

Métiers de la sécurité Prospective stratégique Rapport



2 octobre 2021

Rédacteur : Oz ZNAMIROWSKI Vérificateur : Christopher JOST



Prospective stratégique et mobilisation des acteurs :

La prospective stratégique est avant tout une démarche de travail qui consiste à se préparer aujourd'hui aux changements de demain.

Elle repose d'une part sur une forte implication des équipes internes, des clients et d'autre part sur un socle de méthodologies permettant d'élaborer des scénarios crédibles sur la base de données tangibles (analyses statistiques, analyses projectives, études de tendances...).
Elle est pragmatique car exploratoire et stratégique.

Grandes étapes de la prospective stratégique :



• Prévoir pour éclairer l'action :

- ⇒ Anticiper les idées reçues
- ⇒ Anticiper les changements, les inerties et les ruptures
 - Des changements critiques aux jeux d'acteurs
 - Des changements critiques aux actions à mener

Diagnostic stratégique :

- Questionnaire rétro prospectif
- ⇒ Socle stratégique (SWOT)
- ⇒ Identification des variables clés internes et externes à l'entreprise
- ⇒ Arbre des causes de la profession

Analyse de la dynamique de l'entreprise dans son environnement :

- ⇒ Dynamique de l'entreprise
- ⇒ Tendances lourdes et germes de changement
- ⇒ Jeux d'acteurs, champs de bataille et enjeux stratégiques
- Dynamique passée, présente et future des variables clés du secteur étudié
- Évaluation des risques socio-économiques

Définition des options stratégiques :

- ⇒ Actions possibles, définitions et choix des options stratégiques
- ⇒ Décisions en présence de critères multiples
- Évaluation des options stratégiques



Impact pour l'entreprise :

La démarche prospective constitue donc un réel apport à la réflexion stratégique des dirigeants et un support d'aide à la décision.

Il s'agit de sortir de la tyrannie de l'urgence et du *juste à temps* qui amènent à prendre des décisions sans le recul suffisant.

Cette prospective stratégique est assimilée à une démarche d'enrichissement du processus de diagnostic et de planification stratégique, afin d'améliorer l'anticipation et la proactivité de la stratégie d'entreprise.



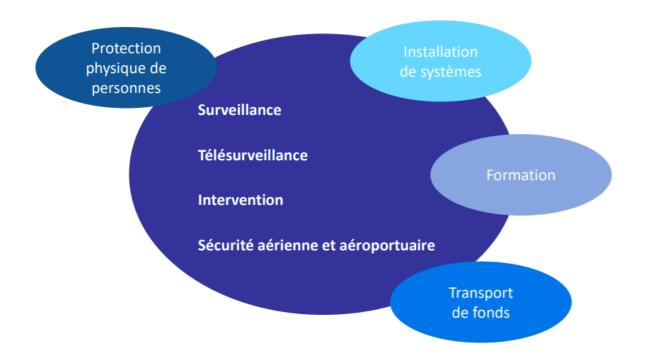




Analyse de la situation

Les métiers de la sécurité privée regroupent d'une part les agents de sécurité et de surveillance et d'autre part les convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés. Les métiers de la sécurité privée sont divers et répondent à plusieurs cadres juridiques qui ne se recouvrent pas nécessairement :

- ⇒ Le Livre VI du code de la sécurité intérieure
- ⇒ La Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité
- ⇒ Les métiers proches de la sécurité privée mais qui ne relèvent pas du Livre VI ni de la Convention collective



Description opérationnelle

A cette définition législative de la sécurité privée et de ses activités possibles, s'ajoute une description plus opérationnelle, plus directement en lien avec l'emploi et les postes dans les entreprises de sécurité privée. Il s'agit des emplois-repères définis par l'Accord du 26 septembre 2016 relatifs aux qualifications professionnelles dans la Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Un coefficient salarial minimum est associé à chacun de ces métiers.

