

# la lettre JURIDIQUE

**GES** | GROUPEMENT  
DES ENTREPRISES  
DE SÉCURITÉ  
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°54  
—

Du 28 Août au 15 Sept. 2023

Lettre d'information juridique du Groupement des Entreprises de Sécurité (GES)

## SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL .....	2
<b>ACTUALITÉS</b> .....	2
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	3
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	4
■ JURIDIQUE ET FISCAL .....	6
<b>ACTUALITÉS</b> .....	6
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	6
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	7
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	9
■ À SAVOIR .....	10



## >> LE GOUVERNEMENT RÉFLÉCHIT À COMPLÉTER LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE POUR QUE LES REFUS DE CDI Y FIGURENT

La loi du 21 décembre 2022 sur le marché du travail prévoit de restreindre l'accès à l'assurance chômage pour les demandeurs d'emploi qui ont, dans les 12 derniers mois, refusé deux offres de CDI.

« Le Gouvernement travaille à l'opérationnalité de ces dispositions et instruit la possibilité, à

compter de 2025, de compléter la déclaration sociale nominative (DSN) d'un champ relatif au refus de CDI d'un salarié en CDD ou en contrat d'intérim », explique le ministère du Travail, dans sa réponse écrite à un député, publiée le 29 août 2023.

## >> LES ENTRÉES EN APPRENTISSAGE PROGRESSED ENCORE AU PREMIER TRIMESTRE 2023, MAIS À UN RYTHME MOINDRE QU'EN 2022 (DARES)

La dynamique de l'apprentissage se poursuit sur les six premiers mois de l'année 2023.

À fin juin, le nombre d'entrées en apprentissage progresse ainsi de 1,7 % sur un an, pour atteindre 83 200 contrats, selon les données mises à jour par la Dares le 31 août 2023.

Cette progression est toutefois moindre que celle enregistrée au premier semestre 2022, à savoir +8,7 %. Elle est également légèrement plus faible que celle des contrats de professionnalisation pour lesquels les entrées ont augmenté de 2,5 % sur un an au premier semestre 2023.

## >> EN PROGRESSION, LE TAUX D'EMPLOI DES SENIORS RESTE 5,5 POINTS EN-DESSOUS DE LA MOYENNE EUROPÉENNE EN 2022 (DARES)

« En 2022, 56,9 % des personnes de 55 à 64 ans sont en emploi, contre 82,5 % des 25 à 49 ans. Ce taux continue d'augmenter pour atteindre son plus haut niveau depuis 1975 », indique la Dares dans une étude publiée mercredi 6 septembre 2023.

« En 2022, le taux d'emploi des seniors reste inférieur en France à celui de la moyenne de l'Union européenne, qui est de 62,4 % », souligne la Direction. Ce thème de l'emploi des seniors doit prochainement faire l'objet d'une négociation nationale interprofessionnelle.

[Voir les données de la DARES](#)

## >> TPE DE 11 À 20 SALARIÉS : L'EMPLOYEUR DOIT ORGANISER L'ÉLECTION DU CSE MÊME EN L'ABSENCE DE CANDIDATS

Dans une entreprise de 11 à 20 salariés, l'employeur est tenu d'organiser les élections du CSE même en l'absence de candidature dans les 30 jours suivant l'information des salariés. C'est ce qui ressort du nouveau modèle de PV de carence diffusé par l'administration.

Le ministère du Travail revient ainsi sur son interprétation selon laquelle l'absence de candidat dispense l'employeur d'organiser des élections.

Jusqu'à présent, le ministère du Travail considérait qu'en l'absence de candidat déclaré, il n'y avait pas lieu d'organiser des élections. L'absence de candidature déclarée dans les 30 jours valait situation de carence (Questions/réponses sur le CSE).

En conséquence, le formulaire Cerfa sur le procès-verbal de carence prévoyait qu'en l'absence de candidat, conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5, alinéa 5, aucune élection ne devait être organisée. Seul un PV de carence devait être établi.

Au début du mois d'août 2023, un nouveau formulaire Cerfa de PV de carence a été mis en ligne par l'administration. Il indique que si l'entreprise emploie de 11 à 20 salariés et qu'aucun salarié ne

s'est porté candidat, il convient de préciser les dates des deux tours des élections et la carence constatée de candidats. La nouvelle version de ce formulaire suggère que l'administration a modifié son interprétation de l'article L. 2314-5, alinéa 5.

