



Diagnostiques métiers en tension

Agents de sécurité et de surveillance

Le présent diagnostic porte sur le métier « Agents de sécurité et de surveillance ». Avec **17 360 emplois** en Provence - Alpes - Côte d'Azur, il fait partie des métiers en tension en région en 2021 et 2022, et présente des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs interrogés en 2023 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

Chiffres-clés emploi-formation en région

17 360 personnes exercent ce métier, dont :

- 16 350 agents civils de sécurité et de surveillance (qui comprend notamment les agents de sécurité incendie, gardiens d'usine, vigiles, agents de sûreté aéroportuaire, opérateurs en vidéosurveillance...)
- 1 010 convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés).



- 87 % d'hommes.
- Uniquement des emplois salariés dont 85 % en CDI.
- 12 % à temps partiel.
- 35 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 25 % un niveau bac ; 24 % n'ont pas de diplôme.
- 56 % des emplois dans le secteur « Activités de services administratifs et de soutien » (principalement dans

les activités de sécurité privée) ; 10 % « Administration publique » ; 5 % « Activités immobilières » ; 5 % « Transports et entreposage » et 4 % « Commerce ».

Un métier réglementé qui s'exerce essentiellement dans des entreprises privées (au sein d'une entreprise prestataire dans le domaine de la sécurité ou dans un service interne de sécurité d'une entreprise).

6 830 demandeurs d'emploi pour ce métier

- 45 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 27 % un niveau bac ; 15 % n'ont pas de diplôme.



1 430 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant ce métier

- Quasi-exclusivement dans la spécialité de formation « Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance ».
- 67 % en formation continue des demandeurs d'emploi (plus précisément, 43 % avec financements publics et/ou OPCO et 24 % sur le CPF) ; 30 % en formation initiale - voie scolaire ; 3 % en formation initiale - apprentissage.



Des difficultés de recrutement importantes

- 3 970 projets de recrutement en 2023, dont 69 % jugés a priori difficiles par les employeurs.
- En tension dans tous les départements de la région en 2022.



Des enjeux emploi-formation liés à :

- L'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre
- La formation et aux besoins de compétences
- La gestion des ressources humaines (GRH) et à la fidélisation de la main-d'œuvre

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, DEFM ABC au 31.12.2022) ; Insee (RP 2018-2022 millésimé 2020) ; Carif-Oref PACA (Base effectifs en formation 2021) ; France Travail (BMO 2023) - Traitement Carif-Oref PACA.

1. Enjeux liés à l'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre

Une progression des emplois et des besoins à court terme

- Le nombre d'agents de sécurité et de surveillance en emploi a augmenté de 15 % entre 2014 et 2020 en région (contre + 4 % tous métiers confondus).
- Les besoins de professionnels assurant la sécurité, la protection de biens ou de personnes sont croissants, en lien avec : la lutte contre le terrorisme ; la mise en place des mesures sanitaires pendant la crise du Covid ; la présence de grands stades régionaux (Nice, Toulon, Marseille) dans lesquels les besoins de sécurité se sont intensifiés ; l'organisation de grands événements sportifs, comme la Coupe du monde de rugby en 2023 ou les Jeux olympiques et paralympiques en 2024...

Des offres d'emploi en hausse et territorialisées

- Plus de 7 000 offres d'emploi sur ce métier ont été diffusées en région durant l'année 2022 (offres déposées à France Travail¹ [ex-Pôle emploi] et sites partenaires).
- Un nombre qui a fortement progressé en un an (+ 24 % contre + 17 % tous métiers).
- Bien que 36 % des offres soient localisées dans les Bouches-du-Rhône, elles sont davantage concentrées dans les Alpes-Maritimes (32 %) et le Var (21 %), au regard de la répartition des offres tous métiers confondus (respectivement 22 % et 18 %).
- Des concentrations territoriales à mettre en lien avec les spécificités des tissus économiques locaux (activités dans le sport et l'événementiel, activités saisonnières liées au tourisme...).