L'Ile-de-France concentre un tiers de la profession dont l'effectif national est porté à 52 000 personnes.



Le nombre de bâtiments et de rassemblements publics dont l'accès, le contrôle et la surveillance ont augmenté à la suite des attentats de 2015 et suite à l'application des protocoles sanitaires en entreprises liée à la crise pandémique, dans les ERP, IGH (aéroports, gares, stades, centres commerciaux, salles de spectacles, sièges sociaux, etc.), expliquent le taux élevé de représentation dans la région lle de France.

Le rapport de la Cour des Comptes consacré à la profession a établi le constat que :

« Les effectifs des sociétés privées de sécurité représentent l'équivalent de plus de la moitié (55 %) de ceux des forces de sécurité publique.

La bonne coordination de l'ensemble de ces moyens est un enjeu pour l'efficacité de la politique de sécurité ».

La Cour des Compte relève également que le secteur de la sécurité privée est fragmenté, signe d'une difficulté structurelle, ce qui entraîne « une concurrence sévère et des prix bas ».



Le domaine de la surveillance humaine est particulièrement impacté par ce phénomène où le critère du coût horaire est souvent le seul pris en considération par les donneurs d'ordre, au détriment de la qualité du service.

Le niveau de qualification et de rémunération est bas : 44 % des agents de sécurité exerçant une activité de surveillance perçoivent un salaire mensuel brut inférieur à 1 700 €.

⇒ Les agents d'exploitation représentent près de 86 % de l'effectif total.

L'absence d'encadrement intermédiaire, faiblesse importante du secteur, conjuguée aux différents facteurs évoqués ci-dessus constitue aujourd'hui un frein pour une montée en compétence et à une qualité de service en évolution.

La Cour des Comptes note que :

« Malgré une évolution particulièrement dynamique, le secteur des activités privées de sécurité se caractérise par son atomisation (67 % des sociétés privées de sécurité n'avaient aucun salarié en 2016), sa très forte concentration (43 % du chiffre d'affaires sont réalisés par les 36 plus grandes entreprises) et sa faible rentabilité (environ 1 % de marge en moyenne). Du fait de cette atomisation, le marché des activités privées de sécurité connaît une concurrence sévère et des prix bas, particulièrement dans le domaine de la surveillance humaine où le critère du coût horaire est souvent le seul pris en compte par les donneurs d'ordre, au détriment de la qualité du service »



Les conditions de travail sont généralement pénibles, les agents de sécurité et de surveillance exercent des professions à risques, dans un contexte d'attaques terroristes et de crise pandémique.

L'activité nécessite souvent le maintien d'une même position pendant de longues heures (debout, assis ou posté) pouvant générer des traumatismes musculo squelettiques, nonobstant le travail en horaires décalés (travail de nuit, les week-ends et les jours fériés...).

D'après la DARES^[1], à l'échelle nationale, 39% des professionnels « agents de gardiennage et de sécurité » travaillaient de nuit, 84% le samedi et 49% le dimanche.

Ces conditions de travail peuvent en partie expliquer le turn-over important qui existe chez les agents de sécurité privée.

- ⇒ D'après le Contrat d'études prospectives (CEP) réalisé par Katalyse^[2], le turn-over est évalué à 20% par an.
- ⇒ Le taux de départ (nombre de départs d'entreprise de l'année rapporté à l'effectif au 31 décembre 2017) était de 91% par an^[3].
- [1] Portraits statistiques des métiers 1982-2014, DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques).
- [2] Contrat d'étude prospective « Les besoins en emploi et compétences liés à l'évolution des fonctions et des prestations sûreté sécurité face aux nouvelles menaces », Phase 3, bilan d'adéquation et recommandations, Avril 2019
- [3] Source : Observatoire des Métiers de la Prévention et de la Sécurité