Interrogée, la DGT confirme l'évolution de sa position. Elle précise que « *la modification du PV de carence corrige seulement une erreur* » et rappelle « *que, conformément au code du travail, l'employeur doit organiser un premier tour de scrutin et, en cas de carence de candidat, un second tour* ».

L'administration précise également que le document « *Questions/réponses* » consacré aux élections professionnelles sera prochainement actualisé.

À noter, l'adresse à laquelle l'employeur peut transmettre les résultats des élections a été modifiée. Elle est désormais la suivante :  
CTEP – TSA 92315 - 62971 Arras Cedex 9.

Il est également possible de les transmettre par voie électronique sur le site [elections-professionnelles.travail.gouv.fr](https://elections-professionnelles.travail.gouv.fr).

## >> L'ANCIENNETÉ NE JUSTIFIE PAS UNE DIFFÉRENCE DE RÉMUNÉRATION SI ELLE EST DÉJÀ PRISE EN COMPTE PAR UNE PRIME SPÉCIFIQUE

Au regard du principe d'égalité de rémunération, l'ancienneté des salariés peut justifier une différence de traitement lorsqu'elle n'est pas déjà prise en compte, même partiellement, par une prime spécifique distincte du salaire de base. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans deux arrêts du 5 juillet 2023.

Une cour d'appel ne peut dès lors juger que l'écart de rémunération entre des salariés est justifié au motif que la prime spécifique d'ancienneté ne prenait pas totalement en compte l'ancienneté des salariés (Cass. soc., 5 juillet 2023, n° 22-18.155 et 22-17.250).

## >> DISCIPLINE : LA FICHE ÉTABLIE PAR UN « CLIENT MYSTÈRE » MANDATÉ PAR L'EMPLOYEUR PEUT ÊTRE UNE PREUVE LICITE

Constitue un moyen de preuve licite, dans une procédure disciplinaire, la fiche d'intervention d'une société mandatée par l'employeur pour effectuer des contrôles en tant que « *client mystère* », dès lors qu'il est établi que le salarié a été expressément informé de cette méthode d'évaluation professionnelle avant sa mise en œuvre. C'est ce que juge la Cour de cassation dans un arrêt du 6 septembre 2023.

En l'espèce, le comité d'entreprise a été avisé de la visite de « *clients mystères* », et une note d'information des salariés sur le fonctionnement et l'objectif du dispositif a été affichée.

L'article L. 1222-3 du code du travail prévoit que « *le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et*

*techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard* ».

La Cour de cassation considère dans un arrêt du 6 septembre 2023 qu'une preuve recueillie au moyen d'un « *client mystère* » - en l'espèce le non-respect par un salarié des procédures d'encaissement - est licite dès lors que l'intéressé a été informé de ce dispositif d'évaluation préalablement à sa mise en œuvre. Dans ces conditions, la preuve a été obtenue de manière loyale (Cass. soc., 6 septembre 2023, n° 22-13.783).



## >> LE RETRAIT TARDIF DE LA LETTRE DE CONVOCATION À L'ENTRETIEN PRÉALABLE N'AFFECTE PAS LE DÉLAI POUR FIXER CET ENTRETIEN

L'entretien préalable à un licenciement ne peut pas avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation. Le point de départ de ce délai se situe le lendemain du jour de la première présentation de cette lettre. Il en est ainsi même si le salarié tarde à réceptionner la lettre recommandée, précise la Cour de cassation le 6 septembre 2023.

Selon le code du travail, l'employeur qui envisage de licencier un salarié pour un motif personnel est tenu, avant toute décision, de le convoquer à un entretien préalable. Cette convocation est effectuée par lettre recommandée (ou par lettre remise en main propre contre décharge).

Cette formalité est importante car l'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée (ou la remise en main propre de la lettre de convocation) (C. trav., art. L. 1232-2).

La Cour de cassation a précisé que le point de départ de ce délai se situe le lendemain du jour de la première présentation de la lettre (ou de la remise de la convocation en main propre). Qu'en est-il si le salarié tarde à réceptionner la lettre recommandée ? La Cour de cassation se prononce dans cet arrêt publié du 6 septembre 2023.

La chambre sociale rappelle que « selon ce texte, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée » (ou de la remise en main propre de la lettre de convocation).