Mais une main-d'œuvre disponible en diminution et inégalement répartie sur le territoire

- 6 800 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.
- Un nombre qui a baissé de manière plus prononcée qu'en moyenne, tous métiers confondus (- 7 % en un an, contre - 4 %).
- Les demandeurs d'emploi sont davantage concentrés dans les Bouches-du-Rhône (51 % contre 41 % tous métiers) et les Alpes-Maritimes (24 % contre 21 % tous métiers).
- Le déséquilibre entre offres et demandes est plus prégnant dans les Alpes-Maritimes (qui concentrent 32 % des offres d'emploi et 24 % des demandeurs d'emploi) et dans le Var (21 % des offres et 15 % des demandes).
- La saisonnalité d'une partie des activités et le coût du logement dans certaines communes peuvent être un frein pour s'orienter vers ce métier qui propose des niveaux de rémunération proches du SMIC.

Une intensification ponctuelle des embauches comme facteur de tension

- Les tensions sur ce métier sont apparues en 2021 au niveau régional. Les tensions sont en revanche persistantes dans le Var (10 années sur les 12 observées).
- Selon l'enquête BMO, le nombre de projets de recrutement a reculé sur un an (- 12 % entre 2022 et 2023, contre - 5 % tous métiers) mais demeure important (16^e métier le plus recherché en région sur 196).
- La part de projets saisonniers sur ce métier est importante (49 % contre 38 % tous métiers) et a fortement augmenté (+ 12 points en un an, liée notamment aux besoins engendrés par l'organisation de la Coupe du monde de rugby), alors qu'elle est restée stable tous métiers confondus.
- Ces différentes observations indiquent que les tensions sur ce métier seraient en partie liées à une forte intensité d'embauches (au regard de l'emploi), correspondant notamment à des besoins conjoncturels.

Une faible part de jeunes dans la demande d'emploi et en baisse dans l'emploi

- Seuls 19 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier ont moins de 30 ans (contre 25 % tous métiers).
- Leur part parmi les actifs en emploi est proche de celle tous métiers confondus (18 %) mais elle recule légèrement (- 2 points sur cinq ans). Ce métier peut attirer des personnes en seconde partie de carrière et repose sur des compétences relationnelles acquises notamment par l'expérience.

Une faible mixité des effectifs

- Les femmes représentent seulement 13 % des agents de sécurité et de surveillance en emploi (une part quasi-stable sur les cinq dernières années), et 15 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier.
- Cette faible mixité dans le métier peut être problématique pour effectuer certains actes liés à la sécurité (comme les palpations/contrôles du public féminin à l'entrée des sites, lors de manifestations sportives ou culturelles).

Une part importante de professionnels issus de l'immigration

- 22 % des agents de gardiennage et de sécurité (famille de métiers élargie) de la région sont immigrés (11 % tous métiers confondus)² ; des immigrés (nés étrangers à l'étranger) qui sont majoritairement originaires de pays d'Afrique.
- La loi dite de « sécurité globale » de mai 2021, qui limite l'obtention de la carte professionnelle pour les ressortissants étrangers (hors européens) à ceux qui sont titulaires d'un titre de séjour depuis au moins 5 ans sur le territoire, restreint de fait le vivier de main-d'œuvre disponible. Ceci peut contribuer à l'accentuation des tensions sur le marché du travail.

² « Les immigrés plus éloignés de l'emploi, surtout les femmes », Insee Analyses Provence - Alpes - Côte d'Azur, n° 119, septembre 2023.



De forts enjeux régionaux liés aux Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de 2024

La tenue des JOP va nécessiter la mobilisation et le recrutement de nombreux professionnels de la sécurité privée, en complémentarité de la sécurité publique. Bien que l'essentiel des manifestations auront lieu en Île-de-France, certaines compétitions (matchs de football féminin et masculin, épreuves de voile) se dérouleront à Marseille ou à Nice et de nombreux touristes sont attendus. Les besoins en agents de sécurité privée sont donc également prégnants en région.

En vue de la Coupe du monde de rugby de 2023 et des JOP de 2024, un **Certificat de qualification professionnelle « Participer aux activités privées de sécurité des grands événements » (CQP PSGE)** a été créé fin 2022. Ce CQP, basé sur une courte durée de formation (106 heures), permet d'obtenir une carte professionnelle spécifique aux événements accueillant plus de 300 personnes¹. Principalement positionné sur une activité de filtrage, l'agent n'opérera pas seul mais devra être encadré par un agent de sécurité « classique ». Par la suite, afin d'exercer dans d'autres situations que les grands événements, il devra effectuer deux semaines de formation supplémentaires pour obtenir le Titre à finalité professionnelle d'Agent de prévention et de sécurité (TFP APS). Avec ce parcours certifiant réduit, la branche professionnelle et les pouvoirs publics souhaitent ainsi former, au plus vite, le plus grand nombre d'agents et attirer notamment des étudiants pour un job d'été.

