

AGENT DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ DE FRANCE

APPRENEZ À RECRUTER VOS EMPLOYEURS

Accessoirement, tout employeur potentiel peut se servir de ce fascicule pour améliorer son attractivité et sa RSE, donc de différenciation concurrentielle dans le recrutement...CQFD



Édition version : 2021-12-15 12:03



Louis-marie CHÉNAIS

Cindynicien, expert en protection des entreprises et intelligence économique

Domaines d'actions :

- ERP, tertiaire prestataire, industrie
- Système de management QHSE, spécialisation :
 - Risk Management et intelligence économique
 - Sécurité sûreté des personnes et des biens
 - Maintenance et travaux Tous Corps d'État, AMoe
 - Formations

Fascicule de contribution à la
promotion de la 3^e génération
d'activité privée de sécurité

Agréments :

- Auditeur INHESJ-IHEMI 2020-2021
- Auditeur qualité certifié
- Préventeur IPRP N°28/2020
- Préventionniste SSIAP 3
- Préventionniste en sûreté et sécurité intérieure, consultant aux activités privées de sécurité
- Agréments CNAPS

☎ 07 87 87 89 51

✉ lm.chenais@outlook.fr

En considération du Code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité (Article R631-1 à R631-32)

Ce fascicule participe à votre devoir exigible par l'article R631-7 « Attitude professionnelle » et son application participe aux respects éthiques et déontologiques, à l'amélioration continue, permettant ainsi de participer à la dignité de la profession, tel que le demande l'article R631-5.



Version

Date	Version et historique
10/03/2020	Première ébauche
03/10/2021	Autorisation de mes droits d'auteur à l'Adess et travaux préparatoires pour terminer l'ébauche
29/10/2021	Constitution d'un groupe de travail et de réflexion avec l'ADESS.
12/11/2021	Petit sondage d'évaluation
28/11/2021	Publication de la version adaptée pour l'ADESS par l'ADESS
15/12/2021	Clôture et publication de la version sous la cindynique service en ma qualité d'expert en protection des entreprises, qualifier et agréer pour les activités privées de sécurité.

Plus de détail en annexe



Table des matières

Table de matières : liste sommaire des indicateurs, bilan synthétique	4
PRÉAMBULE	7
A. OBJECTIFS DE CE DOCUMENT	8
B. DROITS ET DEVOIRS, AMÉLIORATION CONTINUE	8
INTRODUCTION	9
1. CONSTATS, OBSERVATIONS, RECOMMANDATIONS	11
1.1. OFFRE D'EMPLOI DANGEREUSE, ÉTUDE DE CAS CONCRET	11
1.1.1. Analyse de la nature illégale et immorale de cette annonce	11
1.1.2. Analyse de l'entreprise, auteur de la publication de cette annonce	12
1.1.3. En conclusion de l'analyse des risques de cette annonce	13
1.2. RECOMMANDATION N°1 : LE DEVOIR DE SIGNALER LES FAITS	14
1.2.1. Cadre juridique de ce devoir de signalement	14
1.2.2. Conclusion du devoir de signalement	15
1.3. RAPPELS FONDAMENTAUX DE DROIT ET DE DEVOIR	16
1.3.1. Premier rappel	16
1.3.2. Définissez clairement votre projet professionnel (un devoir au service des droits)	16
1.3.3. Définition d'un contrat de travail et ses conséquences	18
1.3.4. Points de vigilance avant de souscrire un contrat de travail	19
1.3.5. Conclusion et conséquences lors du processus de souscription d'un contrat	20
2. LES INDICATEURS CLEFS POUR ÉVALUER LA QUALITÉ D'UNE ENTREPRISE ET DONC SAVOIR LA SÉLECTIONNER	21
2.1. LES INDICATEURS CLEFS ORGANIQUES DE QUALITÉ DE L'ENTREPRISE	22
2.1.1. Les indicateurs de salubrité généraux des statuts d'une entreprise	22
2.1.2. Les indicateurs de salubrité financière de l'entreprise	33
2.2. LES INDICATEURS SPÉCIFIQUES AU CHEF D'ENTREPRISE	35
2.3. LES INDICATEURS CLEFS DE QUALITÉ DE GESTION DU CAPITAL HUMAIN	37
2.3.1. Les indicateurs incontournables devant être publiés ou délivrer sur demande	37
2.3.2. Les indicateurs pouvant être demandé si l'entreprise accepte de le faire	41
2.3.3. Les indicateurs clefs de la qualité des offres d'emplois	43
2.4. LES INDICATEURS CLEFS DE QUALITÉ DES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE	46
2.4.1. Indicateurs clefs de son cœur d'activité	46
2.4.2. Indicateurs clefs de maîtrise qualité générale et d'amélioration continue	47
2.4.3. Indicateurs clefs de maîtrise qualité éthique et déontologique du livre VI du CSI	48
2.5. BILAN ET SYNTHÈSE DES INDICATEURS	65
3. CLEFS DE COMPRÉHENSION DE 3^e GÉNÉRATION	66
3.1. FORMATION DU PRIX ET DÉFINITION D'UNE PRESTATION DE SÉCURITÉ, QUEL EST VOTRE NIVEAU DE MAÎTRISE ?	66
3.1.1. Définition générale d'une prestation, clef de voûte de la formation du prix :	66
3.1.2. QU'EST-CE QU'UNE PRESTATION D'ACTIVITÉ PRIVÉE DE SÉCURITÉ	68



3.1.3.	Qualité de service VS délit de marchandage et prêt de main-d'œuvre illicite	70
3.1.4.	Prévention, moyens de lutte contre ces risques de prêt de main-d'œuvre illicite	72
3.2.	QU'EST-CE QUE LA 3 ^e GÉNÉRATION D'ACTIVITÉ PRIVÉE DE SÉCURITÉ ?	73
3.2.1.	Les deux premières générations : génération Vidocq et la génération 83-629	74
3.2.2.	La troisième génération, génération LOPPSI	76
3.2.3.	Exemple de présentation de prestation conforme à la réglementation	77
3.3.	QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ?	81
3.3.1.	Définition ONU du handicap	81
3.3.2.	Le principe d'égalité des chances /	82
3.4.	RÉMUNÉRATION OU COMMENT DÉFINIR L'ADÉQUATION HOMME/PROJET ?	83
3.4.1.	La base	83
3.4.2.	Approfondissement de la recherche, de l'analyse et de l'évaluation	83
3.5.	CONNAISSEZ-VOUS RÉELLEMENT LE DEVOIR DE CONSEIL ÉCLAIRÉ ?	85
3.6.	DANS QUELLES CONDITIONS UN SERVICE DE 12H EST-IL LÉgal ?	87
3.6.1.	Analyse sur le champ du cadre légal du temps de travail	87
3.6.2.	Analyse sur le champ du cadre légal santé-sécurité	88
3.7.	ÉTATS DES LIEUX SOMMAIRES DE LA PROFESSION	89
3.8.	RECRUTEMENT, GESTION DES HOMMES	91
3.9.	LES CROYANCES SUR L'AGENT PRÉVENTION VOLS VS RÉALITÉ FACTUELLE	94
ANNEXES ET SOURCES		95
VERSION ET EXPRESSION DES BESOINS		95
ANNEXE 1 RÉSULTATS DU SONDAGE		96
ANNEXE 2 FICHES D'ENTREPRISE		97
A2 : FICHES D'ENTREPRISES, EXTRAIT PARTIE ANALYSE FINANCIERE		101
ANNEXE 3 CONFUSION AVEC UN SERVICE PUBLIC		103
1 Mise en garde et analyses factuelles		104
2 Piste éventuelle		104
ANNEXE 4 METHODE DE RÉDACTION DE CONSIGNE EFFICACE		107
ANNEXE 5 DEMARCHE QUALITÉ, POUR ALLER PLUS LOIN		111

Table de matières : liste sommaire des indicateurs, bilan synthétique

À des fins didactiques d'illustration des indicateurs qualité permettant de sélectionner des entreprises, deux entreprises en particulier ont été choisies et analysées objectivement. Voici le bilan synthétique.

De l'étude en sources ouvertes (accessible sur internet notamment) ressort 24 critères analyser sur les 47 possibles :

Answer sécurité présente un taux de conformité de 100% avec 24 conformités sur 24

Il existe des non-conformités mineures et des axes d'amélioration, mais le bilan global est celui d'une entreprise de 3^e génération. De nouveau, Answer prouve son professionnalisme par les actes. Avis favorable.

MCTS parisienne présente un taux de conformité de 33% avec 8 conformités sur 24 et 12 non-conformités dont 3 non-conformités réhabilitaires portant sur la salubrité financière, l'entreprise fait l'objet d'un plan de sauvegarde, l'autre portant sur des omissions élémentaires de mentions réglementaires et la négligence d'autorisation à jour. Autant le redressement peut faire partie de la vie d'une entreprise, autant les deux autres sont des indicateurs majeurs d'incompétences.

Cette entreprise se distingue par son opacité. Le volume des non-conformités et leurs natures souligne que cette entreprise relève typiquement de la 2^e génération. Client ou agent, je livre de nouveau un avis défavorable à cette date.

Légende

C	Conforme
Nc	Non conforme
Ne	Non évaluer



Indicateurs		Entreprise ex : Answer	Entreprise ex : MCTS
1	Active inactive	C	C
2	Justice et activité	C	Nc
3	RSE	C	Nc
4	Date de création	C	C
5	Forme juridique	C	C
6	NAF	C	Nc Non exclusif
7	Dénomination,	C	C
8	L'adresse	C Point fort bonne pratique	Nc Confus
9	L'effectif	C	C
10	Capital social	C	Nc Fragile
11	Analyse financière	C	Nc Plan de sauvegarde
12	Le chef d'entreprise	C Point fort bonne pratique	Réserve Opaque
13	Politique RH	C Potentiel de différenciation	Nc Potentiel de différenciation
14	Santé-sécurité au travail	Ne Potentiel de différenciation	Ne Potentiel de différenciation
15	Régime de prévoyance	Ne	Ne
16	Middle management	Ne Comm : Axe d'amélioration	Ne Comm : Axe d'amélioration
17	Index homme/femme	Ne Comm : Axe d'amélioration	Ne Comm : Axe d'amélioration
18	Taux handicap	Ne Comm : Axe d'amélioration	Ne Comm : Axe d'amélioration
19	Potentiel de progression	Ne Potentiel de différenciation	Ne Potentiel de différenciation
20	Statut des contrats	Ne	Ne
21	Ancienneté	Ne Potentiel de différenciation	Ne Potentiel de différenciation
22	Moyenne d'âge	Ne Potentiel de différenciation	Ne Potentiel de différenciation
23	Qualité des offres	C Cohérent avec le niveau de l'ets	Nc Confuse
24	Typologie client	C	Na
25	Exemple de site	Ne	Ne
26	Démarche qualité	C Point fort bonne pratique	C Axe d'amélioration
27	Prestation niv maîtrise	C 3 ^e génération	Nc 2 ^e génération
28	Confusion service public	C	C
29	Impartialité	C	C
30	RC Pro	Ne Potentiel de différenciation	Ne Potentiel de différenciation
31	Agrément et autorisation	C Point fort bonne pratique	NC 5 non-conformités majeures !
32	Carte pro	Ne	Ne
33	Périmètre du mandat	Ne	Ne
34	Inspection palpation	Ne	Ne
35	Tenue	Ne	Ne
36	Diffusion du Code	Ne	Ne
37	Respect des lois	C Point fort bonne pratique	Nc Axe d'amélioration majeur
38	Attitude professionnelle	C Point fort bonne pratique	Nc Axe d'amélioration majeur
39	Consignes et contrôle	Ne	Ne
40	Moyens matériels	Ne	Ne
41	Honnêteté commerciale	Ne	Ne
42	Réalité des activités	Ne	Ne
43	Devoir de conseil	C	Ne
44	Refus de prestation	Ne	Ne
45	Sous-traitance	Ne	Ne
46	Précision des contrats	Ne	Ne
47	Respect de l'animal	Ne	Ne
Bilan		24 conformités sur 24	8 conformités sur 24 12 non-conformités





PRÉAMBULE

Ce fascicule fait suite aux constats de désarrois persistants du corps des professionnels des activités privées de sécurité, particulièrement des agents de prévention et de sécurité faisant face à des freins puissants de résistance aux changements. De mes travaux sur la profession, du RETEX, ces résistances aux changements ont pour origine les 3 grandes catégories de causes sources suivantes :

- La mue de la profession est en cours ; elle doit sortir de sa crise d'adolescence. Une majorité de plus de 2/3 d'entreprises s'avère en peine de parvenir au niveau de la 3^e génération. L'immaturité de la profession relève :
 - ↳ de la culture obsolète de la profession comme vendre de l'agent de sécurité au kilo/heure. Elle doit bannir les croyances archaïques, développer une véritable méthodologie et s'inscrire dans l'amélioration continue pour pouvoir maîtriser les biais psychosociaux culturels de la profession.
 - ↳ Des carences de maîtrise des compétences nécessaires ; le cœur de métier et les compétences connexes. La taille et la forme de l'entreprise ne préjugent pas de sa compétence.
- Des lobbyings puissants qui œuvrent à des fins d'hégémonie économico-commerciale au détriment du respect de l'esprit et des besoins du métier. Ce sont souvent de grands groupes qui se caractérisent par :
 - Une vision où le financier constitue le cœur hégémonique des stratégies et des prises de décisions, à tort. L'économie et les finances résultent des coûts directs et indirects des 5 enjeux fondamentaux. Les compétences humaines constituent le cœur du métier, le financier n'est qu'une conséquence et non le centre.
 - Une puissante force commerciale. Hélas, la très grande majorité de ces commerciaux ne maîtrisent pas ce qu'ils vendent. Ils méconnaissent le réalisme d'une véritable prestation sur tout son processus.
- La mauvaise éducation des clients et les idées reçues (générés particulièrement par les deux précédents), mais aussi par les mauvaises habitudes de consommateur particulier imposé par la grande distribution. Les pratiques d'achat de particulier sont très différentes des pratiques d'achat professionnel (B2B VS B2C). De même, l'achat d'une prestation de service est sans rapport avec l'achat de biens comme une boîte de conserve ou une voiture.

De tout cela résulte l'obsession du prix au centre de la prise de décision alors que ce devrait être le client et ses besoins. Le prix n'est qu'une conséquence sous réserve de prestation comparable sur les plans techniques, humains, organisationnels, économiques et stratégiques. Lorsque l'on raisonne avec le prix au centre de la réflexion, on génère un biais de cadrage et un biais de confirmation qui vous impose de devoir tout faire coller au prix, donc de tirer vers le bas. Implicitement, ce n'est pas ce que demande le client. Si vous placez le client au centre de la réflexion stratégique (tel que le recommande l'ISO9001), alors vous entrez dans une tout autre dimension.

Ces lobbyings et les entreprises de 1^{er} et de 2^e génération participent, chacune à leurs manières, à la mauvaise éducation des clients. Par les manquements aux devoirs de conseil éclairé, la piètre maîtrise de la qualité des prestations, le faible niveau général, le manque de prospective créative, mais surtout, l'idée que la sécurité serait un coût, une charge et que la comparaison se fait uniquement au bas de la facture sur le critère du prix...

La sécurité constitue un investissement. Elle est une valeur intrinsèque de toute entreprise (pyramide de Maslow) et non une priorité. L'angle de la priorité est un biais de cadrage qui fait que, un jour la sécurité sera une priorité haute, demain elle sera très secondaire, donc d'appréciation très subjective. Il importe de démontrer le retour sur investissement sur les 5 enjeux fondamentaux de sécurité ; de contribuer à démontrer que chaque prestation est une valeur ajoutée.

Toutes ces incuries gangrèment le niveau général de la profession.

Des progrès demeurent possibles quand tous les acteurs s'impliquent. L'exemple de l'évolution de la branche aérienne de la profession démontre que cela s'avère possible. Ce cas de figure constitue l'un des faisceaux de preuves factuelles confirmant les allégations de ce préambule. Toutes les parties intéressées pâtissent de ces incuries, le client le premier.

Par conséquent,

Soyons tous acteurs de l'évolution de la profession

Lm Chénais



A. OBJECTIFS DE CE DOCUMENT

1. Contribuer à promouvoir la 3^e génération de professionnels des activités privées de sécurité et donc, la maturité, le niveau global, l'honneur et la dignité de la profession qui dispose d'un grand potentiel. Hélas, malgré les progrès, ce potentiel demeure hautement carentiel. Cette contribution permet de répondre à l'esprit et la lettre du code de déontologie des activités privées de sécurité.
2. Engager la RSE (responsabilité sociétale des entreprises) en permettant aux agents de prévention et de sécurité d'identifier les KPI ou indicateurs clefs de qualité d'une entreprise saine. (Versus extrême, les entreprises nuisibles à la probité de la profession)
3. Permettre aux agents de justifier leurs refus de travailler ou d'accepter un poste indigne ou potentiellement indigne. (ex : droit de refuser un poste à l'attention de Pole Emplois)

B. DROITS ET DEVOIRS, AMÉLIORATION CONTINUE

Agent de prévention et de sécurité de France

Vous avez le droit d'exercer dignement votre profession

Vous avez le droit d'exercer dans des entreprises dignes de la profession, de ses valeurs éthiques et déontologiques
Toutefois, les droits impliquent des devoirs.