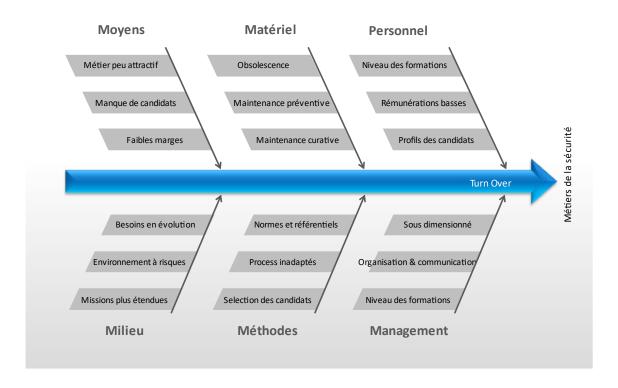
Comme l'expliquent Amnyos et CDES[1] dans la cartographie des emplois directement mobilisés par l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques et réalisée par Amnyos, « les difficultés que les entreprises rencontrent actuellement en matière de recrutement sont liées à la faible attraction qu'exercent les métiers de la sécurité privée en raison de conditions de travail difficiles (horaires décalés et atypiques, astreintes notamment), des conditions salariales relativement faibles (proches du SMIC), de perspectives d'évolution professionnelle limitées ».

[1] Sources : Cartographie des emplois directement mobilisés par l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, CDES et Amnyos, Mars 2014.

« La sécurité : un secteur toujours en plein essor », Insee Focus n°66, paru le 18/10/2016.



Diagramme des causes & effets

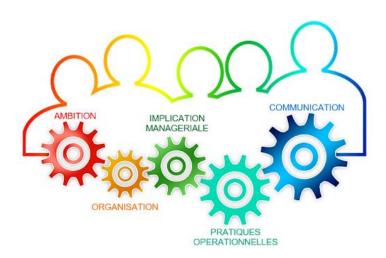


Une valorisation des métiers indispensable

Les coopérations entre les forces publiques de sécurité et les sociétés de sécurité privées, déjà à l'œuvre, se renforcent depuis plusieurs années.

Sous la pression conjuguée des restrictions budgétaires, de la montée du sentiment d'insécurité et de la menace terroriste, l'Etat et les collectivités cèdent certaines de leurs missions à des sociétés privées. C'est le cas pour la surveillance et la sécurité lors d'événements sportifs et culturels dans les stades, ou encore les aéroports.

⇒ Le contrôle des bagages, auparavant effectué par la Police aux frontières (PAF), est désormais assuré par des agents de sécurité privée dans les aéroports, par exemple.

















Les pouvoirs publics et les entreprises du secteur doivent assurer les conditions favorables à la mise en place d'un modèle économique viable, mais également garantir la sécurisation et la création d'emplois nouveaux, ainsi que la valorisation des métiers d'agent de surveillance et de sécurité.

- Selon la Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (CCN 3196), le salaire moyen des métiers de la sécurité est de 24 500€ bruts annuels.
- ⇒ Le niveau de salaire faible et le manque de perspectives de carrière jouent en défaveur de la profession.

Sur la période amont des JOP 2024, de 2021 à 2023, des emplois seront également mobilisés pour la surveillance des sites de construction liés aux Jeux.

Les tensions de recrutement actuelles, pourraient augmenter des difficultés à pourvoir les emplois.

⇒ Le volume d'emplois mobilisé par les Jeux représente 43% des effectifs actuels du secteur en lle-de-France.