Dans cette affaire, poursuit la Cour de cassation, le délai de cinq jours avait commencé à courir le 13 janvier 2018, soit le jour suivant de la présentation de la lettre recommandée au domicile de la salariée.

En conséquence, « à la date de l'entretien fixé au 24 janvier suivant, la salariée avait bénéficié d'un délai de cinq jours ouvrables pleins », conclut la chambre sociale.

Elle applique ainsi sa jurisprudence sur le point de départ du délai de cinq jours. Les juges n'ont pas à tenir compte du retard de la salariée à retirer la lettre recommandée. C'est donc à tort que la cour d'appel a fait débiter le délai de cinq jours à la date de retrait du courrier par l'intéressée et non à la date de première présentation (Cass. soc., 6 septembre 2023, n° 22-11.661).



## >> LA BANQUE DE FRANCE VA NOTER LES ENTREPRISES EN FONCTION DE LEURS EFFORTS DE DÉCARBONISATION

Chaque année, la Banque de France évalue la santé financière des entreprises en leur attribuant une note consultable par les banques et certaines administrations. Cette évaluation sera bientôt complétée par un « *indicateur climat* ».

Rappelons que la Banque de France attribue annuellement une note aux entreprises françaises dont le chiffre d'affaires dépasse 750 000 €. Cette note traduit l'appréciation globale de la Banque de France sur la capacité d'une entreprise à honorer ses engagements financiers à des horizons de 1 à 3 ans.

Cette note est consultable par tous les acteurs du financement de l'économie dans le cadre de leurs relations avec les entreprises (site [fiben.fr](http://fiben.fr)).

Le responsable légal de l'entreprise peut consulter gratuitement les informations la concernant en se rendant sur le site [ifiben.banque-france.fr](http://ifiben.banque-france.fr).

La Banque de France élabore actuellement un nouvel « *indicateur climat* » qui évaluerait l'exposition des entreprises aux risques climatiques et prendrait en compte leurs efforts par rapport à une trajectoire cible de « *décarbonation* » de leur secteur.

## >> ALLÈGEMENT DES FORMALITÉS POUR CERTAINES SOCIÉTÉS GRÂCE À L'INTERCONNEXION DES REGISTRES DE L'UE

Pour les sociétés établies en France détenant un établissement dans un autre Etat membre de l'UE et les établissements en France appartenant à une société établie dans un autre Etat membre, les mises à jour de certaines informations sont désormais directement communiquées entre les registres de l'UE.

Un décret du 28 août 2023 transpose en droit français une partie des dispositions de la directive du 20 juin 2019 (Dir. (UE) 2019/1151) modifiant la directive du 14 juin 2017 relative à l'utilisation d'outils et de processus numériques en droit des sociétés (Dir. (UE) 2017/1132). Cette dernière a mis en place un système d'interconnexion qui permet aux registres des Etats membres de l'Union européenne de communiquer entre eux par voie électronique.

Le décret commenté, entré en vigueur le 31 août 2023, fixe les informations qui doivent être transmises au moyen de cette interconnexion lorsqu'une société établie en France détient un établissement dans un autre Etat membre de l'UE et lorsqu'un établissement en France appartient à une société établie dans un autre Etat membre. Le décret prévoit également les diligences qui doivent être accomplies par les greffiers dans ce cadre. L'objectif de cette mesure est d'alléger les formalités qui pèsent sur les sociétés.

## >> CESSATION DU CONTRÔLE D'UNE SOCIÉTÉ COMMERCIALE : OBLIGATION SOLIDAIRE DES CÉDANTS

Dans un arrêt rendu le 30 août dernier, la Cour de cassation juge que les cédants sont tenus solidairement par les engagements qu'ils souscrivent dans un acte portant cession du contrôle d'une société commerciale, sauf stipulation expresse contraire.

Le transfert du contrôle s'apprécie au regard du seul cessionnaire.

En l'espèce, aux termes d'un seul et même acte, les détenteurs de la totalité du capital d'une société par actions cèdent leurs titres à un cessionnaire qui leur verse un acompte sur le prix convenu. L'acte de cession stipule que ce prix, défini sur la base du dernier bilan de la société cédée, pourra faire l'objet d'une variation à la baisse en fonction de la situation comptable de cette société arrêtée à une date plus proche de celle de la cession. Cette situation comptable ayant fait apparaître des capitaux propres négatifs, le prix de cession est ramené à 1 euro et le cessionnaire demande aux cédants de lui restituer l'acompte versé, déduction faite de cet euro.

