

LES ATELIERS POUR L'AVENIR

Priorité **Qualité** Sécurité



- QUOI ? -> **Le concept**
QUI ? -> **Comité national de pilotage**
COMMENT ? -> **Les objectifs généraux de la démarche**
QUAND ? -> **La méthode, le planning**

-> **Les grands sujets de réflexion**

-> **Tous les Ateliers : leurs thèmes et leurs pilotes**



LANCEMENT INTERNE DES ATELIERS POUR L'AVENIR :

*Réflexions ouvertes et partagées pour
la sécurité privée de demain*



QUOI ?

-> **Le concept**



**Un forum stratégique et prospectif de réflexions,
d'échanges et de dialogue**

avec

**l'ensemble des partenaires de la surveillance
humaine et de la sécurité privée au sens large**



QUI ?

-> **Pilotage SNES**



Comité National de Coordination et d'Animation

Michel FERRERO

José Cervera - Luc Delarue - Simon Hoayek

Jean-Luc Lattuca - Jean-Pierre Tripet



COMMENT ...

Tout remettre "APLA" pour tracer -ensemble-
le nouveau profil de la Surveillance Humaine ?

-> **Les objectifs généraux**

1- RÉFLÉCHIR, débattre, envisager, élaborer
puis **PROPOSER** et anticiper

les évolutions, adaptation, améliorations nécessaires
susceptibles de **rendre plus pertinents, efficaces, respectueux** mais aussi
utiles et profitables à tous les acteurs concernés les
modes de fonctionnement de la profession..



COMMENT...

Tout remettre "APLA" pour tracer -ensemble- le nouveau profil de la Surveillance Humaine ?

-> Les objectifs généraux

2 - CONSULTER, échanger, co-produire

AVEC TOUS les acteurs institutionnels et les opérateurs professionnels partenaires de la Branche : des Ministères aux partenaires sociaux en passant par les associations d'acheteurs privés et publics...

.... en les consultant et les invitant à participer et contribuer -directement ou indirectement- aux travaux des **ATELIERS POUR L'AVENIR dans un esprit constructif et des perspectives réellement opérationnelles.**



COMMENT...

Tout remettre "APLA" pour tracer -ensemble- le nouveau profil de la Surveillance Humaine ?

-> Les objectifs généraux

3 - Avoir pour directive et préoccupation permanente que ce processus de réflexions et d'échanges **APPORTE DES MÉTHODES, DES ARGUMENTAIRES, DES PISTES...** pour valoriser les prestations et permettre à la fois de

MIEUX VENDRE ET MIEUX ACHETER
une sécurité privée de qualité



COMMENT...

Tout remettre "APLA" pour tracer -ensemble- le nouveau profil de la Surveillance Humaine ?

-> Les objectifs généraux

4 - **PROMOUVOIR une nouvelle image de marque et de reconnaissance de la profession** dans son ensemble et de nos entreprises en particulier,

au travers d'un LABEL fort garantissant le respect de bonnes pratiques professionnelles et plusieurs engagements déontologiques :

renforcement et élargissement du « LABEL SNES » actuel à un « LABEL QUALITÉ SÉCURITÉ PRIVÉE »



COMMENT...

Tout remettre "APLA" pour tracer -ensemble- le nouveau profil de la Surveillance Humaine ?

-> Les objectifs généraux

5 - **FAIRE ÉMERGER une NOUVELLE DONNE, un nouvel équilibre et des perspectives à moyen et long terme dans le DIALOGUE SOCIAL de la Branche**

en lançant avec l'aide (financière) des pouvoirs publics un "**CEP / Contrat d'Etude Prospectif** " impliquant l'ensemble des partenaires sociaux de la branche dans un processus constructif, qualitatif et prospectif hors surenchères quantitatives paritaires à court terme.



COMMENT...

Tout remettre "APLA" pour tracer -ensemble- le nouveau profil de la Surveillance Humaine ?

-> Les objectifs généraux

6 - RECHERCHER toutes les **SOLUTIONS GROUPÉES PERMETTANT DE RÉALISER DES ÉCONOMIES D'ÉCHELLE AU NIVEAU DES ACHATS** de fournitures et prestations diverses (matérielles et intellectuelles) spécifiques au métier.

D'abord pour les adhérents et dans un second temps pour l'ensemble du secteur.



COMMENT...

Tout remettre "APLA" pour tracer -ensemble- le nouveau profil de la Surveillance Humaine ?

-> Les objectifs généraux

7 - METTRE EN ŒUVRE, avec des partenaires experts d'expérience et en prenant compte de l'avis des associations d'acheteurs :

des outils et méthodologies d'évaluation, d'argumentation, de chiffrage, d'actualisation et de constitution (évolutive et personnalisée) des coûts, prix de revient et de vente de nos gammes de prestations

pour les **valoriser et mieux les vendre (approche marketing tarifaire ouverte et adaptable à la nature des entreprises)**



COMMENT...

Tout remettre "APLA" pour tracer -ensemble- le nouveau profil de la Surveillance Humaine ?

