

Cahier des charges

Etude prospective

Branche de la Prévention-Sécurité en Hauts-de-France

Identification des mutations économiques, techniques et technologiques et de leurs impacts sur l'emploi, la formation et les compétences afin de pouvoir structurer une démarche d'accompagnement de la Branche Prévention – Sécurité



Objet du cahier des charges

En décembre 2018, le Conseil Régional des Hauts-de-France a engagé un travail partenarial de proximité avec les branches professionnelles qui a permis la mise en œuvre de ces 13 contrats de branches. Celui-ci s'est traduit par une mobilisation constatée de tous les acteurs régionaux.

Afin d'amplifier l'accompagnement de ces travaux, de poursuivre les actions engagées et répondre aux nouvelles problématiques identifiées, le conseil Régional des Hauts de France a lancé en 2020 un appel à projet intitulé « **Programme d'Appui aux Contrats de Branches** » portant sur les quatre volets suivants

- Volet 1 : l'appui à la connaissance des secteurs d'activité, de leurs problématiques emploi-formation et de leurs besoins,
- Volet 2 : l'accompagnement des dirigeants d'entreprise sur les leviers du développement économique, de l'emploi et de la formation,
- Volet 3 : l'accompagnement des hubs emploi-formation,
- Volet 4 : l'information et la formation aux métiers émergents grâce aux plateaux techniques.

Dans ce cadre, AKTO, en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche Prévention Sécurité, a été retenu sur le volet 1 afin de conduire une étude prospective pour cette branche professionnelle.

L'objet du présent projet est donc de réaliser une étude prospective sur le territoire Hauts-de-France permettant d'anticiper les besoins en emploi et en compétences et de préconiser des plans d'actions pour accompagner ces évolutions en lien avec les spécificités des entreprises du territoire.

La Branche en quelques chiffres et quelques mots

Les salariés de la Branche Prévention-Sécurité interviennent dans des secteurs d'activités variés : l'industrie, le tertiaire (bureaux, hôtellerie, grande distribution, aéroports), les sites sensibles, etc. Il peut s'agir de : surveillance humaine avec ou sans chien, protection physique de personnes, sûreté aéroportuaire, vidéo surveillance et vidéo protection par exemple.

En 2018, la profession dénombre 11 500 entreprises (dont 3 500 employant au moins 1 salarié) et compte 177 000 salariés autour d'une pluralité de métiers¹, en lien avec la diversité des lieux d'intervention cités ci-dessus : agent de sécurité (dont cynophile), agent des services de sécurité incendie, opérateur en centrale de télésurveillance, agent de sûreté aéroportuaire,

¹ <https://www.profession-securite.org/#>

A noter qu'un salarié peut exercer plusieurs activités et avoir plusieurs employeurs.



- 86% d'hommes
- 40 ans d'âge moyen
- 6,5 ans d'ancienneté moyenne
- 86% d'agents d'exploitation
- 82% de temps plein.

Pour les Hauts-de-France, la profession dénombre 321 établissements (7,5%)

Le chiffre d'affaires de l'ensemble des entreprises est d'environ 7,5 milliards d'euros (en hausse par rapport aux années précédentes, en lien avec la sécurisation des lieux publics et privés, le climat de tensions sociales, l'augmentation du sentiment d'insécurité, etc.).

Caractéristiques / Contexte

La Branche de la Prévention-Sécurité se caractérise par ... :

1. ... Une activité réglementée :

⇒ Un contexte juridique strict pour accéder aux métiers

- Depuis 2008, l'ensemble des formations permettant d'accéder aux métiers de la sécurité privée (hors sécurité incendie) comporte un tronc commun de 41 heures. Toutefois, seule l'obtention totale d'une certification professionnelle (CQP ou titres à finalité professionnelle de la branche Prévention-Sécurité par exemple, mais également certains autres titres privés et certaines formations publiques)², c'est-à-dire du tronc commun et des autres modules de spécialité, permet d'exercer un métier de sécurité privée.
- Depuis 2009, une carte professionnelle délivrée pour 5 ans par le CNAPS³ est obligatoire : elle nécessite une enquête de moralité et l'obtention de l'aptitude professionnelle initiale précédemment décrite. Depuis l'arrêté du 27 février 2017, son renouvellement tous les 5 ans nécessite un stage de Maintien et Actualisation des Compétences (MAC).
- En outre, certains métiers requièrent des qualifications complémentaires (SSIAP par exemple), qui sont également à renouveler périodiquement.