Pour améliorer le métier et les conditions de travail (dont salaire), il est nécessaire de mieux vendre les prestations. Pour mieux vendre une prestation, il faut encore que la profession maîtrise ce qu'est une prestation et donc la formation du prix. Pour cela, la seule maîtrise du cœur de métier est insuffisante, la maîtrise des compétences connexes est nécessaire pour pouvoir améliorer le niveau de compétence de la profession... (voir Kpi 26)

Quelques premiers conseils dans vos candidatures

À considérer l'immaturité des professions en lien avec les activités privées de sécurité

Sachant que, selon le CNAPS et autres audits du monde des activités privées de sécurité, plus des 2/3 des entreprises présentent de très graves lacunes au point d'être inapte à exercer en l'état ou de porter nuisance à la profession par leur degré d'incompétence,

Il est aussi du devoir des agents

- ✓ De valoriser les entreprises dignes de la profession ou réalisant des efforts pour y parvenir
- ✓ De boycotter les entreprises ayant des agissements attentatoires à la probité de la profession

Cela concerne donc toute personne morale impliquée dans la profession, les entreprises de sécurité, les centres de formation, et cætera.

Aussi,

Vous devez donc être particulièrement vigilant à vos candidatures et êtres au moins aussi exigeants que le recruteur.
Ceci va avec votre devoir de développer vos compétences, le droit de vous former, et vos devoirs au titre du Code de déontologie de la profession.



INTRODUCTION

Aux droits des citoyens, le devoir d'agir pour la cité et, dans sa version moderne, d'agir pour l'humanité, la nation. La remarque s'applique à un échelon subalterne. Aux droits des citoyens, ce devoir d'agir pour la nation à des formes diverses, celle d'agir pour sa profession en est une. Pour toutes ces raisons, puisque chacun doit être acteur de l'évolution de la profession, ce fascicule se destine aux professionnels des activités privées de sécurité. Toutefois, en considération de l'éthique et de la déontologie de la profession, la démarche doit aller plus loin.

L'objectif en cœur de cible est de savoir recruter son employeur autant que lui.

Pour parvenir à cela, il faut savoir analyser une annonce d'offre d'emploi, savoir identifier les annonces saines de celles présentant un danger. De même, il faut savoir identifier les indicateurs de performance qui distinguent **les entreprises dignes d'intérêt, et donc de mettre en valeur ces entreprises** ; de celles ayant des pratiques indignes devant être boycottées et signaler. Ce fascicule se complètera par un chapitre d'initiation pour aller plus loin dans la connaissance du métier et des bonnes pratiques, contribuer à bannir les croyances archaïques nuisibles à la profession. Vous trouverez aussi diverses informations comme la cote « argus » de vos compétences et le nécessaire pour négocier son contrat et sa rémunération.

L'objectif connexe vise à tirer la profession vers le haut en soulignant les droits et devoirs.

Tirer vers le haut en soulignant les droits et devoirs, mais aussi les conséquences de ces droits et devoirs, notamment les conséquences d'avoir ce fascicule entre vos mains. Ainsi, **en application du Code de déontologie** des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité (Article R631-1 à R631-32), **comment agir concrètement ?**

Vu l'article R631-5 « **Dignité.** » qui indique que l'éthique et la déontologie s'appliquent en toute circonstance, donc en service ou non ; mais aussi avant l'embauche, pendant, et après ; par conséquent, ce fascicule concourt à l'amélioration continue de la dignité de la profession.

Vu l'article R631-7 « **Attitude professionnelle.** » qui exige « En toute circonstance, les acteurs de la sécurité privée s'interdisent d'agir contrairement à la probité, à l'honneur et à la dignité. Ils font preuve de discernement et d'humanité. Ils agissent avec professionnalisme et veillent à acquérir et maintenir leurs compétences par toute formation requise. » L'ensemble de ces exigences nécessitent un niveau de maîtrise convenable minimum des compétences et de la profession. En cela, le CQP APS constituant une régression par rapport au CAP APS, il importe d'apporter des mesures compensatoires. Ce fascicule constitue une contribution sur ce point. Sans un niveau minimum, impossible de respecter l'article R631-4 et suivant concernant le **respect des lois.**

Les conséquences de détenir et utiliser ce fascicule vous commande d'agir dans l'intérêt de la profession. Si nous faisons avancer la profession collectivement, alors nous progresserons tous. Nombreux sont ceux qui se plaignent aussi, plutôt que de subir, choisissez d'agir avec discernement comme l'exige l'art R631-7 du CSI. Ce fascicule vous permet cela.



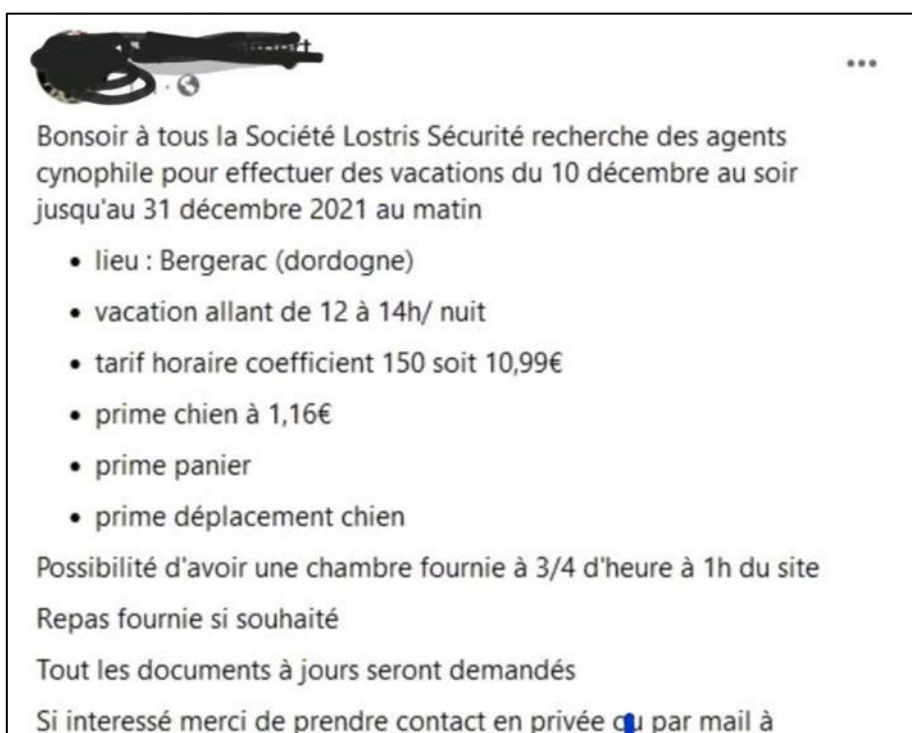


1. CONSTATS, OBSERVATIONS, RECOMMANDATIONS

1.1. OFFRE D'EMPLOI DANGEREUSE, ÉTUDE DE CAS CONCRET

Un exemple de cas de figure inadmissible, mais si courant.

Fin octobre 2021, un membre de la profession des activités privées de sécurité découvre cette annonce.



Bonsoir à tous la Société Lostris Sécurité recherche des agents cynophile pour effectuer des vacations du 10 décembre au soir jusqu'au 31 décembre 2021 au matin

- lieu : Bergerac (dordogne)
- vacation allant de 12 à 14h/ nuit
- tarif horaire coefficient 150 soit 10,99€
- prime chien à 1,16€
- prime panier
- prime déplacement chien

Possibilité d'avoir une chambre fournie à 3/4 d'heure à 1h du site
Repas fournie si souhaité
Tout les documents à jours seront demandés
Si intéressé merci de prendre contact en privée ou par mail à

1.1.1. Analyse de la nature illégale et immorale de cette annonce

Même s'il y a certainement de bonnes intentions, cette annonce est illégale, les premiers éléments bruts à ce stade :

1. Temps de travail dépassant les 12h de service de nuit.
2. Question : Est-ce un poste en situation de travailleur isolé ou pas ?
3. L'annonce souligne de graves problèmes de compétences organisationnelles et de maîtrise au titre des 9 principes généraux de prévention (Article L4121-2 du CT),



Extrait de la réglementation	Commentaire
§1 éviter les risques,	Ce n'est pas le cas ici, au contraire
§3 combattre les risques à la source,	C'est donc l'organisation dans ce cas. L'organisation est non-conforme
§4 adapter le travail à l'homme	Mais aussi au chien et, avec une telle amplitude, c'est psychologiquement et physiologiquement dangereux. Ils feront juste de la présence, ils ne peuvent être efficient.
§5 tenir compte de la technique,	cela suppose de maîtriser le métier pour trouver des solutions efficaces.
§6 Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux,	Donc les horaires atypiques. Atypiques par l'amplitude, mais aussi par, soit l'heure de prise de service, soit l'heure de fin de service. Source INRS https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/ce-qu-il-faut-retenir.html https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TS801page12
§7 planifier la prévention	Non fait ici assurément, car cette publication n'aurait pas cette forme
§8 Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.	Une mesure organisationnelle peut être un moyen de protection collectif, par exemple des services de 07h00 est une mesure de protection collective organisationnelle.
§9 Donner les instructions appropriées aux travailleurs.	À ce stade, des consignes totalement illégales et dangereuses.

4. Fournir une chambre, très bien, attention au cadre réglementaire et au temps de trajet de 3/4heures à 1h00 après 14h00 de service. Cela représente au moins 16 heures en activité, c'est juste irresponsable et dangereux. De plus, cette information engage l'employeur en application du chapitre VIII : Installations sanitaires, restauration et hébergement (Articles R4228-1 à R4228-37) du Code du Travail.

1.1.2. Analyse de l'entreprise¹, auteur de la publication de cette annonce

L'entreprise, quant à elle, présente de graves lacunes de compétences.
L'annonce l'indique, mais son site internet le confirme.

5. Non conforme au L612-15 du CSI, extrait : « Tout document qu'il soit de nature informative, contractuelle ou publicitaire, y compris toute annonce ou correspondance, émanant d'une entreprise visée à l'article L. 612-1, doit reproduire l'identification de l'autorisation administrative prévue à l'article L. 612-9 ainsi que les dispositions de l'article L. 612-14. »
6. Absence de mention obligatoire L612-14 du CSI
« L'autorisation d'exercice ne confère aucune prérogative de puissance publique à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient. »
7. Autorisation d'exercice non valide titre inconnu (capture jointe, 2 contrôles, mêmes résultats)
8. Aucune trace de qualification de dirigeant d'entreprise
9. Site internet truffé de fautes
10. Vu le descriptif de l'annonce, manquements graves très probables au code d'éthique et de déontologie, en particulier
Article R631-4 Respect des lois. ; fait établi vu le précédent
Article R631-5 Dignité, les faits sont attentatoires à la dignité de la profession
Article R631-7 Attitude professionnelle. Non conforme
Article R631-8, Respect et loyauté. Non conforme
Article R631-16 consignes et contrôles. Non conforme
Article R631-18 Honnêteté des démarches commerciales. Non conforme
Article R631-20 Obligation de conseil. Non conforme
Article R631-21 Refus de prestations illégales. Non conforme
Article R631-22 Capacité à assurer la prestation. Ne peut être conforme
Article R631-24 Précision des contrats. Ne peut être conforme

¹ <https://lostrissecurite.site123.me/>



CNAPS / TELESERVICES

ACCUEIL > AUTORISATION SOCIETE > RESULTAT

Nouvelle vérification

Résultat de la recherche

Données saisies inconnues

Rappel de votre recherche :

Numéro de SIRET : 85007601900031

Numéro saisi : 0699945

Date de la recherche : Mercredi 3 Novembre 2021 à 16:32:33

Résultat :

Les données saisies ne correspondent à aucun titre connu.

Veuillez vérifier les éléments de votre recherche et les éventuelles erreurs de saisie puis réessayez.

Vous pouvez obtenir confirmation de ce résultat auprès de la délégation territoriale compétente pour votre département de résidence : www.cnaps-securite.fr

Imprimer



Téleservices V2.5.15.8 - 03/04/2018 11H30 - Serveur n°1

1.1.3. En conclusion de l'analyse des risques de cette annonce

L'annonce présente pas moins de 10 infractions avérées. L'entreprise, quant à elle, elle ne présente pas moins de 3 infractions majeures et une dizaine d'infractions diverses aux règles de l'art du métier.

Pour arriver à ce résultat, il faut une certaine expertise de la profession, celles-là mêmes qui sont exigées par tout dirigeant d'entreprise d'activités privées de sécurité. Il ne fait donc aucun doute de la dangerosité de travailler avec cette entreprise.

Ce cas est malheureusement trop fréquent et la taille de l'entreprise ne préjuge pas de la qualité ni de la maîtrise. D'où l'importance de votre vigilance sur ce type d'annonce, de signaler ces faits, de permettre à la communauté des professionnelles des activités privées de sécurité de neutraliser ce type d'incurie. Voyons comment **combattre ces agissements**.



1.2. RECOMMANDATION N° 1 : LE DEVOIR DE SIGNALER LES FAITS

1.2.1. Cadre juridique de ce devoir de signalement

Des principes généraux de dénonciation des faits, vers les principes spécifiques aux activités privées de sécurité. (Technique de l'entonnoir)

A) Cadre juridique général applicable à tous et pour tous

- PGD : (principes généraux du droit), aux droits des citoyens, commande le devoir d'agir pour l'intérêt général.
- Vu l'article 434-1 portant sur la **non-dénonciation de crime** ; même si ce cas ne relève pas de la qualification criminelle, l'important est l'esprit de la loi. Cet article indique l'esprit de la réglementation du droit des citoyens, celui de ces devoirs. Dans le cas d'un crime, le fait de s'abstenir de le dénoncer et condamnable. Dans les cas de délit ou contraventionnels, c'est facultatif, mais recommandé. La nature du métier constitue une circonstance aggravante par l'exigence de probité.
- Vu l'Arrêté du 31 mai 2021 relatif à la procédure de recueil des signalements émis par **les lanceurs d'alerte** au sein du ministère de la Justice, particulièrement l'article 5 (extrait)

I. - L'alerte est le fait pour une personne physique de révéler ou signaler des faits :

- survenus dans le champ professionnel ;
- de manière désintéressée et de bonne foi ;
- susceptibles d'être qualifiés de crime ou délit, de violation grave et manifeste d'un engagement international
- dont elle a eu personnellement connaissance.

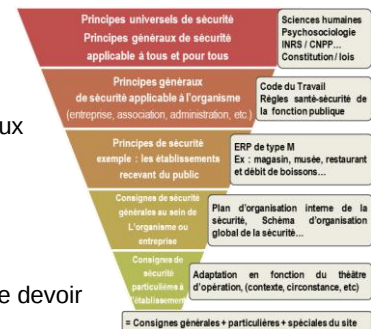


Figure 1 méthode entonnoir, voir annexe méthode de rédaction de consignes

B) Cadre juridique général applicable au travailleur en matière de devoir d'alerte

Il n'y a pas besoin de signer un contrat de travail pour que le Code du Travail s'applique. De fait, dès le processus de recrutement, ce dernier est applicable. Deux articles absolument indissociables au Code du Travail :

Vu l'article L4121-1 disposant de la responsabilité de l'employeur quant à ses obligations de sécurité,
Vu l'article L4122-1 disposant de la responsabilité des travailleurs quant à ses obligations de sécurité

Vu l'article L4131-1 portant sur le droit et le devoir d'alerte et le droit de retrait ; un article qui suppose un travail d'équipe entre l'employeur et le travailleur

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Nul ne peut ignorer un acte dangereux ou une condition dangereuse attentatoire à la sécurité des personnes. Chacun est au devoir de signaler ces faits. Toutefois, dans le cadre d'un contrat de travail, l'alerte s'adresse à la hiérarchie, mais dans ce cadre, cela s'adresse aux autorités publiques compétentes. Dans le cas présent, simultanément signaler auprès :

- Du site hébergeur de l'annonce et Pôle Emploi
- De la DREETS => inspection du travail
- Du CNAPS

Ce fait est en lien avec les articles 121-1 et suivant du Code Pénal (responsabilité pénale) et les articles 1242 et suivants du Code Civil (responsabilité civile), des articles qui engagent la responsabilité individuelle et collective.



Nota Bene : Comme démontré dans l'analyse, la nature illégale de cette annonce vaut donc pour motif légitime équivalent au droit de retrait. Par conséquent,

- 1) Vous avez le droit et le devoir refusé de travailler pour une entreprise présentant une offre illégale.
- 2) Dans le **cas de figure des offres imposée par Pole Emplois**, ce cas de figure relevant du Code du Travail, c'est donc **un motif légitime de refus et de droit de retrait**. CQFD
- 3) Le cadre spécifique à la profession porte en aggravation ce fait.

C) Cadre juridique spécifique aux activités privées de sécurité² en matière de devoir d'alerte

Vu le Code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité (Articles R631-1 à R631-32),

Vu l'article R631-5 Dignité.

« Les acteurs de la sécurité privée s'interdisent, **même en dehors de l'exercice de leur profession**, tout acte, manœuvre ou comportement de nature à déconsidérer celle-ci. »

Cet article confirme que le cadre réglementaire s'applique en toute circonstance, en service et en dehors. Par conséquent,

Vu l'article R631-4 concernant le respect des lois et les articles suivants

Vu l'article R631-8 concernant le respect et la loyauté avec cette limite que ce principe de respect et de loyauté ne s'oppose pas à la **révélation aux services publics compétents de toute infraction** à la réglementation ou de tout manquement déontologique.

