sur les entreprises de sécurité donneuses d'ordres un devoir général de vigilance. Ainsi, « commet sciemment le délit de recours aux services d'une personne exerçant un travail dissimulé celui qui ne vérifie pas la régularité de la situation fiscale et sociale de l'entrepreneur ». On peut difficilement faire plus clair.
Le CNAPS précise également que les recours contentieux menés contre leurs décisions ont été confirmés à 93 % par les tribunaux administratifs et pour 79 % des cas lorsqu'il s'agissait d'un appel.

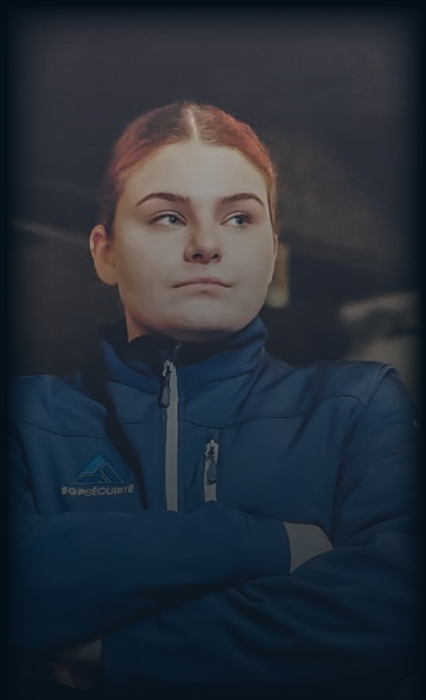
Le CNAPS a donc franchi en 2025 de nouvelles étapes importantes, tant sur son efficacité opérationnelle et les résultats de sa politique disciplinaire que sur la poursuite de sa transformation interne. Et ce travail de fond sur la moralisation des acteurs de la sécurité se poursuit assurément en 2026. Nous citerons à ce titre une investigation de grande ampleur qui a dévoilé un vaste système de fraude au travail dissimulé ayant entrainé plus d'un million d'euros de pénalités financières et 92 ans (!) d'interdictions temporaires cumulées d'exercer le métier[1]. Des faits qui, de par leur gravité mais aussi et surtout de par leur caractère organisé et leur dimension systémique, nous rappellent l'importance de l'institution et son utilité professionnelle et sociale.

(1) https://www.cnaps.interieur.gouv.fr/Actualites/Travail-dissimule-plus-d-un-million-d-euros-de-penalites-et-92-ans-d-ITE-cumules-prononces-en-mai

NOS EXPERTISES

GROUPESGP

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



SGPFORMATION

CENTRE DE FORMATION EN PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

Créée en 2014, SGP Formation dispose de quatre centres spécialisés dans la sûreté, la sécurité incendie, le secourisme et la culture sécurité. Les locaux modernes et facilement accessibles sont situés à Metz, Albi, Villeneuve-d'Ascq et Duttlenheim.

DÉCOUVREZ L'UNIVERS SGP FORMATION



SGPSÉCURITÉ

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



SGPACCUEIL

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 évènementiel.

DÉCOUVREZ L'UNIVERS SGP ACCUEIL

SGPPROTECT

PROTECTION RAPPROCHÉE

SGP Protect est la filiale experte des prestations de sécurité spécialisées et la protection rapprochée des personnalités.

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





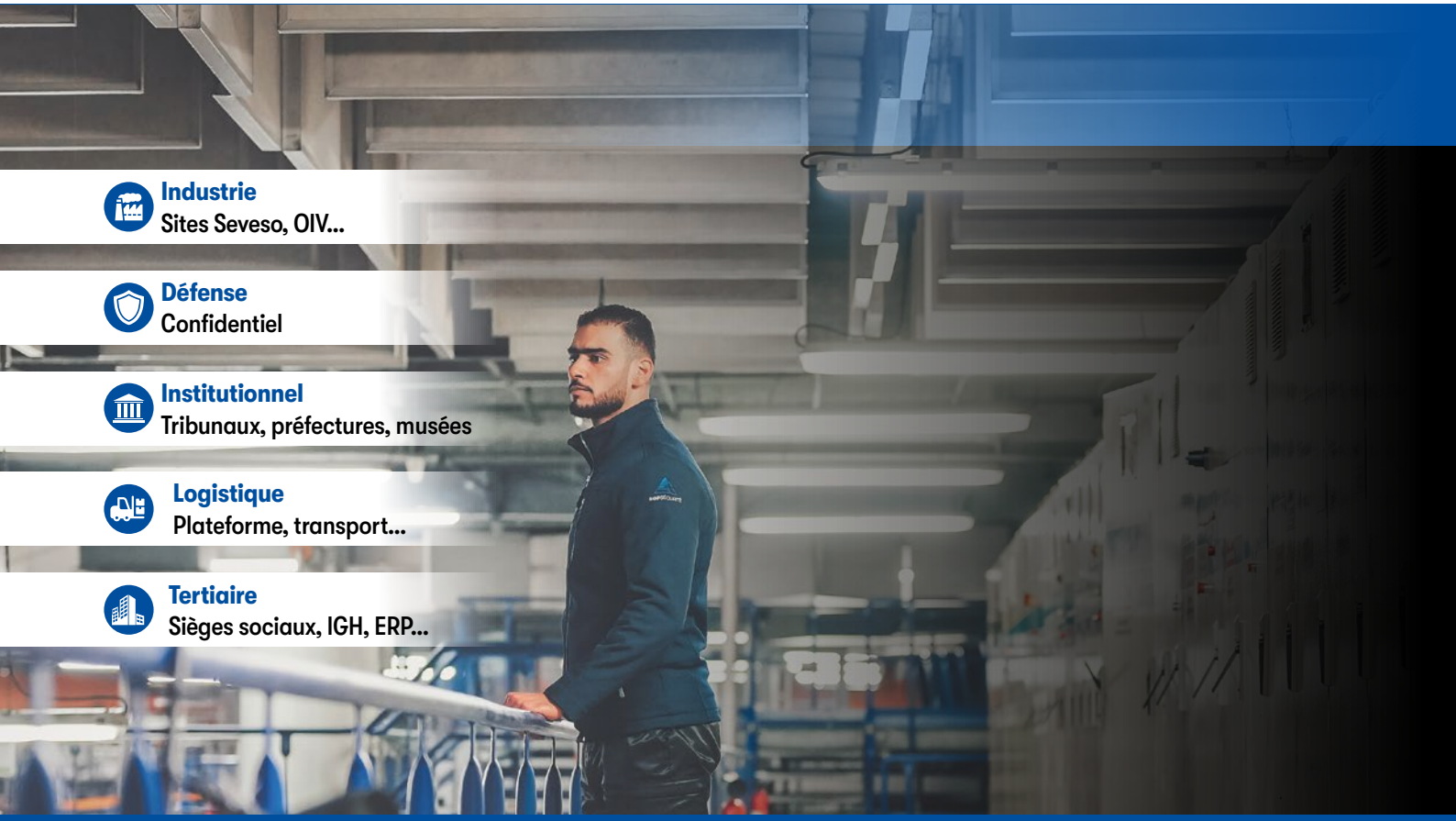
SGPMOBILE

SÉCURITÉ MOBILE

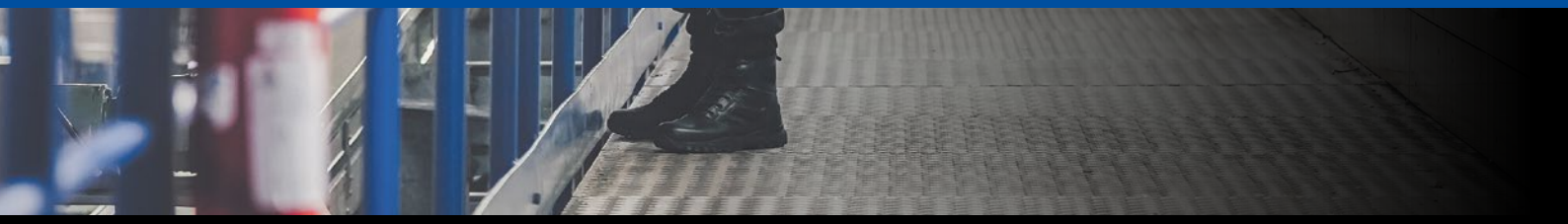
Présent sur tout le territoire grâce à notre réseau national de partenaires mobiles et le pilotage de notre centre opérationnel de sécurité, SGP Mobile propose des solutions de sécurité rapides et proches de vous.

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

Découvrez l'univers SGP
www.groupesgp.fr



SGP SÉCURITÉ



SGPSÉCURITÉ

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

SARAH BANNI

> Je me vois comme la gardienne des objectifs de l'entreprise à la fois en matière de couts, de volume et de délais d'exploitation



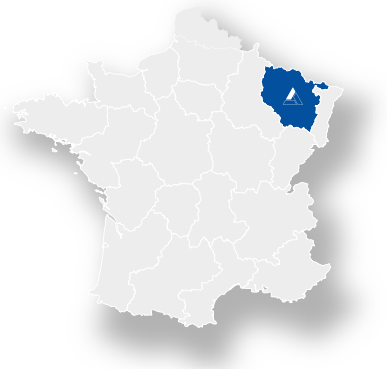
Retrouvez son interview à la page suivante

SGP SÉCURITÉ

NOTRE INTERVIEW

INTERVIEW DE SARAH BANNI,

Responsable nationale d'exploitation du groupe SGP





Un parcours au service de la performance et la recherche d'équilibre

1 Pouvez-vous vous présenter et relater votre parcours ?

Sarah Banni : Figurez-vous que je suis un pur produit de l'écurie SGP ! Tout a commencé pour moi en 2014. Après un bac professionnel en secrétariat, je me suis orientée dans un BTS Assistante de gestion PME-PMI[1] en alternance. C'est là que j'ai rejoint l'équipe Supports du groupe SGP pour occuper le poste d'accueil de la société.
À cette époque, il y avait près de 150 agents et cette fonction m'a permis de tous les rencontrer. J'accueillais également les clients de passage, les fournisseurs... bref toutes les personnes qui interagissent habituellement avec une entreprise. Je peux vous dire qu'il n'y a pas meilleur poste pour vaincre cette timidité que nous pouvons tous avoir à seulement 18 ans !
Très rapidement, en plus de l'accueil, je suis venue en aide aux référentes d'exploitation pour l'élaboration des plannings et la gestion des remplacements. Voilà un métier qui m'a stimulée immédiatement car il impose de trouver des solutions rapides en respectant un triple compromis entre plusieurs attentes contraires : celles des salariés, celles de la direction et celles des clients. Je me souviens encore d'un client qui m'avait appelée à 18 heures pour m'annoncer que ses frigos avaient lâché et me demandait un agent pour 19 heures afin d'assurer la surveillance des travaux de réparation. Sueurs froides garanties !
En 2016, me voilà au terme de mes études et la direction de SGP me propose une pérennisation en CDI au poste d'assistante exploitation. Je n'hésite pas bien longtemps et m'investis dans cette fonction, que j'occupe jusqu'en 2021. Les journées sont parfois longues, le stress de trouver des remplaçants aux absents est particulièrement palpable, mais il y a quelque chose d'exaltant lorsque l'on parvient à résoudre les problèmes du jour. J'en retiens plusieurs évènements vraiment notables qui ont constitué de véritables défis comme le marché de Noël de Strasbourg en 2015, année des attentats, mais aussi la gestion de la Foire internationale de Metz de 2017 à 2019, notre premier site évènementiel, ainsi que la pandémie de Covid-19, une période étrange sous bien des aspects.
En 2021, j'évolue vers le poste de directrice d'exploitation adjointe, qui me permet de prendre de la hauteur, de piloter l'ensemble des équipes d'exploitation, qui n'ont

« A mon sens, la meilleure façon de concilier respect des indicateurs et prise en compte de l'humain c'est la communication. Il faut être capable d'expliquer à un salarié mécontent pourquoi on a dû modifier les plannings. Il est primordial d'instaurer ce climat de confiance et d'échange.

cessé de grandir avec le déploiement national de l'entreprise.
En 2023, je finis mon évolution – on dirait un jeu de Pokémon[2], dit comme cela (rire) – en étant promue responsable nationale d'exploitation.
En 2025, j'intègre le comité de direction du groupe. Je me chalenge à nouveau en passant le diplôme du SSIAP 1[3] au sein de SGP Formation. Mon optique était alors double : il s'agissait pour moi à la fois de mieux comprendre le travail et les réalités du métier d'agent tout en observant ceux des formateurs ainsi que la vie d'un de nos centres de formation. Un aspect transverse qui m'a beaucoup plu.

2 Votre poste actuel est donc responsable nationale d'exploitation : en quoi consiste ce métier ?

S. B. : Je me vois comme la gardienne des objectifs de l'entreprise à la fois en matière de couts, de volume et de délais d'exploitation. Concrètement, je supervise les différentes équipes d'exploitation œuvrant dans nos agences et veille à la réussite opérationnelle des diverses prestations réalisées pour nos clients.
Il y a un certain nombre de « totems » que nous nous imposons et dont je suis la garante : tout ce qui a trait au respect de la légalité dans nos plannings (nombre d'heures mensuelles, amplitude journalière, temps de repos et j'en passe) ainsi que tout ce qui se rapporte au respect de nos procédures d'exploitation. Typiquement, dans ce second cas, je peux vous mentionner l'envoi des plannings en temps et en heure, ainsi que le respect du délai de prévenance lors des modifications de planning.
Enfin, une part non négligeable de mon travail consiste à accroitre la rentabilité de nos prestations en maitrisant toute une série d'indicateurs associés. Je vous cite les plus prégnants que sont les heures payées non travaillées, le taux d'heures supplémentaires, le taux de sous-traitance ou encore le taux d'heures non facturées.
Je vous parlais de compromis un peu plus tôt et c'est vraiment cela. Par moments, je me sens comme une équilibriste sur son fil à tenter de concilier les intérêts divergents. Mais si le travail est bien fait, on parvient à fidéliser à la fois nos agents et nos clients. Pour ce qui est des agents, ils doivent se sentir écoutés et voir que l'on fait ce que l'on peut pour prendre en compte les impératifs de leur vie privée. Quant aux clients, l'objectif est de tout mettre en œuvre pour garantir la présence constante d'agents à leur service et répondre à leurs demandes supplémentaires. Et si en plus nous parvenons à assurer la rentabilité de l'entreprise au passage, alors là, c'est champagne (rire) !

3 Quelle est votre définition d'un bon planning ? Que transmettez-vous aux chefs de site, aux chefs d'équipe lors de vos formations sur le sujet ?