Les juges du fond condamnent chacun des cédants, solidairement entre eux, à verser la somme correspondante au cessionnaire.

Deux des cédants, qui n'ont chacun cédé qu'une seule action, contestent cette condamnation solidaire. Ils motivent ainsi leur demande :

→ La cession, par des non-commerçants, d'actions ou de parts d'une société commerciale, est un acte civil et, la solidarité ne se présumant pas, elle ne résulte, en l'espèce, ni de la loi, ni de la convention des parties (C. civ., art. 1309 et 1310) ;

→ Le fait que les cédants aient consenti une garantie de passif à leur cessionnaire n'entraîne pas leur obligation solidaire au paiement des sommes dues ;

→ La cession d'une seule action par chacun des demandeurs n'a eu aucune incidence sur la cession du contrôle, ni même de la majorité du capital de la société cédée. Ce ne sont pas eux qui ont cédé ce contrôle, et ils ne sauraient donc pas assumer les conséquences éventuellement attachées à cette cession.

La condamnation solidaire de tous les cédants est néanmoins maintenue, pour les motifs suivants :

→ La convention qui emporte cession du contrôle d'une société commerciale présente un caractère commercial, même si elle n'est pas conclue entre commerçants. Les engagements contractés dans un tel acte obligent solidairement chacun de ses signataires, sauf stipulation contraire, inexistante en l'espèce ;

→ Le transfert du contrôle s'apprécie au regard du seul cessionnaire (Cass. com., 30 août 2023, n° 22-10.466).



## >> PRÉCISION SUR LE PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ DE L'INTERVENTION DE L'AGS EN LIQUIDATION JUDICIAIRE

Dans un arrêt rendu le 7 juillet 2023, la Cour de cassation juge qu'aucun contrôle a priori n'est ouvert à l'AGS lorsque le mandataire demande l'avance des fonds sur présentation du relevé des créances salariales en cas de redressement ou de liquidation judiciaire.

La question à laquelle devait ainsi répondre la Cour de cassation en l'espèce est celle de savoir si l'AGS doit verser les fonds sur la seule présentation du relevé des créances salariales ou si l'institution peut exercer, en cas de liquidation judiciaire, un contrôle a priori de l'insuffisance des fonds disponibles avant d'effectuer le versement.

La Cour de cassation, qui confirme clairement la décision de la cour d'appel, fait une stricte application des textes applicables en la matière. Elle rappelle tout d'abord les dispositions de l'article L. 3253-19 du code du travail selon lesquelles en cas d'ouverture d'une procédure collective, le mandataire judiciaire établit le relevé des créances, dans certains délais.

D'autre part, elle poursuit avec l'article L. 3253-20 du code du travail qui prévoit des dispositions spécifiques pour la procédure de sauvegarde. Ainsi, selon l'alinéa 1er de cet article, si les créances salariales ne peuvent être payées en tout ou partie sur les fonds disponibles avant l'expiration des délais prévus par l'article L. 3253-19, le mandataire judiciaire demande, sur présentation des relevés, l'avance des fonds nécessaires aux

AGS. Le second alinéa de ce texte prévoit pour sa part, qu'en cas d'ouverture d'une sauvegarde, le mandataire judiciaire justifie à ces institutions, lors de sa demande, que l'insuffisance des fonds disponibles est caractérisée, la réalité de cette insuffisance pouvant être contestée par l'AGS devant le juge-commissaire.

La Cour de cassation en conclut alors que l'obligation de justification préalable par le mandataire judiciaire de l'insuffisance des fonds disponibles de la procédure collective et la possibilité de sa contestation immédiate par l'AGS ne sont prévues qu'en cas de sauvegarde.

Ainsi, en cas de liquidation judiciaire, aucun contrôle a priori n'est ouvert à l'AGS qui doit dès lors, sur simple présentation d'un relevé de créances salariales établi sous sa responsabilité par le mandataire judiciaire, verser les avances demandées. Dit autrement, en matière de redressement et de liquidation judiciaires, l'insuffisance de fonds disponibles est présumée de sorte que son appréciation est confiée au seul mandataire afin de ne pas retarder le versement des sommes dues aux salariés (Cass. com., 7 juillet 2023, n° 22-17.902).