1.2.2. Conclusion du devoir de signalement

- a) Par conséquent, tout professionnel des activités privées de sécurité doit donc dénoncer ces agissements attentatoires à la qualité de vie au travail, la sécurité, l'honneur, la dignité, la probité de la profession.
- b) Il ne doit pas s'abstenir sur la présomption qu'une consœur ou un confrère aurait déjà fait le signalement, au contraire.

Chacun doit être vigilant et refuser ces pratiques, les dénoncer systématiquement, même si d'autres l'ont déjà fait, le volume de signalement doit inquiéter les autorités publiques.

Peu importe votre niveau de compétences, de connaissances, notre métier exige particulièrement, en cas de doute, de savoir-faire une levée de doute. Aussi, dans le cadre d'un processus de recrutement, si vous avez un doute raisonnable quant à la probité de certaines informations, solliciter des personnes-ressources réellement compétentes. Une association liée aux activités privées de sécurité, le réseau LinkedIn en jetant une bouteille à la mer auprès des confrères pour avis, **consultation, analyse factuelle et objective**.

² https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000025503132/LEGISCTA000029656360/2014-12-01/



1.3. RAPPELS FONDAMENTAUX DE DROIT ET DE DEVOIR

1.3.1. Premier rappel

Du devoir des sachants compétents à l'égard des confrères, nous sommes en devoir de contribuer à l'amélioration continue de la profession en donnant des informations justes et factuelles

Faire avancer l'intérêt général c'est se faire avancer,

Croire l'inverse est une erreur, une hérésie !

1.3.2. Définissez clairement votre projet professionnel (un devoir au service des droits)

Définissez des objectifs S.M.A.R.T. du profil de référence de votre projet et non un poste idéal qui relève du fantasme, donc de déception. Outre être honnête avec vous-même, cela permet de livrer des réponses claires lors des échanges.

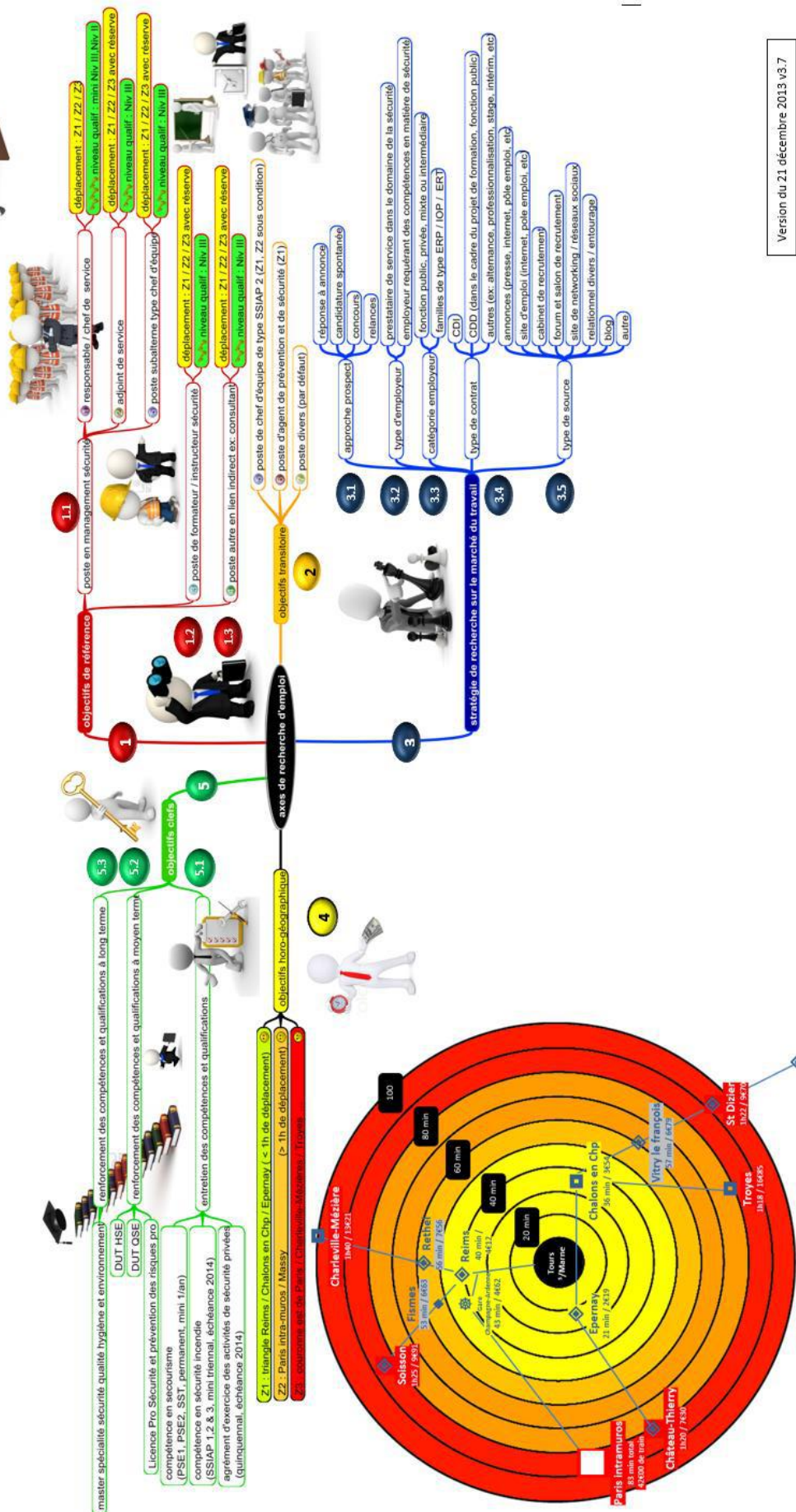
Exemple d'approche mis en œuvre en 2013

	Cœur de cible	Périphérie des objectifs cibles	Objectifs transitoires
Type de contrat	CDI	CDI / CDD	CDI / CDD / Missions, de chantier, de portage
Nature du poste	Poste à responsabilité en lien avec la sécurité des personnes et des biens "K2502.et H1302"Management de la sécurité privée HSE Cotation à 100 K2502 Management de la sécurité privée, cotation à 93	Formateur / consultant / Adjoint H1302 Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel 86 H1303 Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE 79 H1301 Inspection de conformité 72 K2111 Formation professionnelle 65 K2503 Sécurité et surveillance privées 58 M1402 Conseil en organisation et management d'entreprise 58 C1106 Expertise risques en assurances 58	Toutes missions, Chef de service Chef d'équipe Agent
Type d'activité	ERP	Tertiaire et prestataire	Industrie
Géographique	ZONE 1	ZONE 2 jaune	Zone 3
Raisonnement en termes de bénéfice/risque	1 heure de déplacement max	90 minutes (1,5 h) journalier Ou 2 heures ponctuellement	Au-delà de 2 heures Célibataire géographique
Temps et coûts de trajet / intérêt du poste	Triangle Reims / Épernay / Chalons en Chp Frais de déplacement faible, tout poste acceptable	Toutes missions Avec réserve pour les missions code Rome K2503, le volume d'intervention doit être conséquent, base de 5 heures continues minimum.	Missions ou poste à rémunération conséquente



RECHERCHE D'EMPLOI ET STRATEGIE DE FINALISATION DU PLAN DE RECONVERSION

Carte heuristique synthétisant les axes de travail et les facteurs d'influence



Version du 21 décembre 2013 v3.7



1.3.3. Définition d'un contrat de travail et ses conséquences

1.3.3.1. Définition générale d'un contrat

³Selon Vie publique, le contrat est défini à l'article 1101 du code civil, comme une convention qui crée des obligations supposant **un accord de volonté entre au moins deux personnes**.

Le contrat est un engagement ou une convention qui crée des obligations entre deux ou plusieurs personnes. Il existe plusieurs types de contrats : contrat de travail, contrat de location, contrat de vente ou encore contrat de mariage.

Article 1101 du Code civil

Le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destiné à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations.

Les articles suivants apportent des précisions. L'article 1106 du Code civil distingue le contrat synallagmatique, du contrat unilatéral. L'article 1110 du Code civil distingue le contrat de gré à gré (dont les stipulations sont négociables entre les parties) et le contrat d'adhésion.

1.3.3.2. Définition du contrat de travail

Après le servage ou l'esclave, l'ancêtre du contrat de travail est le contrat de louage de services, c'est-à-dire une prestation interne à un organisme, une entreprise^{5/6}. Une personne morale ou physique loue donc les compétences d'une personne physique ; il n'en est pas propriétaire.

Suivant l'article L1221-1 du Code du Travail, le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.

Selon LegaPlace⁷ le contrat de travail selon la Cour de cassation est une "convention par laquelle une personne physique, le salarié, s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne physique ou morale, l'employeur, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération. ". Le Ministère du Travail⁸, et l'INSEE⁹ s'inscrivent dans le même sens.

Le contrat de travail est synallagmatique (art1106 du CV), de gré à gré (art1110 du CV), à titre onéreux (art 1107), commutatif (art1108).

Prestation de travail		Employeur	Salarié
Obligations réciproques	Résultats	Un droit	Un devoir
	Moyens	Un devoir	Un droit
Subordination		Un droit	Un devoir
Rémunération		Un devoir	Un droit
Livrable de la Prestation de travail		Un droit	Un devoir

Prestation de service	Client	Prestataire
Obligations de moyens et de résultats	Un droit	Un devoir
Rétribution	Un devoir	Un droit
Livrable de la Prestation de service	Un droit	Un devoir

³ <https://www.vie-publique.fr/fiches/276037-quest-ce-quun-contrat>

⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070721/LEGISCTA000032006712/

⁵ <https://www.caim.info/le-contrat-de-travail--9782707153821-page-13.htm>

⁶ <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02933560/document>

⁷ <https://www.legalplace.fr/guides/contrat-de-travail-definition/>

⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/>

⁹ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2072>



1.3.4. Points de vigilance avant de souscrire un contrat de travail

Points de vigilance	Observations sommaires et exemples non exhaustif
Est rédigé en français	
I. Statut du contrat	CDD, CDI, Intérim, etc
II. Durée du contrat	Temps complet, temps partiel, forfait
III. Date de prise d'effet	
IV. Durée de la période d'essai	
V. Durée et horaires de travail	Les prestations fractionnées sont courantes, il importe de tenir compte des temps de trajet réel entre deux sites pour être S.M.A.R.T.
VI. Lieu de travail et clause de mobilité	Mention à valeur d'information, toutefois, si l'entreprise est un prestataire des activités privées de sécurité, l'agent ne peut être attaché à un site client en particulier, ce serait du prêt de main-d'œuvre illicite. Le lieu de travail le plus judicieux peut être, par exemple, le département ou à 70 km autour de l'agence d'attache ou du domicile de l'agent. Toutefois, il convient d'avoir l'intelligence réciproque de tenir compte des moyens de chacun. Est-ce que l'agent dispose de moyens de locomotion de type automobile ? Est-ce un choix volontaire ou non et de préférer les transports en commun et donc, être restreint par exemple à une ville ?
VII. La nature des fonctions du salarié,	La nature des fonctions doit être cohérente avec les compétences. Par exemple la fonction d'APS ou d'agent SSIAP1 sur prescription réglementaire ou de chef d'équipe exige d'avoir les prérequis et les qualifications minimums. L'inverse ne fonctionne pas. Ce n'est pas parce que vous avez les compétences et qualifications d'un chef de poste que vous devez exercer en tant que tel...
VIII. Le poste occupé	Si c'est un prestataire des activités privées de sécurité, alors il peut être fait mention de l'occupation de tout poste en liaison avec ses qualifications et compétences. Objectif de polyvalence pour l'employabilité, mais aussi maintenir les compétences, acquérir de l'expérience, éviter la routine
IX. Les missions sont détaillées.	Des consignes générales applicables à toute l'entreprise, des fiches de postes qui déclinent et détaillent ces consignes générales en consignes particulières et spéciales
X. Statut et classification & salaire minimum	Mensualisation, au trimestre ou annualiser, la trimestrialisation s'avère un bon équilibre, mais selon les cas, le choix peut être différent.
XI. Primes et avantages en nature	Un agent n'est pas un employé, il est le premier commercial de son entreprise !
XII. Les clauses	
↗ Clauses de non-concurrence	
↗ Clauses d'exclusivité	
↗ Clauses de loyauté	
↗ Les clauses léonines ou illégales	

**« Il n'est soumis à aucun délai pour signer un contrat de travail. »
Vous avez donc le droit de faire vérifier votre contrat en cas de doute.**

Pour plus de précision, sources : ¹⁰ / ¹¹ / ¹² / ¹³ / ¹⁴ / ¹⁵ / ¹⁶

¹⁰ <https://www.francmuller-avocat.com/contrat-de-travail-quelques-points-a-verifier-avant-de-signer/>

¹¹ <https://www.coindusalarie.fr/contrats-travail/verification-5-points>

¹² <https://www.legalife.fr/guides-juridiques/signature-contrat-de-travail-points-a-verifier/>

¹³ <https://www.village-justice.com/articles/points-verifier-avant-signer,5171.html>

¹⁴ <https://www.indemnité-rupture-conventionnelle.fr/blog/contrat-de-travail-5-points-a-verifier-avant-de-signer/>

¹⁵ <https://www.welinklegal.fr/blog/contrat-travail-signer>

¹⁶ <https://www.juritravail.com/Actualite/contrat-de-travail-6-points-a-verifier-avant-de-signer/Id/2006>



1.3.5. Conclusion et conséquences lors du processus de souscription d'un contrat

- 1) Un contrat de travail est bien un louage des services des compétences d'une personne dans une relation équilibrée de réciprocité de droits et devoirs entre les parties. **L'entretien d'embauche** doit donc être cohérent avec cela ; ce **doit donc être un moment d'échange équilibré de réciprocité de droits et devoirs**.
- 2) Il ne faut pas confondre lien de subordination avec servage, infantilisation, soumission. La subordination est liée au droit d'organisation de l'employeur. La limite de la subordination porte sur la limite de l'obéissance (Travaux de Milgram), donc les limites d'exécution du contrat, dans le respect et la limite des lois, des us et coutumes. **La subordination ne s'applique donc pas lors des échanges préalables à la conclusion d'un contrat, mais le respect mutuel dans un dialogue apaisé constructif est la règle implicite et l'esprit de la législation...**
- 3) Un entretien d'embauche, c'est une réunion de travail. Le sujet ou l'ordre du jour, c'est : « entretien d'embauche ».
Une réunion de travail, pour être efficace, doit être structurée. La bonne pratique est de lister convenablement les exigences du poste à pouvoir et de faire un tableau comme ci-dessous. Soit l'entreprise à de bonnes pratiques et vous communique ce tableau, soit c'est vous qui préparer ce tableau en vue de l'entretien. La bonne pratique pour une entreprise est d'utiliser ce type de tableau avec grille de décision matricielle.

Exigences du poste, Cahier des charges de l'annonce ou de la fiche de poste	Réponse tangible, concrète, factuelle du candidat sur ses qualifications et ses acquis de l'expérience, avec mesures compensatoires ou d'équivalences si besoin est
Exigence n°1, par exemple : Expérience SSIAP	De 20XX à 20XX poste de XX entreprise XX j'ai exercé notamment des fonctions SSIAP 1, puis 2 De 20XX à 20XX Expérience XXX, et cætera
Pour type J	Expériences cumulées de 3 ans en type U, proche du J Expérience en type O de 6 mois Expériences cumulées de 9 ans en ERP (MNXYT)

En conclusion ultime, cette métaphore qu'un contrat de travail est un peu comme un contrat de mariage, il implique l'engagement de deux personnes dans un projet de vie. La différence fondamentale réside sur le fait que l'un est un projet de vie professionnelle, l'autre est familiale. Si le taux de convergence des projets est trop insuffisant, inutile de s'engager, même si la mariée est belle (ou le marié). Si lors de ce contrat apparaissent une ou des divergences de plus en plus ostensibles et irrémédiables, il est préférable d'avoir la sagesse de se séparer avant une conclusion trop préjudiciable. Nul ne vous force à signer un contrat, même si certains abusent de la conjoncture.

Vous êtes co-responsable et acteur de l'accord et du contrat souscrit !

De fait, il est donc extrêmement important de savoir sélectionner votre employeur.

Subordination, définition :

Selon code.travail.gouv.fr¹⁷ : « Quel que soit le type de contrat de travail, lien par lequel l'employeur exerce son pouvoir de direction sur l'employé : pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner la mauvaise exécution des ordres. »

¹⁸La Cour de cassation pose la **définition du lien de subordination** suivante : « Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail. » (Cass. soc., 13 novembre 1996).

¹⁷ <https://code.travail.gouv.fr/glossaire/lien-de-subordination>

¹⁸ <https://www.legalplace.fr/guides/lien-de-subordination/>



2. LES INDICATEURS CLEFS POUR ÉVALUER LA QUALITÉ D'UNE ENTREPRISE ET DONC SAVOIR LA SÉLECTIONNER

Objectif du présent chapitre, droit et devoir

Agent de prévention et de sécurité, un acte de candidature doit être un acte de recrutement d'une entreprise.