-> Autres objectifs et chantiers ouverts

- 8,9, ... à l'initiative des adhérents, des participants, des pilotes, ... des personnalités consultées au sein des ateliers :

intégration éventuelle d'autres objectifs, chantiers et thèmes stratégiques de réflexion du devenir du métier en fonction de l'actualité et des priorités (suite accord du Comité de pilotage)



QUAND

-> La méthode, le planning « APLA »

1 - Définition des **THÈMES** ATELIER et de leurs sous-thèmes : constitution des **ATELIERS**

2 - Nomination des **PILOTES**.

Les Co-Pilotes seront choisis ultérieurement parmi nos partenaires extérieurs

3 - Programmation d'une réunion effective et ouverte de **LANCEMENT** des travaux par Atelier, puis fonctionnement libre (réel, virtuel..). Nécessité d'élargir à l'extérieur et à des «experts», consultations....

...



QUAND

-> La méthode, le planning « APLA »

... attention : une nécessaire exigence d'avancées ...

4 - **RESTITUTION** des premiers travaux, pistes et approches au
Congrès d'Aix les Bains : 22 octobre 2009

5 - Présentation des **CONCLUSIONS** (ou leurs préfigurations) et des
PRÉCONISATIONS lors de la journée **AG 2010** (fin mars début avril 2010 :
matin AG, après-midi Synthèse APLA).



QUAND

-> Synthèse des grandes thématiques et problématiques suggérées

PPP / PARTENARIAT PUBLIC PRIVÉ :

- Nouveaux marchés issus des **transferts de la sécurité d'État**
- Partenariat réciproque **formation (re)connaissance mutuelle** Sécurité Privée - Sécurité Publique - Police Municipale

NOUVEAUX MÉTIERS OU MÉTIERS EN MUTATION :

- Problématique des métiers à structurer : **événementiel, protection rapprochée**
- Problématique des métiers émergents : **médiation, tranquillité, gardiens assermentés.....**
- Problématique des qualifications en mutation : **Cyno,....**

BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET MARQUE SNES :

- Développement et affirmation du «**Label SNES**» (définition des pré-requis),
vers un **LABEL générique MÉTIER ?**



QUAND

-> Synthèse des grandes thématiques et problématiques suggérées

GPRH, RESSOURCES HUMAINES

- Problématiques de recrutement et d'attractivité du secteur : communication, financement campagne promotion...

ÉTHIQUE & DÉONTOLOGIE

- Lancement avec partenariat-conseil Police Nationale (DGPN)
d'un **Code individuel des agents**
- Matérialisation et standardisation de la **Carte Professionnelle**



QUAND

-> Synthèse des grandes thématiques et problématiques suggérées

CENTRALE D'ACHAT

- SNES
- Profession

PRIX DES PRESTATIONS ET DIALOGUE CLIENTS, ACHETEURS, UTILISATEURS :
chiffrage des coûts, prix et tarifs, interrogation sur prix « plancher », contrat type de prestation, élaboration d'une grille (type) d'évaluation des prestataires.....

ÉVOLUTION, ADAPTATION ET REFORTE DE LA CONVENTION NATIONALE COLLECTIVE AUX NOUVEAUX ENJEUX : lancement préalable et préparatoire d'un "**CEP / Contrat d'Etude Prospectif** "



LES ATELIERS APLA

-> *Thèmes et pilotes retenus*

- «Partenariat Public-Privé et co-production de Sécurité Générale»,
- «Attractivité du secteur, recrutement et GRH»,
- «Groupement d'achats»,
- «Déontologie et Éthique»,
- «Social»,
- «Métiers en mutation : événementiel & protection rapprochée»,
- «Valoriser les prestations et mieux vendre»,
- «Communiquer et labelliser», ...



ATELIER «SOCIAL» :

Pilotes : Michel Ferrero avec Patrick Senior



Réfléchir aux nécessaires et possibles évolutions et adaptations de la Convention Collective Nationale de la Prévention et Sécurité Privée.

Pour engager cela dans les meilleures conditions de réussite et d'avancée : évaluer dans un premier temps, avec les partenaires sociaux, l'intérêt d'engager une démarche de CEP : Contrat d'Étude Prospectif.

Les contrats d'études prospectives (CEP), sont des rapports socio-économiques portant sur des branches d'activité. Ils visent un triple objectif :

1. Dresser un panorama sur une branche professionnelle en matière d'emploi et de formation : Analyser le fonctionnement économique d'un secteur pour améliorer la connaissance des populations et des entreprises, et, suivre les logiques professionnelles qui sont à l'œuvre pour mieux gérer l'emploi.
2. Poser un diagnostic de la situation actuelle du secteur : Établir un schéma prospectif dynamique à partir de l'analyse des modes de gestion de l'emploi par les entreprises du secteur, des évolutions macro-économiques et de l'appareil de formation initial et continu afin d'orienter les politiques publiques.
3. Réfléchir sur les actions à mener et émettre des recommandations : Permettre une réflexion sur la mise au point d'un plan d'action à moyen et long terme destiné à favoriser la transformation des organisations, à optimiser l'utilisation de l'appareil de formation (initiale et continue) et permettre son évolution.