Nombre de projets de recrutement le 20 septembre 2021 au niveau national

Métier : Agents de sécurité et de surveillance

- 45 100 Nombre de projets
- 37,2 % Part de difficultés de recrutements

Ain 01 60 100,0 % 66,7 % Aisne 02 300 93,3 % 0,0 % Allier 03 40 25,0 % 0,0 % Alpes-de-Haute-Provence 04 20 50,0 % 50,0 % Alpes-Maritimes 06 2 020 27,7 % 40,1 % Ardennes 08 40 0,0 % 75,0 % Ardèche 07 40 75,0 % 0,0 % Ariège 09 0 - - Aube 10 170 11,8 % 29,4 % Aude 11 10 0,0 % 0,0 % Aveyron 12 20 50,0 % 0,0 % Bas-Rhin 67 1 100 59,1 % 20,9 % Bouches-du-Rhône 13 2 020 38,6 % 12,4 % Calvados 14 290 55,2 % 27,6 %	iers
Allier 03 40 25,0 % 0,0 % Alpes-de-Haute-Provence 04 20 50,0 % 50,0 % Alpes-Maritimes 06 2 020 27,7 % 40,1 % Ardennes 08 40 0,0 % 75,0 % Ardèche 07 40 75,0 % 0,0 % Ariège 09 0 Aube 10 170 11,8 % 29,4 % Aude 11 10 0,0 % 0,0 % Aveyron 12 20 50,0 % 0,0 % Bas-Rhin 67 1 100 59,1 % 20,9 % Bouches-du-Rhône 13 2 020 38,6 % 12,4 %	
Alpes-de-Haute-Provence 04 20 50,0 % 50,0 % Alpes-Maritimes 06 2 020 27,7 % 40,1 % Ardennes 08 40 0,0 % 75,0 % Ardèche 07 40 75,0 % 0,0 % Ariège 09 0 Aube 10 170 11,8 % 29,4 % Aude 11 10 0,0 % 0,0 % Aveyron 12 20 50,0 % 0,0 % Bas-Rhin 67 1 100 59,1 % 20,9 % Bouches-du-Rhône 13 2 020 38,6 % 12,4 %	
Alpes-Maritimes 06 2 020 27,7 % 40,1 % Ardennes 08 40 0,0 % 75,0 % Ardèche 07 40 75,0 % 0,0 % Ariège 09 0 - - Aube 10 170 11,8 % 29,4 % Aude 11 10 0,0 % 0,0 % Aveyron 12 20 50,0 % 0,0 % Bas-Rhin 67 1 100 59,1 % 20,9 % Bouches-du-Rhône 13 2 020 38,6 % 12,4 %	
Ardennes 08 40 0,0 % 75,0 % Ardèche 07 40 75,0 % 0,0 % Ariège 09 0 - - Aube 10 170 11,8 % 29,4 % Aude 11 10 0,0 % 0,0 % Aveyron 12 20 50,0 % 0,0 % Bas-Rhin 67 1 100 59,1 % 20,9 % Bouches-du-Rhône 13 2 020 38,6 % 12,4 %	
Ardèche 07 40 75,0 % 0,0 % Ariège 09 0 Aube 10 170 11,8 % 29,4 % Aude 11 10 0,0 % 0,0 % Aveyron 12 20 50,0 % 0,0 % Bas-Rhin 67 1 100 59,1 % 20,9 % Bouches-du-Rhône 13 2 020 38,6 % 12,4 %	
Ariège 09 0 Aube 10 170 11,8 % 29,4 % Aude 11 10 0,0 % 0,0 % Aveyron 12 20 50,0 % 0,0 % Bas-Rhin 67 1 100 59,1 % 20,9 % Bouches-du-Rhône 13 2 020 38,6 % 12,4 %	
Aube 10 170 11,8 % 29,4 % Aude 11 10 0,0 % 0,0 % Aveyron 12 20 50,0 % 0,0 % Bas-Rhin 67 1 100 59,1 % 20,9 % Bouches-du-Rhône 13 2 020 38,6 % 12,4 %	
Aude 11 10 0,0 % 0,0 % Aveyron 12 20 50,0 % 0,0 % Bas-Rhin 67 1 100 59,1 % 20,9 % Bouches-du-Rhône 13 2 020 38,6 % 12,4 %	
Aveyron 12 20 50,0 % 0,0 % Bas-Rhin 67 1 100 59,1 % 20,9 % Bouches-du-Rhône 13 2 020 38,6 % 12,4 %	
Bas-Rhin 67 1 100 59,1 % 20,9 % Bouches-du-Rhône 13 2 020 38,6 % 12,4 %	
Bouches-du-Rhône 13 2 020 38,6 % 12,4 %	
,	
Calvados 14 290 55.2 % 27.6 %	
200,200	
Cantal 15 20 50,0 % 50,0 %	
Charente 16 90 66,7 % 77,8 %	
Charente-Maritime 17 110 72,7 % 54,5 %	
Cher 18 40 50,0 % 50,0 %	