Exercez votre droit de travailler dans des entreprises dignes d'intérêt et soyez à la hauteur. Vous avez le droit de poser des questions lors de l'entretien, et même avant. Si une grande majorité d'agents de sécurité pose des questions à partir de cette liste, les entreprises devront se remettre en question pour celle dont c'est nécessaire. **Pour les entreprises de qualité, ce sera valorisant.**

Genèse, origine de cette base de travail

La présente liste d'indicateurs n'est qu'un échantillon de la grille d'évaluation que j'utilise pour mes clients afin de sélectionner les entreprises de sécurité soumissionnaires dans le cadre d'un appel d'offres. Cette grille est de type grille de décision matricielle. Elle permet une sélection rigoureuse, méthodique, factuelle, donc objective et reproductible. Les entreprises de sécurité sont auditées et évaluées sur un système de cotation de 4696 points. Seules les entreprises de 3^e génération parviennent à une note supérieure à 80%. La 2^e génération est entre 60% et 80%, une évaluation inférieure à 70% est éliminatoire et cela fonctionne très bien, les résultats se font sentir dans le temps. La version ici présente est adaptée au besoin, à l'objectif. **Je vous livre donc une partie de mon RETEX pour sélectionner ces clients.**

Principe de fonctionnement et d'utilisation des indicateurs :

Un indicateur de qualité seul n'a pas forcément grand intérêt sauf s'il y a une mention claire à ce sujet. Par contre, plus il y a d'indicateurs défavorables, plus le risque est important. Inversement, plus il y a d'indicateurs de qualité positifs, plus l'entreprise présente un potentiel intéressant. Aucune entreprise n'aura 100%, l'entreprise idéale ou le collaborateur idéal n'existe pas.

Dans les chapitres suivants, vous aurez des éclairages permettant de comprendre le métier, donc les critères. Les meilleures entreprises de gardiennage actuelle ont une très grosse dominante de critères de la 3^e génération dépassant parfois 80% (RETEX) et pas plus de 20% de reliquat de la 2^e génération. Ce sont des entreprises avec une véritable dynamique d'amélioration continue. Les autres sont de type « ont fait cela depuis 20 ans, pourquoi changer ? »

1.1 Définition d'un indicateur qualité¹⁹

Dans le cadre d'une démarche qualité (ou même sans le recours à un projet de ce type !), il est important de connaître l'état, le statut d'un fait, d'un événement pour ensuite le comparer à une valeur cible qui caractérise un objectif.

Pour savoir où on en est à un instant T, il importe en effet de définir et mettre en place des indicateurs qui assurent une lisibilité continue du système, de l'entreprise dans ses actes et dans ses phases d'amélioration.

Un indicateur est donc un événement, un fait observable, mesurable et déterminé par un calcul qui identifie de façon qualitative ou quantitative une amélioration ou dégradation du comportement du procédé, processus soumis à l'examen.

À ce titre, l'indicateur qualité réside en une information choisie, associée à un phénomène, destinée à en observer les évolutions au regard d'objectifs qualité comme l'exprime le fascicule de documentation FD X50-171 intitulé Systèmes de management de la qualité – Indicateurs et tableaux de bord.

C'est donc un instrument de mesure.

¹⁹ <https://bivi.afnor.org/notice-details/les-indicateurs-qualite/1294794>



2.1. LES INDICATEURS CLEFS ORGANIQUES DE QUALITÉ DE L'ENTREPRISE

De nombreux sites vous permettent cela, société.com en particulier, Infogreffe, mais il y en a d'autres. Le but ici est d'évaluer les caractéristiques statutaires de l'entreprise. En d'autres termes, les statuts sont aux personnes morales (entreprise, société, association, etc) ce que la carte d'identité est à une personne physique.

Prenons un exemple avec l'entreprise Answer, MCTS et GUARD INVESTIGATION SÉCURITÉ dont vous trouverez des extraits des publications en sources ouvertes en annexe.

Source Société.com



ANSWER SÉCURITÉ, société par actions simplifiée est active depuis 17 ans. Située à SAINT-MAXIMIN-LA-SAINTE-BAUME (83470), elle est spécialisée dans le secteur des activités de sécurité privée. Son effectif est compris entre 250 et 499 salariés. Sur l'année 2020 elle réalise un chiffre d'affaires de 14 870 500,00 €. Le total du bilan a augmenté de 45,11 % entre 2019 et 2020. Societe.com recense 9 établissements et le dernier événement notable de cette entreprise date du 13-07-2020. VIBEFI (VINCENT BENNICI FINANCES) représentée par Vincent BENNICI est président de l'entreprise ANSWER SÉCURITÉ.



MAITRISE ET CONTROLE DES TECHNIQUES DE SÉCURITÉ PARISIENS, société à responsabilité limitée est en activité depuis 30 ans. Implantée à PARIS (75010), elle est spécialisée dans le secteur des activités de sécurité privée. Son effectif est compris entre 500 et 999 salariés. Sur l'année 2018 elle réalise un chiffre d'affaires de 31 438 300,00 €. Societe.com recense 7 établissements et 2 événements notables depuis un an. Sabine PILIPOVIC, est gérant de l'entreprise MAITRISE ET CONTROLE DES TECHNIQUES DE SÉCURITÉ PARISIENS.



G.I.S. PROTECTION, société à responsabilité limitée est en activité depuis 14 ans. Domiciliée à REIMS (51100), elle est spécialisée dans le secteur des activités de sécurité privée. Sur l'année 2012 elle réalise un chiffre d'affaires de 67 900,00 €. Le total du bilan a diminué de 59,79 % entre 2011 et 2012. Societe.com recense 5 établissements et le dernier événement notable de cette entreprise date du 05-04-2012. Franck BOHICO, est gérant de la société G.I.S. PROTECTION.

Société en cours de liquidation.

2.1.1. Les indicateurs de salubrité généraux des statuts d'une entreprise

Tout comme pour un salarié peut se voir demander de justifier de son identité avec une carte nationale d'identité ou un passeport, de demander aussi un extrait de casier judiciaire dans des cas précis, une entreprise dispose elle aussi de son identité. Ce sont ses statuts et elle peut faire l'objet de décision de justice diverse ; tout candidat doit le vérifier.

**KPI N°1 : Savoir si l'entreprise est active et déclarer, l'immatriculation**

Plusieurs façons de vérifier cela.

La première et principale étant son inscription et son immatriculation (numéro de Siret)

Pour le cas d'entreprise inactive comme GIS, qui a fait l'objet d'une liquidation judiciaire, vous trouverez une mention de liquidation judiciaire. Si vous découvrez une entreprise qui publie une annonce alors qu'elle est fermée, vous devrez approfondir vos investigations (adresse, nom du dirigeant, numéro de SIRET, etc). Si c'est bien la même entreprise et qu'elle est fermée, il y a une anomalie grave. Les causes peuvent être nombreuses. Cela peut-être par exemple une entreprise en cours d'enregistrement ou de régularisation, une continuité d'activité illégale, une entreprise qui plagie ou contrefait une autre entreprise, c'est-à-dire qu'elle copie et s'avise de ressembler à une autre entreprise illégalement. Tous ces cas de figure sont des cas rencontrés à plusieurs reprises.

L'indication d'inscription de son statut au RCS et à l'INSEE confirme cela.



Numéro SIRET (siège) 45282775100093

Informations juridiques

Statut RCS	✓ INSCRITE - au greffe de Draguignan
Statut INSEE	✓ INSCRITE
Date d'immatriculation RCS	Immatriculée au RCS le 31-03-2004
Date d'enregistrement INSEE	Enregistrée à l'INSEE le 01-04-2004



N° de SIRET 38224166900078

Informations juridiques

Statut RCS	✓ INSCRITE - au greffe de Paris
Statut INSEE	✓ INSCRITE
Date d'immatriculation RCS	Immatriculée au RCS le 24-06-1991
Date d'enregistrement INSEE	Enregistrée à l'INSEE le 01-07-1991

**GUARD INVESTIGATION SÉCURITÉ**

« le dernier événement notable de cette entreprise date du 05-04-2012 »

Mise en suspension à compter du juin 2012

Numéro SIRET (siège) 49379265900051

Jugement

Liquidation judiciaire le 05-12-2017

Informations juridiques

Statut RCS	✓ INSCRITE - au greffe de Reims
Statut INSEE	✓ INSCRITE
Date d'immatriculation RCS	Immatriculée au RCS le 17-01-2007
Date d'enregistrement INSEE	Enregistrée à l'INSEE le 24-01-2007

Entreprise active en dûment enregistré

☐ Conforme
Avis favorable

Entreprise inactive ou non enregistrée

Constat rédhibitoire

☐ Non-conforme
Avis défavorable

Autre

☐ Doute
Avec réserve

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations

**KPI N°2 : Les éventuelles décisions de justice quant à la continuité de l'activité²⁰**

Ces jugements peuvent être de natures diverses et se traduisent par trois niveaux de décisions :

- La procédure de sauvegarde
- La procédure de redressement judiciaire
- La procédure de liquidation judiciaire.

Dès lors que l'une de ces décisions apparaît dans les statuts de l'entreprise, abstenez-vous de candidater. Si vous souhaitez candidater malgré tout, nous vous recommandons :

- 1) D'en parler avec votre avocat
- 2) De demander des garanties, des mesures compensatoires.

En l'absence de ce type d'information, l'entreprise est présumée saine, mais ce n'est qu'une présomption. Une investigation complémentaire s'impose.



Answers n'a aucune mention en ce sens ni même de traces anciennes de jugement, l'entreprise est donc active et présumée saine, vous pouvez donc poursuivre vos investigations.



Le cas de MCTS est bien plus inquiétant avec cette mention rédhibitoire pour une candidature :

Jugement

Plan de sauvegarde le 18-02-2020 - il y a 1 an

Un peu plus bas dans la fiche de l'entreprise, vous trouverez deux mentions de jugement. Dans ce cas, c'est un très mauvais indicateur. Le risque est de vous retrouver bloquer dans cette entreprise avec de nombreux déboires financiers et un licenciement au bout du compte. Dans les cas les plus abjects, il arrive que le dirigeant aux abois soit disposé à recourir à des pratiques illégales, ou légales, mais déloyales (ex : rupture du contrat lors de la période d'essais, paiement en attente, disparition de l'entreprise, etc). Ce sont des cas extrêmes ; MCTS ne semble pas dans cette posture.

Les 2 Jugements

Date : 18-02-2020

Type : Plan de sauvegarde

Titre	Nom	Adresse	CP	Ville
Commissaire au plan	SELARL A.JRS en la personne de Me Catherine Poli	8 R BLANCHE	75009	PARIS
Commissaire au plan	SCP THEVENOT PARTNERS Administrateurs Judiciaires en la personne de Me Christophe Thévenot	42 R DE LISBONNE	75008	PARIS

Date : 19-06-2018

Type : Procédure de sauvegarde

Titre	Nom	Adresse	CP	Ville
Mandataire judiciaire	SELAFA MJA en la personne de Me Valérie Leloup-Thomas	102 R DU FAUBOURG SAINT-DENIS	75479	PARIS
Mandataire judiciaire	SAS BDR & ASSOCIES en la personne de Me Xavier Brouard	34 R SAINTE-ANNE	75001	PARIS



Le cas de GUARD INVESTIGATION SÉCURITÉ ayant fait l'objet d'une liquidation judiciaire, la conséquence est la fermeture.

Jugement

Liquidation judiciaire le 05-12-2017

En conclusion, vous avez ici un premier indicateur de l'état de santé de l'entreprise. Que savez-vous des entreprises auxquelles vous candidatez ou pour lesquelles vous travaillez ?

Nota bene : vu l'article R631-20 du CSI sur l'Obligation de conseil à l'égard des clients, vu l'article 3.2.4 de l'ISO 9000:2015(fr) Systèmes de management de la qualité — Principes essentiels et vocabulaire définissant ce qu'est un client, l'agent et le postulant étant un client interne à l'organisme, MCTS a un devoir de conseil et d'information loyale sur sa situation...

L'entreprise est présumée saine

☐ Conforme
Avis favorable

Continuité de l'activité compromise

☐ Non-conforme
Avis défavorable

Autre

☐ Doute
Avec réserve

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations

²⁰ <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/entreprises-difficulte-procedures-collectives>

**KPI N°3 : Réputation de l'entreprise et RSE, les éventuels jugements de condamnation, probité**

Pour cet indicateur, vous pouvez utiliser les sources ouvertes d'internet ou l'accès aux fichiers de justice des condamnations que connaissent bien les avocats.

En sources ouvertes sur internet, utilisez des mots clefs entre guillemets comme :

« nom de l'entreprise condamnation » / « nom de l'entreprise prud'homme » / « nom de l'entreprise justice »

Ainsi on découvre



Answer présente trois occurrences, ce qui est très faible. Ce sont des événements d'entreprise qui arrive. Le cas de la Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - chambre 4, 14 novembre 2017 où Answer est impliquée dans une problématique de reprise de marché et de personnel. Ce qui est intéressant sur ce cas, c'est que le salarié faisant l'objet du transfert de Answer vers le repreneur souhaitait rester chez Answer.

Le deuxième cas est parcellaire porte sur « la Cour d'appel de Nîmes, 11 mars 2014, n° 12/04229 | Doctrine <https://www.doctrine.fr> » Décisions de justice » 2014, condamné la société ANSWER SÉCURITÉ au paiement de la somme de 11.000,00 euros à titre de ... débouté la SARL ANSWER SÉCURITÉ de l'ensemble de ses demandes. » L'accès complet est payant. De même pour le troisième cas à la Cour d'appel de Versailles.

En conclusion, il n'y a rien pouvant constituer un motif d'inquiétude, la présomption d'innocence prévaut pour les cas inaccessibles.



Pour MCTS, il y a quatre occurrences, dont, à priori, 3 condamnations !

Concernant la confirmation de ses déboires quant à ses activités. Toutefois, le document permet de comprendre les causes de ces déboires liées à des reprises en plan de cession, l'allongement des délais de paiement, une activité à très faible marge. Plus loin, le document indique « **Les perspectives de redressement sont à rechercher dans une gestion optimisée de la masse salariale** (diminution des heures supplémentaires, réduction des inter-missions) et **une gestion plus rigoureuse du compte clients.** » T. com. Paris, prévention et sauvegarde 2e ch., 19 juin 2018, n° 2018030648. Lire en ligne : <https://www.doctrine.fr/d/TCOM/Paris/2018/VF946125116F8DD98C3B1B>

Cour d'appel de Paris, 8 avril 2014, 13/04946

« La Cour est saisie de l'appel interjeté par la Sarl MCTS Parisiens du jugement ... rendu le 20 Février 2013 qui l'a condamnée à payer à Monsieur Khaled X... » <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028851702/>

Toujours du site internet Doctrine.fr, on découvre partiellement, car l'accès est soumis à un abonnement :

Cour d'appel de Paris, 17 mars 2016, n° 15/06707 | Doctrine

« ORDONNE la capitalisation des sommes dues conformément aux dispositions de l'article 1154 du code civil. CONDAMNE la société MCTS Parisiens aux dépens d'appel, CONDAMNE la société MCTS Parisiens à payer à Z A la somme de 1 000, 00 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. »

https://www.doctrine.fr/inscription?require_login=false&redirect_to=%2Fd%2FCA%2FParis%2F2016%2F69666F0682EDDC835CAB&sourcePage=Decision&kind=decisions

Tribunal de grande instance de Nanterre, Juge des référés, 24 ...

« CONDAMNER l'Y Z à payer à la société MCTS PARISIENS, la somme en principal de 328.674,27 € au titre des factures impayées n° FA140222, n° FA140448, ... » <https://www.doctrine.fr> » Décisions de justice » 2017

Même si les déboires judiciaires font partie de la vie des entreprises, le cas de MCTS pose des questionnements quant à sa probité et les risques d'une relation contractuelle sereine, équitable, réciproque. **Ces informations sont des indicateurs défavorables quant à la bonne gouvernance de l'entreprise.**

Prenez le temps de faire ces recherches rapides, simples, c'est toujours un bon investissement.

L'entreprise est présumée saine	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Trace(s) compromettante(s) de condamnation ou de sa probité	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre	☐ Doute Avec réserve	



Kpi N°3§a : Réputation de l'entreprise et RSE.

Des recherches via Glassdoor ou Indeed par exemple livrent des avis pouvant avoir un certain intérêt, mais avec réserve, car ce sont des avis. Il manque le plus souvent une véritable méthodologie d'analyse factuelle pour une évaluation objective.

Attention, l'humain et la culture française sont prompts à se plaindre, à réprimander, bien moins à congratuler. Vous devez donc avoir l'esprit critique, factuel et ouvert, bannir vos propres croyances.

Attention aux avis personnels, ces avis relèvent des impressions des personnes, ce n'est donc forcément objectif ;

Par contre, un avis factuel et concret est plus pertinent.

L'ensemble dégage des tendances qui soulignent les contours de l'entreprise, mais des contours flous.

Vous pouvez identifier des sites où se réalisent des prestations et vous y rendre.

Glassdoor nom entreprise / nom entreprise avis

Extraction de Indeed

<https://fr.indeed.com/cmp/Answer-Securite/reviews>



ANSWER SECURITE
2,0 ★★★★★ 15 avis

Suivre

Recevez de nouvelles offres d'emploi et de nouveaux avis chaque semaine !

[À propos](#) [Pourquoi postuler](#) **15 Avis** [54 Salaires](#) [Photos](#) [12 Emplois](#) [6 Questions](#) [Entretiens d'embauche](#)

<https://gowork.fr/answer-securite-paris>

<https://b-reputation.com/fr/public/452827751>

Evaluation Answer Securite par ses salariés | Le Figaro Emploi

Globalement, les différentes consultations donnent un avis favorable.

Extraction de Indeed

<https://fr.indeed.com/cmp/Mcts-Parisien/reviews>



MCTS PARISIEN
4,0 ★★★★★ 11 avis

Suivre

Recevez de nouvelles offres d'emploi et de nouveaux avis chaque semaine !