S. B. : Alors là, je ne suis pas persuadée de vous offrir une réponse très originale (rire), mais selon moi, un bon planning est un planning qui est tout simplement équilibré. Ce que j'entends par là, c'est qu'il ne comporte pas trop d'heures payées non travaillées ni trop d'heures supplémentaires, que les weekends sont correctement répartis au sein des équipes et qu'il en va de même de l'attribution des jours fériés. Pour vous donner un ordre d'idée, j'attends des responsables d'exploitation de nos agences et des chefs de site qu'ils laissent libres pour chaque agent au moins deux weekends par mois en moyenne sur une période de trois mois dans la préparation de leur planning.
Au-delà même de la notion d'équilibre, ce qui me semble crucial, c'est de s'assurer que les plannings soient équitables. Je l'ai vu plus d'une fois au cours de ma carrière : lorsque je scrutais les récurrences dans les plannings, je finissais par constater certaines… anomalies : toujours les mêmes qui avaient leurs weekends, toujours les mêmes qui étaient postés de nuit, toujours les mêmes qui passaient en priorité pour la validation de leurs congés… Ce type de comportement crée une insatisfaction chronique et des tensions au sein des équipes, qui se répercutent directement sur le taux de turnover et sur l'augmentation des absences sur site, ce qui est, vous vous en doutez bien, un problème d'exploitation majeur pour nous.
C'est pour cela que je tiens à former l'ensemble des responsables chargés de la planification pour ancrer cet impératif d'équité dans leur pratique. Je leur conseille d'ailleurs toujours de commencer par planifier les weekends afin d'être sûrs de bien les répartir.

4 Comment conciliez-vous respect des indicateurs et prise en compte de l'humain ?

S. B. : Des plannings correctement anticipés, c'est-à-dire équilibrés et finalisés avant la publication officielle, empêchent la multiplication des changements a posteriori et évitent surtout bien des frustrations. En effet, si un agent reçoit un premier planning non finalisé avec vingt heures supplémentaires puis quelques jours plus tard un planning sans heures supplémentaires, cela va à coup sûr générer chez lui de l'insatisfaction et ne plus lui donner envie de dépanner, par exemple. Cela dit, il y a des cas où la modification de planning s'impose, lors d'un retour d'arrêt maladie ou d'accident du travail par exemple. Le service d'exploitation n'a alors pas d'autre choix que de modifier le planning général du site pour que chacun ait un nombre d'heures minimal.
Nous avons la chance d'avoir chez SGP Sécurité un accord d'entreprise qui garantit aux agents un paiement des heures supplémentaires à 17 % au mois, ce qui participe de cette fidélisation des agents dont je vous parlais précédemment. Et vous pouvez encore ajouter à cela différentes primes spécifiques telles que la prime de dépannage, la prime de modification de planning…
En somme, à mon sens, la meilleure façon de concilier respect des indicateurs et prise en compte de l'humain c'est la communication. Il faut être capable d'expliquer à un salarié mécontent pourquoi on a dû modifier les plannings ou pourquoi il peut lui arriver en début de mois d'être en heures payées non travaillées.
Il est primordial d'instaurer ce climat de confiance et d'échange.

5 Comment voyez-vous votre rôle, votre présence chez SGP dans cinq ans ?

S. B. : Cela fait déjà douze années que je m'épanouis au sein du groupe alors je pense bien évidemment que dans cinq ans je serai toujours présente sauf… si vous me retrouvez sur une île appelée Maurice, où je rêverais d'être à la tête d'un hôtel cinq étoiles ! (rire) Mais hormis ce beau rêve d'ailleurs, je vous confirme que dans cinq ans, je serai toujours fidèle au groupe. Mon poste actuel me correspond plutôt bien, et je mesure d'autant plus la chance que j'ai d'avoir gravi les échelons au sein de la même entreprise : j'ai le sentiment que ce n'est pas si fréquent que ça de nos jours.
J'ai également eu la chance de former ma collaboratrice, Damla Akyol. C'est une jeune femme dynamique qui a aussi commencé son parcours au sein de SGP en alternance. Je l'ai prise sous mon aile et je l'ai forgée à ma façon de travailler, ce qui fait aujourd'hui qu'elle m'assiste et accompagne nos équipes en agences. Pouvoir compter sur son binôme, c'est essentiel !

(1) Renommé depuis BTS Gestion de la PME.
(2) Le système de jeu de rôle Pokémon est fondé sur la capture et l'entrainement (l'évolution) de créatures appelées Pokémon.
(3) Service de sécurité incendie et d'assistance à personn

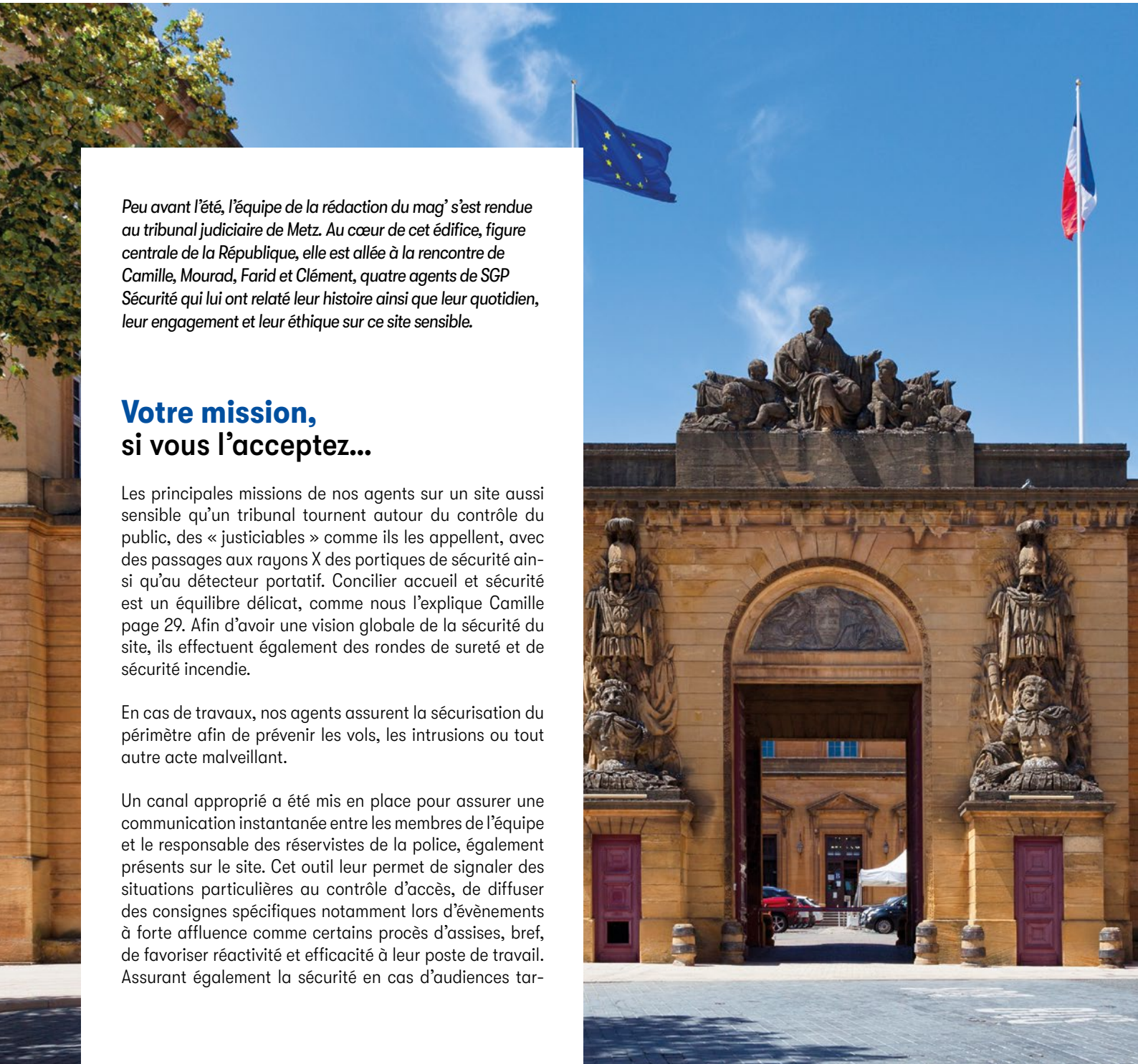
SGP SÉCURITÉ

ANALYSE

Concilier accueil et sécurité est un équilibre délicat. Pour y faire face nos agents bénéficient d'un canal de communication instantanée entre les membres de l'équipe sécurité et le responsable des réservistes de la police présents sur site.

AU CŒUR DE LA SÉCURITÉ D'UN TRIBUNAL

UN ENGAGEMENT FORT AU SERVICE DE LA PROTECTION DU PERSONNEL ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DES JUSTICIABLES



Peu avant l'été, l'équipe de la rédaction du mag' s'est rendue au tribunal judiciaire de Metz. Au cœur de cet édifice, figure centrale de la République, elle est allée à la rencontre de Camille, Mourad, Farid et Clément, quatre agents de SGP Sécurité qui lui ont relaté leur histoire ainsi que leur quotidien, leur engagement et leur éthique sur ce site sensible.

Votre mission, si vous l'acceptez...

Les principales missions de nos agents sur un site aussi sensible qu'un tribunal tournent autour du contrôle du public, des « justiciables » comme ils les appellent, avec des passages aux rayons X des portiques de sécurité ainsi qu'au détecteur portatif. Concilier accueil et sécurité est un équilibre délicat, comme nous l'explique Camille page 29. Afin d'avoir une vision globale de la sécurité du site, ils effectuent également des rondes de sureté et de sécurité incendie.

En cas de travaux, nos agents assurent la sécurisation du périmètre afin de prévenir les vols, les intrusions ou tout autre acte malveillant.

Un canal approprié a été mis en place pour assurer une communication instantanée entre les membres de l'équipe et le responsable des réservistes de la police, également présents sur le site. Cet outil leur permet de signaler des situations particulières au contrôle d'accès, de diffuser des consignes spécifiques notamment lors d'évènements à forte affluence comme certains procès d'assises, bref, de favoriser réactivité et efficacité à leur poste de travail. Assurant également la sécurité en cas d'audiences tar-

dives, nos agents décrivent tous cette responsabilité supplémentaire comme une mission particulièrement enrichissante, l'occasion concrète de voir la Justice en action.

Nos agents ont du talent

Les quatre agents que nous avons rencontrés illustrent la grande variété de profils des femmes et des hommes qui accomplissent le métier d'agent de sécurité.
Clément, le plus jeune de l'équipe, a toujours apprécié le contact humain et s'est d'abord orienté vers l'univers du commerce. Il a découvert le monde de la sécurité « un peu par hasard, en faisant du sport à la Mission locale ». En raison de sa taille et de sa carrure, on lui proposa de se lancer dans le métier.



À l'opposé, Mourad est un des anciens de l'entreprise puisqu'il travaille avec SGP depuis plus de treize ans. Il a assuré la sécurité de nombreux sites aux caractéristiques variées, qu'il s'agisse de sites industriels, commerciaux ou culturels. Cela fait un an qu'il a rejoint l'équipe du tribunal. Homme de terrain, c'est là qu'il a appris « la diplomatie, comment gérer au mieux les conflits et tout ce qui a trait au relationnel ». Avec l'expérience, il nous a indiqué avoir appris à faire preuve de recul et même de détachement quant aux sites d'affectation, car selon lui les besoins de l'entreprise, la conjoncture et les aléas des appels d'offres les amènent à devoir changer de poste parfois de façon assez subite.

Camille de son côté a commencé sa carrière dans la sécurité à l'aube des années 2020 après une première expérience dans la coiffure. Elle voit dans son changement de parcours comme une filiation avec son père, qui exerçait des missions de sécurité en tant que concierge d'école. Elle nous témoigne aussi une envie de s'affirmer et d'évoluer, ce qu'elle continue d'ailleurs de faire via SGP E-learn, la plateforme d'apprentissage en ligne du Groupe, où elle a obtenu un diplôme de niveau BAC, un cursus qu'elle poursuit actuellement avec un BTS « Responsable de petite et moyenne structure ». Elle concilie cette reprise d'études avec ses postes au tribunal afin d'élargir ses compétences en économie et en finances.

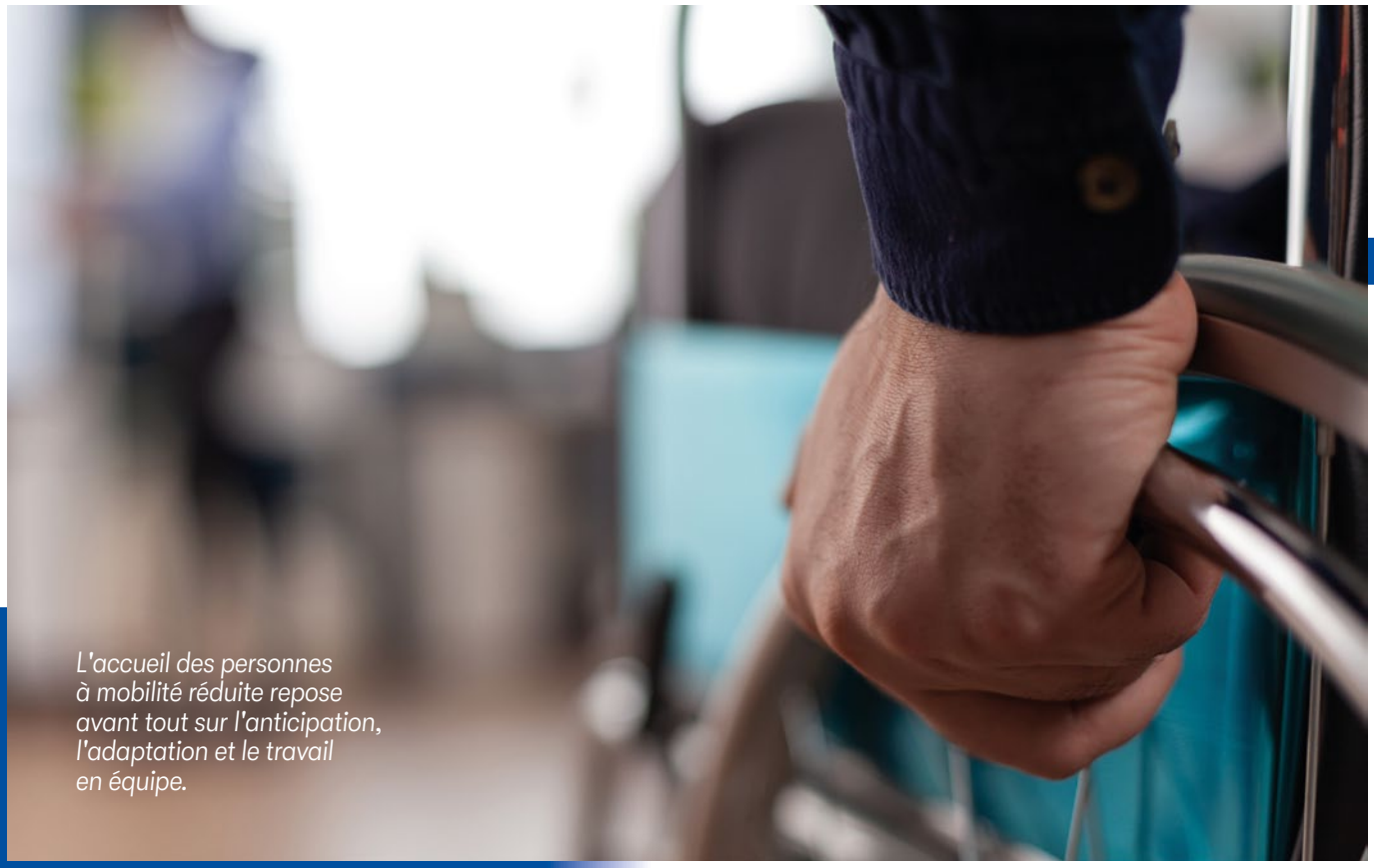
Enfin, Farid, le doyen de l'équipe, a eu mille et une vies avant d'arriver en France et d'exercer le métier d'agent de sécurité. De journaliste à conseiller en sécurité pour les forces françaises en Afghanistan, son parcours hors normes est relaté page 29.