Département	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Corrèze 19	10	100,0 %	0,0 %
Corse-du-Sud 2A	120	91,7 %	50,0 %
Creuse 23	0	-	-
Côte-d'Or 21	200	15,0 %	10,0 %
Côtes-d'Armor 22	70	28,6 %	14,3 %
Deux-Sèvres 79	30	66,7 %	66,7 %
Dordogne 24	150	40,0 %	73,3 %
Doubs 25	190	47,4 %	52,6 %
Drôme 26	70	85,7 %	71,4 %
Essonne 91	760	40,8 %	32,9 %
Eure 27	110	81,8 %	9,1 %
Eure-et-Loir 28	60	0,0 %	16,7 %
Finistère 29	220	59,1 %	4,5 %
Gard 30	560	19,6 %	10,7 %
Gers 32	30	100,0 %	33,3 %
Gironde 33	1 250	44,0 %	20,8 %
Guadeloupe 971	170	29,4 %	0,0 %
Guyane 973	360	27,8 %	11,1 %
Haut-Rhin 68	130	92,3 %	53,8 %
Haute-Corse 2B	160	68,8 %	68,8 %
Haute-Garonne 31	970	34,0 %	14,4 %
Haute-Marne 52	70	100,0 %	71,4 %



Département	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Haute-Savoie 74	190	36,8 %	26,3 %
Haute-Saône 70	30	33,3 %	0,0 %
Haute-Vienne 87	30	33,3 %	66,7 %
Hautes-Alpes 05	30	0,0 %	100,0 %
Hautes-Pyrénées 65	10	0,0 %	100,0 %
Hauts-de-Seine 92	4 030	2,7 %	1,7 %
Hérault 34	1 060	22,6 %	18,9 %
Ille-et-Vilaine 35	630	69,8 %	46,0 %
Indre 36	70	14,3 %	0,0 %
Indre-et-Loire 37	80	87,5 %	62,5 %
Isère 38	640	39,1 %	6,3 %
Jura 39	20	50,0 %	0,0 %
La Réunion 974	490	34,7 %	4,1 %
Landes 40	150	60,0 %	73,3 %
Loir-et-Cher 41	30	33,3 %	100,0 %
Loire 42	350	48,6 %	45,7 %
Loire-Atlantique 44	820	64,6 %	42,7 %
Loiret 45	320	84,4 %	21,9 %
Lot 46	10	0,0 %	100,0 %
Lot-et-Garonne 47	250	80,0 %	64,0 %
Lozère 48	10	100,0 %	0,0 %
Maine-et-Loire 49	270	40,7 %	18,5 %