[À propos](#) [Pourquoi postuler](#) **11 Avis** [Salaires](#) [Photos](#) [Emplois](#) [3 Questions](#) [Entretiens d'embauche](#)

Globalement, les différentes consultations donnent un avis favorable.

Kpi N°3§b : probité, Kpi de levée de doute essentiellement

Au titre de l'article L611-2 contrôle par les autorités publiques, art R631-13 Relations avec les autorités publiques. Art R631-14 Respect des contrôles., rien n'interdit de demander si l'entreprise a fait l'objet de contrôle par les autorités publiques. Plus que la réponse, la réaction de votre interlocuteur en dira très long.

Connexe avec les articles R631-4 Respect des lois., R631-5 Dignité., Article R631-7 Attitude professionnelle. De plus, vu l'art R631-26 Information de l'employeur, la réciprocité peut être légitimement exigible.



KPI N°4 : Date de création de l'entreprise et sa génération

La date d'enregistrement de l'entreprise permet de connaître son âge.

Une entreprise de moins de 7ans demeure potentiellement assez fragile, mais elle peut être parfaitement viable. Posez une question franche

« Votre entreprise est jeune et donc considérer comme possiblement fragile ; quelles sont les garanties de la bonne gestion de votre entreprise ?

Exemple de bonnes garanties :

- Le directeur dispose de compétence en gestion d'entreprise, à minima de type titre de dirigeant d'entreprise, mais ce type de titre seul est insuffisant. Il doit donc disposer d'un bagage de compétences, de qualification et d'expérience suffisante et en rapport avec la bonne gouvernance d'une entreprise.
- Il délègue à une entreprise extérieure les comptes comme KPMG par exemple.

Une entreprise de plus de 7 ans est une entreprise à maturité de bonne gestion en général, c'est un premier bon indicateur. Autre détail lié à la date de création, les différentes générations d'entreprise d'activité privées de sécurité. Il existe trois générations :

Génération	Appellation	Caractéristique majeure	Autres caractéristiques
La première génération	Génération Vidocq	Antérieure à 1983	Autres critères, voir chapitre les différentes générations de sécurité privées
La deuxième génération	Génération 83-629	De 1983 à 2012	
La troisième génération	Génération LOPPSI II	Postérieur à 2012 en théorie	

Chacune de ces générations à ses caractéristiques, tout comme un char ou un avion de combat de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} génération. Un chapitre spécifique est dédié à la caractérisation de ces générations.



ANSWER a été créé le 01-04-2004 - Il y a 17 ans. Sa date de création correspond à celle de la deuxième génération. Reste à définir sa maturité professionnelle au regard du chapitre caractérisant les différentes générations. Toutefois, ses caractéristiques semblent en faire une entreprise inscrite dans la posture de la 3^{ème} génération par sa remise en question de ses méthodes, ses résultats et des indicateurs de démarche qualité, d'amélioration continue.



MCTS a été créé le 01-07-1991 - Il y a 30 ans. Sa date de création correspondant à celle de la deuxième génération. Reste à définir sa maturité professionnelle au regard du chapitre caractérisant les différentes générations. L'entreprise semble très opaque sur ce sujet.

Entreprise ayant une dominante des caractéristiques de la 3^o génération
Ou un potentiel d'évolution vers la 3^o génération

☐ Conforme
Avis favorable

Entreprise ayant majoritairement les caractéristiques de la 2^o génération,
ou pire, celle de 1^o génération

☐ Non-conforme
Avis défavorable
Axe d'amélioration

Autre

☐ Doute
Avec réserve

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations



KPI N°5 : Forme juridique

Il existe de nombreuses formes de statuts juridiques adapter selon les cas, les besoins, les particularités de l'entreprise.²¹

Ainsi, une annonce réaliser par une Entreprise individuelle (EI) ou une Entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL) pose question. Ces statuts peuvent être compréhensibles lors du démarrage d'une activité, mais ils ne sont pas viables dans le cadre d'un développement et l'embauche de salarié.²²

Spécifiquement à la profession, comme l'indique le site du gouvernement « Choix du statut juridique de l'entreprise en création », la forme sera adaptée à certaines activités et pas à d'autres. Or, selon le livre VI du Code de Sécurité Intérieure, art L612-1, extrait :

1° Les personnes physiques ou morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés ;

Ceci indique donc que l'entreprise doit obligatoirement disposer d'un numéro de SIRET et de RCS. Voir « Registre du commerce et des sociétés (RCS) : comment s'inscrire ? »²³



Answer est une SASU Société par actions simplifiée à associé unique. Il existe plusieurs actes indiquant ses évolutions.

Point intéressant, son organisation structurelle avec la présidence par VIBEFI (VINCENT BENNICI FINANCES) représentée par Vincent BENNICI, président de l'entreprise ANSWER SÉCURITÉ.

VIBEFI est une SARL unipersonnelle dont l'activité porte sur la gestion de fonds (6630Z) Ce fait et le réseau d'influence inhérent constitue un indicateur de montage d'entreprise en arborescence intéressant d'une part ; d'un président qui sait s'entourer des compétences nécessaires d'autre part. C'est un indicateur d'un haut niveau de maîtrise de gouvernance des entreprises.



MCTS est une SARL unipersonnelle. MME Sabine PILIPOVIC en est la gérante. L'étude de son réseau souligne une organisation plutôt monolithique et plus ou moins opaque. Son statut à évoluer dans le temps au titre du RCS, pas de l'INSEE.

Le 16/01/2021 Modification de la dénomination,

L'entreprise semble adapter ses statuts en fonction de ses besoins. L'ensemble indique une assez bonne gouvernance sur cet indicateur.



Dispose d'un n° de Siret	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Entreprise individuelle EI et EIRL Autoentrepreneur, risque fort	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre	☐ Doute Avec réserve	

²¹ <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23844>

²² <https://www.legalstart.fr/fiches-pratiques/eirl/eirl-embauche-salarie/>

²³ <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/registre-commerce-societes-rs>



KPI N°6 : Catégorie, activité, principe d'exclusivité

La catégorie et l'activité sont très importantes pour de nombreuses raisons, la première étant la définition des activités privées de sécurité soumises à l'article L611-1 du Code de la sécurité intérieure²⁴, exclusif de toute autre prestation art L612-2.

La page internet « Activité de votre entreprise : code APE, code NAF, qu'est-ce que c'est ? »²⁵ du ministère de l'Économie des finances et de la relance livre une explication très accessible.

Le code APE (activité principale exercée) ou code NAF (nomenclature d'activité française), c'est la même chose ! Selon Légimédia, Le code NAF ou APE (Activité Principale Exercée) sert à identifier la branche d'activité principale d'une entreprise. Il est attribué par l'INSEE lors de la création d'une entreprise.

Ainsi, il permet d'une part de définir les réglementations et les conventions collectives applicables aux entreprises qui s'y rapportent, et d'autre part, d'être utilisé à des fins statistiques par l'INSEE et d'établir des études économiques détaillées par secteur d'activité.

Spécifiquement aux prestataires des activités privées de sécurité, le code NAF le plus courant est : 80.10Z

L'entreprise doit donc disposer de ce code NAF ou un code NAF cohérent, car cela peut être une holding (NAF 6420Z) avec des succursales relevant, quant à elles, du code NAF 80.10Z.

Suivant l'INSEE²⁶

Section N : Activités de services administratifs et de soutien

Division 80 : Enquêtes et sécurité

Groupe 80.1 : Activités de sécurité privée

Classe 80.10 : Activités de sécurité privée

Sous-classe 80.10Z : Activités de sécurité privée

Cette sous-classe comprend la prestation d'un ou de plusieurs des services suivants : services de garde et de patrouille, services de transports de fonds (collecte et livraison d'argent), de reçus ou d'autres objets de valeur en utilisant du personnel équipé pour protéger de tels biens pendant le transport.

Pour plus de précision, voir le lien INSEE pour découvrir les codes NAF connexes et ceux exclus.



Answer relève bien exclusivement des activités de sécurité privée (8010Z). L'entreprise est sous la présidence de VIBEFI (VINCENT BENNICI FINANCES) dont le code Naf relève de la Gestion de fonds (6630Z). Enfin, Answer est liée à GEGOS, une entreprise de facility management sous le code Naf Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (7022Z). Ceci confirme l'intelligence et la cohérence structurelle de ce groupe, il n'y a pas de confusion entre les activités, c'est distinct.



MCTS relève exclusivement du code NAF des Activités de sécurité privée (8010Z) sur société.com, mais sur son site internet, l'entreprise présente au titre de ses expertises, des prestations de formation. Même si les formations sont connexes à l'activité, c'est une activité relevant du code NAF 85.59A-Formation continue d'adultes. Comme identifier précédemment, l'entreprise s'avère monolithique et confuse sur la réalité de ses activités. Sa structure est sa faiblesse qui se confirme par la consultation des décisions de justice.

Les autres intérêts de ce code NAF portent donc sur l'attachement à la convention collective, ici l'IDCC n°1351²⁷, ou encore la fiche sinistralité^{28/29} accident de travail et maladie professionnelle de la branche disponible sur Amélie.fr par exemple. NB : le Code NAF ne concerne pas un service de sécurité interne, comme pour un magasin ou un musée ; par contre, la convention collective peut-être peu ou prou applicable, la fiche sinistralité l'est assurément.

Code NAF conforme	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Code NAF non-conforme	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre	☐ Doute Avec réserve	

²⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000025503132/LEGISCTA000025506179/

²⁵ <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/activite-entreprise-code-ape-code-naf>

²⁶ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/nafr2/sousClasse/80.10Z?champRecherche=false>

²⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635405

²⁸ <https://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/statistiques-et-analyse/sinistralite-atmp.html>

²⁹ https://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/fiches_statistiques/NAFAPE_2019_N_000_8010Z_SY.pdf

**KPI N°7 : Dénomination, cohérence et légalité**

- 1) La dénomination doit être cohérente avec les autres moyens de communication (courriel, publicité, page web, etc). Toutefois, les grandes entreprises peuvent avoir un nom d enseigne comme Leclerc ou Bricorama et avoir un nom de société différent, par exemple CHADIS (chalons distribution). Il s agit bien de s assurer de cohérence, pas forcément d appellation identique ou pouvant porter à confusion.
- 2) Vu l art L612-3 du CSI portant sur la dénomination et prévention de toute confusion avec un service public

Ainsi Noms commerciaux



Answer aucune autre appellation en l'état.

Answer signifie répondre, une approche peu commune, mais de différenciation concurrentielle notable. Son nom, ses couleurs ses communications sont conformes l art L612-3 du CSI.



Le 16/01/2021 Modification de la dénomination, de MAITRES-CHIEN TELE-SURVEILLANCE PARISIENS M.C.T.S . PARISIENS elle passe à MAITRISE ET CONTROLE DES TECHNIQUES DE SÉCURITÉ PARISIENS

L entreprise semble adapter sa dénomination en fonction de ses besoins, c'est un indicateur de bonne gouvernance.

Comme souvent dans cette profession, le recours à des acronymes fait perdre le sens de l'identité de l'entreprise sans valeur ajoutée de distinction concurrentielle.

Son nom, ses couleurs et ses communications sont conformes l art L612-3 du CSI.

Ces deux entreprises peuvent avoir des agences avec un enregistrement et une appellation distincte.

Dénomination cohérente	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Dénomination incohérente	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre	☐ Doute Avec réserve	

KPI N°8 : L'adresse, un indicateur potentiellement très précieux.

Outre le même travail de cohérence, si on sollicite une recherche, on trouve les constats en page suivante.

L'agence est la base arrière, son emplacement, son état général (5S), son agencement en dit très long sur la pertinence de l'entreprise et les moyens techniques, humains et organisationnels mis en œuvre aux fins d'une prestation conforme aux règles de l'art. Les agents représentent la partie visible de la prestation, ils sont le vecteur des compétences de l'entreprise, des ambassadeurs de ce savoir-faire. Ils doivent donc disposer d'un soin particulier.

Par RETEX, à questionner des agents de sécurité en service, plus de 80% d'entre eux peinent à décrire leurs agences faute d'y aller fréquemment or, c'est un acte managérial nécessaire, en premier de considération et d'entretien de l'esprit de corps. C'est notamment un indicateur de prévention du prêt de main-d'œuvre illicite en contribuant à conserver le lien de subordination avec l'entreprise de sécurité. De fait, certains agents se considèrent plus comme employé du site où ils exercent le plus souvent. **Trop souvent, ils sont un peu comme du bétail en pâture chez un client...**

Adresse cohérente Locaux professionnels ad hoc	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Adresse incohérente Locaux professionnels inadéquats	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre	☐ Doute Avec réserve	



L'adresse du siège social d'Answer est cohérente, quelle que soit la source.

Le bâtiment se distingue des autres bâtiments de la zone, mais aussi des usages en général. Un indicateur sur le soin des outils de travail ; un indicateur de la volonté à se donner les moyens de réussir.

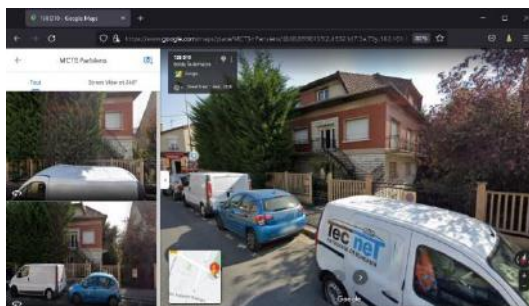
Ici l'agence de Paris
267 Bd Pereire, 75017 Paris



MCTS présente plusieurs adresses incohérentes

le moteur de recherche indique le 142 Av. Henri Barbusse, 93140 Bondy

Ce qui correspond à ce pavillon ; une adresse et un lieu étrange pour une agence ou un siège social avec une entreprise de 30 ans !!!



Sur société.com, l'adresse est la suivante : 4 RUE MARIE ET LOUISE 75010 PARIS

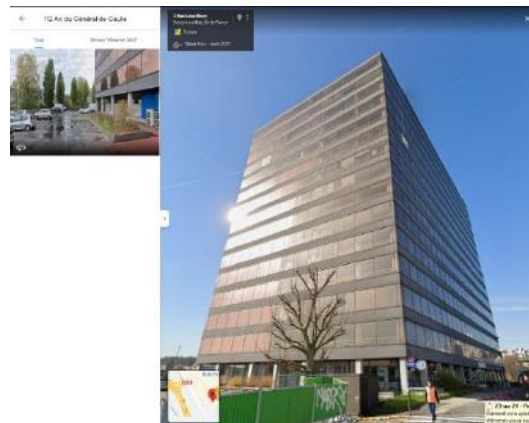
Entre ces deux adresses, il y a très clairement un problème de cohérence. Le fait que sur un moteur de recherche il y ait une erreur, cela arrive. Par contre, l'adresse déclarée notamment au registre du commerce doit être à jour et exacte. En outre, les deux lieux semblent inadéquats à une agence et à la gestion des équipes attachées à l'agence.



Sur le site internet de MCTS,
Rosny : siège administratif, sans plus de précision.
Après recherche et recoupement, la bonne adresse du siège semble être au

112 AV DU GENERAL DE GAULLE à Rosny-sous-bois
Un bâtiment d'affaires

De nouveau, MCTS se montre abscons, opaque, peu rigoureux. Toutefois, si cette adresse est bien celle sur siège, alors elle est bien plus adéquate.





KPI N°9 : L'effectif

Suivant Gouv.fr

<https://code.travail.gouv.fr/glossaire/effectif-de-lentreprise>

Nombre de salariés liés par un contrat de travail travaillant au sein de l'entreprise.

Voir aussi « journal du net » « Effectif : définition, calcul, traduction et synonymes »³⁰

C'est un indicateur de la taille de l'entreprise, cette taille ne préjuge pas de la qualité, par contre :

- Une petite ou moyenne entreprise sera très probablement à « dimension humaine » alors que dans une grande entreprise, vous serez plutôt un numéro de matricule.
- En théorie, une grande entreprise offre un potentiel d'évolution horizontal et vertical, mais la réalité du métier montre que ce n'est pas forcément le cas. Certains grands groupes montrent des signes de « caste ».

On ignore qu'elle est l'ETP (équivalent temps plein) de l'entreprise.

L'autre importance de l'effectif porte sur les effets des seuils qui impactent les obligations sociales et financières.

Suivant Direction de l'information légale et administrative³¹

« Lorsqu'une entreprise augmente ses effectifs (à partir de 11, 20, 50 ou 200 salariés), cela peut avoir des conséquences : nouvelle obligation de déclaration, modification des taux pour les cotisations sociales... Pour diminuer des augmentations qui seraient trop fortes, des dispositifs de « lissage des seuils » sont, dans certains cas, mis en place. Ils permettent d'étaler dans le temps les modifications de taux. »

Autre source : « Les effets des seuils d'effectif » Publié par FRANCOISE ME MERTZ le 22 janv. 2013 | Mis à jour le 27 févr. 2013 à 15:42. ³²

Ainsi, suivant la source service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/ en pied de page, entre



Answer sur sa fiche société.com indique un effectif moyen de 468 salariés

Answer relève de la tranche au-delà de 199 salariés. Answer est une ETI³³, entreprise de taille intermédiaire. De nombreux indicateurs confirment que c'est une entreprise à dimension humaine (les photos, la charte diversité, et cætera.)