Accueil des justiciables en situation de handicap : la mise en lumière de nos agents

Début 2026, Fabrice, le chef d'équipe SGP du site, a reçu et partagé avec les agents une lettre de félicitations de la directrice de greffe, cliente directe du groupe SGP, quant à leur gestion des personnes handicapées. Et pour cause, les aménagements d'accès au site sont compliqués étant donné la nature patrimoniale du lieu, nécessitant l'accord préalable d'un architecte des bâtiments de France. En pratique, cela signifie qu'aucune rampe n'est actuellement en place pour les personnes en fauteuil roulant.

Camille nous explique leur façon de procéder : « Nous commençons par les orienter vers un accès situé à l'arrière du bâtiment où a été aménagée une salle d'audience adaptée. Si leur audience a lieu dans un autre endroit, nous les accompagnons jusqu'à l'ascenseur et restons présents pendant la montée afin d'assurer leur sécurité et leur confort. À la fin de leur rendez-vous, ces personnes peuvent nous contacter grâce au numéro du DATI (dispositif d'alarme du travailleur isolé) que nous leur avons communiqué en amont. Si l'accès arrière est temporairement indisponible, les agents présents au contrôle

.../...



L'accueil des personnes à mobilité réduite repose avant tout sur l'anticipation, l'adaptation et le travail en équipe.

d'accès se placent alors de chaque côté de la personne afin de l'aider physiquement à franchir les marches, en toute sécurité. »

L'accueil des personnes à mobilité réduite repose selon Mourad avant tout sur l'anticipation, l'adaptation et le travail en équipe avec ses collègues. Chaque situation, chaque handicap, chaque personne est différente. Mourad nous confirme d'ailleurs qu'il ne s'agit pas à proprement parler d'une consigne mais que cela relève de l'adaptation, du bon sens et d'une forme d'empathie. Il lui semble tout simplement « naturel » de faire en sorte que la visite soit la moins contraignante et la moins gênante possible pour les personnes en situation de handicap. Il va même plus loin sur le sujet : « Je suis attentif aux mots que j'emploie lors des contrôles et j'insiste fréquemment sur l'égalité de traitement entre les gens car beaucoup pensent, à tort, qu'on exerce sur eux un contrôle spécifique, plus poussé que sur d'autres. Ce n'est évidemment pas le cas mais, à plus forte raison dans un tribunal, appliquer les consignes avec justice et égalité est impératif. »

En vérité, leur métier comporte deux dimensions complémentaires : celle de la fermeté de l'agent de sécurité, à la fois respectueux et intraitable lors des contrôles aux rayons X et au détecteur de métaux, et celle de l'assistance du professionnel attentif aux autres, conscient du cadre qui est le sien. Clément rappelle à juste titre que dans un tribunal se jouent quotidiennement les vies, les situations et l'avenir de nombreux individus. Il formule d'ailleurs un vœu : « J'aimerais que l'image de la sécurité évolue positivement, que nous soyons moins stigmatisés et que le public arrête globalement de nous percevoir comme des "cowboys". Sur notre site, la présence des policiers peut amener certaines personnes à nous confondre avec eux, surtout au premier abord, et cela influence parfois négativement la manière dont elles nous considèrent. »
Diplomatie, calme et maitrise de soi sont donc essentiels pour ne pas envenimer une situation.

Malgré tout, nos agents nous ont tous indiqué avoir ressenti une réelle gratification envers leur travail en apprenant avoir été félicités par la cliente, dont ils ont apprécié la bienveillance. Cela montre que leur investissement et leur implication ne passent pas inaperçus.

Conclusion

Cette immersion au sein du tribunal judiciaire de Metz met en lumière l'engagement et le professionnalisme de nos agents sur un site sensible.
Camille, Mourad, Clément, Farid et leurs collègues assurent leurs missions avec une rigueur et un sens moral particulièrement élevés dont on ne peut être que fier.
Le service communication du groupe SGP tient ici à remercier Mme la directrice de greffe pour avoir autorisé sa venue en vue de la rédaction de cet article, ainsi que Fabrice, chef d'équipe SGP au tribunal et Fabien, manager qualité SGP, pour leur accompagnement et leur rôle de facilitateurs dans la réalisation de ce reportage !



Camille, comment vous organisez-vous pour concilier accueil et sécurité ? Faut-il parfois forcer sa propre nature ?

Camille Peiffer : Ha ! je n'y avais jamais pensé sous cet angle-là ! (rire) La réponse est clairement non, il n'est pas nécessaire de « jouer un rôle » ou de faire semblant. L'essentiel est de rester soi-même tout en faisant preuve à l'occasion de fermeté et d'autorité.

Contrairement à une mission en centre commercial ou dans un musée, la satisfaction des visiteurs n'est pas une exigence qu'il nous faut intégrer. Notre mission première est d'assurer la sécurité des lieux et de l'ensemble du personnel judiciaire, des personnes qui peuvent, du fait même de leurs fonctions, être exposées à la colère ou à la vindicte. Observer scrupuleusement les exigences du tribunal en ne laissant passer aucun objet pouvant présenter un danger est un impératif pour nous. Cela explique notre posture professionnelle à la fois ferme, claire et assumée. Notez bien que ce n'est pas incompatible avec la courtoisie et le sourire, bien au contraire, mais si nous repérons un comportement préoccupant ou une personne susceptible de présenter un risque, il faut savoir réagir vite pour éviter l'escalade.





Farid, vous étiez interprète et conseiller en sécurité des forces françaises présentes en Afghanistan avant de devenir agent de sécurité chez SGP. Pouvez-vous nous raconter votre parcours ?

Farid Hadi : Oui, bien sûr ! Avant d'entrer dans le secteur de la sécurité, mon parcours était centré sur le journalisme en Afghanistan. Lorsque la guerre a éclaté, j'ai temporairement rejoint le Pakistan avant de revenir en Afghanistan pour travailler avec un centre de presse français, celui de l'INA[1], sur le magazine Les Nouvelles de Kaboul. C'est à cette époque que j'ai rencontré des militaires français qui s'intéressaient à ma maitrise du français, acquise dans une école franco-afghane. Ils m'ont proposé de collaborer avec eux, ce que j'ai accepté avec enthousiasme.

Entre 2003 et 2008, j'ai donc travaillé avec les forces françaises en tant qu'interprète et conseiller en sécurité, grâce à ma connaissance du terrain et de la situation locale. Pour cette mission, j'ai été décoré de la médaille de l'OTAN.

Après 2008, j'ai rejoint l'ambassade de France en tant qu'interprète et conseiller sécurité dans le cadre de missions antiterroriste. Au retrait des troupes françaises en 2014, étant donné les tumultes qui agitaient encore l'Afghanistan, les militaires français m'ont fait comprendre qu'il était devenu trop dangereux pour moi de rester dans mon pays. Ma famille et moi avons alors déménagé à Metz, où tout était déjà préparé, y compris notre logement. Au terme de ma carrière militaire, j'ai d'ailleurs été félicité par le ministère de la Défense. Cette reconnaissante de mon action et de mon engagement a été très importante pour moi. C'est après cette expérience riche et exigeante que je me suis orienté vers le secteur de la sécurité civile, en rejoignant SGP et en poursuivant ma carrière en France avec l'obtention de plusieurs diplômes dont le SSIAP2.

---

(1) Institut national de l'audiovisuel



SGP FORMATION

SGPFORMATION

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.

SGP FORMATION

NOTRE INTERVIEW

ADRIEN AUBERT

> Etre réactif, répondre qualitativement et en toute transparence a été pour moi une des clés d'une relation commerciale et cliente forte et durable



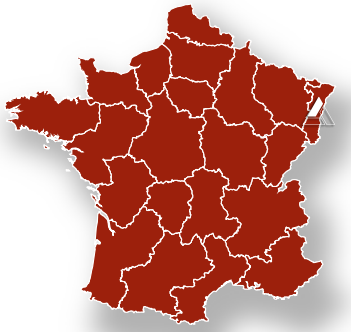
Retrouvez son interview à la page suivante

SGP FORMATION

NOTRE INTERVIEW

INTERVIEW D'ADRIEN AUBERT

Responsable national du développement commercial pour SGP Formation





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

1 Pouvez-vous nous faire une présentation de votre parcours ?

Adrien Aubert : Je suis diplômé d'une école de commerce, option finances et contrôle de gestion. À la fin de mes études, j'ai démarré en tant qu'apprenti contrôleur de gestion dans une société de vente d'outillage. J'ai eu la chance de trouver quelqu'un qui accepte de faire confiance à un jeune sortant à peine de ses études. J'y ai travaillé deux ans puis j'ai saisi une autre opportunité, toujours comme contrôleur de gestion, au sein d'une filiale d'ENGIE. Je n'y suis resté qu'un an car je me suis rendu compte qu'en réalité je recherchais plus de contact à la fois avec les opérationnels terrain et avec les clients.

Dès lors, changement de carrière puisque j'ai eu l'occasion de rejoindre un organisme de formation spécialisé en informatique. J'y ai découvert le métier de conseiller formation sédentaire (traitant les demandes des clients de A à Z depuis mon bureau) puis sur le terrain (en me rendant directement chez nos clients connus et chez les prospects pour présenter notre offre et la société). Ensuite tout s'est accéléré : manager à Strasbourg puis responsable de centre en Bourgogne pour finir par effectuer le recrutement de toute l'équipe commerciale d'Alsace. Quelques années plus tard, j'ai changé de crèmerie mais avec ce même rôle de responsable d'agence. Cela a représenté dix ans de ma vie.

Mais peut-être ce poste était-il devenu trop routinier ? Toujours est-il que j'ai décidé un jour de bouger et j'ai rallié une start-up qui vendait des serres de jardin connectées à distance. Le projet était superbe mais j'avais à nouveau perdu ce contact avec le client et le terrain. J'ai ensuite rejoint une société de services numériques qui place des consultants informatiques dans différentes entreprises de la région pour réaliser des missions mais là encore je n'y ai pas trouvé mon compte.

J'ai pris conscience que je cherchais davantage un projet qui présenterait un vrai défi et qui pourrait se développer sur le long terme. Et parce que l'histoire, qu'elle soit avec un petit ou un

Chez SGP Formation, on envisage la formation sur le temps long comme un parcours d'apprentissage et de transmission qui se déroule en parallèle de la vie professionnelle. Et le lien à long terme se tisse sur la confiance et la transparence, toujours.

grand H, est toujours affaire de cycles, me revoilà dans le monde de la formation ! Pas d'informatique à l'horizon cette fois-ci, mais un univers que je découvre, celui de la sécurité, et qui m'a l'air passionnant.

2 Vous êtes responsable national du développement commercial. Que se cache-t-il derrière ce bel intitulé de poste ?

A. A. : Bonne question, ça ! J'ai deux missions principales. La première sera d'accompagner le renouveau de notre centre de formation alsacien basé à Duttlenheim. Le centre existait depuis plusieurs années mais un bel investissement a été effectué en 2025-2026 pour agrandir, équiper et enrichir nos locaux. C'est là-bas que je pose mes valises avec comme objectif de gérer la vie du centre, son développement, bref d'être l'interlocuteur privilégié pour nos différents partenaires et clients sur la région. Pour le coup, l'emplacement du centre est vraiment idéal car il se trouve au rez-de-chaussée de l'immeuble tandis que les bureaux de l'agence SGP Sécurité du Bas-Rhin sont au premier étage. En matière de synergie, on est plutôt pas mal ! En plus, je suis à peine arrivé que commence une première session de TFP-APS, la formation initiale pour devenir agent de sécurité. Quoi de mieux pour se mettre dans le bain ?
Mon deuxième rôle sera d'accompagner les commerciaux de nos autres centres, avec une attention prioritaire pour ceux de Metz et d'Albi. Jusqu'à présent, chacun développait son secteur de son côté, avec ses moyens et son réseau. Désormais, mon rôle va consister à trouver les synergies et à matérialiser des process communs. Nous devons être capables de répondre de manière cohérente du nord au sud de la France tout en prenant en compte les particularités locales de nos clients. Sans piliers stables, sans fondamentaux communs, chacun s'épuise dans son coin. Ayant déjà managé et piloté à distance une équipe, je connais les risques et les pièges d'une décentralisation commerciale totale.
J'ajouterais que le potentiel économique de SGP Formation au niveau national est vraiment énorme, ce qui rajoute une petite couche de défi supplémentaire pas désagréable ! (rire)

3 Quelle est votre approche de la relation clientèle ?

A. A. : Elle se résume en deux mots : accompagnement et satisfaction. Voilà. Question suivante ? (rire) Bon d'accord, je développe un peu ! À mon sens, le plus important n'est pas de vendre en « one-shot » à un particulier ou même à une entreprise, mais de les aider à réfléchir et surtout, à créer pour eux un parcours cohérent sur la durée afin de développer au mieux leurs compétences. J'attache vraiment beaucoup d'importance à la fiabilité et au suivi commercial. Être réactif, répondre qualitativement et en toute transparence a été pour moi une des clés d'une relation commerciale et cliente forte et durable.
Chez SGP Formation, on envisage la formation sur le temps long comme un parcours d'apprentissage et de transmission qui se déroule en parallèle de la vie professionnelle. Et le lien à long terme se tisse sur la confiance et la transparence, toujours.
Vous allez me dire que ces deux qualités sont la base même du métier, mais c'est étonnant comme ces aspects en viennent vite à passer en second plan derrière les considérations financières ! Pourtant, j'ai pu l'observer à de nombreuses reprises au cours de ma carrière : un client qui a été écouté dès le premier appel et accompagné jusqu'au suivi qualité post formation est un client qui pensera à nous par la suite de façon automatique. Accompagnement et satisfaction : deux mots. Vous voyez, je vous l'avais dit !

