



**CNAPS - Commission formation  
Synthèse d'étude  
Professionaliser la formation, 5 propositions de la sécurité privée.**

Michel MATHIEU – membre du collège national du CNAPS, représentant de la profession  
Mars 2015



2/4/6 boulevard Poissonnière - CS 80023 - 75009 Paris

Téléphone : 33 (0)1 48 01 31 90 - Télécopie : 33 (0)1 48 01 31 49 - [sec-cnaps@interieur.gouv.fr](mailto:sec-cnaps@interieur.gouv.fr)

*Etablissement public placé sous la tutelle du ministère de l'Intérieur - [www.cnaps-securite.fr](http://www.cnaps-securite.fr)*

## L'environnement

Les composantes métiers de la sécurité privée qui contribuent à la chaîne de sécurité sont nombreuses. Du transport de fonds aux agents de recherches privées en passant par la surveillance humaine ou les installateurs de systèmes de sécurité, leurs niveaux de maturité et leurs poids économiques sont extrêmement différents, leurs impacts sur les risques et leurs préventions sont éminemment variables, enfin, le paritarisme, quand il est présent, est efficace, crédible et reconnu.

## Une unanimité de position sur le sujet de la formation

15 entretiens ont été tenus, tous ont été riches et souvent au-delà des questions posées directement en lien avec le CNAPS. Le rapport définitif rendra compte de l'ensemble des idées ou réflexions menées par chacun. Il ressort de ce travail 3 points majeurs qui font l'unanimité :

- La formation est un réel sujet de préoccupation pour tous les professionnels. Aucun, à l'exception du transport de valeurs très en avance dans le domaine, n'est satisfait de son fonctionnement, de sa qualité, de son efficacité et dans une certaine mesure, de son éthique. La motivation des professionnels pour faire avancer ce sujet équivaut bien à celle des pouvoirs publics.
- A quelques nuances près, la profession souhaite que le CNAPS puisse intervenir dans le domaine de la formation dans un rôle de police administrative. Seule l'autorité publique peut constituer le dernier rempart efficace contre certaines dérives dénoncées par tous.
- Les métiers tels que la surveillance humaine, la sûreté aéroportuaire, le transport de valeurs, avec leurs fonctionnements paritaires organisés et solides, veulent continuer à assumer leur pouvoir de contrôle. Cela peut se réaliser si, en amont, les moyens juridiques ont été donnés au CNAPS pour créer le cadre minimum permettant le tri entre le bon grain et l'ivraie dans les organismes de formation.

## Un problème majeur, père de toutes les dérives

Dans les métiers où toutes les bases sont en place pour assurer le contrôle de la formation, le paritarisme joue son rôle. Il a défini les référentiels de formation, est propriétaire des CQP (certificat de qualification professionnelle), gère les examens et la délivrance des diplômes et enfin, contrôle les organismes de formation qui les délivrent. Des améliorations sont possibles mais l'essentiel est en place.

Par contre, l'étude met brutalement en exergue un dysfonctionnement majeur. En dehors des CQP qui sont sous contrôle et délivrés par 360 organismes de formation, il existe au moins 400 autres organismes qui délivrent des « titres », tout à fait officiels, déposés au RNCP, mais qui sont sans aucun contrôle réel. C'est dans cet environnement que nous rencontrons le pire de ce que l'on peut imaginer. Un titre délivré sans aucune formation, moyennant rémunération et / ou sur les deniers publics, suffit à la délivrance de la carte professionnelle en toute impunité.

S'il y a donc un point noir, il se trouve là. Si le CNAPS et la profession veulent une action utile, efficace et rapide, elle doit se concentrer dans ce domaine. D'autres points sont bien sûr à travailler, mais ils ne nécessiteront pas la même détermination pour participer à l'amélioration souhaitée.

## 5 questions ont structuré les entretiens et permettent de formaliser 5 recommandations

1 – Le domaine de la formation doit-il intégrer le périmètre du CNAPS ?

La réponse est clairement oui pour la profession dans son ensemble.

2 – Si oui, quelle responsabilité pourrait prendre le CNAPS dans le nouveau dispositif ?

Pour l'aider dans la professionnalisation du domaine de la formation, la profession attend exclusivement du CNAPS un rôle de police administrative. Le CNAPS doit pouvoir, comme il le fait pour les entreprises de sécurité privée, donner un agrément aux organismes de formation et à leurs dirigeants. Cette validation doit permettre, qu'à la délivrance de la carte professionnelle, un lien soit établi avec le fait que le CQP ou le titre ait été délivré par un organisme de formation agréé.

L'agrément des organismes de formation par le CNAPS permettrait, par une délégation dont la forme est à déterminer, l'élargissement du contrôle par les organes paritaires à tous les organismes qui délivrent aujourd'hui des titres et dans lesquels on retrouve toutes les dérives. La profession dans son ensemble, salariés comme employeurs, souhaite garder la maîtrise du fond des formations et du contrôle de leur mise en œuvre. Ceci est déjà en place pour les principaux métiers en ce qui concerne les CQP.