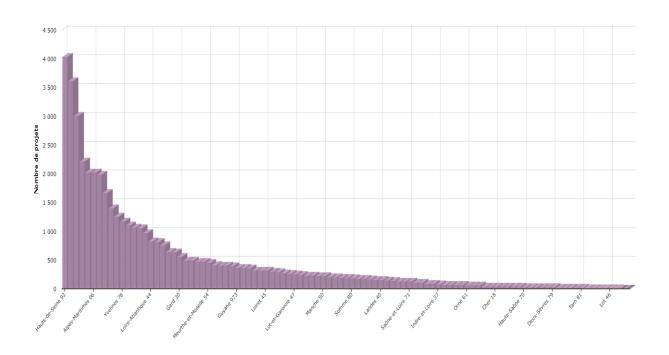


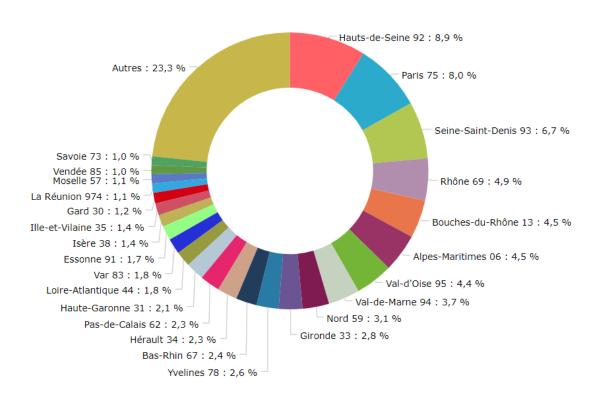
Département	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Manche 50	220	90,9 %	22,7 %
Marne 51	320	15,6 %	6,3 %
Martinique 972	230	47,8 %	56,5 %
Mayenne 53	40	75,0 %	0,0 %
Mayotte 976	200	25,0 %	0,0 %
Meurthe-et-Moselle 54	450	62,2 %	33,3 %
Meuse 55	90	0,0 %	0,0 %
Morbihan 56	260	73,1 %	34,6 %
Moselle 57	490	46,9 %	8,2 %
Nièvre 58	10	0,0 %	0,0 %
Nord 59	1 400	58,6 %	7,9 %
Oise 60	320	25,0 %	0,0 %
Orne 61	60	100,0 %	100,0 %
Paris 75	3 610	18,8 %	28,8 %
Pas-de-Calais 62	1 050	42,9 %	70,5 %
Puy-de-Dôme 63	410	34,1 %	9,8 %
Pyrénées-Atlantiques 64	400	70,0 %	42,5 %
Pyrénées-Orientales 66	360	38,9 %	13,9 %
Rhône 69	2 210	26,2 %	12,7 %
Sarthe 72	390	79,5 %	12,8 %
Savoie 73	470	38,3 %	31,9 %
Saône-et-Loire 71	120	75,0 %	25,0 %



Département	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Seine-et-Marne 77	400	35,0 %	10,0 %
Seine-Maritime 76	230	65,2 %	43,5 %
Seine-Saint-Denis 93	3 010	56,1 %	4,7 %
Somme 80	180	77,8 %	66,7 %
Tarn 81	20	50,0 %	0,0 %
Tarn-et-Garonne 82	120	100,0 %	0,0 %
Val-d'Oise 95	1 980	9,1 %	2,0 %
Val-de-Marne 94	1 670	6,0 %	10,2 %
Var 83	810	51,9 %	66,7 %
Vaucluse 84	240	50,0 %	75,0 %
Vendée 85	470	29,8 %	87,2 %
Vienne 86	40	25,0 %	25,0 %
Vosges 88	140	92,9 %	28,6 %
Yonne 89	40	25,0 %	0,0 %
Yvelines 78	1 170	57,3 %	12,8 %
Total	45 100	37,2 %	21,8 %







Source Pôle emploi 20/09/2021.



Conseil
National des
Activités
Privées de
Sécurité

Accréditation de la carte professionnelle délivrée par le CNAPS pour les ressortissants étrangers :

Les dispositions propres aux ressortissants étrangers en application de la loi sécurité globale : Deux dispositions concernent les ressortissants étrangers.

⇒ En premier lieu, les étrangers qui ne sont pas ressortissants de l'Union européenne ne pourraient prétendre à une carte professionnelle s'ils ne sont pas titulaires d'un titre de séjour depuis au moins cinq ans.