4 Le secteur de la formation semble partagé entre d'un côté des objectifs forts et une volonté d'exigence importante matérialisés par Qualiopi et de l'autre des annonces déceptives comme les restrictions imposées à l'utilisation du CPF ou à l'apprentissage. Comment s'adapter face à cette apparente dichotomie ?

A. A. : Tout d'abord, merci pour cette question incluant le mot « dichotomie » ! (rire) Depuis le début de ma carrière dans le monde de la formation, le secteur n'a fait qu'évoluer, tout comme ses enjeux et ses contraintes. Pour s'y adapter, il me semble déjà important pour tout organisme de formation de matérialiser un catalogue de formations cohérent et qualitatif. Par ailleurs, au-delà même de Qualiopi, que vous mentionnez, nous devons respecter plusieurs normes et labels qualité pour pouvoir travailler avec les OPCO, les Régions et bien évidemment avec France Travail. À côté de cela, nous avons effectivement de moins en moins d'aides et de dispositifs de financement. C'est tout l'enjeu pour nous, organismes de formation, de savoir contourner ces difficultés et trouver de nouvelles solutions à proposer à nos clients. À mon sens, l'avantage principal des professions de la sécurité est que la formation est et restera un enjeu fort pour les particuliers comme pour les entreprises. Il y a une véritable obligation de former des salariés sur ces sujets.
De plus, des dispositifs existent parfois sans même que nous les connaissions et c'est là que notre rôle de conseiller et d'accompagnateur prend tout son sens. C'est à nous d'aller explorer le champ des possibles et de nous faire connaitre auprès de financeurs et de partenaires locaux ou nationaux. C'est en tout cas une dimension que je trouve fondamentale dans mon travail.

5 Comment voyez-vous les enjeux à long terme pour SGP Formation ?

A. A. : Vous savez, les enjeux de SGP Formation sont finalement assez divers. Le premier selon moi est d'accompagner au mieux le groupe SGP dans sa globalité et de travailler en synergie avec toutes les entités afin de proposer des parcours de formation puis des emplois aux collaborateurs et futurs collaborateurs de SGP. Et cela peut continuer tout au long de leur carrière via diverses formations métiers. Je pense assez spontanément aux formations en management ou en développement personnel.
Je vais même aller plus loin : nous devons tout mettre en œuvre, en termes d'accueil, de pédagogie ou de qualité de formation de manière générale pour que les personnes s'étant formées chez SGP Formation deviennent spontanément nos prescripteurs. C'est parce qu'ils auront apprécié leurs formations qu'ils en parleront positivement auprès de leurs connaissances et de leurs collègues.
Sur le long terme toujours, le second enjeu est de proposer de manière beaucoup plus forte notre catalogue aux entreprises et entités extérieures susceptibles d'être intéressées par nos différentes thématiques. Il n'y a donc aucune raison de ne pas aller chez certains de nos confrères dont les volumes de formation seraient plus périodiques ou encore aborder des structures ayant besoin de former certains de leurs collaborateurs simplement en SST par exemple, ce qui ouvre un potentiel énorme de futurs clients. C'est le charme de la prospection, je trouve, que de réfléchir à qui peuvent se destiner les services que nous proposons.

Au final, mon ambition est d'être un acteur majeur des formations liées aux activités privées de sécurité et de sûreté tant au niveau local que national. Je souhaite que SGP Formation soit reconnue pleinement comme un accompagnateur durant toute la vie professionnelle de ses stagiaires et de ses clients. Sur le plan des enjeux à long terme, je pense qu'on n'est pas mal, n'est-ce pas ? (rire)

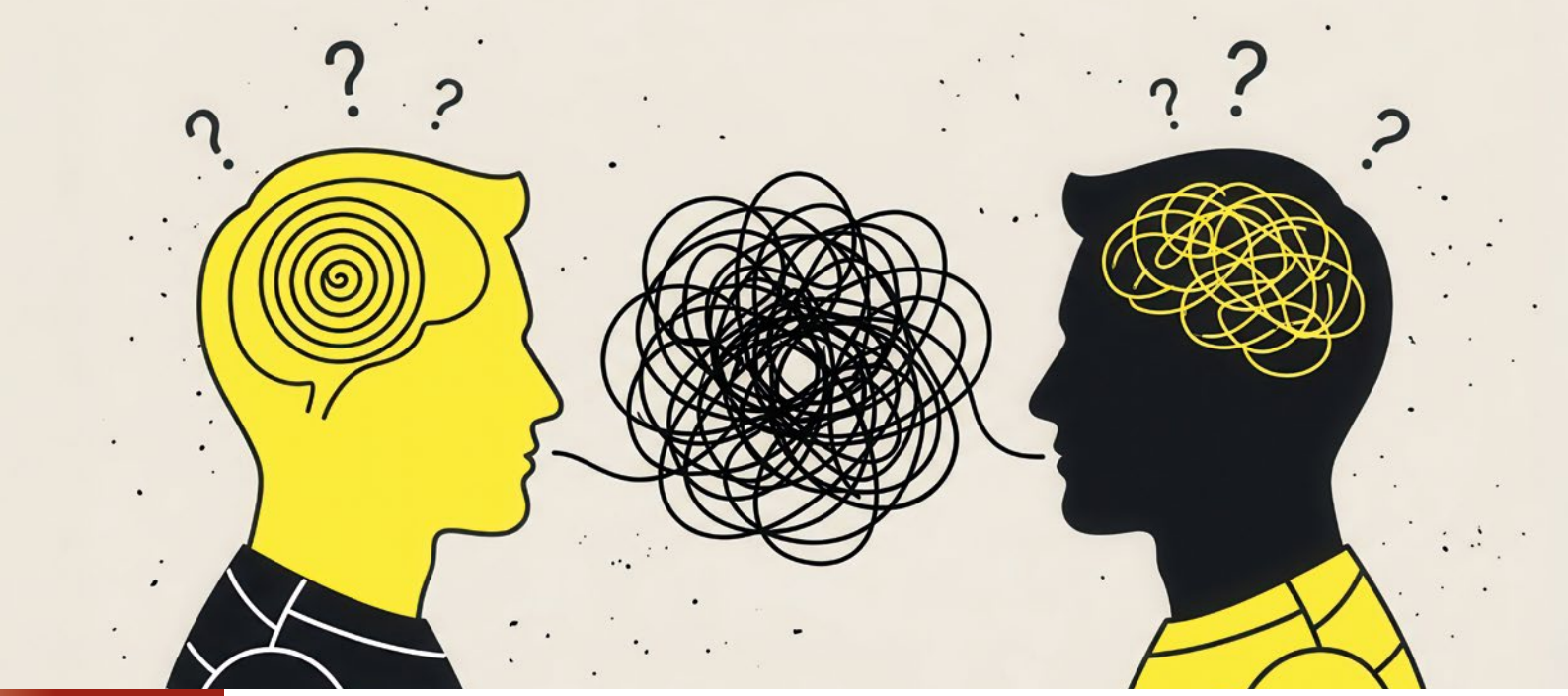
SGP FORMATION

ACTUALITÉS

FORMATION SECOURISME

DIGITALISER POUR LUTTER CONTRE LES BARRIÈRES DE LA LANGUE

Maitriser les gestes de premiers secours est une compétence indispensable pour les agents de sécurité. À dire vrai, le secourisme devrait sans doute être un enseignement obligatoire pour tout un chacun. Les corps sont fragiles, les accidents fréquents. Rien que pour l'année 2023, la Dares, le service statistique ministériel du monde du travail, a enregistré 668 510 accidents du travail[1], lesquels ont pu nécessiter l'intervention d'un secouriste du travail. De leur côté, les statistiques des pompiers ont fait état en 2025 de 294 145 interventions, rien que sur le secours médical[2].



La loi est claire[3] : un salarié doit être formé dans chaque atelier où sont accomplis des travaux dangereux ainsi que sur chaque chantier employant vingt travailleurs au moins pendant plus de quinze jours où sont réalisés des travaux dangereux.

D'une façon plus générale, un matériel de secours adapté au risque doit être présent sur le lieu de travail. Il faut donc que le personnel soit formé à l'utilisation de ce matériel.

En somme, nous pouvons tous être confrontés à un accident de la vie. On ne doute pas alors que l'on sera bien content de pouvoir compter sur un collègue voire un simple anonyme qui sache comment réagir lorsque nous serons dans un état de détresse physique.

Il y a néanmoins un cas qui n'est pas prévu par la formation de sauveteur secouriste du travail (SST), c'est celui d'une victime ne parlant pas la même langue que le sauveteur : cela peut occasionner toute une série de problèmes, comme nous le verrons plus tard. C'est là qu'une formation en langues étrangères consacrée au vocabulaire du secourisme peut s'avérer un plus non négligeable.

Le drame de l'incommunicabilité

Une étude de l'entreprise Babbel, spécialisée dans l'apprentissage des langues, indiquait que 70 % des Français limiteraient leurs voyages dans un pays non francophone par peur de ne pas être compris[4]. Un chiffre loin d'être anodin, qui traduit une véritable angoisse de se retrouver dans une situation d'incommunicabilité. Quand il s'agit de ses vacances, évidemment le plus simple est de choisir une autre destination plus adaptée à ses préoccupations, mais quand la situation concerne directement son poste de travail ou une urgence vitale, que faire ?

De même, quelle attitude adopter, quelle compétence déployer si l'on doit prêter assistance à un étranger en

proie à un malaise ? Ou si l'on a besoin de faire comprendre à la victime d'un incident la nécessité d'évacuer mais qu'elle souffre d'une paralysie temporaire des membres ? Ou encore lorsqu'il est important de s'enquérir des antécédents ou des médicaments que peut prendre la victime ? Les gestes ne sont pas tout. Du reste, ils peuvent être mal interprétés et conduire à des situations de tension.

C'est pour pallier ces situations de stress que SGP Formation a développé un module de formation consacré au secourisme et à l'évacuation en anglais et en digital.

Il s'adresse à des agents de sécurité qui ont déjà leur diplôme de secourisme. En effet, il ne s'agit pas ici d'apprendre les gestes de premier secours, leur application et leur raison d'être mais bien de pouvoir les accomplir avec efficacité, sans ralentissement dans la prise de décision, sur une personne ne parlant pas français. Lorsque l'on connait les impératifs de réactivité qui sont ceux d'un sauveteur secouriste, on ne peut pas perdre dix minutes à savoir si la victime prend un médicament pour le cœur ou dispose d'un pacemakeur parce qu'on ne maitrise pas les rudiments usuels d'anglais.

Le but est clairement de transférer les compétences acquises, les savoir-faire propres à la formation de sauveteur secouriste dans une autre langue.

Le choix de l'anglais s'est imposé de lui-même : langue internationale par excellence, elle est le dénominateur le plus commun pour tout visiteur d'un site sur lequel un agent de sécurité peut être présent. Qu'il s'agisse d'un transporteur routier venant sur un site industriel français ou d'un collaborateur ou d'un client se rendant au siège social d'un groupe basé en France, les occasions de se retrouver confronté à une personne anglophone ne manquent pas.

Le digital au secours du langage

Convenons que l'enseignement de l'anglais à l'école souffre, ou du moins a souffert d'un déséquilibre entre l'écrit et l'oral, avec un fort déficit en défaveur du deuxième. S'il y a sans doute des vertus pédagogiques à privilégier la maitrise des règles écrites, il n'en demeure pas moins que, lorsqu'on doit se débrouiller à l'étranger ou face à un interlocuteur d'une autre langue, il est plus simple de connaitre quelques mots usuels, de quoi comprendre et se faire comprendre. Dans le cadre professionnel, c'est cette même logique d'efficacité de compréhension qui prime. C'est tout l'axe de ces formations que SGP a déployées dans la langue de Shakespeare. Des phrases et des mots simples pour s'identifier comme un agent de sécurité, un secouriste, capable d'apporter son aide en cas de difficulté.

Pour répondre à cet objectif, la voie du digital a été privilégiée. En dehors de l'avantage évident consistant à éviter aux stagiaires de se déplacer en centre de formation, le digital permet une relation plus personnelle à l'apprentissage. On apprend les mots et les phrases utiles à son rythme et selon son niveau de connaissances préalables. Le digital permet aussi l'implémentation de vidéos illustrant des cas pratiques avec des acteurs jouant en anglais pour une immersion plus réaliste. Il ne s'agit ainsi pas d'apprendre la liste des verbes irréguliers par cœur, de façon abstraite et déconnectée, comme de nombreux collégiens ont dû s'y atteler par le passé, mais bien de contextualiser des mots et expressions spécifiquement adaptés aux situations vécues par les agents de sécurité.

En un seul médium, on réunit donc l'orthographe, la prononciation, le vocabulaire et, par la vidéo, on relie le tout à un geste de secours lui-même déjà connu. De quoi favoriser pleinement l'ancrage de l'apprentissage dans son poste de travail en s'y projetant.

Les formations en secourisme, obligatoires pour les agents de sécurité, sont en réalité un enrichissement personnel pour tout un chacun. Les individus qui se lancent dans ce type de formation sont empathiques et animés d'une appétence pour l'assistance à autrui.

L'État ne s'y est d'ailleurs pas trompé et leur a reconnu en 2020 le statut de « citoyens sauveteurs[5] », exonérant les individus qui portent assistance de toute responsabilité civile en cas de préjudice. En effet, les gestes de secours peuvent être invasifs et causer des blessures. On pense ainsi naturellement au massage cardiaque qui peut endommager des côtes. Mais, sauf volonté de nuire ou de faute lourde, on ne peut reprocher à un citoyen sauveteur d'avoir tenté de sauver une vie.

C'est l'universalité du caractère juste de l'acte de porter secours qui a été mis à l'honneur. Et c'est pour éviter l'hésitation ou l'embarras face à une personne ne parlant pas notre langue que le module lancé par SGP Formation est essentiel.

D'ailleurs, d'autres modules spécifiques à la sécurité sont également en cours d'élaboration du côté de SGP Formation. Toujours avec un apprentissage par le biais du digital et en ligne et toujours en les adaptant à la langue du roi Charles III. Il se murmure en effet que de nouvelles formations (l'habilitation électrique BS BE manœuvre ainsi qu'une formation de sensibilisation aux risques chimiques) vont pointer prochainement leur nez dans le catalogue des formations à distance. Une affaire à suivre !

---

(1) https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-accidents-du-travail
(2) Document « 2025-12-Statistiques-SDIS25.pdf » à télécharger sur le site https://www.interieur.gouv.fr/documentation/etudes-et-statistiques/statistiques-2024-dgscgc.html
(3) https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31261
(4) https://video.lefigaro.fr/figaro/ces-francais-qui-voyagent-malgre-la-barriere-de-la-langue-20240705
(5) https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042079128/
(6) Niveaux d'habilitation pour des travailleurs non-électriciens.



