

20.000 alternantes et alternants

POUR LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Dans le cadre du plan de relance économique, le Gouvernement mise sur le développement de l'alternance et de l'apprentissage. Le Groupement des entreprises de sécurité (GES) souhaite relever, pour la sécurité privée, ce défi.

En l'état actuel du droit, la formation en alternance ne peut être véritablement réalisée en sécurité privée : en effet, l'exercice d'une activité de sécurité privée, sur le terrain, est réservé aux titulaires de la carte professionnelle délivrée par le CNAPS. Or, le principe et la logique de l'alternance demandent pour le salarié apprenant d'être physiquement sur le terrain et d'exercer des missions : c'est cet exercice, en entreprise, qui complète son parcours de formation en organisme de formation.

Cette spécificité de l'alternance, d'être à la fois en organisme de formation et en entreprise, est rendue impossible par le livre VI du Code de la sécurité intérieure, qui ne l'a jamais prévu. Or, avec la loi « Avenir professionnel » et le financement de la formation professionnelle par les nouveaux opérateurs de compétences, passant quasiment exclusivement par l'apprentissage et l'alternance, il devient urgent, pour le secteur de la sécurité privée, de s'adapter à cette nouvelle modalité de formation.

Ainsi, en parallèle de sa demande de résolution du conflit entre le code de la sécurité intérieure et le code du travail, **le GES lance, à partir de janvier 2021, un plan national visant à accompagner et favoriser l'embauche de 20 000 alternantes et alternants dans le secteur de la sécurité privée pour les quatre années à venir.**

Ce plan national s'inscrit également dans une démarche d'une plus grande mixité Femmes/Hommes et dans une volonté d'augmentation de la féminisation des effectifs en vue des JOP 2024.

Ce plan « 20.000 alternantes et alternants pour la sécurité privée », véritable changement de paradigme pour notre secteur, se fonde sur quatre démarches et outils :

1	Le diagnostic de l'alternance et de l'apprentissage dans la branche « Prévention-Sécurité »	2
2	L'évolution législative nécessaire du livre VI du code de la sécurité intérieure	6
3	La définition d'objectifs réalistes : 4 ans pour atteindre 20 000 alternants et alternantes en sécurité privée	10
4	Un pilotage national multi-acteurs	18

1 Le diagnostic de l'alternance et de l'apprentissage dans la branche « Prévention-Sécurité »

La sécurité privée, en 2020, connaît moins de 1.000 alternantes et alternants, sur près de 40.000 personnes formées par an aux métiers de la sécurité privée. Ce faible recours à l'alternance s'explique par une réglementation spécifique à la sécurité privée inadaptée à cette modalité de formation.

Les conséquences sont multiples. D'une part, le **secteur de la sécurité privée se prive de jeunes qui préfèrent cette modalité de formation**, passant du temps à la fois en cours et en entreprise. C'est un paradoxe au moment où le secteur connaît **une pénurie de main d'œuvre de près de 20.000 agents à l'instant « t »** et au moment où des jeunes, épris de technologies et d'outils numériques, constituent, en eux-mêmes, un vecteur de transformation et d'adaptation de nos entreprises.

D'autre part, cette absence d'utilisation des dispositifs d'alternance a habitué une grande majorité de nos entreprises, celles d'au-moins 250 salariés, à **s'acquitter chaque année de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA), plutôt que de trouver les moyens de la réduire**. Or, les possibilités existent, dès lors que l'entreprise recrute plus de 5 % d'alternants ou, sous conditions, plus de 3 %.

Enfin, les mesures d'aides financières prévues dans le cadre du plan de relance du Gouvernement offrent une **incitation pour les entreprises à poursuivre l'objectif de réduire, voire de supprimer, leur versement de la CSA**. En effet, la 3^{ème} loi de finances rectificative pour 2020 prévoit le versement d'une aide exceptionnelle aux employeurs à l'embauche d'apprentis, pour les contrats d'apprentissage signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 (5.000 € pour un apprenti mineur et 8.000 € pour un apprenti majeur) : un certain nombre d'entreprises du secteur de la sécurité privée se sont saisies de cette réforme, ce qui a entraîné une prise de conscience globale du travail nécessaire à conduire en faveur de l'alternance et de l'apprentissage.