Face aux besoins de recrutement urgents à venir, les **acteurs et professionnels de l'emploi et de la formation sont mobilisés** (campagnes de communication, informations et ateliers de découvertes des métiers, réflexions sur les modalités de sourcing...). Dans les Bouches-du-Rhône, France Travail (ex-Pôle emploi) a notamment réalisé un sondage de positionnement auprès des demandeurs d'emploi pour s'assurer de leur disponibilité au moment des JOP et de leur accord pour travailler sur cette période courte ou faire quelques vacances sur de l'évènementiel... Le secteur de l'intérim se mobilise également pour que des entreprises de travail temporaire accèdent à de la Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)². La création d'un Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) dans la sécurité est aussi en cours de réflexion en région, ce qui permettrait l'embauche de publics éloignés de l'emploi.

Des professionnels du secteur s'interrogent toutefois sur la capacité à combler l'ensemble des besoins liés aux JOP, en plus des besoins plus récurrents/structurels. Émergent aussi des inquiétudes liées au recrutement de personnels peu formés, à l'orientation de candidats faiblement motivés et à une organisation encore floue pour les entreprises privées. Les professionnels de l'accompagnement/insertion rencontrés émettent également des craintes par rapport aux entreprises lauréates du marché pour les JOP. Certaines pourraient être tentées de recruter, sur des contrats courts (2-3 mois), des candidats déjà formés sans nécessairement maintenir ces emplois au-delà des JOP. **L'enjeu de travailler auprès des entreprises (TPE-PME)** sur la « marque employeur », en lien avec la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et les démarches de qualité de vie au travail (QVT), apparaît d'autant plus important dans ce contexte, **afin de consolider l'attractivité du métier et de fidéliser les agents.**

¹ La carte « Surveillance grands événements » (SGE) est spécifique aux besoins identifiés dans la perspective des jeux. Elle ne peut être délivrée qu'aux personnes qui en font la demande avant le 1^{er} septembre 2024 et est valable 5 ans à compter de la date de délivrance. Pour mémoire, la validité de cette carte devait initialement expirer au 30 septembre 2025 mais a été allongée conformément au décret n° 2023-1333 du 29 décembre 2023 (Source Cnaps).

² Document AKTO : « POEC : liste des métiers éligibles dans la branche du travail temporaire ».

Sources : informations collectées lors du groupe de travail organisé par le Carif-Oref PACA en décembre 2023.

Pistes d'action préconisées

- **Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'information et de l'orientation** pour améliorer la connaissance du métier auprès des jeunes : outiller les conseillers pour une meilleure information sur le métier, mieux faire connaître les différentes activités, modes d'intervention et lieux d'exercice ; encourager l'intervention des professionnels dans les établissements scolaires pour parler de leur métier...
- **Poursuivre les actions de communication** (vidéos sur les différentes facettes du métier, témoignages), notamment en direction du public féminin, afin de diversifier le vivier de candidats, à l'image des actions menées par la branche, la Fédération française de la sécurité privée (FFSP), France Travail (ex-Pôle emploi), AKTO...
- **Accentuer les investigations sur l'attractivité du métier**, les déclencheurs de mobilités professionnelles des salariés, leurs motivations à rejoindre ou à quitter le métier. Poursuivre les réflexions pour attirer le public féminin et les insérer durablement dans le métier.
- **Diversifier les modalités de *sourcing* et de formation** pour élargir le vivier des nouveaux entrants : dispositifs de reconversion et de mobilité professionnelle, **insertion par l'activité économique (IAE)**, **service militaire volontaire (SMV)**, (antenne basée à Marseille), intérim, contrats en alternance...
- **Accompagner l'orientation des demandeurs d'emploi vers ce métier**, en s'appuyant notamment sur des dispositifs tels que la préparation opérationnelle à l'emploi collective/individuelle (**POEC/POEI**) ou les ateliers de « détection de potentiels » dans le secteur de la sécurité, mis en œuvre par France Travail.
- **Développer les partenariats** entre professionnels de l'accompagnement, organismes de formation et entreprises, à l'image de partenariats existant entre les agences marseillaises sectorisées de France Travail (telle l'agence Carré Gabriel experte en sécurité-défense) et les organismes de formation. Ces partenariats facilitent l'organisation d'ateliers de découverte des métiers de la sécurité, de séances d'informations collectives, d'ateliers de détection de potentiels et permettent aux acteurs de l'insertion et de l'emploi de se forger une culture commune sur les métiers du secteur, favorable à l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans la validation d'un projet professionnel et l'accès à une formation.
- **Encourager le développement de groupements d'employeurs**, à l'instar des GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification), pour diversifier les modalités de *sourcing* et permettre l'embauche de publics éloignés de l'emploi. La création d'un GEIQ sécurité est notamment en cours de réflexion en région.