SGP FORMATION

BILLET D'HUMEUR

COMMENT L'ÉTAT A **LIBÉRALISÉ** LA **FORMATION** ?

Lorsque je parle à Christine et à son fils, tous deux chefs d'entreprise, de la rédaction de ce billet d'humeur et de mon sujet, ces derniers portent une vision bien négative sur la formation professionnelle. Ils rapportent de trop nombreuses sollicitations, des offres à ne plus savoir qu'en faire, un manque de confiance sur la qualité des formations dispensées et une précarisation de l'apprentissage. Christine finira par qualifier de « margoulins » les nombreux acteurs douteux présents sur le marché. Le jugement est dur et je m'interroge sur ce qui a pu provoquer un tel constat.



BIO

Cécile Frutos a exercé plus de dix-sept ans dans les ressources humaines, dont onze ans comme directrice RH du groupe SGP, où elle a créé SGP Formation. Aujourd'hui consultante RH stratégique et opérationnelle au sein de LeadRH, elle accompagne les dirigeants qui veulent faire des ressources humaines un levier de développement pour leur entreprise. La formation, sujet de ce billet, est l'un des piliers de sa stratégie.

UNE GRANDE CONVICTION POUR LA FORMATION

Pourtant la formation, chez moi, a toujours été une conviction. Non pas un poste de dépense mais un levier de développement et surtout de compétitivité pour l'entreprise. Un moyen de faire progresser, de promouvoir et de reconnaitre le travail des collaborateurs. C'est cette conviction qui nous a poussés à créer SGP Formation. En 2014, lors de mon arrivée, l'entreprise forme ses futurs agents de sécurité dans le cadre de parcours en alternance via un organisme de formation qui proposait des modules non adaptés, sans lien avec le métier et ne remplissant qu'un calendrier. Je vois alors l'opportunité de créer notre propre organisme de formation, possédant déjà les ressources vives dans notre personnel : des experts métiers capables de dispenser leur savoir et motivés à le faire. Quelques mois plus tard, la filiale SGP Formation est créée. Depuis, douze ans se sont écoulés durant lesquels cette branche du groupe SGP s'est développée à coups de nombreuses réformes gouvernementales ! Je tenterai ici de vous faire partager ma vision de ce qu'est devenue la formation professionnelle aujourd'hui, et de ce qu'elle pourrait être demain.

LA RÉFORME QUI A FAIT NAITRE UN NOUVEAU BUSINESS...

Sur chaque bulletin de salaire, une petite ligne soutient la formation professionnelle. Mises bout à bout, ces contributions représentent selon la commission des finances du Sénat[1] 11,6 milliards d'euros pour l'année 2025, dont près de 8 milliards d'euros pour l'apprentissage. Selon la Dares[2], les dépenses nationales imputables (maintien de salaire, frais annexes, couts pédagogiques, etc.) s'élèveraient à 56,6 milliards d'euros pour 2024[3] ! Il est donc aisé d'imaginer que nombreux sont ceux qui se sont engouffrés dans un marché porteur et financé d'avance... en bref, une belle opportunité de business !

Et de fait, depuis 2018 et la loi « liberté de choisir son avenir professionnel »[4], le nombre d'organismes de formation a progressé de 40 % et leur chiffre d'affaires a quasiment doublé. De nombreuses règles changent, comme pour les centres de formation et d'apprentissage (CFA). Avant la réforme, ces derniers devaient être conventionnés par la Région financeuse

dans une logique de besoins de compétences territoriales. En 2020, les CFA sont devenus des organismes de formation comme d'autres… et depuis, leur nombre a triplé.

La réforme a touché également le compte personnel de formation (CFP) en le monétisant. La Caisse des dépôts en devient l'opérateur unique et lance en 2019 l'application Mon Compte Formation : le salarié peut acheter seul sa formation sans avoir besoin de passer par l'OPCA[5], et l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire si la formation a lieu en dehors du temps de travail. Plus encore, toutes les formations certifiantes enregistrées sur le répertoire national des certifications professionnelles (ou le registre spécifique) sont devenues éligibles au titre du CPF. Mécaniquement, les offres de formation se multiplient. De plus, les organismes de formation, bien obligés de surfer sur les nouvelles règles du marché, se sont engouffrés dans la brèche des formations longues et onéreuses reconnues comme certifiantes. L'effet pervers du système a été de dévaloriser les petites formations, devenues d'un coup moins légitimes puisque non finançables par le CPF, comme si leur impact était moindre sur les compétences. L'État, en supprimant les intermédiaires traditionnels du CPF et en créant la plateforme numérique ***moncompteformation.gouv.fr*** a libéralisé le marché en mettant en relation directe les organismes de formation et les consommateurs.

Et aujourd'hui, beaucoup d'organismes de formation et de CFA ont multiplié leurs « offres », proposant les mêmes diplômes dans des filières saturées pendant que les métiers en tension ne trouvent pas preneurs. Les employeurs d'apprentis découvrent chaque année de nouvelles écoles aux diplômes « bateaux », au point de se demander ce qu'elles valent vraiment. La formation a-t-elle perdu la plus-value qu'elle pouvait représenter autrefois sur un CV ?

Et dans ce « supermarché » de la formation, choisir une formation finit par relever, pour un salarié comme pour un employeur, d'un choix cornélien où un temps certain peut être requis pour identifier la meilleure offre.

Alors, dans cette confusion de choix, n'allons-nous pas voir se créer d'ici peu le Yuka[6] de la formation pour aiguiller les consommateurs ?

DES FINANCEMENTS PEU MAITRISÉS !

Côté France Compétences, les caisses sont vides. Mais pourquoi ? Selon la Cour des comptes, les conséquences financières de la réforme de 2018 n'avaient fait l'objet que d'évaluations sommaires. Le contrecoup de l'ouverture de l'accréditation à tout organisme de formation pour devenir CFA n'a pas été mesuré ou très mal. Le CPF s'est emballé, porté par une application en « libre-service » et appuyé par un démarchage agressif. Et pour finir, des aides supplémentaires en faveur de l'apprentissage ont été votées durant la crise sanitaire du début des années 2020, alors même que les retombées de la réforme n'avaient pu être mesurées.

Alors, en ces temps de vaches maigres, les réformes pleuvent ! Au 1er janvier 2026, les entreprises de 250 salariés et plus perdent l'aide à l'embauche d'apprentis, avant qu'un décret de mars ne la rétablisse sous des conditions et des montants revus à la baisse. Côté CPF, le reste à charge passe de 100 euros à 103,20 euros au 1er janvier… puis grimpe à 150 euros par un décret publié le 1er avril, passé inaperçu et sonnant comme un poisson d'avril ! Aujourd'hui on parle d'un reste à charge qui passerait à 350€[7], de quoi concurrencer la hausse des prix du carburant ! Un ticket d'entrée qui ne pèse donc pas de la même façon sur toutes les bourses et qui créé une disparité d'accès à la formation.

Moins aidées, les entreprises recrutent moins d'apprentis : en 2025, le nombre de contrats a reculé pour la première fois depuis 2018, et le chômage des 15-24 ans atteint 21,6 % au deuxième trimestre 2026[8]. L'alternance se précarise.

LA FORMATION DANS UNE IMPASSE

Depuis plusieurs mois, l'État cherche à réaliser des économies en limitant les dépenses de formation. Alors, que faire ? Certainement pas réduire les budgets consacrés aux compétences et à l'employabilité ! N'oublions pas que la formation contribue en partie à la compétitivité d'une entreprise, d'un secteur et, in fine, d'un pays. La qualité de la dépense, sa pertinence et son impact constitue à ce jour le véritable enjeu du système.

Comme les entreprises, les organismes de formation ont une responsabilité sociétale envers le stagiaire comme envers le marché de l'emploi. Cela veut dire, d'abord, former vers de vrais débouchés et créer des certifications qualifiantes qui répondent aux besoins d'un secteur d'activité.

Face à ces constats, je m'interroge sur l'opportunité de créer de nouveaux standards d'évaluation, lesquels seraient portés par d'autres acteurs que les organismes de formation eux-mêmes afin de limiter le dilemme « juge et partie ».

Il me semble plus sain de scinder la responsabilité entre chacune des parties : l'une dispensant un enseignement, l'autre l'évaluant. Une telle mesure forcerait les organismes de formation à investir dans la qualité de leurs contenus pour ne pas présenter à des examens des stagiaires ou des élèves en situation d'échec.

Enfin, nous devons rendre éligible au CPF des formations de plus courte durée et non certifiante car celles-ci peuvent être tout aussi impactantes pour les emplois et les compétences. Cela permettrait de réduire le panier moyen des formations éligibles au CPF tout en offrant à l'apprenant la possibilité de s'orienter vers des formats plus courts, plus en phase à ses besoins et moins exigeants, notamment en temps. L'objectif doit être de sécuriser l'utilisation du CPF, et non pas de dissuader les travailleurs de s'en emparer.

UNE PROMESSE RÉPUBLICAINE

Car au fond, la formation n'est pas un ticket que l'on consomme. Rappelons ici qu'elle est inscrite dans le préambule de la Constitution : « La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. » C'est une promesse républicaine. Une formation au rabais, trop chère pour les uns, sans débouché pour les autres, trahit cette promesse. Il est donc grand temps de passer d'un sentiment de méfiance à l'égard de notre système à une sensation d'excellence.

---

(1) https://www.senat.fr/rap/r25-887/r25-8874.html#toc64.
(2) La Dares – ou Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques –, est un service du ministère du Travail qui produit ses données sous le contrôle de l'Autorité de la statistique publique.
(3) https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/serie-longue-sur-la-depense-nationale-pour-la-formation-et-lapprentissage-depuis-2017.
(4) https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/.
(5) L'OPCA est l'organisme paritaire collecteur agréé désignant l'association chargée de collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle. Il est devenu l'OPCO depuis la réforme de 2018.
(6) Yuka est une application pour smartphone qui « décrypte les étiquettes des produits alimentaires et cosmétiques et analyse leur impact sur la santé ».
(7) https://www.lefigaro.fr/social/le-reste-a-charge-du-cpf-pourrait-atteindre-les-350-euros-pour-les-formations-non-prioritaires-20260923
(8) https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/9032359/IR192_Chomage_2T2026.pdf

SGP FORMATION

ACTUALITÉS

LE SAFETY-DAY

UN ÉVÈNEMENT COMPLET POUR LA CULTURE DE LA SÉCURITÉ



ENCORE DU BUDGET POUR LA PRÉVENTION ET LA SÉCURITÉ ?

« Relativement à la bonne tenue de ses voisins, l'économie française décroche ». Telle est la sentence de l'INSEE dans sa note de conjoncture du 10 septembre 2026[1] ne prévoyant que 0,4 % de croissance. Si vous êtes moins pessimiste, vous pourrez opter pour l'analyse de la banque de France, qui s'accorde avec l'INSEE sur la donnée chiffrée mais parle plus volontiers de la « résilience » de l'économie française[2].

Que vous optiez pour une vision optimiste ou non, force est de constater que, du côté des entreprises, l'attentisme est de mise et la rigueur budgétaire inscrite à de nombreux ordres du jour. Pendant que les uns cherchent des économies, d'autres revoient leurs copies en analysant finement la pertinence des frais annexes et en validant des budgets plus drastiques. Parmi les premières victimes de cette chasse aux couts, on retrouve les accessoires de salaires[3], les embauches mais aussi les dépenses liées aux formations non obligatoires.

Alors qu'hier ces dépenses concourraient aux politiques de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), que marque employeur, qualité de vie et conditions de travail faisaient la force de nos sociétés, elles deviennent aujourd'hui un poste de « cout » facile à réduire et ce, de façon discrétionnaire et immédiate.

Dans ce contexte, comment objectiver l'attribution de certaines enveloppes à un service plutôt qu'à un autre ? Comment continuer à donner du sens et des moyens à nos ambitions ? Pourquoi choisir entre un évènement « cohésion d'équipe », des mesures QSE (pour la qualité, la sécurité et l'environnement) ou encore des actions RSE ?

Est-ce que la réponse à ce dilemme ne résiderait pas dans notre capacité à attribuer des budgets communs concourants à plusieurs objectifs ? L'intelligence organisationnelle (et comptable, au passage) ne résiderait-elle pas dans cette ingénierie ?

Chez SGP Formation nous en sommes convaincus et, pour étayer nos propos, nous vous présentons un dispositif permettant de concilier investissement intelligent, obligation légale, moments conviviaux et engagement du personnel.

Cette solution, c'est le Safety-Day.



LES MÉTHODES CLASSIQUES ONT ATTEINT LEURS LIMITES

Pourquoi adopter la formule du Safety-Day et ses thématiques de culture sécurité, de sensibilisation à la prévention des risques professionnels et à la santé au travail, me direz-vous ? Parce que les chiffres, sur le plan national, nous rappellent que les actions en faveur de la prévention des risques et de la santé au travail restent insuffisantes.

Dans son dernier rapport annuel sur les risques professionnels, l'Assurance maladie a ainsi établi un bilan de la sinistralité au travail en France en 2024[4]. Comparés à ceux de 2023, certains pourcentages semblent en apparence positifs : légère baisse des accidents du travail et stabilité des accidents de trajet. Mais convertissez-les en chiffres et cela se traduit tout de même par 549 614 accidents du travail dont 94 654 accidents de trajet. Des chiffres concrets et très loin d'être négligeables.

Du côté des maladies professionnelles, la hausse a atteint 6,7 % en un an, soit plus de 50 000 cas avérés. Troubles musculosquelettiques, risques chimiques et risques psychosociaux sont d'ailleurs dans le trio

de tête des causes à l'origine de maladies professionnelles reconnues.
Face à ces chiffres, un constat s'impose : les méthodes de prévention classique fondées sur l'affichage dans les ateliers et les salles de pause, sur la diffusion par e-mail, newsletters… ou sur la rédaction du Document unique d'évaluation des risques atteignent clairement leurs limites. Du reste, les mesures de prévention des risques, à l'instar des « accueils SSE[5] », bien connus des certifications qualité, sont communiquées à des périodes ponctuelles, souvent lors de l'intégration du salarié entrant. Elles se retrouvent ainsi noyées dans le flot d'informations qu'il doit assimiler.
Alors comment faire vivre une démarche en faveur de la sécurité au travail ?
C'est là que le dispositif du Safety-Day entre en jeu comme moyen de redynamiser une culture de la sécurité qui s'estompe. Et même s'il ne produit pas de performance en tant que telle, il la conditionne. En rendant la sécurité visible, vécue et partagée, il crée une atmosphère collective favorisant l'engagement et la performance collective.