3 – Est-ce que le principe de certification des organismes de formation a un sens dans notre volonté de professionnalisation ?

On ne peut répondre non à cette question. Cependant, cela est loin d'être jugé comme une priorité. Des certifications existent déjà (ISO 9001, Qualicert) et les organismes de formation souhaitant dès maintenant afficher et concrétiser leurs efforts de professionnalisation sont certifiés ; c'est déjà obligatoire pour délivrer les CQP de la branche sécurité. Les organismes de formation qui nous posent problème aujourd'hui peuvent se faire certifier sans difficulté ; mais cela ne résout en rien le problème décrit au dessus. Celui qui détourne déjà tous les systèmes, avec l'objectif de faire de l'argent facilement, trompera avec une facilité déconcertante ces organismes de certification. Répondons donc d'abord au point 2 avant de se reposer la question de la certification.

4 – Faut-il lier la formation continue et le renouvellement de la carte professionnelle ?

L'idée est très séduisante. Elle séduit les métiers qui ont déjà résolu les problèmes plus prioritaires. Au stade de cette étude menée dans un temps court et parce que cette idée est novatrice dans la réflexion, il y a débat sur les modalités de mise en œuvre. Il ressort cependant une majorité pour penser que cette idée est à garder pour un second temps. La priorité reste véritablement à la mise en place du problème soulevé dans la 2<sup>ème</sup> question ci-dessus. Il faut concentrer l'effort de normalisation sur ceux qui essaient d'y échapper, plutôt que sur ceux qui sont déjà dans le mouvement.

5 – Face à l’inflation des CQP et des titres, quelle vision avoir à moyen terme pour rester efficace, utile et lisible dans le domaine?

Cette question concerne essentiellement la surveillance humaine. Le passage du CQP de 70 heures à 140 heures en 2012 partait d’une bonne intention. Le recul fait dire maintenant à la profession que cela n’a pas apporté les résultats espérés. Trop ambitieux par rapport à la population recrutée, il freine l’embauche et surtout, il génère une fuite vers les formations par titres plus faciles d’accès, dont toute la limite est décrite au-dessus.

La profession travaille actuellement à une nouvelle architecture des compétences / qualification / rémunération pour s’adapter aux évolutions des métiers et des spécialisations ; il s’agit également de tenir compte des conditions économiques de marché qui imposent de retrouver de la transversalité et de la polycompétence tant pour les entreprises que pour les salariés et leur employabilité durable. Dans ce cadre, nous pensons qu’un 1<sup>er</sup> CQP, concentré sur les fondamentaux, commun à tous les métiers de la surveillance, réduit à une centaine d’heures serait plus adapté. Sur ce socle commun pourrait s’incrémenter une évolution par compétence avec 2 ou 3 CQP validant ces étapes de changement de niveau des personnels. Nous envisageons également une évolution certifiante par spécialisation (industrie, distribution, événementiel, rondier intervenant, etc...) permettant une meilleure adaptation aux besoins des entreprises et à l’évolution de la carrière des agents de sécurité: on n’a pas à 25, 40 ou 55 ans les mêmes dispositions physiques. Cette gestion des ressources dans le temps est aujourd’hui absente et ne provoque qu’un gâchis humain et financier tant pour les salariés, que pour leur entreprise ou la collectivité.

## Conclusion

Ce premier travail en appelle probablement un suivant si les propositions faites ici rencontrent la volonté de l'autorité publique. La profession est prête à persévérer dans son engagement de professionnalisation de la formation. Comme on l'a compris, elle est aujourd'hui limitée juridiquement dans son effort que seule une évolution du périmètre du CNAPS semble pouvoir résoudre. L'autorité publique et le législateur souhaitent-t-ils également aller dans ce sens ?

Les syndicats professionnels suivants ont été interviewés :

- USP, Union des entreprises de Sécurité Privée
- SNES, Syndicat National des Entreprises de Sécurité Privée
- FEDESFI, Fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire
- GPMSE Télésurveillance
- SESA, Syndicat des Entreprises de Sûreté Aérienne et aéroportuaire
- SNARP, Syndicat National des Agents de Recherches Privées
- SVDI, Sécurité Voix Données Images
- UNA3P, Union Nationale des Acteurs de la Protection Physiques des Personnes

Les organes paritaires de la surveillance humaine suivants ont été interviewés :

- Observatoire des métiers de la sécurité
- ADEF : Association pour le Développement de la Formation Professionnelle

Le CNAPS et la Délégation Ministérielle aux Coopérations de Sécurité ont également été rencontrés.

Le rapport complet de cette étude sera publié en avril 2015. Il présentera la synthèse de tous les entretiens, la méthodologie suivie et l'ensemble des documents préparés par les interviewés.