Le dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POEC (POE collective) et la POEI (POE individuelle) sont des dispositifs destinés à pallier les difficultés de recrutement. La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir, *via* une formation financée par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, les compétences requises pour occuper des postes correspondant à des métiers « en tension » ou porteurs. À la différence de la POEI, ces métiers ne sont pas identifiés par l'entreprise mais par les branches professionnelles ou leur OPCO : le dépôt d'une offre d'emploi auprès de France Travail n'est donc pas un prérequis.

En s'appuyant sur les relations avec France Travail au niveau régional, certains OPCO sont en mesure de proposer également aux adhérents du territoire des POEI financées par France Travail. La programmation des POE est présentée pour chaque région afin que les employeurs en besoin de recrutement puissent se mettre en relation avec les organismes de formation concernés.

2. Enjeux liés à la formation et aux besoins de compétences

Un métier réglementé

- Pour exercer ce métier, il est obligatoire de détenir une carte professionnelle délivrée par le Conseil national des activités privées de sécurité (Cnaps). Cette carte est valable cinq ans et doit donc être renouvelée pour continuer d'exercer.
- L'obtention de cette carte est soumise à plusieurs conditions : justifier d'une aptitude professionnelle à travers la possession d'une certification professionnelle (CQP, titre, diplôme en sécurité privée) ou d'une équivalence ; avoir un casier judiciaire compatible avec les métiers de la sécurité ; être majeur ; être de nationalité française ou ressortissant européen ou titulaire d'un titre de séjour d'au moins 5 ans sur le territoire national ; avoir un niveau de français minimal (niveau B1 pour les ressortissants étrangers).

Des compétences métier et des compétences transversales, nécessaires pour exercer

- Des certifications spécifiques sont requises selon les activités et les lieux d'exercice, comme le TFP Agent de prévention et de sécurité (APS), le TFP Agent de sécurité cynophile (ASC) ou le TFP Agent de sûreté aéroportuaire (ASA).
- Avoir des habilitations en électricité, en sécurité incendie (Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes - SSIAP) peut également être nécessaire.
- Des compétences comportementales et relationnelles sont également attendues : communication (orale et écrite) ; respect des règles ; bonne condition physique ; vigilance et capacité à réagir avec calme et discernement...
- Par ailleurs, la transition numérique a également impacté les métiers de la sécurité (dans l'usage des outils de planification, de rédaction de rapports d'incident sur tablette par exemple).

Des actifs en emploi dont le niveau de formation est diversifié mais qui s'élève

- Ce métier est ouvert à des personnes ayant des niveaux de formation variés : 24 % des actifs en emploi n'ont pas de diplôme (contre 14 % tous métiers) ; 35 % ont un niveau CAP-BEP (22 %) ; 25 % un niveau bac (21 %) ; 16 % un niveau supérieur au bac (43 %).
- Le niveau de diplôme entre génération a toutefois augmenté : 17 % des actifs de 50 ans ou plus ont un niveau bac ; cette part atteint 40 % chez les moins de 30 ans.

Un faible recours à la formation en apprentissage

- 1 430 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant notamment ce métier.
- Parmi eux, 30 % sont en formation initiale - voie scolaire (contre 70 % pour l'ensemble des formés en région), principalement sur le Bac pro Métiers de la sécurité et le CAP Agent de sécurité.
- Seulement 3 % sont en apprentissage (contre 22 %), essentiellement sur le BP Agent technique de prévention et de sécurité.