⇒ Une nécessité de s'adapter en permanence aux nouvelles réglementations et normes.

2. ... Une dimension technologique accrue, avec :

⇒ L'intégration du digital dans l'ensemble des métiers de la branche

⇒ L'expansion de la vidéosurveillance

² A noter l'existence de 4 CQP dans la Branche : agent de prévention sécurité, agent de sûreté aéroportuaire, agent cynophile et agent de protection physique des personnes ; ainsi que de diverses autres certifications : CAP Agent de prévention et sécurité, Bac pro, Licence professionnelle Sécurité des biens et des personnes, ...

³ Conseil national des activités privées de sécurité

- ⇒ Des investissements dans les technologies (qui peuvent différer selon les filières et la taille des entreprises)
 - Certaines entreprises s'orientent en effet vers une stratégie de développement via les nouvelles technologies, qu'elles peuvent ensuite intégrer dans leurs prestations afin de proposer des services complémentaires comme le cyberguarding pour la surveillance (drones, robots, caméras intelligentes...)
- ⇒ Des donneurs d'ordres demandeurs de nouveaux outils (ex : intelligence artificielle / Deep Learning, big data)

3. ... Les tendances socio-économiques suivantes :

- ⇒ Une diversification de l'offre de services (intervention humaine mais aussi technique, ...)
- ⇒ Un marché très concurrentiel, jouant sur le niveau des prix, le plus souvent à la baisse...
 - D'où l'importance de fidéliser les clients et d'en identifier de nouveaux
 - Création de sites internet
 - Campagnes de communication ciblées sur les réseaux sociaux
 - Ciblage des clients potentiels (géomarketing)

... et des procédures de marchés publics allongeant les délais de paiement lors des appels d'offres
- ⇒ Une concentration en cours des entreprises et un recours à la sous-traitance en augmentation, pour répondre à des besoins spécifiques et/ou coûteux :
 - Cette concentration pourrait favoriser :
 - La conquête de nouveaux produits et marchés
 - Une logique d'investissement
 - Néanmoins, cette concentration de l'offre doit permettre le maintien d'une offre de proximité et d'un tissu de PME agiles et innovantes.
- ⇒ De nouvelles attentes des clients
 - Être force de propositions quant à la mise en place d'une prestation de sécurité-sûreté adaptée au site client
 - Sensibiliser les populations et entreprises aux risques (comment bien réagir face à la survenance d'un aléa ?)
 - Anticiper au mieux les nouvelles menaces (prédictibilité des risques)
 - Être conseillé pour améliorer le niveau de sécurité globale du site.
- ⇒ De forts besoins en recrutement du fait :
 - D'un turn-over très important
 - Du nombre élevé des plus de 50 ans
 - De candidats aux compétences insuffisamment adaptées aux besoins des entreprises et de leurs clients
 - D'un vivier potentiel insuffisant dans certains territoires
 - De conditions de travail parfois dissuasives (salaires, risques, vigilance prolongée, travail de nuit, temps partiels cumulés, ...)
 - Donc du manque d'attractivité du secteur

4. Une actualité particulière :

> Covid-19 : (objet d'un appel à projets DGEFP PIC en 2020)

La pandémie a engendré, depuis mars 2020, la fermeture de nombreux lieux accueillant du public (aéroports, ...) et l'annulation d'événements (concerts, salons, rencontres sportives, ...). Par effet de ricochet, l'impact sur le secteur de la sécurité privée, singulièrement celui de la sécurité événementielle, a été et est toujours très important.