MCTS, sur sa fiche société.com indique un effectif (tranche INSEE à 18 mois) de 500 à 999 salariés

MCTS relève de la tranche au-delà de 199 salariés. MCTS est aussi une ETI. Toutefois, sa dimension humaine ne peut être appréciée en l'état des sources ouvertes.

Toutes les deux disposent d'un CSE, de représentant du personnel. La limite des représentants du personnel porte les pratiques et la culture des syndicats français actuels. Par RETEX, notamment des CHSCT, c'est un sujet tabou, mais le fait est que ces pratiques relèvent plus souvent du prosélytisme politico-syndical que d'action représentative réelle ayant pour source l'expression des salariés et leurs besoins. La meilleure preuve étant que, s'ils étaient réellement efficaces, il y a bien longtemps qu'ils auraient rédigé ce document (CQFD). Ceci entraîne souvent des décalages et donc l'incompréhension des salariés. Toutefois, ce n'est pas une généralité, mais bien plus une majorité assez variable.

Dans une entreprise plus modeste de moins de 50 salariés, les échanges sont plus directs avec le patron. La qualité des échanges se jouera donc sur les compétences et les valeurs humaines du patron. Cette dimension humaine concerne toutes les entreprises ; car une entreprise est, peu ou prou, à l'image de son chef. (Alors, Volfoni ou Naudin ?)

Conforme à la cible de votre projet professionnel

☐ Conforme
Avis favorable

Non-conforme à la cible de votre projet professionnel

☐ Non-conforme
Avis défavorable

Autre

☐ Doute
Avec réserve

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations

³⁰ <https://www.journauldunet.fr/business/dictionnaire-comptable-et-fiscal/1198435-effectif-definition-calcul-traduction-et-synonymes/>

³¹ <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31415>

³² <https://www.beaboss.fr/Chef-d-entreprise-Magazine/Article/Les-effets-des-seuils-d-effectif-45447-1.htm>

³³ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2034>

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019961059/>



2.1.2. Les indicateurs de salubrité financière de l'entreprise

KPI N°10 : Capital social

Suivant Gouv.fr, du ministère de l'Économie des finances et de la relance, page internet « Capital social d'une entreprise : de quoi parle-t-on ? »³⁴ extraits

« Le capital social c'est la valeur d'origine de l'entreprise, représentée par des sommes d'argent (apport numéraire, parts sociales, actions d'autres sociétés, etc.) et/ou des biens (immeubles, fonds de commerce, marques, brevets, etc.) mis à sa disposition soit par ses associés, soit par ses actionnaires.

En contrepartie de leur participation, ces derniers reçoivent des parts sociales ou des actions. »

Capital social d'une entreprise : à quoi ça sert ?

Le capital social est un élément indispensable et obligatoire de la création d'une société, mais son utilité perdure dans le temps. Concrètement, le capital social sert principalement :

- ✓ De base ou de clé de répartition des pouvoirs au sein de la société
- ✓ De mode spécifique de financement : il peut par exemple servir à compenser les pertes temporaires d'une société sans fonds propres suffisants, ou éviter au moins provisoirement sa cessation des paiements.

Dans une moindre mesure, pour les créanciers de la société, le montant du capital social représente une garantie sur leur créance ainsi qu'un voyant de contrôle de la santé financière de la société.

Le montant minimum du capital social est de :

- 1 € pour une SARL, SAS, SASU, SNC ou EURL (capital minimum libre)
- 37 000 € pour une société anonyme (SA)
- 18 500 € pour une coopérative de forme SA

En d'autres termes, une entreprise qui dispose d'un faible capital social peut se retrouver rapidement en situation difficile. Si vous souhaitez dépasser une difficulté comme dépasser un camion en toute sécurité, vous avez intérêt à ce que votre véhicule dispose de suffisamment de puissance sous le pied pour y parvenir. Le capital est cette marge de puissance des entreprises. Toutefois, il convient de pondérer en considération des particularités des activités privées de sécurité (faible marge, impact de la charge salariale très fort, degré de maturité et de compétence, comportements des consommateurs, etc), cette information est donc très importante.

Ainsi, (analyse simpliste)



Pour Answer, SASU, le capital actuel est de 400 000,00 €. Ce dernier a fait l'objet de plusieurs évolutions déclaré. Par rapport à l'effectif moyen déclaré de 468 salariés et son chiffre d'affaires de 2020 à 14 870 500.00 €, son capital représente 2,69% du CA, ce qui indique une marge de manœuvre convenable pour ce type d'entreprise et d'activité.



Pour MCTS, SARL, le capital actuel est de 121 959,21 €. Ce dernier a fait l'objet d'une évolution déclaré. Par rapport à l'effectif de 500 à 999 salariés et son chiffre d'affaires de 2018 à 31 438 300 euros, son capital ne représente que 0.38% du CA, ce qui indique une marge de manœuvre très faible.

NB : pour comparaison,

	Securitas 2020	Fiducial sécurité	TORANN-FRANCE	Protectim
Capital social :	48 114 960,00 €	13 005 276	3 000 000,00 €	100 000,00 €
Chiffre d'affaires	510 762 100.00 €	131 886 300	68 089 200.00 €	114 579 000.00 €
Ratio :	9,42%	9,86%	4,41%	0,087%

Le tableau de conformité est commun avec le Kpi 11, voir Kpi 11

³⁴ <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/depot-capital-social-entreprise>



KPI N°11 : Analyse financière

Ainsi à considérer :

Le Kpi N°2 : Les éventuels jugements de continuité de l'activité

Le Kpi N°10 : Capital social

À étudier les évolutions du chiffre d'affaires des deux entreprises présent pour exemples, à consulter l'onglet « analyse financière », la synthèse et les ratios à la suite on observe : (captures sur société.com confirment cela). (voir annexe2)



Pour Answer, un CA 8 284 000 € en 2020, de 5 708 900 en 2019, soit une progression de 45,11 %. Toutefois, l'étude des ratios semble indiquer, au ratio « évolution de l'activité », le fait d'une année 2019 mauvaise, probablement la conséquence conjoncturelle de la COVID par exemple.

Documents officiels

Marques new

Établissements

Statistiques

Dirigeants

Bénéficiaires effectifs

Cartographie

17 Bilans gratuits

Ratios Financiers

Analyse financière

Synthèse société.com pour l'entreprise ANSWER SECURITE

Rating société: Favorable Moyen Défavorable

Equilibre Bilan: Favorable Moyen Défavorable

Rentabilité: Favorable Moyen Défavorable

Sur 2018, 2019, 2020

LA SITUATION FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE ÉTAIT LA SUIVANTE

A titre indicatif - Selon calcul théorique des ratios financiers

Notre recommandation :

- Recevoir en temps réel le détail de tous les futurs événements en surveillant cette entreprise

Surveillance premium

Pour aller plus loin :

- Découvrez toutes les autres sociétés des dirigeants de ANSWER SECURITE et tous les dirigeants liés.

Cartographie des dirigeants

Voir annexe 2, partie 2 de capture d'analyses financières d'autres entreprises concurrentes, Answer présente un très bon niveau que seul Sécuritas dispose



Pour MCTS, un CA de 31 438 300 pour 2018, sans autres indications de CA permettant d'apprécier son évolution. Ses résultats manquent de fraîcheur, les ratios datent de 2010/2012. Indice de confiance faible

Documents officiels

Marques new

Établissements

Statistiques

Dirigeants

Bénéficiaires effectifs

Cartographie

4 Bilans gratuits

Ratios Financiers

Analyse financière

Synthèse société.com pour l'entreprise MAITRISE ET CONTROLE DES TECHNIQUES DE SECURITE PARISIENS

Rating société: Favorable Moyen Défavorable

Equilibre Bilan: Favorable Moyen Défavorable

Rentabilité: Favorable Moyen Défavorable

Sur 2005, 2006, 2018

LA SITUATION FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE ÉTAIT LA SUIVANTE

A titre indicatif - Selon calcul théorique des ratios financiers

Notamment les éléments suivants :

- Niveau de capitalisation
- Rentabilité de l'exploitation
- Rentabilité nette finale
- Capacité d'autofinancement

Notre recommandation :

- Une seule solution s'offre à vous : commander une étude de solvabilité à jour

Commander une étude de solvabilité à jour

Attention une procédure collective est en cours.

Voir annexe 2, partie 2 de capture d'analyses financières d'autres entreprises concurrentes, comparativement, MCTS présente un niveau moyen classique dans ce secteur.

Toutefois, en considération de l'ensemble des indicateurs précédents, particulièrement les Kpi N°2 et 10 d'une part, l'aspect financier étant la conséquence des coûts directs et indirects de la gouvernance de l'entreprise d'autre part, cela confirme que :

Answer, bien que plus modeste, présente de nombreux indicateurs de bonne gouvernance d'entreprise avec des résultats très satisfaisants pour une entreprise de ce type d'activité. Sa résilience indique le fait probable des relations de confiance avec les diverses parties intéressées de l'entreprise (clients internes et externes).

MCTS s'avère de grande taille, mais elle est très fragile sur de nombreux aspects.

Avis global sur les Kpi N°2, 10 et 11, le 11 pouvant se suffire à lui seul pour les deux autres.

Analyse financière saine ou avec au moins un avis favorable sur trois
Aucun avis défavorable

☐ Conforme
Avis favorable

Analyse financière défavorable si un avis défavorable ou 3 moyens

☐ Non-conforme
Avis défavorable

Autre

☐ Doute
Avec réserve

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations



2.2. LES INDICATEURS SPÉCIFIQUES AU CHEF D'ENTREPRISE

KPI N°12 : Le chef d'entreprise

Réaliser une enquête en sources ouvertes sur le dirigeant, l'entreprise et l'encadrement.

« nom de la personne » / « nom condamnation » / « nom prud'homme » / « nom justice »

- ✓ Vérifier la cohérence des documents et l'apparition de son nom
- ✓ Vérifier sur internet la probité du dirigeant et sa E.réputation. Si par exemple il a ouvert et fermé plusieurs entreprises, il y peut y avoir un risque, voire un danger.
- ✓ N'hésitez pas à demander son parcours, son niveau de qualification (dirigeant d'entreprise au moins niveau bac+2) et ses diplômes en lien avec la sécurité, son autorisation d'exercice, car il doit montrer l'exemple. Vérifier la validité de ce numéro sur télécarte pro.



Pour Answer, le mandataire est un président, VIBEFI (VINCENT BENNICI FINANCES),

Sur un moteur de recherche, environ 21 400 occurrences

Le personnage est intéressant, un échantillon suivant les renseignements en sources ouvertes :

Un compte LinkedIn où l'on apprend que c'est un homme de droit, impliqué dans les activités privées de sécurité avec sa société Answer depuis 2004 et comme Délégué Régional PACA de l'Union des Entreprises de Sécurité Privée (USP)

Son compte Viadeo confirme que c'est un entrepreneur avec une appétence pour le service, notamment la création GEGOS, prestataire de facility management. La liste de ses compétences se prouve par ses actes et les constats réalisés jusqu'à présent.

L'article de Destimed³⁵ « Sécurité. La société Answer implantée dans le Var reçoit une délégation d'élus », du vendredi 5 février 2021 confirme les qualités de l'entreprise, les relations de confiance établie avec les parties prenantes, clients, collaborateurs, élus, etc. Ceci est la clef de la résilience de cette entreprise comme supposer au Kpi 11 analyse financière.

Monsieur BENNICI apparaît au journal officiel³⁶ comme membres des commissions locales d'agrément et de contrôle au sein du Conseil national des activités privées de sécurité, ce qui souligne une nouvelle fois son implication comme chef d'entreprise, et dans la profession. De facto, il a ses agréments de dirigeant, même si cela n'apparaît pas sur le site Answer.

Selon Société.com :

VIBEFI (VINCENT BENNICI FINANCES), société à responsabilité limitée est en activité depuis 13 ans. Implantée à MARSEILLE (13016), elle est spécialisée dans le secteur d'activité de la gestion de fonds. Sur l'année 2020 elle réalise un chiffre d'affaires de 464 200,00 €. Le total du bilan a augmenté de 3,21 % entre 2019 et 2020. Societe.com recense 4 établissements et le dernier événement notable de cette entreprise date du 28-11-2019. Vincent BENNICI, est gérant de l'entreprise VIBEFI (VINCENT BENNICI FINANCES).

Vincent BENNICI dirige 6 entreprises (6 mandats), son mandat principal est Président au sein de l'entreprise ANSWER SÉCURITÉ (468 personnes, CA : 14 870 500 €). Vincent BENNICI évolue dans le secteur d'activité de l'Immobilier. Laurent ROSSI fait partie du réseau de Vincent BENNICI il est Commissaire aux comptes titulaire dans l'entreprise ANSWER SÉCURITÉ..

À tout cela s'ajoute de nombreuses photos. Ces photos en disent long sur le personnage. Bien sûr, Monsieur BENNICI apparaît parfois au centre en tout logique de sa qualité de chef d'entreprise, mais il est souvent entouré de ses collaborateurs, de ses équipes, ou parfois en retrait. Nombre de photos valorisent individuellement les collaborateurs.

Monsieur BENNICI présente les qualités d'un leader (VS manager ou chefaillon) et, par ses diverses communications, il s'avère certainement un humaniste. Incontestablement, plus qu'une maîtrise, il présente une expertise de son cœur de métier, mais aussi un haut niveau de maîtrise de toutes les compétences connexes nécessaires à la bonne gouvernance d'une entreprise. C'est un constat très rare dans la profession. Pourtant, ce type de profil est celui que notre nation et la profession sont en droit d'attendre à la tête d'une entreprise. Sa posture personnelle relève de la 3^e génération des professionnelles des activités privées de sécurité. Cela se ressent sur l'entreprise.

³⁵ <https://destimed.fr/Securite-La-societe-Answer-implantee-dans-le-Var-recoit-une-delegation-d-elus>

³⁶ <https://jorfsearch.steinertriples.fr/name/Vincent%20Bennici>



Pour MCTS, le mandataire est une gérante, MME Sabine PILIPOVIC
Sur un moteur de recherche, environ 239 000 résultats, essentiellement des liens avec MCTS
Selon Société.com : Depuis le 19-01-2005 MME Sabine PILIPOVIC

Sabine PILIPOVIC dirige 1 entreprise (1 mandat), son mandat principal est Gérant au sein de l'entreprise MAITRISE ET CONTROLE DES TECHNIQUES DE SÉCURITÉ PARISIENS (CA : 31 438 300 €). Sabine PILIPOVIC évolue dans le secteur d'activité des Services.

Sur Convention.fr : Dirigeant de l'entreprise MCTS PARISIENS situé à BONDY (93140), 18 R GRANDGOUSIER.

Aucune trace du dirigeant sur le site internet de MCTS

Aucune mention de ses agréments du dirigeant, bien que cela soit facultatif

Aucune photographie

Toujours cette même opacité qui aggrave l'altération de l'indice de confiance.

Toutefois, l'analyse globale de l'entreprise donne une tendance d'un profil de chef d'entreprise avec certainement des lacunes que compensent les équipes (équipes de terrain, services transversaux RH, compta, exploitation). Les motivations de la décision de justice étant, à ce jour, le meilleur descriptif du niveau de compétence de cette entreprise.

Constat favorable	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Constat défavorable	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	



2.3. LES INDICATEURS CLEFS DE QUALITÉ DE GESTION DU CAPITAL HUMAIN

La gestion du capital humain relève des du domaine de compétence des ressources humaine quant à la maîtrise de la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)³⁷. Afin d'apprécier objectivement les indicateurs, outre l'INSEE, le rapport de l'observatoire des métiers de la sécurité privée Enquête de branche Prévention – Sécurité Rapport de branche 2020 Données 2019³⁸ apporte des éclairages sur les caractéristiques de la profession. De fait, comment se positionne votre entreprise cible par rapport aux bonnes pratiques et aux statistiques moyennes de la profession ?

2.3.1. Les indicateurs incontournables devant être publiés ou délivrer sur demande

Les indicateurs suivants sont incontournables et de délivrance obligatoire explicitement ou implicitement, car il affecte directement la qualité des relations contractuelles.

KPI N°13 : Présence d'un engagement de politique RH

Selon MichaelPage³⁹ « L'une des principales richesses de toute entreprise est son capital humain. Il est donc crucial pour une structure de le mettre à profit en se dotant d'une politique RH adéquate. Il convient alors de valoriser les compétences de chacun et d'accompagner le développement des équipes.

« Une politique de ressources humaines est un ensemble formel de règles et de principes à mettre en œuvre dans le cadre de la gestion RH. À cet effet, la politique RH est censée créer les conditions propres à favoriser l'épanouissement des collaborateurs d'une entreprise et leur évolution pour participer à la performance de l'entreprise. Cette politique puise ses fondements dans une stratégie RH à moyen et long terme, préalablement défini au sein de l'entreprise, qui doit être claire et calquée sur son identité, ses valeurs et sa culture, afin d'être correctement déployée. » Eu égard des particularités de la profession, cet aspect s'avère stratégiquement incontournable.

Une entreprise disposant d'une véritable politique RH en fait mention ostensiblement. Toutefois, certaines entreprises publient implicitement ce que l'on pourrait appeler une proto-politique RH. En d'autres termes de ce dernier cas, il y a un début d'engagement sur la qualité et la politique RH sans que cela porte l'appellation ad hoc.



Il n'y a pas de trace ou d'information explicite d'une politique RH, mais il y a certainement une organisation en ce sens. Cela se retrouve notamment par bribes dans les engagements de protection des données (RGPD), les pages de recrutement, mais surtout avec la mention ostensible que Answer est signataire de la Charte Diversité⁴⁰. C'est un engagement fort RH et RSE, cohérent avec le profil de monsieur BENNICI.