Le CEP est lancé la branche et le Ministère du Travail et de l'Emploi (DGEFP), d'autres Ministères peuvent s'y associer. Il doit apporter un éclairage global sur le fonctionnement économique et social de la branche, mais doit aussi, proposer des recommandations pour l'action. Le comité de pilotage est généralement constitué des représentants des organisations syndicales et patronales, du ministère du Travail, du Pôle Emploi...etc.

Il peut et généralement est réalisé avec l'aide d'opérateurs spécialisés : cabinet d'étude sociale notamment. Le CEP doit aboutir à donner une "photographie" d'un secteur, confronté à une transformation profonde de son environnement qui touche à la fois la demande et l'offre. Le CEP a également pour objectif essentiel de forger une vision commune des problèmes, de renforcer l'identité du secteur tout en mettant à jour les spécificités des différentes familles qui le composent. Le CEP bénéficie pour son financement des aides publiques)

**ATELIER « VALORISER LES PRESTATIONS
ET MIEUX VENDRE »:**

Pilotes : Jean-Luc Lattuca avec José Cervera



Proposer dans le cadre d'un dialogue ouvert avec les clients, acheteurs et utilisateurs, **des outils et méthodologies d'évaluation, d'argumentation, de chiffrage, d'actualisation et de constitution (évolutive et personnalisée) des coûts, prix de revient et de vente de nos gammes de prestations** :

chiffrage des coûts, prix et tarifs, interrogation sur prix « plancher », contrat type de prestation, élaboration d'une grille (type) d'évaluation des prestataires

**ATELIER « MÉTIERS EN MUTATION :
ÉVÉNEMENTIEL ET PROTECTION
RAPPROCHÉE »:**

Pilote : Jean-Pierre Tripet



Caractériser et stabiliser les métiers ou prestations en mutation et structuration :
ÉVÉNEMENTIEL, PROTECTION RAPPROCHÉE.

Mais aussi engager une **réflexion sur l'intelligence économique (IE) et les fonctions complémentaires et opérationnelles de "veille stratégique"** assumées sur le terrain par les entreprises de surveillance humaine.

Priorité : Réalisation d'un **Livre Blanc de l'événementiel ainsi que d'un autre Livre Blanc sur la protection rapprochée**. Lancer aussi des axes de réflexion, voire des propositions sur les métiers émergents autour de la médiation (sociale et urbaine), de la tranquillité publique...

ATELIER « DÉONTOLOGIE ET ÉTHIQUE » :

Pilote : **Luc Delarue**



Élaboration d'un «**Code individuel de déontologie** » pour les agents de prévention et sécurité privée et faire des propositions concrètes pour la **matérialisation standardisée de la carte professionnelle sur le plan national.**

ATELIER « GROUPEMENT D'ACHATS » :

Pilote : **Simon Hoayek avec Rodolphe Tilly**



Évaluer, avec les adhérents, la faisabilité, les modalités et les potentialités de la mise en oeuvre une **structure de type « centrale d'achat »**

à vocation interne (adhérents)
et externe (toute la profession)

pour bénéficier d'économies d'échelle et d'éventuelles ressources financières nouvelles pour l'organisation

ATELIER « COMMUNIQUER ET LABELLISER » :

Pilotes : **Geoffroy Castelnau** avec **Laurent Edriat**



Étudier la création d'un label métier national (extension du label SNES) qui serait le dénominateur fédérateur de l'ensemble des entreprises du secteur .

S'appuyer sur cette base commune pour décliner des thématiques prioritaires de campagnes de communication nationales susceptibles de contribuer à **changer l'image de marque de la profession, durablement**

Pour fonder cette démarche sur une vision stratégique mais réaliste :

Évaluer la possibilité de lancer (comme nos confrères espagnols et belges) un **vaste sondage d'opinion grand public sur l'image des agents et de la sécurité privée** (étude financière, recherche de partenariats financiers, programmation, lancement marketing médiatique).

ATELIER « ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR, RECRUTEMENT ET GRH » :

Pilotes : **Frédéric Laisney** avec **Luc Delarue** et **Jean-Pierre Malguy**



Analyser, évaluer et programmer l'ensemble des initiatives à prendre (financer et co-financer) conjointement avec nos partenaires RH :

OPCALIA, POLE EMPLOI, MINISTÈRE de l'emploi et affaires sociales CPNEFP- Observatoire de l'emploi ...

pour **changer la donne GRH du secteur qui souffre d'une trop faible attractivité** et de la concurrence renforcée d'autres métiers de prestations humaines notamment.

**ATELIER « PARTENARIAT PUBLIC-PRIVÉ ET
COPRODUCTION DE SÉCURITÉ GÉNÉRALE »:**

Pilotes : Michel Ferrero avec Patrick Senior



Engager une collaboration active et prospective avec les services ad hoc du Ministère de l'Intérieur portant sur l'identification des prochaines **missions et fonctions de sécurité générale qui seront "externalisées" du public vers le privé.**

Objectif : préparer, anticiper ces transferts en favorisant et améliorant la co-production public-privé par un partenariat utile et indispensable avec notamment les savoir-faire formation de la sécurité publique.