Néanmoins, des opportunités ont pu surgir : les entreprises clientes - vidées de leurs salariés - ont fait appel à des entreprises de sécurité pour une surveillance H24, des supermarchés ont eu besoin de personnel pour filtrer le nombre d'entrées, assurer le respect des gestes barrières ...

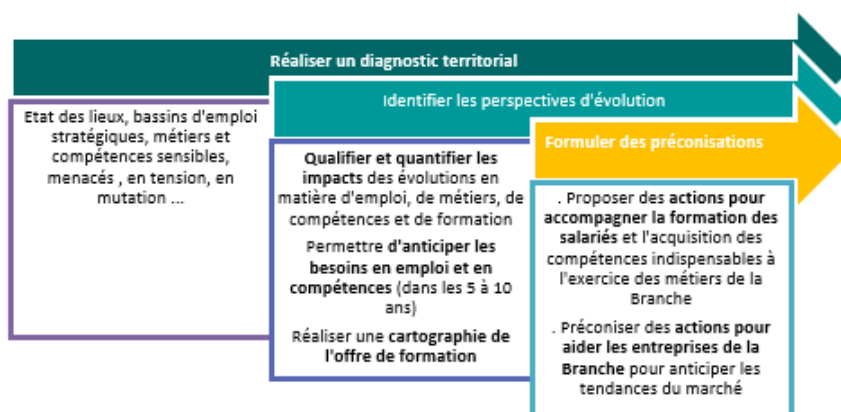
Selon le type d'intervention, les agents de sécurité ne reçoivent toutefois pas la même formation (la spécialisation se faisant principalement en fonction du type de lieu à sécuriser).

> Un EDEC Grands événements

Les Jeux Olympiques et Paralympiques d'été se dérouleront à Paris en 2024. Ils réuniront 15 000 athlètes et 13 millions de spectateurs. Les épreuves se dérouleront principalement à Paris et en Seine-Saint-Denis, mais également dans d'autres territoires en région parisienne (Versailles pour l'équitation) et en France, la région Hauts-de France pouvant être également concerné compte tenu de la proximité géographique. Environ 150 000 personnes seront directement mobilisées tout au long de l'organisation de ces Jeux (construction d'infrastructures, organisation des jeux, accueil et orientation du public, métiers du tourisme), ainsi que 50 000 bénévoles.

Objet du cahier des charges

Dans le cadre du présent appel à projet, l'étude prospective a pour but de dresser un **panorama de l'ensemble des évolutions de la Branche prévention sécurité** sur différents plans et **leurs impacts l'emploi, la formation et les compétences sur le territoire des Hauts-de-France dans un horizon de 3 à 5 ans**. (Mutations économiques, technologiques, démographiques et sociales ; questions liées à l'attractivité des métiers, ...)



Les différents travaux qui seront réalisés dans le cadre du contrat d'étude prospective devront permettre de :