Un recours important à la formation continue, et un usage notable du CPF

- Le recours à la formation continue des demandeurs d'emploi est ainsi plus fréquent pour ce métier (67 % des stagiaires) : 43 % suivent une formation financée ou co-financée par les pouvoirs publics et/ou les OPCO (contre 6 % pour l'ensemble des formés) et 24 % financent eux-mêmes leur formation (dans le cadre du CPF essentiellement, contre 2 %).
- Parmi les stagiaires en formation continue des demandeurs d'emploi (financements publics et/ou OPCO), 82 % préparent le titre d'agent de prévention et de sécurité. Parmi les demandeurs d'emploi finançant eux-mêmes leur formation, 59 % préparent le titre d'agent de prévention et de sécurité, 12 % le titre d'agent de sûreté aéroportuaire et 6 % le titre professionnel d'opérateur en vidéoprotection et en télésurveillance.
- Les femmes sont plus présentes parmi les stagiaires en CPF (27 %) qu'en formation continue des demandeurs d'emploi (financements publics et/ou OPCO, 19 %).
- Par ailleurs, 385 personnes préparent en parallèle une certification SSIAP (niveaux 1 à 3) ; 44 % le font dans le cadre d'un CPF.

Une professionnalisation du secteur qui se renforce

Les activités de sécurité privée sont encadrées par une réglementation construite progressivement depuis 1983. Les évolutions qui ont eu lieu vont notamment dans le sens d'une professionnalisation du secteur, que ce soit pour les professionnels en exercice (obligation d'avoir une formation « initiale » attestant d'aptitudes professionnelles en sécurité pour obtenir une carte professionnelle et de suivre un stage en formation continue tous les cinq ans pour renouveler cette carte) ou plus récemment sur l'encadrement de la formation (dans la loi de « sécurité globale » de mai 2021).

Afin de monter en compétences et de couvrir différents champs d'activités, **les certifications de la branche prévention et sécurité ont évolué et se sont diversifiées au fil des ans.** La durée de formation pour le CQP Agent de prévention et de sécurité (APS), devenu un Titre à finalité professionnelle (TFP) en 2021, est passée d'une semaine à cinq semaines en quelques années. Plus récemment, le TFP Agent cynotechnique de détection d'explosifs a été créé, ainsi que plusieurs Certificats de compétences complémentaires (CCC) sur la protection de sites sensibles, la sécurité dans les activités liées aux transports publics de personnes...



Les besoins des entreprises de sécurité privée ont également évolué, les marchés auxquels elles répondent comprenant notamment de plus en plus de missions de sécurité incendie. De ce fait, elles recherchent des agents ayant des certifications ou habilitations complémentaires, notamment en sécurité-incendie. La **mise en place d'un parcours qualifiant pour acquérir les certifications réglementaires**, sur une durée de formation de 2 mois minimum (comprenant le TFP APS, le SSIAP niveau 1 et une habilitation électrique) peut être un atout pour les futurs candidats. Pour les salariés en poste, la durée de formation peut toutefois s'avérer être un frein pour l'employeur dont le salarié doit s'absenter de manière continue.

Le recours à la formation en alternance est par ailleurs faible pour les métiers d'agents de sécurité. Cette modalité de formation est en effet **complexe à mettre en place du fait de la réglementation** (obligation d'avoir une carte professionnelle pour exercer). Le Groupement des entreprises de sécurité (GES) avait lancé en 2021 un plan national pour favoriser le recrutement d'alternants dans la sécurité privée, ce plan nécessitant une évolution réglementaire dans le code de la sécurité intérieure pour être pleinement déployé.

Il en va de même pour les dispositifs d'immersions professionnelles (par exemple la Période de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP) qui nécessite d'avoir une autorisation préalable du Cnaps et de l'entreprise cliente pour valider la présence d'un stagiaire sur le site. Cependant, de grands groupes spécialisés dans la sécurité privée (tel que Securitas), qui ont leurs propres centres de formation, proposent des parcours en apprentissage sur un an pour obtenir, à l'issue de la formation, un poste d'agent de sécurité en CDI au sein de leur groupe.