Pour MCTS, en dehors d'une page recrutement classique, il n'y a aucune trace publiée sur son site.

Présence de politique RH ou répondant à cette définition	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Absence de politique RH	☐ Non-conforme Axe d'amélioration	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

Toutefois, rien ne sert d'avoir une belle politique RH si celle-ci ne se traduit pas par des résultats concrets dans les faits ! Les indicateurs suivants concours donc à la manifestation de l'efficacité et de la sincérité de cette politique RH.

³⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/gestion-previsionnelle-de-l-emploi-et-des-competences-gpec>

³⁸ <file:///C:/Users/chena/AppData/Local/Temp/Parution-Decembre-2020.pdf>

³⁹ <https://www.michaelpage.fr/advice/entreprises/d%C3%A9veloppement-et-r%C3%A9tention-de-vos-salari%C3%A9s/quest-ce-quune-politique-rh>

⁴⁰ <https://www.charte-diversite.com/charte-de-la-diversite/>

**KPI N° 14 : Santé-sécurité au travail, accident de travail et maladie professionnel**

Le taux de fréquence accident et le taux de gravité sont deux indicateurs internationaux⁴¹. Plus le taux est élevé, plus la probabilité d'accident est importante (voir exemple ci-après). En France, toutes professions confondues, le taux de fréquence accident est de 22 et le taux de gravité est de 1,5. Suivant la fiche 2019 « Synthèse pour la totalité du code NAFAPE_2019_N_000_8010Z_SY.pdf (PDF, 773.85 Ko) », c'est-à-dire les activités privées de sécurité :

-Le TF est de 18, ce qui est en dessous de la moyenne nationale et représente un risque faible d'accident

-Le TG est de 2, ce qui est au-dessus de la moyenne, donc, même si le risque d'accident est faible, sa gravité sera plus importante. Cette gravité traduit le nombre de jour perdus. (Voir les liens ci-après⁴²)

Pour les 2 entreprises, aucune information publique. Ce n'est pas nécessaire pour cette profession. Par contre, tout salarié est droit et devoir de connaître cela pour contribuer à la maîtrise des risques.

Taux de fréquence accident >18 Taux de gravité accident >2	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Taux de fréquence accident < 18 Taux de gravité accident < 2	☐ Non-conforme Axe d'amélioration	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

Par exemple, un Tf de 50 signifie :⁴³

1 (temps plein) travailleur sur 12 était cette année victime d'un accident de travail (Avec au moins un jour d'incapacité de travail), Près de 8 accidents par employé sur une carrière complète (à temps plein, 40 ans)

KPI N° 15 : Régime de prévoyance, Régime de couverture des frais de santé

Selon les statistiques du rapport de l'observatoire des métiers de la sécurité privée 2020,

« La part des entreprises de la profession proposant un régime de prévoyance demeure proche du maximum en 2019 : 97 % des entreprises sont dans ce cas. L'AG2R est proposée dans plus de sept entreprises concernées sur dix.

La quasi-totalité des entreprises propose un régime de couverture des frais de santé en 2019. »

IDCC 1351 Prévoyance (Article 14)

Pour les 2 entreprises, aucune information publique, mais cela peut-être un élément de différenciation concurrentiel.

Entreprise faisant partie des 97% ayant un régime de prévoyance	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Entreprise faisant partie des 3% sans régime de prévoyance	☐ Non-conforme Axe d'amélioration	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

⁴¹ <https://ilostat.ilo.org/fr/resources/concepts-and-definitions/description-occupational-injuries/>

⁴² <https://www.inrs.fr/demarche/atmp/statistiques-nationales.html>

<https://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/statistiques-et-analyse/sinistralite-atmp.html>

https://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/fiches_statistiques/NAFAPE_2019_N_000_8010Z_SY.pdf

<https://www.journaldunet.com/management/vie-personnelle/1134581-les-metiers-les-plus-dangereux/>

⁴³ <https://www.p-i.be/fr/themes/frequence-gravite>



KPI N° 16 : Management des ressources humaines de proximité

Ceci implique des actions transversales des ressources humaines concrètes, en particulier via le management intermédiaire ou middle management. C'est ici une des plus grosses lacunes de la profession, mais la création récente du BTS MOS vise à combler cela. La question est donc de connaître la proportion de managers intermédiaire. Quel est le taux de middle management ou, pour 100 agents de prévention et de sécurité, combien il y a-t-il de ces managers ?

Selon les statistiques du rapport de l'observatoire des métiers de la sécurité privée 2020, page 50, le Taux d'encadrement de proximité moyen est de l'ordre de 9,5 à 10,5 % ; soit 1 manager pour 10 agents.

Pour les 2 entreprises, aucune information publique, mais cela peut-être un élément de différenciation concurrentiel. Toutefois, pour Answer, les différentes communications évoquent l'existence d'un socle solide de management intermédiaire.

Management intermédiaire Taux supérieur à 10,5 %	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Management intermédiaire Taux inférieur à 10,5 %	☐ Non-conforme Axe d'amélioration	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

KPI N° 17 : Index homme/femme et le nombre ou le taux de femmes exerçant en tant qu'APS

Indicateur de diversité et intelligence humaine, car c'est dans l'altérité que réside la fertilité des activités de toute société !

L'obligation de l'index⁴⁴ concerne les entreprises d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020. En dessous, c'est facultatif, mais recommandé.

Cette profession est très masculine et pourtant les femmes ont toute leur place. C'est donc **un indicateur d'excellence et d'intelligence de l'entreprise dans son processus de recrutement**. Plus ce taux est élevé et s'approche de la parité, plus c'est excellent.

Selon les statistiques du rapport de l'observatoire des métiers de la sécurité privée 2020, le taux de femmes dans la profession est de l'ordre de 16 à 14% entre 2009 et 2019, ce qui est très faible. De fait, toute entreprise ayant un taux supérieur constitue un bon indicateur. L'excellence serait d'indiquer le taux de femme agent...

Pour les 2 entreprises, aucune information publique, mais cela peut-être un élément de différenciation concurrentiel. Toutefois, pour Answer, les photos notamment, il y a des éléments qui soulignent la présence des femmes dans l'entreprise.

Index supérieur à 70% Taux de femme supérieur à 16%	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Indicateurs inférieurs	☐ Non-conforme Axe d'amélioration	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

Nota bene :

Le terme agents/tes est inutile, car le mot agent est épicène ; c'est-à-dire sans genre ou neutre, tout comme les grades universitaire ou militaire et bien d'autres. Il ne faut pas confondre le genre (féminin/masculin) et le sexe (homme/femme, mâle/femelle)

Du latin agentem, accusatif de agens, participe présent du verbe ago (« agir »). Il n'y a pas de notion d'attribution de sexe ou de genre, on peut donc dire un agent ou une agent, c'est correct. En conclusion,

- 1) En service, il n'y a pas d'homme ou de femme, il n'y a que des agents.**
- 2) Même seul sur un site, l'esprit de corps prévaut, car une prestation résulte du travail de toute une équipe sur tout son processus (avant, pendant, après)...**

⁴⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/indexegapro>



KPI N° 18 : Taux de personne en situation de handicap

Indicateur de diversité et intelligence humaine, car c'est dans l'altérité que réside la fertilité des activités de toute société !

Les entreprises ont une obligation de résultat à 6%. Difficile dans ce type de profession, mais pas impossible, car le handicap recouvre bien des formes. Une personne souffrant de dyslexie peut exercer comme agent de sécurité par exemple. Donc, plus ce taux est élevé, plus l'entreprise indique une réelle intelligence d'intégration et de recrutement, mais aussi de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences.

Cet indicateur est étonnamment absent du rapport de l'observatoire des métiers de la sécurité privée. Un chapitre spécifique développe le sujet du handicap.

Pour les 2 entreprises, aucune information publique, mais cela peut-être un élément de différenciation concurrentiel.

Entreprise inclusive si taux supérieur à 6%*= intelligence RH	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Inférieur à 6%*	☐ Non-conforme Axe d'amélioration	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

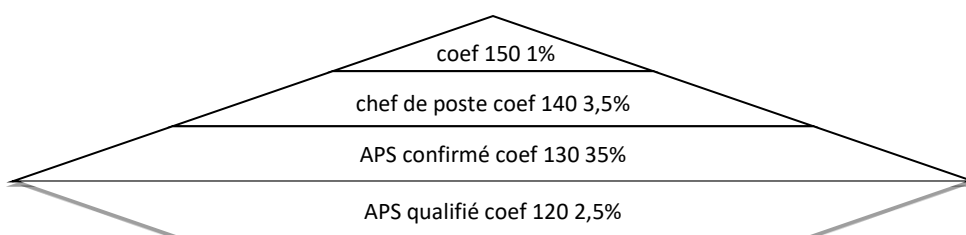
* pas seulement administratif, mais aussi parmi les agents en service opérationnel

KPI N° 19 : Potentiel de progression vertical et horizontal (compétence et rémunération)

Compétence : Cela se traduit par le taux d'investissement en formation par rapport au CA, ou encore le volume d'heure de formation par rapport au nombre d'ETP. À cela s'ajoutent les volumes de promotion interne, la mise en avant de personnage ayant réalisé des progressions verticales ou horizontale. (voir page 65 et suivantes du rapport 2020)

Rémunération : Outre l'existence d'une politique de rémunération, le bon indicateur est le taux de personne par niveau de coefficient de la grille de la convention collective. Si vous avez 90% des agents de prévention et de sécurité au coef 130, c'est un mauvais indicateur. Par contre, si cela forme une pyramide, alors c'est un bon indicateur.

Selon les statistiques du rapport de l'observatoire des métiers de la sécurité privée 2020, Page 51, le détail des effectifs donne cette proportion. Exemple avec la filière surveillance où la réalité montre une difformité avec plus d'un tiers concentré au coef 130 :



Évolution verticale : page 70 « La part salariés promus dans une catégorie supérieure augmente en 2019 : 5,5 % contre 4,5 % en 2018 et 4 % sur la période 2014-2017. Ces promotions sont un peu plus fréquemment attribuées aux jeunes salariés : 6,5 % pour les moins de 26 ans, contre 3,5 % pour les salariés de 45 ans et plus. »

Évolution horizontale : page 71 et pages 65 et suivantes, le nombre de bilans de compétences reste limité : 0,8 % des salariés en 2019.

Pour les 2 entreprises, aucune information publique, mais cela peut-être un élément de différenciation concurrentiel.

Potentiel de progression majoritairement au-dessus des indicateurs moyens	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Potentiel de progression majoritairement en dessous des indicateurs moyens	☐ Non-conforme Axe d'amélioration	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	



2.3.2. Les indicateurs pouvant être demandé si l'entreprise accepte de le faire

Vous avez le droit, au titre de la RSE (responsabilité sociétale) de demander les informations suivantes. L'entreprise est libre ou non de répondre favorablement. Dans le cas d'une réponse favorablement, soit le représentant est coutumier de ces indicateurs et le délivre rapidement, c'est un excellent signe, soit il met un peu de temps, ce qui serait normal faute de ne pas être habitué à cela.

KPI N°20 : Statut des contrats

Autre indicateur précieux, la proportion de CDI, de CDD. En effet, si une entreprise à un taux de CDI supérieur à la moyenne, c'est donc un excellent indicateur de stabilité et de possibilité de projection.

Selon les statistiques du rapport de l'observatoire des métiers de la sécurité privée 2020, voici l'extrait de la page 39. « Les trois quarts des embauches enregistrées en 2019 correspondent à un CDD ». Toutefois, on note que le volume de CDD est fort dans les grandes entreprises, bien moins pour les PME et TPE. « En lien avec les embauches, 74 % des départs enregistrés en 2019 sont dus à des fins de CDD. »

Détail par taille d'entreprises

Strates d'effectifs salariés	CDI	CDD	Reprises de personnel	Ens.
500 salariés et plus	15 %	79 %	6 %	100 %
100 à 499 salariés	32 %	63 %	5 %	100 %
20 à 99 salariés	29 %	68,5%	2,5 %	100 %
1 à 19 salariés	45 %	55 %	-	100 %

Source I+C

« En 2019, le taux de transformations de CDD en CDI s'établit à 3 %, soit un taux un peu plus bas que celui observé en 2017 et 2018. Ce ratio reste relativement proche selon les strates d'entreprises. » De fait, une entreprise ayant un taux supérieur est donc aussi un excellent indicateur.

Pour les 2 entreprises, aucune information publique, mais cela peut-être un élément de différenciation concurrentiel.

Conforme à la cible de votre projet professionnel

☐ Conforme
Avis favorable

Non-conforme à la cible de votre projet professionnel, rechigne

☐ Non-conforme
Avis défavorable

Autre / pas ou peu d'information
Refus franc

☐ Doute / NA
Avec réserve

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations

**KPI N°21 : Ancienneté moyenne et écart type / turn-over**

Indicateur de diversité et intelligence humaine, car c'est dans l'altérité que réside la fertilité des activités de toute société !

L'ancienneté ou le nombre d'années dans l'entreprise indique la capacité de l'entreprise à fidéliser ses collaborateurs. Généralement, l'ancienneté dans le gardiennage est inférieure à 8 ans. Un indicateur proche ou égal, ou supérieur est donc un très bon indicateur. À l'inverse, une moyenne de quelques mois est un mauvais indicateur. Souvent, les entreprises efficaces ayant une moyenne élevée se vantent de cela à juste raison.

Selon les statistiques du rapport de l'observatoire des métiers de la sécurité privée 2020, page 45 « L'ancienneté moyenne (au sein de la même entreprise) se stabilise à 6,5 ans en 2019. Cet indicateur est plus élevé dans les plus grandes structures : 7 ans en moyenne contre 5,5 ans pour celles de moins de 100 salariés. »

Pour les 2 entreprises, aucune information publique, mais cela peut être un élément de différenciation concurrentiel.

Entreprise ayant une ancienneté au-dessus de la moyenne*	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Entreprise ayant une ancienneté en dessous de la moyenne	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

*Si l'entreprise à moins de 7ans, il convient de pondérer. Si une majorité des embauchés demeure présents, alors c'est un bon indicateur de conformité compensatoire et de pondération.

KPI N°22 : Moyenne d'âge et écart type

Indicateur de diversité et intelligence humaine, car c'est dans l'altérité que réside la fertilité des activités de toute société !

La moyenne d'âge de l'entreprise est un bon indicateur de la qualité de recrutement en général. L'écart type ou le delta entre l'âge le plus jeune et le plus vieux donne aussi un très bon indicateur d'ouverture et d'intelligence de recrutement illustrant une large diversité des âges et des expériences.

Selon les statistiques du rapport de l'observatoire des métiers de la sécurité privée 2020, page 46, L'âge moyen des salariés se raffermi légèrement en 2019 pour s'établir à 40,5 ans, soit six mois de plus qu'en 2018. Les salariés des plus grandes entreprises sont, en moyenne, plus âgés que leurs confrères des strates intermédiaires.

Pour les 2 entreprises, aucune information publique, mais cela peut-être un élément de différenciation concurrentiel.

Détail de l'âge moyen selon
la taille des entreprises en 2019

500 salariés et plus	41,5 ans
100 à 499 salariés	38,5 ans
20 à 99 salariés	39,5 ans
1 à 19 salariés	40 ans
Ensemble	40,5 ans

Source I+C

Entreprise proche de la moyenne à +/- 10ans avec un large panel diversifié des tranches d'âge	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Entreprise n'ayant point les critères de conformité	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	



2.3.3. Les indicateurs clefs de la qualité des offres d'emplois

KPI N°23 : Les indicateurs clefs de la qualité des offres d'emplois

KPI N°23 5a Observations sur les pratiques omnicanal ou monocanal de diffusion des offres.



Le site internet de Answer ne propose pas d'offres d'emplois.

<https://www.answersecurite.com/recrutement-2/>

<https://www.answersecurite.com/contact/>

De même pour sa page LinkedIn qui est un outil de communication de l'entreprise et de publication des offres d'emplois



Pour MCTS, en dehors d'une page de recrutement classique, il n'y a aucune trace publiée sur son site.

Pour dégager une tendance, il faudrait analyser plusieurs offres d'emplois. Voyons, au regard des indicateurs présenter jusqu'à présent, ce qui ressort des annonces et d'agir comme si nous voulions y répondre.

KPI N°23 5b Quelques bases de travail élémentaires des plus généraux vers les plus spécifiques.

Le code Rome

Les fiches métiers sont regroupées au sein d'un répertoire dénommé ROME. Dans un contexte marqué par de fortes mutations de l'environnement économique et social, le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) est un outil au service de la mobilité professionnelle et du rapprochement entre offres et candidats.

-Code ROME K2503 - Sécurité et surveillance privées

-Code ROME K2502 - Management de sécurité privée

Le descriptif d'un poste peut correspondre à la combinaison de plusieurs code Rome. Par exemple :

K2502 Management de la sécurité privée et H1302 Management de la sécurité HSE

<https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html>

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/decouvrir-le-marche-du-travail/les-fiches-metiers-sont-regroupee.html>

<https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/repertoire-operationnel-des-metiers-et-des-emplois-rome/>

Ainsi, cela clarifie et simplifie une annonce ; notamment sur les appellations. Chef d'équipe de sécurité incendie c'est explicite, manager sécurité, responsable sécurité qui peut concerner la sécurité humaine comme celle des systèmes d'information, le mot sûreté pouvant aussi bien correspondre à sûreté de contre malveillance que sûreté de fonctionnement, et caetera.