- **Identifier les mutations économiques, technologiques ... impactant régionalement les métiers de Branche Prévention Sécurité.** Seront prise en compte par exemple : l'intégration les évolutions conjoncturelles liées à la sortie du Royaume Uni de l'Union Européenne qui va nécessiter la mise en œuvre de contrôles aux frontières plus importants, l'anticipation les flux migratoires liés aux évolutions économiques et climatiques et environnementales, ...
- **De faire un état des lieux et d'identifier les perspectives d'évolutions des entreprises de la Branche Prévention – Sécurité en matière d'emploi, de métiers, de compétences et de formation** (formation initiale et continue) en questionnant sur les impacts des mutations économiques / technologiques (digital, intelligence artificielle ...) sur l'ensemble de ce secteur professionnel et de ses métiers. Une attention particulière devra également être portée aux fonctions supports et d'encadrement intégrant l'utilisation du digital dans la relation client en gestion des ressources humaines.
Sur le volet emploi, une attention toute particulière sera portée sur l'analyse des effectifs des entreprises mobilisés sur le territoire et sur l'adéquation des ressources / besoins en emplois et en compétences pour rapport aux besoins pour assurer la sûreté et la surveillance des sites stratégiques régionaux.
- Analyser les opportunités qui pourront être testées sur le territoire visant à développer **l'emploi partagé** entre les structures de la filière, complétés par une veille sur le territoire national, notamment en vue des modifications réglementaires visant à réduire la sous-traitance.
- **Intégrer la notion de Handicap dans l'étude prospective** afin d'analyser **la maturité de la Branche vis-à-vis de l'obligation d'emploi des entreprises de plus de 20 salariés** et **la représentation de la notion de handicap au sein du secteur professionnel.**
La loi 2020 a prévu d'extraire de la liste des ECAP les agents de surveillance. Les Ecap (Emplois nécessitant des Conditions d'Aptitudes Particulières), sont des emplois « réputés », au titre de la loi, comme présentant des conditions d'exercices telles qu'il n'apparaît pas évident que les postes puissent être occupés par des personnes en situation de handicap, à ce titre, le métier d'agent de surveillance faisant parti de la liste, ces postes donnent droit, à ce stade, à une minoration de la contribution.
Dans la présente étude et au regard des évolutions réglementaires visant à la libéralisation de la télé-surveillance au secteur privé, il conviendra de s'interroger s'il existe des leviers d'emploi pour les personnes en situation de handicap afin d'aider les entreprises à satisfaire leur obligation d'emploi
Il conviendra également de valoriser les bonnes en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des PSH.
- D'autre part, cette étude devra mettre en avant et analyser les principaux enjeux de la Branche en région Hauts de France et **formuler des préconisations** :
 - **Pour anticiper les besoins en emploi, compétences** → identifier notamment les compétences par métiers repères qui deviendront essentielles à détenir au regard des mutations identifiées, mais aussi en lien avec zones sensibles et à risque sur le territoire des Hauts-de-France
 - **Identifier les besoins en formation et favoriser l'insertion de demandeurs d'emploi** vers les métiers de la Branche (y compris dans les fonctions supports) intégrant un focus handicap.
- **Fédérer les acteurs du territoire autour de cette filière métier**

Livrables attendus :

⇒ Sur la dimension quantitative des effectifs :

- Précision des volumes d'effectifs requis (au global, par métier et par territoire, en y intégrant les possibilités d'emploi offertes aux personnes en situation de handicap et des possibilités d'y pourvoir en lien avec les viviers de sourcing identifiés. Les besoins en effectif féminin feront l'objet d'une attention particulière.
- Analyse de la demande d'emploi à un niveau infrarégional en utilisant les métiers repères et en intégrant la dimension TH.
- Une matrice pour aider les entreprises à mieux anticiper leurs besoins en recrutements (outils, indicateurs, questions à poser au donneur d'ordres pour quantifier le besoin...).

⇒ Sur la dimension qualitative :

- Une cartographie des métiers ainsi que des référentiels d'activités & compétences (compétences nécessaires à court, moyen et long terme)
- Une cartographie de l'offre de formation sur le territoire intégrant les formations scolaires préparant aux métiers de la sécurité privée, les formations en alternance, pour nourrir les évolutions souhaitables de la carte des formations dans le cadre des contrats de Branches.
- Des programmes de formations et référentiels de certification actualisés en conséquence ainsi que, le cas échéant, des préconisations de créations de formation et/ou de certification avec une première version de référentiel de compétences
- Une visualisation des parcours possibles selon la typologie des publics identifiés comme pouvant être mobilisés sur besoins spécifiques du territoire (sourcing, parcours de formation...)
- Un focus sur la maturité de la Branche professionnelle à recouvrir aux contrats en l'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) sur l'ensemble des métiers. A ce titre, un focus sur les ressources humaines sortant des établissements scolaires préparant aux métiers de la sécurité privée et les passerelles possibles vers l'alternance devra être intégré au rapport.

⇒ Le rapport d'étude complet

Le rapport final intégrera la structuration d'un plan d'actions à mettre en œuvre. Une synthèse communicante sous un format 4 pages sera également produite.