Cependant, la prise de conscience d'un changement de paradigme nécessaire par les entreprises de sécurité doit également s'accompagner d'une même prise de conscience du ministère de l'Intérieur...

2 L'évolution législative nécessaire du livre VI du code de la sécurité intérieure

En l'état actuel, **la législation en matière de sécurité privée rend complexe, du moins ne permet qu'avec des contorsions illogiques, le recrutement d'alternantes et d'alternants** en sécurité privée.

En effet, l'exercice d'une activité de sécurité privée, sur le terrain, est réservé aux titulaires de la carte professionnelle délivrée par le CNAPS, elle-même délivrée après avoir obtenu un diplôme. Ainsi, il est impossible de passer un diplôme en alternance, avec un temps passé en entreprise, sauf à être déjà titulaire d'une carte professionnelle ou sauf à ne pas exercer, en tant qu'apprenti, certaines tâches de sécurité privée. Or, l'objectif même de l'alternance est pourtant bien de favoriser les temps d'échange et les retours d'expérience entre les compétences acquises dans le cadre de la formation et la mise en œuvre réelle de celles-ci au sein de l'entreprise : c'est ce paradoxe qu'il convient de lever.

Afin de pouvoir être affecté effectivement à un poste de travail en entreprise dans le cadre de son parcours d'alternance, il est proposé de **créer une disposition spécifique d'obtention d'une carte professionnelle pour un alternant**, en modifiant l'article L. 612-20. Cette carte professionnelle ne sera valable que pour la durée du contrat d'alternance et ne permettra d'être affecté qu'à des postes relevant du parcours d'alternance. Un arrêté du ministre de l'Intérieur pourra prévoir les missions (ou cadres d'exercice) interdites à l'alternant (voie publique, armement, etc.) et celles ne pouvant être exercées qu'après obtention de certains modules de formation (juridique, palpation).

Dès obtention de son aptitude professionnelle, et quand bien même le contrat d'alternance ne serait pas fini, l'alternant pourra demander une carte professionnelle normale. Par ailleurs, afin de renforcer l'encadrement de l'alternance en sécurité privée, par rapport aux autres secteurs, il est proposé qu'un responsable soit désigné responsable de l'alternant, et que celui-ci soit majeur.

Ainsi, le GES propose une modification du livre VI du code de la sécurité intérieure, dans le cadre de la proposition de loi relative à la sécurité globale :

- Après le 5° de l'article L. 612-20 du livre VI du code de la sécurité intérieure est ajouté un 5° bis ainsi rédigé : « *5° bis S'il ne justifie pas d'un contrat d'alternance visant à l'acquisition de l'aptitude professionnelle* ».
- Après le 8^{ème} alinéa de l'article L. 612-20 précédemment modifié du livre VI du code de la sécurité intérieure sont ajoutés les paragraphes suivants : « *La carte professionnelle délivrée dans le cadre du 5° bis, valable pour la durée du contrat d'alternance, permet d'exercer des missions en lien avec le parcours d'alternance, sous le tutorat d'un maître d'apprentissage ou d'un responsable de proximité, et sous condition de majorité du titulaire de cette carte professionnelle. Un arrêté du ministre de l'Intérieur fixe les missions privées de sécurité que l'alternant peut exercer. Lorsque l'aptitude professionnelle est acquise dans le cadre du 5° bis, l'alternant peut exercer pleinement les missions prévues par cette aptitude professionnelle dans l'attente de la délivrance de sa carte professionnelle définitive* ».

Ce n'est qu'à cette condition législative que le plan « 20.000 alternantes et alternants en sécurité privée » pourra pleinement se déployer et faire converger ministère de l'Intérieur et ministère du Travail vers un même objectif de recrutement des jeunes, objectif partagé par le GES.

3 La définition d'objectifs réalistes : 4 ans pour atteindre 20 000 alternantes et alternants en sécurité privée

Le secteur de la sécurité privée comprend 3 500 entreprises, dont 250 à plus de 100 salariés : **ces 250 entreprises comptent pour plus de 130 000 salariés**, sur les 183 000 de la branche Prévention-Sécurité (données issues de l'Observatoire des métiers de la branche).