Pour le CNAPS, cette exigence d'un séjour régulier pendant au moins cinq ans vise à rendre plus effectif le contrôle des antécédents judiciaires. Il n'est en effet pas toujours aisé d'obtenir d'États étrangers des extraits du casier judiciaire permettant de s'assurer que le candidat n'a pas fait l'objet de condamnations dans son pays d'origine. Le délai de cinq ans permettrait donc de s'assurer que le titulaire de la carte professionnelle n'a pas eu affaire à la justice pendant un délai suffisamment long pour être raisonnablement assuré de sa probité.

La deuxième disposition a un champ d'application plus large puisqu'elle concerne aussi bien les ressortissants de l'Union européenne, ceux d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen que ceux issus de pays tiers. Elle impose aux ressortissants étrangers de justifier d'une connaissance suffisante de la langue française pour exercer une activité privée de sécurité, selon des modalités précisées par décret en Conseil d'État.

Selon une étude du DARES (Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques rattaché au ministère du travail) la part des ressortissants étrangers en sécurité privée était de 28,4% en 2017 (selon une étude publiée en juillet 2021).

Il est indispensable pour palier à ces nouvelles difficultés de donner une attractivité plus importante à la profession afin de pouvoir capter des candidats dans un secteur qui est déjà sous tension.

Professionnalisation des métiers, un élément clé

L'évolution des métiers de la sécurité conduira à une professionnalisation dans les prochaines années en raison du développement de nouvelles technologies (drones, robots, objets connectés, etc.) et des missions régaliennes amenées à être transférées.

Le secteur de la sécurité privée est appelé à croître dans les prochaines années et à devoir se professionnaliser davantage pour recruter des profils qualifiés et réduire le taux élevé de turn-over.



Nouveau paradigme

Le développement des nouvelles menaces qui sont liées à la mondialisation et aux nouvelles technologies vont permettre le surgissement d'un vrai paradigme de la sécurité globale.

Le développement du terrorisme, en particulier à partir des attentats du 11 septembre 2001 et du 13 novembre 2015 à Paris, ont contribué à cela autant que l'explosion du cybercrime et de l'espionnage industriel.

L'irruption au centre des préoccupations publiques des menaces, des risques anciens et nouveaux (conflits de haute intensité, guerres asymétriques, <u>t</u>errorisme international, cybercrime, catastrophes naturelles, crises sanitaires internationales, crime organisé et réseaux mafieux à l'efficacité renforcée grâce aux nouvelles technologies et à l'effacement progressif des frontières nationales, etc.)

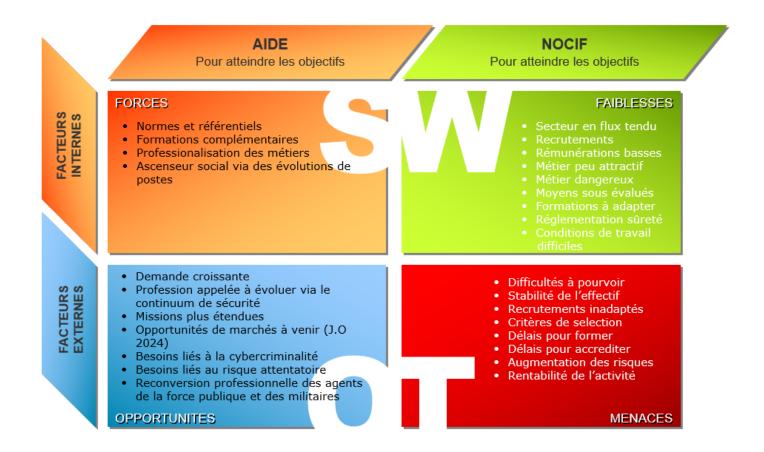






Analyse stratégique

Le SWOT pour Strengths, Weaknesses, Opportunities et Threats ou FFPM en français Forces, Faiblesses, Possibilités et Menaces est un outil d'analyse stratégique.