LE SAFETY-DAY EST UN DISPOSITIF PERMETTANT DE CONCILIER INVESTISSEMENT INTELLIGENT, OBLIGATION LÉGALE, MOMENTS CONVIVIAUX ET ENGAGEMENT DU PERSONNEL

LE SAFETY-DAY, UN PROJET POUR MARQUER LES ESPRITS

Un tel projet renforce l'obligation de protection et de prévention des risques qui incombe à chaque employeur au moyen d'un évènement impactant et engageant pour l'ensemble des équipes d'une entreprise, depuis les opérationnels du terrain jusqu'aux personnels administratifs.
Sur le plan du retentissement et de l'empreinte laissés dans les esprits, la formule Safety-Day mise au point par SGP Formation accomplit pleinement son office :

- faites faire un tonneau en voiture à vos collaborateurs, ils n'oublieront jamais l'expérience, pas plus qu'ils n'omettront d'attacher leur ceinture !
- faites-leur effectuer un parcours avec des lunettes reproduisant l'effet de l'alcool et ils ne prendront plus ce thème avec légèreté ;
- faites-leur utiliser un extincteur sur un véritable départ de feu et vous éveillerez des consciences face aux risques d'incendie ;
- apprenez-leur à réaliser un massage cardiaque et toute leur vie ils pourront gérer un accident cardiaque et réaliser les bons gestes au bon moment.

Sur le plan de l'engagement de l'entreprise, un tel évènement est l'occasion de prouver qu'en réalité la culture de la sécurité doit être un sujet du quotidien pour tous. Ce n'est pas qu'une question d'équipements de protection, de recyclage de formations ou d'habilitation. C'est l'opportunité pour une direction de déployer ses thèmes, ses enjeux, ses valeurs, ses objectifs lors d'une journée de travail se déroulant à la fois dans un cadre familier et dans des conditions différentes.
De fait, l'ensemble des ateliers de Safety-Day transforme une consigne subie en un réflexe partagé. Il permet de rallier le collectif sur ce qui est vraiment important et responsabilisant.

LE MODÈLE DE SGP FORMATION

SGP Formation, de par son expertise en prévention-sécurité, a déjà mis en œuvre ce type d'évènement. Son retour d'expérience a montré notamment l'importance de stands thématiques, animés chacun par un professionnel de son domaine d'intervention. Pour parvenir à un déploiement complet de ces thèmes, il est essentiel de se constituer un réseau de partenaires reconnus et de confiance, et d'avoir maillé le territoire pour s'adapter aux demandes des sociétés.
Chaque atelier doit être court, concret et rendre les participants actifs. Il s'agit véritablement de leur faire vivre une expérience, ancrer des actions réelles étant le meilleur moyen de changer les comportements.
Pour aboutir à un résultat probant, il n'y a (presque) pas de secret. Par essence, le Safety-Day est un projet sur mesure, adapté aux enjeux de l'entreprise. Autant le dire tout de suite, cela ne se prépare pas en un weekend. Là encore, l'expérience de SGP Formation amène à considérer qu'un délai d'un an est nécessaire entre la validation d'un projet Safety-Day et sa réalisation. Un tel évènement élaboré de manière précipitée risque de ne pas avoir d'effets ou, pire, de susciter de la méfiance face à un contenu qui aura manqué sa cible. Sélectionner les bons intervenants, choisir le bon format temporel et spatial des ateliers demande un cadrage précis des attendus autant qu'un aperçu clair des possibilités logistiques qu'offre le site.
Expérientiel, collectif et transverse, le Safety-Day, le dispositif conçu par SGP Formation est l'évènement fédérateur par excellence. Réalisé sur le temps de travail, il apporte de la cohésion et de la solidarité sur des sujets concrets dont la méconnaissance peut entrainer des conséquences graves tant sur le plan physique que psychique. Loin d'être un simple coup marketing ou une simili fête foraine, le Safety-Day est un marqueur clair, une séquence didactique aux effets concrets et durables.
Il représente un investissement précieux qui reconnecte les collaborateurs au collectif de l'entreprise autour de ce qui fait sens, développe de nouvelles pratiques, voire éveille les consciences.

---

(1) https://www.insee.fr/fr/statistiques/9050743?sommaire=9050757
(2) https://www.franceinfo.fr/economie/croissance/la-banque-de-france-abaisse-legerement-sa-prevision-de-croissance-pour-2026-mais-souligne-que-l-economie-francaise-fait-preuve-de-resilience_8194166.html
(3) Élément de rémunération versé en plus du salaire de base (ex : prime, indemnité, avantage en nature). (Code du travail numérique, glossaire.)
(4) https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2024-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels
(5) Santé Sécurité Environnement



SGP SÉCURITÉ

PAROLE D'EXPERT

LE 7 JUILLET 2026, LE GROUPE SGP A FRANCHI UNE NOUVELLE ÉTAPE DE SON DÉVELOPPEMENT EN INSTALLANT OFFICIELLEMENT SON COMITÉ D'ÉTHIQUE

Dans ce neuvième numéro du magazine « Horizon(s) » nous vous proposons d'aller à la rencontre de Marie-Odile Peyroux-Sissoko, professeure agrégée de droit public et présidente du comité d'éthique SGP.

La création du comité d'éthique traduit une conviction forte : dans un environnement où les responsabilités des entreprises s'élargissent et où les décisions ne sont plus simplement compliquées mais complexes, l'éthique doit jouer un rôle central.

En devenant la première entreprise française de sécurité privée à se doter d'un comité d'éthique, le Groupe SGP affirme sa volonté d'évolution et de renforcement de ses pratiques. Cette initiative s'inscrit dans une vision de long terme, fondée sur la responsabilité, la transparence et l'intérêt collectif.

Ce Comité réunit des membres aux expertises complémentaires, sélectionnés pour leur expérience, leur indépendance de jugement et leur engagement en faveur des valeurs du Groupe SGP.

La diversité des parcours réunis au sein du Comité garantit une approche équilibrée, associant expertise juridique, vision académique, expérience opérationnelle et connaissance des enjeux humains.

1 Pouvez-vous nous présenter votre parcours ?

Marie-Odile Peyroux-Sissoko : C'est un parcours hybride entre théorie et pratique. Car la théorie pour la théorie ne m'intéresse pas. Il peut ainsi sembler académique au premier regard, mais je l'ai en réalité conçu et structuré autour de problématiques multiples très proches de celles que rencontrent les entreprises : prise de décision sous contrainte dans un environnement complexe, gestion du risque (pas seulement juridique), problèmes de ressources, pilotage d'organisations et création de valeur dans des environnements incertains. On le sait peu, car la valeur qu'on y développe n'est pas la même que dans un établissement privé, mais l'université est un formidable terrain pour entreprendre à qui aime l'action. Ce qui a toujours été mon cas.

LES MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ OCCUPENT AUJOURD'HUI UNE PLACE PARTICULIÈREMENT DÉLICATE DANS NOTRE SOCIÉTÉ. OR, DANS CE TYPE D'ACTIVITÉ, LA PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE NE PEUT PAS ÊTRE DISSOCIÉE D'UNE APPROCHE EXIGEANTE, Y COMPRIS EN TERME DE DÉONTOLOGIE.

Mes passages à l'université de Bordeaux, à Sciences Po Bordeaux puis à l'Université Paris 1 [Panthéon Sorbonne] m'ont apporté une base d'analyse et de structuration extrêmement solide. Vous avez ici un aperçu de l'aspect « théorie » : la capacité à prendre de la hauteur, à penser une stratégie avec une vision 360°, à avoir de l'imagination. À cette caractéristique, il faut ajouter ma volonté d'avoir toujours les pieds bien ancrés dans le sol. Je ne parle pas ici de ma participation récente aux vendanges, bien sûr (rire), mais davantage de ma conception de ce que doit être le travail, y compris intellectuel. Ce qui m'anime, c'est de partir du terrain, d'anticiper les problèmes et, lorsqu'ils sont déjà là, de développer des solutions concrètes et efficaces pour les résoudre. Ainsi, ma thèse sur l'ordre public immatériel[1] – pour simplifier, sur les pouvoirs de police d'un maire, d'un préfet... – avait une finalité très opérationnelle : livrer aux autorités de police et aux juges compétents un cadre d'aide à la décision lorsque ces autorités sont confrontées à des enjeux de sécurité et d'ordre public, y compris dans leurs dimensions les plus sensibles (valeurs, exigences de la vie en société).

En gardant toujours cette conception très opérationnelle dans les différents projets que j'ai réalisés, j'ai naturellement poursuivi mon parcours avec l'agrégation de droit public. Obtenue en 2020, elle m'a permis de renforcer ma rigueur et consolider ma capacité à investir sans cesse de nouveaux sujets, sans me limiter dans mes différents projets parallèles par lesquels j'ai développé notamment des responsabilités managériales, que ce soit à Nancy ou à Besançon où j'ai été en poste.

Ainsi, tout au long de mon parcours, j'ai pu accompagner des directeurs dans la gestion de leur unité, être très impliquée dans

MARIE-ODILE PEYROUX-SISSOKO

Présidente du comité d'éthique SGP

Des marqueurs très concrets au sein du Groupe SGP démontrent qu'il y a une véritable démarche de fond et une volonté de faire de l'éthique un élément central de la culture d'entreprise



la gouvernance institutionnelle, et gérer comme animer des associations. Cela m'a exposée à des logiques proches de celles des comités exécutifs. Mes passages à l'IHEDN[2] et à l'ESSEC[3] ont quant à eux accentué ma capacité à travailler avec des écosystèmes variés pour embarquer les équipes quelle que soit leur culture – acteurs publics, institutionnels, partenaires privés –, ce qui est aujourd'hui un enjeu clef dans des secteurs comme la sécurité.

2 Comment et pourquoi avez-vous rejoint le comité d'éthique du groupe SGP ?

M.-O. P.-S. : Je l'ai un peu évoqué dans ma réponse à votre première question : la sécurité et l'entrepreneuriat irriguent mon parcours. Il m'a ainsi paru évident, lorsque Florian Pette m'a proposé de rejoindre le comité d'éthique de son groupe, d'accepter. D'abord, je considère que les métiers de la sécurité occupent aujourd'hui une place particulièrement délicate dans notre société. Ils touchent directement à la protection des personnes et des biens, à la gestion des risques, aux libertés et à la confiance.

.../...

Et, nous en reparlerons, l'évolution de la société et des technologies va accroître leur place. Or, dans ce type d'activité, la performance opérationnelle ne peut pas être dissociée d'une approche exigeante, y compris en terme de déontologie. C'est la confiance du client qui est en jeu. Car la crédibilité d'un acteur de la sécurité repose sur son professionnalisme, sur sa capacité à agir avec discernement, proportionnalité et responsabilité. La volonté de M. Pette de doter son groupe d'un comité d'éthique m'a donc paru tout à fait justifiée.
Plus encore, c'est sa démarche qui m'a donné envie de l'aider à structurer l'éthique au niveau de la gouvernance. De nos discussions est ressortie la certitude que l'éthique n'est pas simplement envisagée comme une question de conformité juridique, ni comme un artifice pour s'acheter une crédibilité. Le Groupe est déjà lauréat d'un prix pour son investissement dans le capital humain. D'autres marqueurs très concrets démontrent qu'il y a une véritable démarche de fond et une volonté de faire de l'éthique un élément central de la culture d'entreprise (politique sociale méritocratique, école interne de formation, politiques de sensibilisation à l'empreinte de QSSE[4]). Le fait que cette valeur soit ainsi envisagée m'a d'autant plus convaincue que je pourrai, en toute indépendance, apporter au Groupe un regard extérieur, transversal et exigeant et participer aux arbitrages.
Enfin, aussi curieux que cela puisse paraître, il s'agit presque de partir d'une page blanche. En effet, malgré les enjeux systémiques importants auxquels le secteur est confronté (attentes en matière de transparence, de protection des données, de responsabilité sociale des entreprises, etc.), la plupart des acteurs de la sécurité ne se sont toujours pas dotés d'outils efficaces pour assurer le respect de l'éthique au bénéfice tant de leurs équipes que de leurs clients. Beaucoup n'ont même pas encore défini leurs valeurs et les principes déontologiques qu'ils s'engagent à suivre. On ne part pas totalement de zéro, mais il y a beaucoup à concevoir, à structurer, et à mettre en œuvre. Je ne pouvais donc pas ne pas relever un tel défi !

3 Quel est selon vous le rôle, la mission d'un comité d'éthique ?

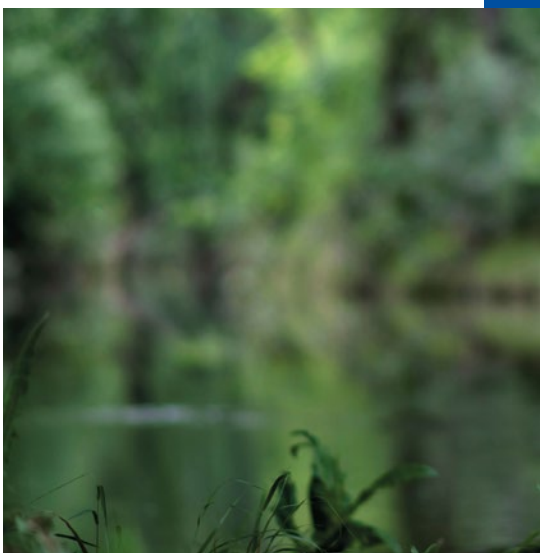
M.-O. P.-S. : Ma conception de l'éthique est qu'elle ne doit ni être là pour faire joli ou s'acheter une image (voire une conscience) ni être un grain de sable dans les rouages de l'entreprise. Il ne s'agit pas d'entraver l'activité mais au contraire de la sécuriser : lorsque le comité est indépendant et travaille en synergie avec les différentes unités de la société, l'éthique est un bon investissement pour façonner une culture d'entreprise saine et pérenne et renforcer la confiance des parties prenantes.
Dans le secteur de la sécurité privée, les collaborateurs interviennent souvent dans des environnements complexes ou sous tension. Le comité est un outil de vigilance tant pour détecter et désamorcer des situations problématiques (à risques de dérives, de conflits d'intérêts, de décalage entre valeurs affichées et valeurs réelles, etc.) que pour assurer le respect des principes de déontologie adoptés.
Il est aussi un outil de construction. C'est un espace où l'on peut sans contrainte, au plus près du terrain, interroger les pratiques, anticiper les risques, identifier les angles morts et définir le cadre éthique de l'entreprise. Les métiers de la sécurité évoluent rapidement. Le rôle du comité est ainsi de contribuer à réfléchir en amont aux implications humaines, juridiques et sociétales de ces évolutions et proposer des solutions. Ce faisant, il pourra renforcer l'agilité du dirigeant dans l'arbitrage de situations complexes.
Le comité est enfin un outil de pédagogie et de promotion d'une culture de responsabilité auprès de chacun des employés. L'éthique ne doit pas rester cantonnée à quelques experts, mais irriguer l'ensemble de l'organisation, depuis la gouvernance jusqu'aux équipes opérationnelles ; c'est pourquoi j'estime essentiel que le comité travaille de manière ouverte, en collaboration étroite avec la direction et les acteurs clés des politiques de QSSE dans l'entreprise.
Le comité n'a donc rien de symbolique. Il doit être proactif, parce qu'il participe à la confiance des clients, des partenaires institutionnels, des collaborateurs et du public. Il en va de la crédibilité de l'entreprise.