D'autres aspects réglementaires entrent en jeu, en termes de compétences de base nécessaires pour exercer ce métier. Pour obtenir la carte professionnelle, la loi de 2021 a instauré **des conditions supplémentaires pour les ressortissants étrangers** qui doivent dorénavant être titulaires d'un titre de séjour depuis au moins 5 ans et justifier d'une **connaissance suffisante de la langue française** (niveau B1 du cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL)). Le coût substantiel pour passer l'examen du Diplôme d'études en langue française (DELF B1) n'est cependant pas pris en charge par France Travail en région et peut être un frein pour ces futurs candidats (n'ayant pas toujours l'assurance de l'obtenir). Un des acteurs rencontrés suggère pour y remédier que les formations de remise à niveau en français, tel que le **certificat Cléa**, soient complétées par la prise en charge d'un examen permettant de justifier d'un niveau B1.

Enfin, dans le cadre de la loi de « sécurité globale », **l'ordonnance parue en mai 2023**, relative à la formation aux activités privées, **renforce les contrôles et les exigences vis-à-vis des organismes de formation** : création d'un agrément pour les dirigeants et d'une carte professionnelle pour les formateurs ; encadrement de la sous-traitance de la formation et renforcement des sanctions en cas de manquement à ces obligations ; encadrement des conditions d'organisation des examens. Ces mesures seront applicables le 1^{er} septembre 2025 au plus tard, afin de ne pas peser sur les JOP et laisser aux organismes de formation le temps de s'adapter à ces nouvelles réglementations.

Sources : documents réglementaires, GES sécurité et entretiens complémentaires.

Pistes d'action préconisées

- **Valoriser les certifications existantes pour soutenir et accompagner le développement de parcours professionnels qualifiants** pour les demandeurs d'emploi (validation du projet professionnel et remise à niveau si nécessaire, accès à des formations certifiantes, des spécialisations...).
- **Favoriser l'accès des salariés en poste à des modules de formation, des habilitations** (liées au numérique, à la vidéo-surveillance, la gestion de crises, la sécurité incendie, habilitations électriques...) voire à des certifications complémentaires (comme les CCC de la branche de la sécurité sur la protection de sites sensibles, la sécurité dans les activités liées aux transports publics de personnes...), permettant à ces professionnels d'acquérir de nouvelles compétences et d'avoir des perspectives d'évolution.
- **Renforcer le partage d'informations, sur la visibilité de l'offre de formation publique, entre les différents financeurs et prescripteurs de formation** pour travailler en complémentarité sur la programmation des actions. Le déploiement de l'outil « Ouiform » (outil qui s'adresse aux prescripteurs partenaires de France Travail pour positionner leurs publics sur les formations) va notamment dans ce sens.
- **Veiller à l'équilibre territorial entre la main-d'œuvre disponible et les opportunités d'emploi**, en ajustant notamment l'offre de formation dans les départements, en travaillant sur divers freins d'accès à la formation et à l'emploi (mobilité, logement...), par exemple dans le Var où les tensions et les opportunités d'emploi sont importantes.
- **Faire connaître les outils existants d'orientation et d'accompagnement des parcours** tels que ceux déployés par la branche en partenariat avec AKTO, Opérateur de compétences de la branche prévention et sécurité : <https://prevention-securite.fr/> ; <https://icicestmaplace.akto.fr/prevention-et-securite/>
- **Poursuivre les réflexions sur le recours aux contrats en alternance** (contrats de professionnalisation et apprentissage) pour ces métiers (en lien avec le plan lancé par le GES) et l'ingénierie des parcours de formation dans ce cadre.
- **Contribuer à la prise en charge par les financeurs publics ou les OPCO du DELF B1** dans le cadre de parcours certifiants conduisant au métier, à l'instar de certains territoires.

3. Enjeux liés à la GRH et à la fidélisation de la main-d'œuvre

Un métier qui peut s'exercer dans différents secteurs

- Différents types d'intervention et de lieux d'exercice sont possibles pour ces professionnels qui participent aux services rendus aux collectivités et aux entreprises. Ils peuvent travailler sur des sites industriels, dans les centres commerciaux, les transports, les gares (routières, ferroviaires, aéroportuaires ou maritimes), les centres hospitaliers, les centres sportifs, culturels ou de loisirs...
- Des perspectives d'évolution de carrière, des mobilités entre métiers ou secteurs sont envisageables : passer sur de l'encadrement, se spécialiser dans la télésurveillance, la sécurité incendie, la sûreté aéroportuaire, devenir agent cynophile, passer un concours pour être policier, gendarme, travailler dans la sécurité civile...