## Question relative à la reprise de personnel

*Nous perdons un contrat au 1er janvier 2024 et l'entreprise entrante nous a déjà contacté pour la reprise du personnel.*

*Ayant 10 jours pour répondre, dois-je leur adresser les 9 derniers plannings (de janvier à septembre) ou seulement d'avril à septembre, considérant que les 9 mois sont appréciés au 31 décembre ?*

*Faudrait-il adresser des plannings prévisionnels jusqu'en décembre pour justifier des 900 heures ?*

*C'est la première fois qu'une entreprise entrante nous contacte 4 mois avant le transfert du marché...*

## Réponse :

Les 9 derniers mois seront en effet à apprécier jusqu'en décembre 2023, donc il convient de transférer les plannings courant à partir d'avril 2023.

Il vous faudra donc transmettre les plannings jusqu'en décembre 2023 à la société entrante.

Nos préconisations vont dans le sens d'informer la société entrante, en accompagnement de la transmission des autres justificatifs, que les plannings pour les prochains mois lui seront communiqués jusqu'en décembre.



## Question relative à l'activité de sécurité incendie

*Un SSIAP2 doit-il avoir une carte professionnelle pour travailler ?*

## Réponse :

Un salarié « SSIAP 2 » n'a pas à posséder de carte professionnelle d'agent de sécurité si :

- Il exerce exclusivement les missions relevant d'un chef d'équipe des services de sécurité incendie,
- Que le contrat de travail mentionne cette unique qualification professionnelle,
- Que le cahier des charge et contrat de prestation permettent de confirmer que le salarié n'a en charge que ces missions dans le cadre de la prestation.





## MISE À JOUR DE LA FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ) JURIDIQUE DIFFUSÉE PAR LE GES

Pour cette rentrée, le Groupement des Entreprises de Sécurité (GES) a mis à jour sa FAQ juridique disponible pour les adhérents sur son site Internet.

Les entreprises adhérentes peuvent retrouver cette FAQ depuis la page d'accueil en cliquant sur « Ressources », puis sur « Vos questions... Nos réponses ».

Via cette mise à jour opérée :

- 50 questions-réponses ont été ajoutées ;
- Des modifications ont été apportées pour actualiser notamment le montant des minima conventionnels et des primes/indemnités conventionnelles.

Au total, cette FAQ comprend désormais 180 Questions-Réponses sur l'ensemble des sujets juridiques susceptibles d'intéresser les sociétés de sécurité, comme par exemple :

- Le transfert conventionnel de personnel ;
- L'agrément dirigeant ;
- Les missions des agents de sécurité ;
- Le montant des minima conventionnels et des primes et indemnités ;
- La durée du travail ;
- Le régime de maladie de droit commun et des AT/MP ;
- La formation professionnelle ;
- Les appels d'offre ;
- La sous-traitance ;
- Les relations liant le donneur d'ordres et l'entreprise prestataire de sécurité...





## NOUVELLES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE POUR 2023 PAR AKTO DES FORMATIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE PRÉVENTION-SÉCURITÉ

AKTO vient de mettre en ligne sur son site Internet le détail des règles de prise en charge des formations pour le secteur de la Prévention-Sécurité.

Les modalités de financement détaillées dans ce document ont été mises à jour par la branche Prévention-Sécurité le 16 juin 2023 et validées par le Conseil d'Administration d'AKTO du 21 juin dernier, pour les formations débutant à compter du 2 janvier 2023.

Les règles de prise en charge visent les dispositifs de formation ci-dessous.

### → Les contrats en alternance :

- ✓ **Concernant les contrats de professionnalisation**, prise en charge à hauteur d'un :
  - **Forfait de 16 € / heure** ;
  - ou d'un forfait de 20 € /heure pour les bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).
  - **Pour PRODIAT**, les forfaits ci-dessus s'appliquent uniquement pour les fonctions supports et tertiaires (**pas de prise en charge sur les métiers propres de la sécurité**) ;
  - Pour les contrats de professionnalisation expérimentaux : Forfait légal de 9,15 € / heure / stagiaire.
- ✓ **Concernant les contrats d'apprentissage** :
  - **Prise en charge au coût contrat.**

### → Dispositif Pro-A :

- ✓ Ce dispositif n'est **mobilisable** dans la Branche Prévention-Sécurité **que pour le seul certificat Cléa** à hauteur d'un **forfait de 16 € / heure / stagiaire**.