4 Avez-vous déjà été confrontée à des situations impliquant l'éthique dans le cadre de votre activité ?

M.-O. P.-S. : Je n'ai plus trop d'idées précises de situations n'impliquant que l'éthique, mais il est une diversité d'hypothèses auxquelles on peut être confronté. Cela peut aller d'une anonymisation de document qui n'est pas respectée à des comportements s'apparentant à des pressions, en passant par la mise en place d'un dispositif de surveillance qui serait mal perçu car trop invasif pour les libertés. Dans la majorité des cas, on se retrouve à devoir arbitrer entre des contraintes toutes légitimes, mais évidemment contradictoires.
Ce que j'ai pu remarquer, c'est que bien souvent les difficultés proviennent de maladresses, d'inattentions, de méconnaissances, d'un manque de communication, ou du fait que la solution retenue paraissait plus pratique qu'une autre aux différents acteurs impliqués. Autrement dit, avec un peu de pédagogie, un cadre explicite clair et quelques outils, les difficultés auraient pu être facilement évitées. Où l'on voit l'utilité d'un comité d'éthique dans le quotidien opérationnel de l'entreprise.

5 Quels sont à votre avis les grands enjeux éthiques des entreprises aujourd'hui et plus particulièrement de celles du secteur de la sécurité ?

M.-O. P.-S. : En général, les entreprises font face à une exigence croissante de responsabilité de la part de leurs clients mais aussi plus largement d'autres acteurs, y compris l'opinion publique. On attend d'elles non seulement des résultats économiques, mais aussi une capacité à maîtriser leurs impacts (humains, sociaux, technologiques et environnementaux), dans un contexte où la concurrence ne cesse de croître. C'est l'efficacité de leur mission qui est évidemment en jeu, mais aussi leur image, leur réputation et finalement la confiance qui leur est accordée. Cela vaut évidemment dans le secteur de la sécurité puisque la responsabilité est



intrinsèque au métier : tout acteur de la sécurité intervient sur des sujets directement liés aux libertés, à la sûreté, à la gestion de situations complexes…

L'exigence croissante de responsabilité est d'autant plus forte que la demande de protection, notamment des biens, ne cesse de progresser (la nécessité de protéger des sites sensibles au Moyen-Orient avec la guerre en Iran l'a encore récemment démontré), ce qui multiplie évidemment la concurrence et avec elle les contraintes pour être rentable. Il faut ajouter à cela l'innovation, la multiplication et l'amélioration continues des technologies, qui ouvrent de nouveaux champs et modifient le marché, tout en accentuant les risques.

Ce contexte étant posé, plusieurs grands enjeux éthiques plus spécifiques me semblent devoir être pris en compte, parmi lesquels :

– l'équilibre entre sécurité et libertés individuelles. C'est une préoccupation récurrente mais renouvelée avec l'émergence de technologies de pointe faciles d'accès et une frontière entre sécurité privée et missions régaliennes qui devient de plus en plus fine. Les nouvelles techniques de surveillance sont extrêmement puissantes (hypervision, prédiction, traitement des données, IA, contrôle d'accès biométrique, humain augmenté…), tout en étant de plus en plus discrètes. Ces outils peuvent évidemment être très utiles, mais ils posent aussi des questions importantes sur la proportionnalité, la vie privée, l'usage des données, la transparence, la responsabilité… tant ils sont porteurs de risques (abus de pouvoir d'un agent ou d'une société, piratage, cyberattaques…) ;

– la professionnalisation et l'exemplarité. Les agents de sécurité présentent souvent le premier visage d'un dispositif de sûreté. Leur comportement, leur formation, leur maîtrise du cadre légal et leur capacité à gérer des situations sensibles sans préjugés mais avec discernement sont essentiels. Par ailleurs, le secteur de la sécurité est particulièrement concerné par le développement de la sous-traitance, le défi de fidéliser ses agents et celui de les former le mieux possible, au plus près du terrain, de manière adaptée et continue. Il s'agit au mieux d'être capable d'anticiper, au moins de ne pas être dépassé par l'innovation technologique. Il en va de la satisfaction du client et donc de sa confiance.

Je ne suis bien sûr pas exhaustive ici. Mais les enjeux que je viens d'évoquer me semblent les plus flagrants et les plus centraux. En les saisissant sans a priori ni dogmatisme mais avec réalisme, l'éthique sera pour l'entreprise un levier stratégique tant de performance que de différenciation.



PLUSIEURS GRANDS ENJEUX ÉTHIQUES SPÉCIFIQUES ME SEMBLENT DEVOIR ÊTRE PRIS EN COMPTE :
• L'ÉQUILIBRE ENTRE SÉCURITÉ ET LIBERTÉS INDIVIDUELLES CAR LES NOUVELLES TECHNIQUES DE SURVEILLANCE SONT EXTRÊMEMENT PUISSANTES TOUT EN ÉTANT DE PLUS EN PLUS DISCRÈTES.
• LA PROFESSIONNALISATION ET L'EXEMPLARITÉ CAR LA CAPACITÉ DES AGENTS DE SÉCURITÉ À GÉRER DES SITUATIONS SENSIBLES SANS PRÉJUGÉS MAIS AVEC DISCERNEMENT SONT ESSENTIELS.



Paris, le 8 mai 2026

Marie Odile Peyroux-Sissoko

Présidente du comité d'éthique SGP

SGP MOBILE

PARTENARIATS EN SÉCURITÉ MOBILE

SGP Connect

SGP CONNECT, LA PLATEFORME ASSOCIANT SÉCURITÉ, FIABILITÉ ET RÉACTIVITÉ

Cela fait déjà un an que les équipes de SGP Mobile s'appuient au quotidien sur notre espace numérique SGP Connect, un outil propriétaire pensé autour de la relation de confiance et de suivi établie entre SGP et ses partenaires.



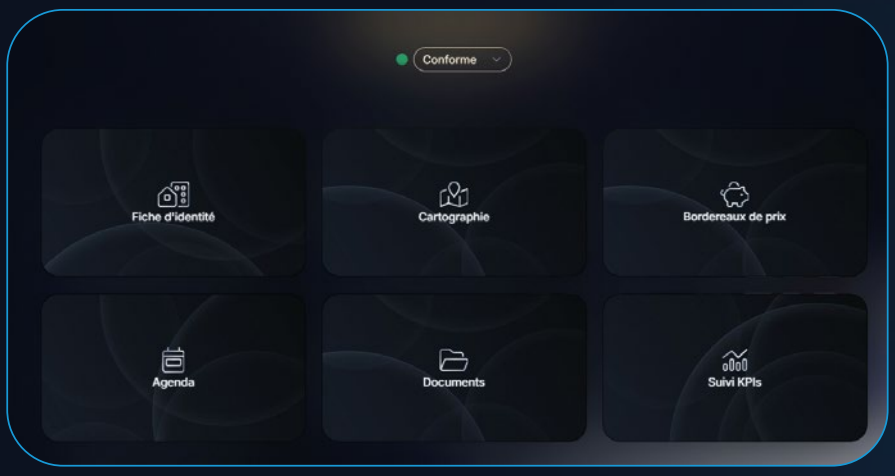
Vérifier que son partenaire sous-traitant est en règle et dispose des attestations idoines n'est pas un sujet anodin. C'est là qu'SGP Connect entre en scène.

Le sujet de la sous-traitance est en effet au cœur des questionnements qui agitent le métier, et tout particulièrement la sécurité mobile depuis plusieurs années. Le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) en a d'ailleurs fait l'un de ses axes d'attention prioritaire. Preuve en est, il a édité un référentiel de contrôle spécifique[1] pour ses agents et même opéré un focus sur ce sujet dans son dernier rapport annuel[2] : il y cite deux affaires où la commission de discipline a infligé de lourdes sanctions à des sociétés sous-traitantes en sécurité ayant fraudé sur les salaires dans leurs déclarations. Il faut dire que le préjudice causé au financement de la Sécurité sociale atteignait ici entre 6 et 7 millions d'euros dans chaque affaire.

Les infractions aux règles de la sous-traitance impactent toute la chaine de sécurité, du prestataire indélicat au client final. Le même rapport ne manque pas de préciser que les sanctions financières propres à ces deux affaires ont également concerné les donneurs d'ordre, puisqu'ils n'avaient pas sollicité les attestations de vigilance requises. Une légèreté dans la relation contractuelle qui s'est tout de même élevée à 20 000 euros d'amende et 18 mois d'interdiction d'exercice du métier !

Vérifier que son partenaire sous-traitant est en règle et dispose des attestations idoines n'est donc clairement pas un sujet anodin, et c'est là qu'SGP Connect entre en scène.

Dans cet article, nous vous proposons donc un petit retour d'expérience sur la première année d'exploitation de notre plateforme numérique.



UN OUTIL PERMETTANT L'AUDIT PERMANENT

Grâce à son centre opérationnel de sécurité (COS), SGP Mobile peut coordonner sur tout le territoire métropolitain l'ensemble des interventions sur alarme et gardiennage temporaire demandées par ses clients en faisant appel soit à ses propres agents soit en sollicitant ses partenaires régionaux. Pour ce faire, nos opérateurs du COS sélectionnent via SGP Connect le sous-traitant le plus proche du lieu de déclenchement de l'alarme du client. Ce faisant, ils sont sûrs de pouvoir compter sur un partenaire dûment référencé, fiable, à jour de ses obligations.
Pourquoi ? Parce que tout le processus de vérification a été accompli en amont sur SGP Connect par les partenaires eux-mêmes.

Expliquons rapidement le modus operandi pour nos partenaires.
S'ils désirent nous rejoindre et être sollicités lorsque nos clients ont besoin d'une levée de doute sur leur secteur, ils leur suffit de se rendre sur le site internet du groupe SGP et de cliquer sur « rejoindre les partenaires SGP ». Après un délai maximum de 48 heures, le sous-traitant postulant reçoit ses codes d'accès à SGP Connect. Cette phase initiale nous permet de solliciter notre outil de veille et de contrôle des sociétés, Creditsafe, afin de nous assurer qu'il n'y a aucun risque d'insolvabilité de son côté.

UN ESPACE NUMÉRIQUE MODULABLE ET PERSONNALISABLE

Dès lors, il dispose de son espace propre sur SGP Connect. Il pourra alors y intégrer au moyen d'un simple copier-coller l'ensemble des documents légaux et y compléter les informations obligatoires pour être contacté le moment venu. Tant que ces formalités n'auront pas été accomplies, il ne pourra obtenir de prestations de sécurité de la part du groupe SGP. Dans cette phase de renseignement, notre futur partenaire peut indiquer précisément sur quel périmètre géographique il est à même d'intervenir en renseignant différents codes postaux. Il dispose même de la possibilité de préciser un délai estimatif d'intervention par code postal en enregistrant ses villes de départ. Si d'aventure les documents qu'il a déposés sur la plateforme arrivent à expiration, une alerte lui est automatiquement envoyée afin qu'il puisse y intégrer son document mis à jour. S'il ne le fait pas, il ne sera pas contacté par nos opérateurs car il ne sera plus considéré comme étant en règle.

Grâce à SGP Connect, nous disposons bien d'un outil assurant un audit règlementaire permanent. Une telle plateforme rassure aussi bien nos clients que SGP Mobile lui-même en tant que maitre d'œuvre de la prestation de sécurité. Quant aux partenaires, ils possèdent un accès sécurisé, direct et facile d'utilisation : pas d'avalanche d'e-mails, d'appels restés sans réponse mais une simple notification les invitant à se rendre sur leur espace numérique pour mettre à jour leurs documents. Une combinaison gagnante pour tous.

SGP Connect est devenu, en l'espace d'un an, un outil indispensable au bon fonctionnement de notre relation avec les partenaires du groupe SGP. SGP Connect référence non seulement les prestataires pouvant répondre aux besoins « Mobile » (Interventions sur alarmes, rondes et gardiennages conservatoires) mais également des partenaires en surveillance humaine pouvant agir au cours de missions ponctuelles. C'est un espace numérique fiable, sécurisé nous permettant de gérer la thématique de la sous-traitance en toute confiance, à telle enseigne qu'il est notre source justificatrice lors de nos audits de contrôle consacrés à l'ISO 9001, une certification détenue par SGP Mobile et correspondant à la satisfaction des clients. Un gage de sérieux et d'avenir dans un monde en mouvement.

---

(1) https://www.cnaps.interieur.gouv.fr/Publications/Fiches-thematiques/Referentiels-de-controle-a-destination-des-professionnels-de-la-securite-privee

(2) https://www.cnaps.interieur.gouv.fr/Publications/Rapports-d-activite/Rapport-annuel-d-activite-2025-une-dynamique-olympique-qui-perdure (p. 46)



GROUPE SGP

Faut-il poursuivre l'impression papier ou doit-on basculer vers une formule hybride, voire envisager une édition 100% numérique ?

LE MAG' SGP : RÉFLEXIONS ENVIRONNEMENTALES

Depuis 2022 le groupe SGP publie Horizon(s), le magazine semestriel d'actualités que vous tenez entre les mains.

La ligne éditoriale n'a que peu bougé : proposer des interviews d'experts, diffuser des analyses précises sur la sécurité privée, mettre en valeur les hommes et les femmes qui animent chaque jour les métiers que nous représentons, communiquer les actualités de notre profession afin d'en informer nos clients, nos prospects et notre propre personnel, telle est la volonté affichée par ce magazine.

L'aventure graphique suit, elle aussi, dans les grandes lignes, la vision initiale de notre partenaire Lézards Création, reprise depuis le numéro 5 par nos équipes en interne.

Pour ce qui est de la matérialité de ce magazine, de notre approche de l'impression, le cheminement a été plus tumultueux, se traduisant par un changement dans notre ligne de communication ainsi qu'une prise en compte de considérations aussi bien économiques qu'écologiques.

Il est peu de dire que, au début, nous avions vu grand, avec une impression de 2 000 exemplaires pour un titre sobrement baptisé We are SGP.

C'est avec le deuxième numéro que nous avons adopté un design encore utilisé à ce jour : une sur-couverture en papier avec un marquage à chaud alternant selon le semestre entre le doré et l'argenté et une découpe au laser laissant apparaitre la couverture au grammage plus épais que les pages intérieures.
Nous voulions à l'époque marquer les esprits en présentant un objet-livre, dont le bel écrin donnerait envie d'en tourner les pages pour s'arrêter aux articles qui intéressent notre public.