Des emplois stables

- 85 % des actifs en emploi occupent un poste en CDI (proportion identique chez l'ensemble des salariés, tous métiers confondus). Les emplois à durée limitée (CDD, contrats courts, saisonniers) sont toutefois un peu plus fréquents (13 % contre 10 %).
- 88 % travaillent sur un temps complet (83 % tous métiers).

Mais des salaires faibles et un manque de reconnaissance

- Un métier essentiel aux services du quotidien et de la sécurité de la population mais qui semble peu reconnu.
- La moitié des salariés gagnent moins de 1 580 € net par mois à temps plein (1 800 € tous métiers, données 2021).
- La sous-traitance et les coûts de la main-d'œuvre tirés vers le bas, pour remporter les marchés publics ou privés, sont souvent signifiés comme problématiques dans le secteur de la sécurité.
- Un accord triennal relatif à la revalorisation salariale de la branche des entreprises de prévention et de sécurité a été signé fin 2023. Cet accord porte sur les salaires minimaux conventionnels et certaines indemnités (panier, entretien du chien et des tenues), à compter du 1^{er} janvier 2024.

Des conditions d'exercice exigeantes

- Les documents de prévention des risques et de description du métier font état de plusieurs contraintes susceptibles d'entraîner une usure professionnelle prématurée (horaires de travail atypiques, station debout prolongée, travail en extérieur, déplacements, contact avec le public...).
- Ainsi, selon les dernières données disponibles au niveau national, 70 % des professionnels exerçant ce métier travaillent le samedi, 54 % le dimanche et 41 % de nuit (contre respectivement 39 %, 21 % et 9 % tous métiers).

Des embauches récentes principalement sur des contrats courts

- Bien que les emplois soient globalement stables, les données sur les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) montrent des proportions importantes de contrats de très courtes durées sur le ROME « Sécurité et surveillance privées ».
- 72 % des embauches, durant le 1^{er} trimestre 2023, portent sur des CDD de moins d'un mois.
- 59 % dans des TPE de moins de 10 salariés.

Des demandeurs d'emploi plus expérimentés et qualifiés que ce qui est attendu par les employeurs

- Seulement 7 % des offres d'emploi portent sur des niveaux bac ou plus alors que 40 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier ont ces niveaux (Data Emploi, données sur le 3^e trimestre 2023).
- Le décalage s'observe également sur le niveau d'expérience : 97 % des offres mentionnent une expérience d'un an ou moins dans le métier alors que 64 % des demandeurs d'emploi ont déjà au moins un an d'expérience (40 % ont quatre années ou plus d'expérience dans le métier).

Pistes d'action préconisées

- **Accompagner et aider les employeurs sur le volet RH**, en s'appuyant notamment sur des dispositifs existants, comme la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH).
- **Poursuivre les efforts et les réflexions menés en matière de revalorisation salariale et d'amélioration des conditions de travail**, afin de réduire les risques de précarité sociale de ces professionnels, fidéliser la main-d'œuvre et attirer les candidats, notamment dans des territoires où le coût de la vie est plus élevé (comme sur le littoral varois ou cannois par exemple).
- **Soutenir et amplifier, à l'échelle des TPE-PME, la mise en œuvre des stratégies de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et de démarches de qualité de vie au travail (QVT)**, pour faciliter l'embauche de personnel plus diplômé que par le passé, le recrutement de personnel féminin et fidéliser la main-d'œuvre (limiter l'usure professionnelle et le turn-over).
- **Renforcer et généraliser les efforts ou initiatives engagés par la branche et certaines entreprises**, interrogées par AKTO, afin de permettre une meilleure intégration des salariés, de favoriser leur qualité de vie au travail, leur montée en compétences et leurs parcours professionnels en travaillant sur la « marque employeur » et ce, afin de rendre le métier plus attractif.
- **S'appuyer sur les outils existants de prévention des risques professionnels et d'aide aux démarches de QVT**, comme la fiche médico-professionnelle « Agent de sécurité » du réseau des professionnels de la Prévention et santé au travail (Présanse).
- **Accompagner les transitions vers le métier par les mobilités intra et intersectorielles**, en travaillant sur les passerelles entre les métiers de la sécurité.