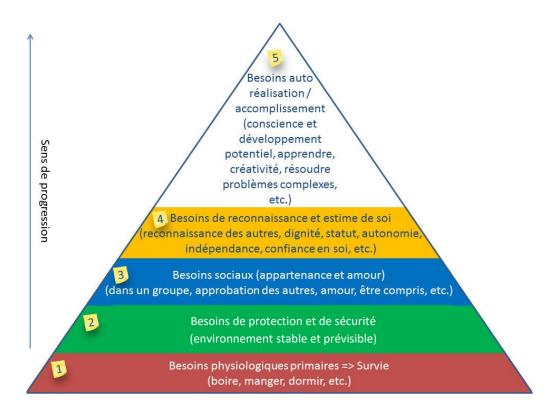


Adéquation missions, moyens, compétences

Face aux transformations de la délinquance et de la société, la sécurité intérieure doit trouver de nouvelles réponses pour renforcer la protection des citoyens.

S'assurer que les moyens humains (effectifs et compétences) permettront de répondre aux objectifs à atteindre constitue à la fois un motif pour les directions des structures publiques et privées, un défi pour les fonctions contrôle de gestion et RH, et une préoccupation pour les managers, sans omettre de prendre en compte la situation des personnels de la profession en quête d'une meilleure écoute, d'une répartition plus juste de la charge de travail, d'une augmentation des compétences et d'une valorisation cohérente de la profession.





La pyramide des besoins, dite pyramide de Maslow, est une représentation pyramidale de la hiérarchie des besoins qui interprète la théorie de la motivation basée à partir des observations réalisées.

Les enjeux pour les organisations

Différents contextes de transformation amèneront les structures publiques et privées à faire évoluer leurs missions, leurs moyens et leurs compétences :

- ⇒ Le souhait d'optimiser la performance et/ou la qualité de service (ex : simplification des procédures, planification des ressources pour réduire les risques, besoin d'augmenter les compétences);
- ⇒ La prise en compte d'une contrainte budgétaire (ex : Achats de prestations, rémunérations, avantages);
- ⇒ L'identification de risques RH / sociaux (ex : fort turnover, départs en retraites à venir, risques portant sur le maintien de compétences rares, surcharge de travail, identification de risques psycho-sociaux);
- ⇒ L'adaptation au cadre réglementaire (ex : pouvoir de coercition, remplacement de recommandations par des obligations dans le cadre de la sûreté entourant la sécurité privée et les entreprises utilisatrices).





Bibliographie

- Cartographie des emplois directement mobilisés par l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, CDES et Amnyos, Mars 2014.
- Contrat d'étude prospective « Les besoins en emploi et compétences liés à l'évolution des fonctions et des prestations sûreté sécurité face aux nouvelles menaces », Phase 3, bilan d'adéquation et recommandations, Avril 2019
- Les activités privées de sécurité : une contribution croissante à la sécurité publique, une régulation insuffisante, *Cour des comptes, février 2018*

Source des données

- Outil dynamique des bassins, Défi Métiers, https://www.defi-metiers.fr
- Outil dynamique des salaires, Défi Métiers, https://www.defi-metiers.fr
- INSEE, Enquête emploi continue, année médiane 2015
- INSEE, données du recensement, RP 2016
- DARES, traitement directe Ile-de-France
- DARES, données de prospective par FAP87, 2018-2022
- Pôle emploi, Crédoc, Enquête Besoin de main d'œuvre, 2019
- Pole emploi BMO 2021 (pole-emploi.org)
- Enquête IVA (Insertion dans la vie active), dispositif national piloté par le Ministère de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, données Ile-de-France via l'enquête réalisée dans le cadre d'un partenariat entre la région, les trois académies franciliennes, la DRIAAF, la DRONISEP et Défi-métiers.
- CDSE
- GES
- Livre VI du code de la sécurité intérieure (article L 611-11 et article L 621-1)
- CCN 3196 des entreprises de prévention et de sécurité
- Observatoire des Métiers de la Prévention et de la Sécurité
- IHEMI
- Livre blanc de la sécurité intérieure
- INRS « Evaluation et prévention des risques chez les agents de sécurité »
- IREMOS