Cependant, au fur et à mesure de la sortie des numéros successifs, une question a fini par se poser : faut-il poursuivre l'impression papier ou doit-on basculer vers une formule hybride, voire envisager une édition cent pour cent numérique ?

Ces questionnements ont surgi face à des interrogations autant internes qu'externes.
Certains ont évoqué une certaine incongruité à s'engager dans la certification ISO 14001 propre aux systèmes de management environne-



> PLUS UN DOCUMENT A UNE DURÉE DE VIE LONGUE ET EST SUSCEPTIBLE D'ÊTRE MANIPULÉ PAR DE NOMBREUSES PERSONNES, PLUS IL EST JUDICIEUX DE L'IMPRIMER.

mental tout en éditant un magazine papier. On note d'ailleurs que nos interlocuteurs envisageaient « par principe » la production physique du magazine comme nécessairement plus dommageable pour l'environnement que son édition en numérique.
Cela nous a évidemment amenés à nous interroger.

On comprend aisément le raisonnement présent derrière la critique : un magazine papier, c'est concret. On voit le papier qui a été utilisé et l'on matérialise sans problème dans son esprit l'arbre qui a été coupé, « sacrifié » dans le but d'obtenir ce papier.
Alors que le numérique, par essence immatériel, n'est qu'un fichier constitué de uns et de zéros. Depuis quand les uns et les zéros détruisent-ils la planète, n'est-ce pas ?

Afin de prendre une décision avisée, qui soit en accord avec nos valeurs éthiques et adopter une limitation de nos impacts environnementaux, nous nous sommes penchés plus précisément sur cette question. Et le résultat nous a plutôt surpris !



Version papier ou numérique : il y a match ?

Plus qu'on ne le pense en réalité. Déjà parce que le papier dont est issu notre magazine est produit à partir d'une ressource naturelle et renouvelable : le bois ; et que, contrairement à ce que l'on pourrait penser, les forêts européennes s'agrandissent[1]. À cela s'ajoute que 77 % des fibres utilisées par l'industrie du papier et du carton sont issues du recyclage et que ce papier provient en réalité des chutes de sciage du bois d'œuvre destiné principalement… à l'industrie de la construction[2]. On ne coupe donc pas un arbre dans le but premier de faire du papier.

Du côté du numérique, l'impact environnemental, qui semble indolore tant le geste d'envoyer un e-mail avec une pièce jointe est devenu anodin, s'avère en réalité plus nocif que prévu dès lors que l'on prend en compte la question du cycle complet du produit.
Car derrière un magazine numérique se cachent des logiciels et des processeurs pour le créer, d'autres ordinateurs et des smartphones pour le recevoir et le lire. À titre d'exemple, le ministère de la Transition écologique a estimé que la fabrication d'un smartphone de 150 grammes mobilise en réalité 70 kilos de matières premières, dont une belle tripotée de métaux rares qui ne se recyclent pas[3].

En janvier 2025, le magazine (numérique d'ailleurs !) de l'ADEME[4], l'agence française de transition écologique, publiait les chiffres matérialisant le poids du numérique en France en 2022. Elle indiquait notamment qu'il faut prendre en compte non seulement les coûts de fabrication des terminaux numériques mais aussi les réseaux câblés qui font voyager les informations ainsi que, bien entendu, les data centers, qui stockent toutes ces données. L'ADEME estimait alors que si la croissance se poursuivait au rythme de 2022, il fallait s'attendre à un triplement des émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2050. Et cela alors même que son raisonnement de l'époque ne prenait pas en compte l'arrivée en masse des IA génératives. Certaines études plus récentes tablent d'ores et déjà sur une multiplication par dix de la consommation électrique des datas centers du fait de leur bascule sur le modèle IA[5].

Le numérique, gentil bonhomme tout vert face au vilain papier tout gris ? mmh, non hein ?

Comment faire pour bien faire ?

La Poste s'est posé une question similaire il y a déjà quelques années et son rapport, avec sa démarche englobante et sa réflexion à 360 degrés, a été publié sur le site de l'ADEME[6]. L'agence y a réalisé une analyse du cycle de vie de plusieurs documents tant numériques que physiques et les a passés à la moulinette de pas moins de 16 indicateurs portant sur les atteintes aux écosystèmes, aux ressources, et particulièrement celles en eau, ainsi qu'à la santé humaine.
Le rapport insiste sur l'importance d'une évaluation globale et de cerner l'usage envisagé pour le document. Plus un document a une durée de vie longue et est susceptible d'être manipulé par de nombreuses personnes, plus il est judicieux de l'imprimer. À contrario, si un document ne nécessite pas d'être conservé, il est préférable d'utiliser un format numérique.
Le document précise qu'il est possible de coupler les deux formats s'il vise des cibles aux comportements différents.

…/…

Une fois ces données acquises, qu'avons-nous fait ?

Nous avons réfléchi à nos lecteurs : clients, prospects et experts de la sécurité, et nous nous sommes adaptés à eux.
À nos clients, nous n'envoyons que la version numérique. Les envois sont ciblés ; nos clients nous connaissent, le taux de lecture est donc naturellement plus élevé. Ils peuvent alors prendre connaissance du document à leur rythme et s'arrêter sur les articles qui attirent leur regard.
Les experts, nous les invitons à consulter le magazine en ligne sur notre site internet. La ressource est en accès constant.
Enfin, pour ce qui concerne les prospects et lors des évènements que nous organisons (journées portes ouvertes, parenthèse SGP...), nous avons fait le choix d'une impression limitée à 300 exemplaires, bien loin des grosses impressions du début. Le magazine devient alors un appui pour nos équipes commerciales, lesquelles peuvent le remettre lors de soutenance où plusieurs profils sont présents (experts en sécurité, financiers, directeurs, gestionnaires RH, consultants RSE...), multipliant les manipulations et les lectures potentielles.

Chercher l'équilibre

En définitive, chaque numéro est une nouvelle occasion de s'interroger sur la pertinence de nos choix, en accord avec notre politique RSE et suivant les retours d'expérience de nos commerciaux.
Pour la RSE, nous avons fait le choix d'une imprimerie proche du siège social de SGP, Digit Offset, situé en Meurthe et Moselle, à 25 minutes de Metz. Certifiée Imprim' vert[7], elle utilise 98 % d'encre biodégradable dont 100 % sont produites en Lorraine. Elle vise une production de 50 % de papiers recyclés en 2028 et a déjà repensé le conditionnement de ses produits afin de limiter l'usage du plastique.
Elle propose également à ses clients une option « première passe » afin de conserver les premières impressions traditionnellement jetées à cause de leur qualité légèrement inférieure, limitant ainsi la gâche du papier.
Toujours dans une optique de circuit court, Digit Offset travaille avec le papetier Burgo, dont l'usine est située dans les Ardennes, à une heure de Metz. Certifié ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45001 (au même titre que SGP !), Burgo dispose également des labels FSC et PEFC qui sont les deux normes les plus reconnues dans la gestion raisonnée des forêts.
Le choix de travailler avec l'imprimerie Digit Offset nous a donc semblé on ne peut plus cohérent.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, plusieurs incendies de grande ampleur ont ravagé ou ravagent encore le littoral sud-ouest de la France et d'autres lieux français telle la forêt de Fontainebleau. En Europe, les forêts d'Espagne, du Portugal et tout le sud de l'Italie et la Sicile ont été ou sont aussi en proie aux flammes, ainsi que le littoral monténégrain et plusieurs zones de Grèce dont la Crète[8]. Ces drames humains et environnementaux ne sont qu'un rappel supplémentaire de l'attention que nous devons porter à nos actions et à leurs conséquences climatiques.
La communication est un moyen évident de relier les gens et les institutions, mais il importe désormais de réfléchir aux moyens mobilisés. Nous devons questionner leur pertinence, non plus uniquement d'un point de vue économique, mais en intégrant cette réalité qu'elle est nécessairement consommatrice de ressources, qui sont parfois renouvelables, mais d'autres fois finies.

Nous nous attachons à mener une réflexion autant éthique qu'écologique qui doit nous guider dès à présent et pour demain.

---

(1) https://fra-data.fao.org/assessments/fra/2025/FRA/home/overview
(2) https://copacel.fr/rapports-statistiques-annuels/
(3) https://fr.twosides.info/les-forets-europeennes-sont-en-expansion/
(4) Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.
(5) https://bigmedia.bpifrance.fr/nos-dossiers/quel-est-limpact-de-lia-sur-lenvironnement
(6) https://communication-responsable.ademe.fr/rapport-limpact-environnemental-des-supports-de-la-communication-client-groupe-la-poste
(7) https://digitoffset.com/imprimerie/#engagements
(8) https://www.franceinfo.fr/environnement/evenements-meteorologiques-extremes/incendies-et-feux-de-foret/carte-espagne-italie-portugal-france-visualisez-l-ampleur-des-incendies-qui-sevissent-en-europe-depuis-le-debut-de-l-ete_8127056.html





ÇA S'EST PASSÉ
y'a pas longtemps

Publié le 18 février 2026

Renouvellement de notre convention de partenariat avec la Mission Locale



SGP Formation est fier d'annoncer le renouvellement de sa convention de partenariat avec la Mission Locale. Ce partenariat s'inscrit dans une dynamique territoriale forte visa

Lire la suite
Flashez ce QR code

Publié le 11 mars 2026

Déploiement de la Politique QSSE du groupe SGP



Inscrire les engagements, incarner les certifications. Le groupe SGP met en œuvre depuis 2019 une politique Qualité, Santé

Lire la suite
Flashez ce QR code

Publié le 17 mars 2026

Le Centre Opérationnel de Sécurité : véritable tour de contrôle de la sécurité au sein du groupe SGP

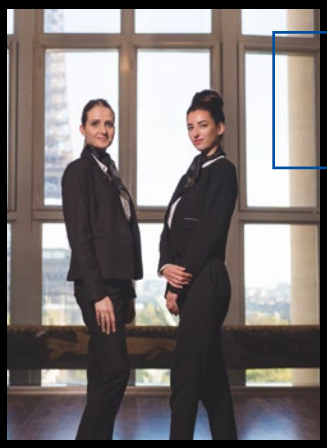


Au cœur de la chaine d'intervention sur alarmes, le Centre Opérationnel de Sécurité (COS) assure la coordination, la supervision et le suivi des prestations

Lire la suite
Flashez ce QR code

ACTUALITÉS

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



Publiée le 19 mars 2026

L'accueil événementiel haut de gamme : clé de réussite

Dans l'univers de l'événementiel, l'accueil constitue le premier contact entre les invités et l'événement. L'accueil événementiel haut de gamme se distingue par une exigence particulière en matière de présentation

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publié le 16 avril 2026

Agent de Protection Rapprochée / Agent de Prévention et de Sécurité

Parmi les différents métiers qui constituent la branche de la sécurité privée, celui d'Agent de Protection Physique des Personnes (A3P) est celui qui s'impose à la fois comme le

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publié le 22 mai 2026

Electricité et SGP : le choix stratégique des énergies renouvelables

Le changement climatique est une source de défis et d'adaptation aussi bien sur le plan individuel que collectif

Lire la suite
Flashez ce QR code

ÇA S'EST PASSÉ
y'a pas longtemps

Publié le 2 juin 2026

Certification MASE Sud-Ouest : SGP renforce son engagement en santé, sécurité et environnement

L'arrivée des beaux jours s'accompagne d'une excellente nouvelle pour le groupe SGP. Notre agence de Nouvelle-Aquitaine vient d'obtenir la certification MASE Sud-

Lire la suite
Flashez ce QR code





Publié le 8 juin 2026

Mécénat SGP : présentation de l'association Cyclomen

Il suffit parfois d'une conversation anodine à la fin d'un échange professionnel, lorsque l'on aborde des sujets peut-être plus personnels, de ceux qui vous tiennent à cœur, pour que les décisions se prennent et

Lire la suite
Flashez ce QR code

Publié le 12 juin 2026

L'œil humain face à l'œil numérique : les deux iris de la sécurité mobile

Avec le développement des technologies de vidéoprotection, de nombreuses organisations qui font appel à des sociétés de sécurité mobile s'interrogent sur la place

Lire la suite
Flashez ce QR code



Publié le 18 juin 2026

Le groupe SGP crée le premier comité éthique dans la sécurité privée



Une démarche inédite au service de l'innovation sociale
Metz, Le 10 juin 2026.
Dans un contexte où les attentes en matière de responsabilité, de transparence et d'impact social deviennent essentielles, le groupe SGP franchit une

Lire la suite
Flashez ce QR code

DÉCOUVREZ TOUTES NOS ACTUALITÉS SUR NOTRE SITE INTERNET

Publié le 6 août 2026

Le Groupe SGP soutient Moselle Mécènes Solidaires, un organisme créateur de passerelles entre les entreprises et les associations qui font bouger le territoire



Depuis 2018, Moselle Mécènes Solidaires (MMS) accompagne les associations mosellanes en créant des liens entre entreprises, particuliers et acteurs de terrain. À travers un mécénat de proximité, la structure transforme les dons en projets concrets et durables.
En 2026, le groupe SGP a renouvelé son mécénat

Lire la suite
Flashez ce QR code

Remerciements



Horizon(s) le mag' SGP #9

Ils ont contribué à la création de cette nouvelle édition [#9] du mag' SGP

Direction de la publication
Florian Pette

Rédaction en chef
Jonathan Olszowy

Rédaction
- *Florian Pette*
- *Jonathan Olszowy*
- *Cécile Frutos*

Direction artistique
Med Amine Lahmar

Photographe
Fabrice Perrouse

Correction
Elvire Pierre
bonneminerelecturecorrection.fr

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

Commercialisation
Jonathan Olszowy – 06 31 02 66 86

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.groupesgp.fr

Tirage
Édition numérique
Dépot légal : Octobre 2026
ISSN : 2827-3486

Impression et diffusion
Digit Offset
ZAC Bouxières Lesménils Impasse du Tremble
54700 Bouxieres-Sous-Froidmont
03 87 65 83 52

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

GROUPE**SGP**

SÛRETÉ ET SÉCURITÉ
MOBILE
PROTECTION RAPPROCHÉE
FORMATION
ACCUEIL

12 AGENCES

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

6 ANTENNES

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

www.groupesgp.fr

Autorisation administrative délivrée par le CNAPS : n° AUT-057-2113-10-13-20140376974 – Article L612-14 du Code de la sécurité intérieure, modifié par la loi n° 2014-742 du 1er juillet 2014, art.7. Cette autorisation ne confère aucune prérogative de puissance publique à l'entreprise ni aux personnes qui en bénéficient.