PCRH

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet aux entreprises de moins de 250 salariés ou à des collectifs d'entreprises (de catégorie TPE-PME) de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. Elle s'adresse en priorité aux TPE-PME de moins de 50 salariés. L'accompagnement proposé s'adapte aux besoins des entreprises (diagnostic RH, processus de recrutement, diversité et égalité professionnelle, plan de développement des compétences...).

Les opérateurs de compétences (OPCO) sont les interlocuteurs privilégiés pour les entreprises souhaitant bénéficier de ce dispositif (les dossiers étant instruits et validés par les OPCO). En Provence - Alpes - Côte d'Azur, le dispositif est entièrement financé par les OPCO et par l'État. Le reste à charge est nul pour les entreprises.

Nomenclatures et sources statistiques :

La nomenclature métier utilisée est celle des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin). Elle permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, France Travail, Dares...). La FAP correspondant à ce métier est « T3Z61 - Agents de sécurité et de surveillance ». Celle-ci renvoie aux PCS « 534a - Agents civils de sécurité et de surveillance » et « 534b - Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés (salariés) » et aux ROME « K2502 - Management de sécurité privée » et « K2503 - Sécurité et surveillance privées ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et France Travail [ex-Pôle emploi](Métiers en tension 2011-2022).

Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (Dares, France Travail - STMT, DEFM ABC au 31.12.2022) ; offres d'emploi diffusées (France Travail - Offres diffusées en 2022) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (France Travail - BMO 2023).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee - RP 2012-2016 millésimé 2014 et RP 2018-2022 millésimé 2020) ; type d'établissements employeurs (Insee - Base tous salariés millésimée 2020).

Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Depp, Dirm, Draaf, Drees, France Travail - Base Carif-Oref PACA, effectifs en formation 2021).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

Branches professionnelles et autres organisations paritaires : branche prévention et sécurité ; OPCO AKTO ; OPCO Mobilités, OPCO AFDAS, OPCO 2i, OPCO EP... pour les emplois internalisés.

Organisations patronales et cluster : Groupement des entreprises de sécurité (GES Sécurité Privée) ; Fédération française de la sécurité privée (FFSP) ; Syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire (SESA) ; Groupement professionnel des métiers de télésurveillance et télésecurité de prévention et sécurité (GPMSE) ; Association nationale des Métiers de la Sécurité (ADMS)...

Organismes consulaires : Chambre de commerce et d'industrie (CCI).

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Drees ; Cnaps ; rectorats ; France Travail ; missions locales...

Pour aller plus loin :

Rapports et fiches métiers de l'Observatoire des métiers de la sécurité privée (OPM_Q de la branche) :

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

Site et documents d'AKTO :

<https://prevention-securite.fr/>

« Impacts de la crise sanitaire du COVID-19 sur les besoins en emplois et en compétences pour la branche de la prévention-sécurité », Diag'active, Avril 2021.

« Expertise d'avenir Sécurité-défense » de France Travail :

<https://www.pole-emploi.fr/region/provence-alpes-cote-d-azur/candidat-1/les-expertises-davenir/secureite---defense.html>

Documents du GES :

<https://ges-securite-privee.org/>

Textes, documents réglementaires :

[Loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés](#)

[Ordonnance n° 2023-374 du 16 mai 2023 relative à la formation aux activités privées de sécurité.](#)

<https://www.cnaps.interieur.gouv.fr/>



Diagnostics métiers en tension

Agents de sécurité et de surveillance

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

Début 2023, grâce à la méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et France Travail (ex-Pôle emploi), le Carif-Oref a dressé un **panorama synthétique des 123 métiers en tension sur le marché du travail régional** (*Diagnosics métiers en tension, n° spécial : 123 métiers en tension en région, en 2021, « Hors collection », mai 2023*). Ce panorama livre une lecture dynamique des tensions en 2021 (année caractérisée par une reprise économique progressive au sortir de la crise liée à la Covid-19) et des évolutions constatées depuis 2019.

Le présent document s'intègre dans le cadre de la **série de publications consacrées aux métiers en tension**. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO et de la formation...).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Fanny Bremond
(Auteure - cheffe de projet)
Pauline Gay-Fragneaud
(Cheffe de projet)

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Janvier 2024