Une partie des **500 organismes de formation** agréés par le CNAPS pour former aux métiers de la sécurité privée sont en cours de transformation en Centres de formation d'apprentis (CFA). Le GES compte sur ce mouvement pour accompagner son orientation en faveur de l'alternance.

Plus de **40 000 personnes sont formées annuellement** aux métiers de la sécurité privée (données issues du CNAPS).

Enfin, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) de la branche Prévention-Sécurité a transformé, en novembre 2020, ses trois CQP d'agent de prévention et de sécurité, d'agent de sécurité cynophile et d'agent de protection rapprochée en **Titres à finalité professionnelle (TFP) de branche enregistrés à France compétences**, les rendant ainsi éligibles à l'apprentissage. Pour rappel, 10.000 personnes rejoignent annuellement les métiers de la sécurité privée par le biais d'une certification de branche (CQP devenus TFP).

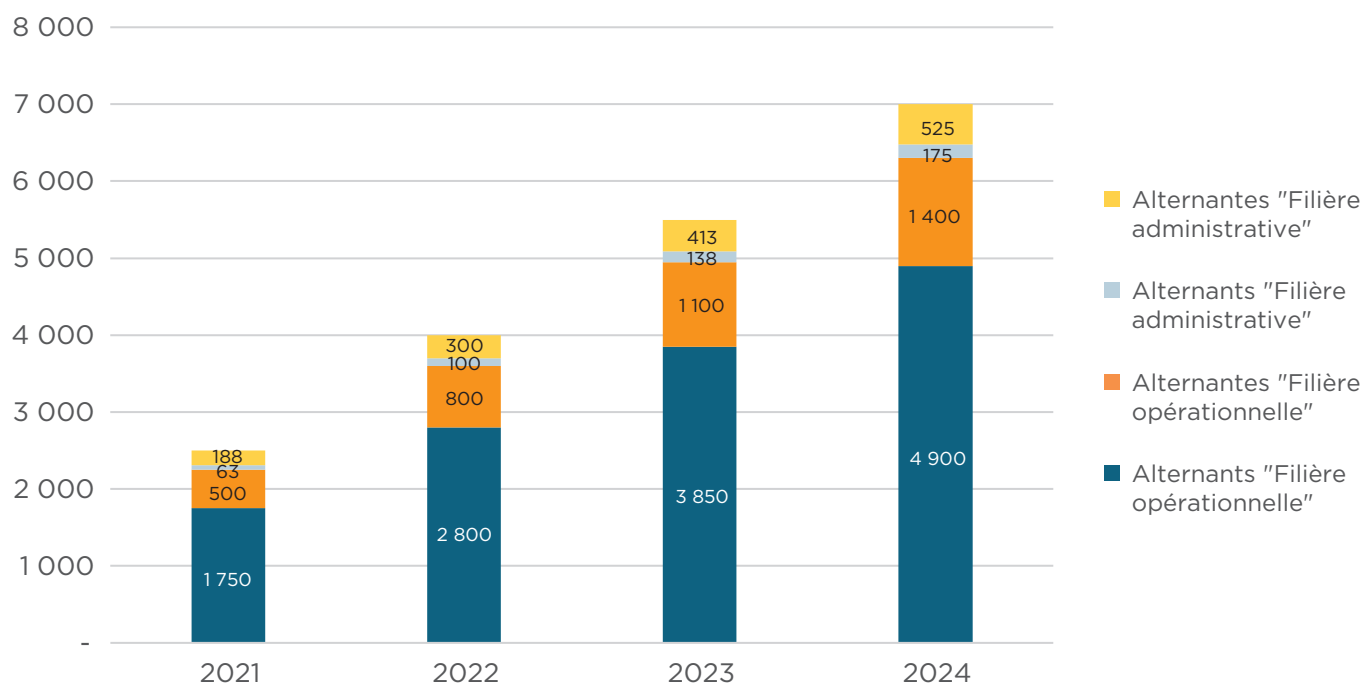
Enfin, le lancement en septembre 2020 du BTS « Management opérationnel de la sécurité » a montré l'appétence des candidats pour la voie de l'alternance puisqu'un tiers d'entre eux, sur les 250 candidats à ce jour, ont choisi cette voie.