### → Formation du tuteur et du maître d'apprentissage :

- ✓ Prise en charge des dépenses à hauteur de **15 € / heure / stagiaire dans la limite de 40 heures**, et uniquement si la formation est dispensée par un OF externe.

### → Plan de développement des compétences AFEST - Action de formation en situation de travail (moins 50 salariés)

**NOUVEAUTÉ** (Décision du Conseil d'administration d'AKTO du 22/02/2023)

- ✓ **Coût pédagogiques distincts selon que l'AFEST soit mise en œuvre en interne par l'entreprise ou par un prestataire externe** (voir document page 9).





## → Plan de développement des compétences (uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés) :

### NOUVEAUTÉ

- ✓ **À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023** (dossiers déposés chez AKTO à cette date) : **Budget désormais porté à 7 000 € / an / entreprise** dans la limite des fonds rendus disponibles (contre 5 000 € auparavant) ;
- ✓ **Frais pédagogiques** plafonnés à **20 € / heure / stagiaire** ;
- ✓ **Pas de prise en charge des salaires, ni des frais annexes, ni des formations en E-Learning sur le budget autorisé par an/entreprise.**
- ✓ **En plus du budget** par an et par entreprise de 7 000 € accordé, **la branche permet aux entreprises d'inscrire ses salariés sur des « actions collectives transverses » dont les coûts sont déjà négociés par AKTO.** Vous trouverez en page 8 du support les modalités d'accès à Espace Formation, la plateforme Catalogue de formation. (Décision SPP PREVENTION SECURITE du 16 juin).

## → Plan de développement des compétences AFEST - Action de formation en situation de travail (moins 50 salariés)

### NOUVEAUTÉ (Décision du Conseil d'administration d'AKTO du 22/02/2023)

- ✓ **Coût pédagogiques distincts selon que l'AFEST soit mise en œuvre en interne par l'entreprise ou par un prestataire externe** (voir document en page 9).

## → Plan conventionnel de branche (modalités de prise en charge actées par la Section Paritaire Professionnelle du 18 juillet 2023)

### NOUVEAUTÉ

Dans la limite des fonds mutualisés rendus disponibles et pour les seuls stages de Maintien et d'Actualisation des Compétences (MAC) et les CCC de branche :

- ✓ **Coûts pédagogiques : 15 € HT de l'heure / stagiaire**
- ✓ **Frais annexes + rémunérations : forfait 6 € HT de l'heure / stagiaire**

## → Aide financière 2023 visant les stages de maintien et d'actualisation des compétences (MAC) pour les agents de sécurité de la branche Prévention Sécurité

### NOUVEAUTÉ

- ✓ Ne vise que les seuls MAC APS et MAC CYNO

Pour chacun de ces dispositifs, le document d'AKTO retrace également la durée des formations ainsi que les publics bénéficiaires.



## **PUBLICATION D'UN GUIDE PAR LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE CONSACRÉ À L'INSERTION VERS LA SÉCURITÉ PRIVÉE**

La Région Île-de-France vient de publier un guide exclusivement consacré à l'insertion vers la sécurité privée.

Face aux tensions de recrutement qui touchent le secteur de la sécurité privée, en particulier en prévision des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 et de leur héritage, ce document a ainsi pour but de faciliter leur transition des personnes en insertion vers les métiers de la sécurité, en illustrant les grandes étapes et prérequis nécessaires à leur exercice, et en mettant en avant des parcours de formation innovants mis en place par des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Ce guide est donc destiné aux professionnels de l'accompagnement social et professionnel et poursuit 3 principaux objectifs :

- Aborder les idées reçues autour de ces métiers et y apporter des réponses ;
- Faciliter l'orientation vers des métiers en tension et pourvoyeurs d'emplois durables, en apportant des éclairages sur ces métiers et les différentes étapes pour y accéder ;
- Inspirer les SIAE au travers d'exemples de parcours d'insertion innovants développés dans le secteur.

Les grands thèmes et questions auquel répond ce document sont les suivants :

- Les métiers de la sécurité, une opportunité pour les salariés en insertion.
- Les métiers de la sécurité privée, qu'est-ce que c'est ?
- Quelles grandes étapes pour accompagner les salariés en insertion vers ces métiers ?
- Quels parcours d'insertion innovants développés dans le secteur de la sécurité privée ?