⇒ A noter :

Des interactions régulières permettront de suivre l'avancement de la mission. Le prestataire assurera l'organisation et l'animation des COTEC (1 fois par mois environ). Il assurera également la restitution d'ateliers de travail auprès du Comité de pilotage (dont la constitution sera décidée au lancement)

Des ressources pourront être mises à disposition du candidat retenu :

- La Branche dispose d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications paritaires qui réalise régulièrement des travaux :
 - Fiches métiers
 - Refonte de la classification
 - Offre de formation et de certification actuelle
 - Etudes prospectives 2018-2019 (évolution des métiers, priorités)
- Des sources quantitatives :
 - Du CNAPS
 - De la Direction générale de la Sécurité civile
 - De Pôle Emploi
 - Du Conseil Régional Hauts-de-France
 - D'AKTO
 - De l'INSEE
 - Du C2RP
 - CHEOPS / CAP EMPLOI
 - Du Rectorat

Gouvernance du projet

Un **comité de pilotage** sera mis en œuvre dans le cadre de la réalisation de l'étude composé :

- Du Conseil Régional
- De l'AGEFIPH
- D'AKTO, désigné comme organisme relais pour l'animation et la maîtrise d'ouvrage de ces travaux (mise en œuvre et suivi opérationnels, portage administratif et financier)
- D'un ou plusieurs représentant de la branche prévention sécurité
- en tant que de besoin, de personnes qualifiées et/ou représentants d'autres institutions pour éclairer la prise de décision et/ou appuyer les réalisations du comité de pilotage

Budget prévisionnel

Le budget prévisionnel MAXIMUM pour cette action est de **38 000 € HT**

Les propositions budgétaires devront couvrir l'ensemble des coûts et frais engagés pour la réalisation des travaux, notamment les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Éléments attendus dans la réponse des candidats

Les propositions devront : (15 pages maxi recto/verso)

- Comporter une présentation générale des candidats
- Démontrer leur bonne compréhension et leur intérêt pour une telle mission
- Exposer la méthodologie, le déroulé et les livrables envisagés à chaque étape (des exemples et références seront appréciés)
- Formaliser les informations suivantes :
 - La composition de l'équipe mobilisée, le profil des intervenants dont les CV mettront en valeur le lien avec l'objet de la prestation et le référent qui sera l'interlocuteur privilégié
 - Une liste de références dans la sécurité et/ou de projets similaires (démarches prospectives, études quantitatives et qualitatives, référentiels métiers/certifications, ...)
 - Un planning
 - Une proposition tarifaire (€ HT & TTC) détaillée en fonction des étapes et du nombre de jours envisagés. Les montants indiqués couvriront les frais de mission (déplacement, ...).

Les candidats seront **force de propositions**.

Par ailleurs, le prestataire retenu :

- Sera attentif à la bonne appropriation des travaux et adoptera une posture de conseil
- Veillera à la qualité, à la fiabilité et à la confidentialité des données/informations produites
- Rendra compte lors d'interactions régulières et comités de pilotage ou autres (avec transmission préalable des supports) afin de permettre aux commanditaires de suivre l'avancement de la mission et la conformité des réalisations
- Formulera des préconisations « clés en main »
- Transmettra, dans les délais convenus, les éléments ou livrables (format électronique et actualisable) par le commanditaire

Sélection du prestataire

Le choix définitif du prestataire sera fondé sur les critères suivants :

- Le respect du cahier des charges
- Compréhension du besoin d'AKTO et de son écosystème
- Organisation, qualification, expérience du personnel assigné à l'exécution du marché
- Méthodologie et qualité de l'offre proposée
- Optimisation des délais
- Le coût de l'opération

Planning prévisionnel

Lancement de la consultation	6 avril 2021
Date limite de réception des propositions	27 mai 2021
Audition des cabinets présélectionnés	Semaine du 31 mai au 4 juin 2021
Lancement des travaux	Juin 2021
Période de réalisation	De juin à décembre 2021

La réponse à l'appel à proposition sera adressée pour le 27/05/2021 par mail à :

AKTO : Laure FLEMAL – Responsable d'Activité Expertise et Projets laure.flemal@akto.fr