C'est fort de ces données et de ces tendances que le GES, après avoir évalué la faisabilité de son plan auprès de ses adhérents, vise le **recrutement de 20.000 alternantes et alternants en sécurité privée à l'horizon 2024, soit une moyenne de 5. 000 par an**.

Ce plan montera progressivement en puissance et prendra en compte plusieurs filières, celle des métiers opérationnels de la sécurité privée et celle des métiers administratifs au sein des entreprises de sécurité privée. De même, des actions spécifiques seront conduites afin de favoriser le recrutement d'alternantes, dans les deux filières.

Dans la filière opérationnelle, ce plan correspond à un **passage de 6 % à 16 % de recrutement par la voie de l'alternance de 2021 à 2024**. À travers l'évolution législative demandée, encadrant précisément l'emploi des alternants dans les entreprises de sécurité, le GES souligne qu'en aucun cas un alternant ne peut ni ne doit remplacer un salarié titulaire de la carte professionnelle à son poste.

Engagement de recrutement d'alternantes et d'alternants en sécurité privée en 2021-2024



En ouvrant ainsi une nouvelle voie d'accès aux métiers de la sécurité privée ainsi qu'aux métiers administratifs des entreprises de sécurité privée, le GES souhaite **utiliser pleinement les possibilités offertes par la réforme de la formation professionnelle**, notamment en aidant ses adhérents à retrouver des financements en matière de formation.

Pour piloter et suivre ce plan, le GES souhaite une mobilisation générale de l'ensemble des acteurs concernés.

4 Un pilotage national multi-acteurs

Après avoir informé et renseigné ses adhérents en septembre 2020 sur la nécessité et les modalités d'une orientation vers l'alternance et l'apprentissage, le GES entend monter d'un cran afin de piloter véritablement ce plan « 20.000 alternantes et alternants en sécurité privée ».

Pour se faire, le GES met en place un **comité de suivi et de pilotage interne**, réunissant des administrateurs du GES et des représentants des organismes de formation et toutes personnes ou organisations utiles.

Les représentants des organismes de formation fourniront aux adhérents du GES les coordonnées et renseignements nécessaires concernant les CFA, afin de **faciliter au mieux les liens entre ceux-ci et les entreprises de sécurité**. En contrepartie, le GES veillera à collationner auprès de ses adhérents les données relatifs au recrutement des alternantes et alternants. Un maillage territorial fin doit être recherché afin de **permettre la rencontre la plus optimale possible entre les entreprises, les CFA, les organismes de formation et les jeunes**.

Ces actions compléteront, spécifiquement pour le secteur de la sécurité privée, celles mises en place par notre opérateur de compétences, AKTO, à travers son **dispositif AKTOSACTIVE** et sa plateforme de mise en relation des entreprises et des CFA. (<https://aktosactive.akto.fr/1jeune-1solution/>).

Le comité de pilotage associera pleinement les représentants mandatés par le GES dans les instances paritaires, particulièrement au sein de la **SPP de branche**, mais également de la **CPNEFP** et de l'**Observatoire des métiers** de la branche. Plus précisément, il sera demandé officiellement à la SPP de branche ainsi qu'à l'opérateur de compétences AKTO l'accès aux données permettant d'assurer le **suivi statistique** : types de certifications, évolution femmes/hommes, etc. Le rôle d'AKTO pour la réussite de ce plan est en effet essentiel.

En outre, le GES compte demander et s'appuyer sur les données susceptibles d'être fournies par des prescripteurs tels que Pôle emploi et les missions locales, notamment en vue de favoriser le sourcing et la mobilisation des candidats.

Enfin, la réussite de ce plan passera par les entreprises de sécurité privée et les futurs alternantes et alternants en sécurité privée : des **actions de communication en faveur de l'alternance en sécurité privée** seront développées par le GES, en complément des actions de communication des instances de la branche, directement à destination des jeunes.