Le RNCP Répertoire national des certifications professionnelles

Le RNCP désigne le répertoire national de la certification professionnelle. Créé en 2002, il répertorie ainsi toutes les formations certifiées par l'état, c'est à dire les titres et diplômes à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification professionnelle. Exemple avec le BAC PRO - Sécurité-Prévention, N° de fiche RNCP4478, en consultant cette fiche, vous découvrirez que cette qualification donne compétence sur les fiches métier code ROME :

K2503 - Sécurité et surveillance privées

K1706 - Sécurité publique

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/4478/>

Le SSIAP3, le 2 et 1 ont des fiches spécifiques ; tout comme le SST, le PSC1, le PSE 1 et 2.

Convention collective nationale IDCC 1351, Entreprises de prévention et de sécurité

Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985. Etendue par arrêté du 25 juillet 1985.

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635405

Exemples d'exploitation :

Annexe II : Classification des postes d'emploi

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000005680924/?idConteneur=KALICONT000005635405&origin=li

Accord du 5 novembre 2019 relatif aux revalorisations salariales pour l'année 2020, Annexe : Grille des rémunérations minimales conventionnelles

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000041789166/?idConteneur=KALICONT000005635405

**KPI N°23** Sc étude des offres d'emploi sur échantillon.

Exemple d'une offre publier fin novembre 2021 sur Pôle Emploi, probablement le 27 novembre 2021

Chef d'équipe de sécurité incendie (H/F)84 - LE PONTET - [Localiser avec Mappy](#)

Actualisé le 27 novembre 2021 - offre n° 123KDGK

Par une présence continue, vous assurez la sécurité des biens et des personnes dans un cinéma (contrôle d'accès, rondes, contrôle des équipements incendie et différents dispositifs de sécurité).

Vous aurez aussi à intervenir lors de dysfonctionnement ou d'un incident toujours dans le respect des procédures.

Votre profil :

Vous avez une très bonne présentation, vous êtes assidu, ponctuel et réactif. Toutes ces qualités sont nécessaires pour mener à bien vos missions.

Vous devez être titulaire du diplôme SSIAP 2, de la carte professionnelle à jour, ainsi que le SST.

Poste en 12h00 majoritairement.

Profil souhaité

Expérience de 2 ans
Savoirs et savoir-faire

Techniques pédagogiques Cette compétence est indispensable
Proposer des solutions techniques à un client Cette compétence est indispensable

Évaluer des besoins de protection Cette compétence est indispensable

Évaluer une situation à risques Cette compétence est indispensable

Superviser une intervention de sécurité Cette compétence est indispensable

Savoir-être professionnels

Réactivité

Autonomie

Rigueur

Formations

Bac ou équivalent défense prévention sécurité - SSIAP 2 Cette formation est indispensable

CAP, BEP et équivalents défense prévention sécurité - CARTE PRO CNAPS Cette formation est indispensable

Informations complémentaires
Qualification : Agent de maîtrise

Secteur d'activité : Activités de sécurité privée

Contrat à durée indéterminée

Contrat travail

Durée du travail

35H Horaires normaux

Salaire

Salaire : Mensuel de 1825,00 euros à 1826,00 euros sur 12 mois

Entreprise

Depuis sa création en 2004, notre société a développé ses compétences dans tous les domaines en termes de sécurité : filtrage et accueil, sécurité incendie, surveillance humaine, télésurveillance et vidéosurveillance.

Le maître-mot : la proximité.

ANSWER SÉCURITÉ est présente à l'échelle nationale grâce à ses agences et ses bureaux- relais, pour être au plus près de ses clients.
(St Maximin, Marseille, Nice, Paris, Valence, Avignon)

Cette annonce relève du descriptif de la fiche code ROME K2502 - Management de sécurité privée. Les missions et les qualifications demandées sont cohérentes.

Il est souhaitable d'avoir un encart avec les prérequis, dans le cas présent : niveau bac, SSIAP2, Carte pro et donc qualification secouriste, tous à jour. Une façon de dire, si vous n'avez pas ces prérequis, inutile d'aller plus loin.

Les mentions « indispensable » apportent plus de clarté.

La mention « Bac ou équivalent défense prévention sécurité » est pertinente, cohérente, avec l'objectif. La mention « équivalent » est judicieuse, car il existe, par exemple, le BP ATPS, mais la personne peut avoir un BTS MOS ou plus.

L'indication de salaire à 1825€ sous statut d'agent de maîtrise semble correspondre à AM Niv1 échelon 1. Ce niveau exige un niveau V de l'Education nationale au minimum. Ceci est cohérent avec l'annonce qui indique un niveau « Bac à CAP, BEP et équivalents défenses » avec 2 ans d'expérience.

La présentation de l'entreprise est claire, nette, précise, concise, et surtout dynamique. La mention « Le maître-mot : la proximité. » est très intéressante et cohérente avec la dimension humaine qui se dégage implicitement de l'ensemble des signaux faibles observer au travers des KPI.

Cette offre semble donc pertinente et saine



Exemple d'une offre publier fin novembre 2021 sur Indeed, probablement le 25/11/2021.

Agent de sécurité H/F

MCTS Parisiens
92000 Nanterre

1 400 € - 1 800 € par mois - Temps plein, CDD, CDI

À propos de nous

MCTS Parisiens entreprise privée de sécurité depuis plus de 30 ans, cherche à étoffer ces effectifs pour les différents clients.

Nous recrutons pour notre client du secteur luxe un agent de sécurité (H/F).

Uniquement poste à temps complet, pas de temps partiel.

Les missions principales seront les suivantes :

- Respect du cadre légal.
- Respect des règlements intérieurs
- Respect et application des consignes.
- Assurer l'accueil.
- Observer et évaluer en permanence les risques sur les abords de l'entrée du site ;

- Assister et protéger les personnes au sein du site ;
 - Gérer les incidents ;
 - Être en liaison permanente avec le chef d'équipe et rendre compte sans délai de tout incident.
 - Autonome, vous savez faire preuve de patience et votre professionnalisme est reconnu dans votre domaine.
 - Excellente présentation et bonne élocution.
 - Titulaire de la carte professionnelle ainsi que du SST à jour.
 - Diplôme ssiap 1 est un plus.
- Temps plein/CDI.

Possibilité d'effectuer des heures supplémentaires.

Type d'emploi : Temps plein, CDI uniquement pas de temps partiel.

Type d'emploi : Temps plein, CDD, CDI

Salaire : 1 400,00€ à 1 800,00€ par mois

Avantages :
Participation au Transport

Horaires :

Périodes de Travail de 10 Heures
Périodes de Travail de 12 Heures
Périodes de Travail de 8 Heures
Travail de Nuit
Travail en journée
Rémunération supplémentaire :

Primes
Mesures COVID-19:
Port du masque.

Télétravail:
Non

il y a 9 jours

Le cartouche d'entête indique que c'est bien MCTS l'auteur de la publication avec une localisation à Nanterre. Encore cette incohérence d'adresse. Qu'elle est la véritable adresse de MCTS ?

L'encart « À propos de nous » offre une présentation classique avec, pour seul argument majeur, son existence depuis 30 ans et « il cherche à étoffer ses effectifs ». Cette forme d'argument peut avoir de nombreuses interprétations, la plus courante étant « nous exerçons depuis 30 ans pour quoi faire autrement ! ». Chercher demeure dans la conjecture, un engagement peu ferme.

Le texte « Nous recrutons pour notre client », relève des faisceaux de preuve caractérisant l'infraction de prêt de main-d'œuvre illicite. Voir chapitre définition d'une prestation de sécurité. Cette entreprise ne semble pas maîtriser cette définition ; c'est le cas de la grande majorité des entreprises.

L'indication secteur du luxe implique un agent ayant un peu d'expérience dans ce secteur, une prestance et une connaissance des codes de l'univers du luxe et du haut standing. La mention « Excellente présentation et bonne élocution » laisse supposer fortement qu'il ne maîtrise pas réellement ces codes.

La liste des missions est très classique, sans valeur ajoutée, insipide pouvant être simplifiée avec la mention du code ROME K2503 - Sécurité et surveillance privées puis de décliner les spécificités. En outre :

- la mention « en liaison avec votre chef d'équipe est un indicateur d'existence de management intermédiaire.
- les mentions « carte professionnelle ainsi que du SST à jour » devraient faire l'objet d'un encart prérequis à l'embauche.
- la mention SSIAP1 est intéressante. Il exprime un besoin qui, finalement, relève du niveau CAP APS.

La mention « Avantages : Participation au Transport » est erronée (voir fallacieux) en ce que c'est une exigence réglementaire.

Le salaire de 1 400,00€ à 1 800,00€ par mois. L'usage étant une indication de salaire brut or, le SMIC mensuel atteint 1554,58€ brut et 1 229,88€ net. Il faut donc espérer que cette fourchette soit une offre en valeur nette. Or, 1 400€ net représente environs 1 795€ brut. En déduisant le surcoût de la vie Parisienne à 28%, ce salaire brut est donc de 1731€ de référence. Suivant la grille des salaires IDCC 1351, cela correspond à agent niveau 3 échelon 3 coef 150. Si c'est bien cela, alors l'offre semble décente. Ce niveau est celui du CAP APS.



2.4. LES INDICATEURS CLEFS DE QUALITÉ DES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE

Posez des questions, recherchez sur le site de l'entreprise et autres source, ou, au pire, lors de la période d'essais...

2.4.1. Indicateurs clefs de son cœur d'activité

KPI N°24 : Cœur d'activité : typologie des clients

Si cela est possible, cela donne une bonne indication entre votre projet professionnel et le savoir-faire de l'entreprise. Nombre des clients, nature des activités clients, taille des entreprises clients (PME, ETI, Grandes entreprises, etc.)

- tertiaire : prestataire, transport, ERP, luxe et hauts standing...
- secondaire : chantier, industrie divers, ICPE ou non, seuil Seveso...
- primaire : extraction minière, agriculture...



Sur son site internet, Answer donne un échantillon avec Auchan, Chronopost, DHL, American vintage et 2 hôtels haut de gamme. Cet échantillon souligne une large gamme de prestations et de compétences



Aucun échantillon, toujours cette opacité et peu concret

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations, est-ce que cela correspond à vos objectifs ?

KPI N°25 : Cœur d'activité : Exemple de sites

Allez sur place pour vous faire une idée des conditions de travail, l'avis des agents, mais aussi des clients... Entretenez-vous avec plusieurs agents pour dégager un avis (conditions de travail, QVT ou qualité de vie au travail, fourniture de matériel et uniforme, perspective, évolution, etc)

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations, est-ce que cela correspond à vos objectifs ?



2.4.2. Indicateurs clefs de maîtrise qualité générale et d'amélioration continue

KPI N°26 : Maîtrise qualité générale et amélioration continue (certifications, labels, etc)

Si une entreprise dispose de certification qualité de type

- NF service (engagement de qualité et de service avec des obligations de moyens et de résultats au-delà des exigences réglementaires)
- ISO 9001 (le client est au cœur de la stratégie de l'entreprise)

C'est un très bon indicateur de gestion et de maîtrise des processus de l'entreprise. Toutefois, il y a des entreprises qui arborent ces certifications comme argument commercial sans pour autant avoir une véritable démarche qualité.

Cette démarche qualité doit se faire ressentir jusqu'au niveau des agents. Rencontrez des agents de l'entreprise. Si la majorité des agents de sécurité ignorent l'existence de cette certification, ou d'une démarche qualité, ou de consignes en ce sens, c'est que c'est juste un argument commercial. De même, l'ensemble des Kpi doivent transpirer le niveau de la démarche qualité mise en œuvre (de "rudimentaire" à "entreprise disposant de certification").



Dès la première page, en pied de page, il est fait mention :

- l'engagement sur la mise en œuvre de la charte de la diversité
- une certification qualité de type ISO, portant sur l'ISO27001, la sécurité de l'information. La norme ISO étant de structure haute, il sera aisé à Answer de compléter les autres normes ISO comme la 9001.
- L'onglet « l'entreprise », Answer Sécurité est certifiée ISO 9001 version 2008.⁴⁵, les autres pavés sont cohérents.
- des agréments, celui du CNAPS bien sûr, celui de la CNIL en lien avec l'ISO27001.
- des mots clefs comme amélioration continue

Answer présente donc une démarche qualité qui ne demande qu'à se développer pour améliorer ses performances déjà excellentes. Le point fort porte, à juste raison sur la partie maîtrise qualité de la protection des données et de l'information avec l'ISO27001, l'agrément de la CNIL, un DPO.

Le point étonnant est le titre « NOS GARANTIES POUR ÉVITER LES SANCTIONS DE LA CNIL », un titre qui laisse entendre une posture à subir la réglementation RGPD et que le seul but de ces démarches vise à éviter les sanctions. Cependant, les informations à la suite indiquent et confirment une démarche volontariste d'amélioration continue et de maîtrise, de conscience de risques. Le choix de travailler avec un profil comme Monsieur David LELA LUZOLO confirme la volonté de s'attacher les compétences d'une personne d'expérience pour le groupe VIBEFI et non d'avoir un figurant. Le titre semble donc maladroit.



Pour MCTS, aucune mention, aucune trace laissant indiquer une quelconque démarche qualité, donc de maîtrise de ses processus et de ses prestations. Les décisions de justice confirment cela.

Les actes ne mentent jamais. Entre les deux entreprises en matière de démarche qualité et d'amélioration continue, nul doute du potentiel de Answer. Ses déclarations sur ce domaine sont cohérentes avec tous les autres constats sur les autres KPI. En revanche, MCTS s'avère très conventionnel. Même si l'entreprise a mis à niveau sa page internet, c'est comme les meubles modernes ; cela peut être beau en façade, cela ne préjuge pas de la qualité et de ce qu'il y a derrière.

Entreprise proche de la moyenne à +/- 10ans avec un large panel diversifié des tranches d'âge

☐ Conforme
Avis favorable

Entreprise n'ayant point les critères de conformité

☐ Non-conforme
Avis défavorable

Autre / pas ou peu d'information

☐ Doute / NA
Avec réserve

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations

⁴⁵ <https://www.answersecurite.com/nos-prestations/societe-de-securite-luxe-saint-tropez/>



2.4.3. Indicateurs clefs de maîtrise qualité éthique et déontologique du livre VI du CSI

KPI N°27 : Maîtrise de la définition d'une prestation dans les règles de l'art et ses conséquences

Indicateur extrêmement important et déterminant

En particulier, l'article L611-1 du CSI définit les activités privées de sécurité relevant du livre VI

IDCC 1351 Article 1^{er}

R631-17 du CSI Moyens matériels. (Une prestation, ce n'est pas que de l'humain, mais un processus THOES...)

Pour améliorer le métier et les conditions de travail (dont salaire), il est nécessaire de mieux vendre les prestations. Pour mieux vendre une prestation, il faut encore que la profession maîtrise ce qu'est une prestation et donc la formation du prix. Pour cela, la seule maîtrise du cœur de métier est insuffisante, la maîtrise des compétences connexes est nécessaire pour pouvoir améliorer le niveau de compétence de la profession...

Voir chapitre 3.1. QU'EST-CE QU'UNE PRESTATION D'ACTIVITÉ PRIVÉE DE SÉCURITÉ ? Pour évaluer le degré de maîtrise et de conformité. L'exercice est particulièrement ardu pour les entreprises, car subtil. La clef de voute étant de comprendre les conséquences sémantiques suivantes : formulation des offres de prestation conforme à une offre de service conforme aux règles de l'art versus mise à disposition d'agent de sécurité kilo/heure.

Cette partie se limite aux sources ouvertes. D'ordinaire, s'ajoute l'évaluation sur l'offre de service.



La page d'accueil livre une présentation conforme aux règles de l'art. Seule non-conformité mineure, le troisième panneau dynamique « notre expertise : protection des biens et des personnes. » Relève d'un abus de langage obsolète où, sous Napoléon, les biens avaient plus d'importance que les personnes. Aujourd'hui, il faut donc écrire des personnes et des biens. Le législateur corrige cela au fur et à mesure.

À l'onglet Prestations, Answer présente 5 catégories de prestation. La formulation des titres est conforme aux règles de l'art, le contenu demeure marqué par les reliquats des usages erronés de la 2^e génération avec l'idée qu'une prestation c'est la fourniture d'un agent, mais il y a tout de même un développement qui va dans le bon sens. En effet, une prestation de sécurité, ce n'est pas seulement humain ; c'est surtout, aux fins d'obligations de résultat, se donner les moyens (obligations de moyen). Cette obligation s'assouvit sur les plans THOES (techniques, humains, organisationnel, économique et stratégique). Les différentes présentations, communications et méthodes vont en ce sens. La partie « Nos prestations en détail : » se focalise de nouveau sur les agents au niveau des titres, un peu moins sur le développement qui dispose de l'approche THOES implicitement. L'onglet « l'entreprise » confirme une approche saine.

Answer se bat contre ce biais de cadrage et culturel sur la forme, mais sa posture de fond relève de la 3^e génération.



MCTS, affirme « UNE VISION MODERNE DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE ». Son pavé « NOS EXPERTISES » s'inscrit dans la bonne posture avec cinq domaines de compétences dont la formulation est conforme à la réglementation et à la 3^e génération. Il y a une nette progression avec ce nouveau site internet. La présentation des cinq domaines se focalise sur l'humain, sur une certaine idée de mise à disposition d'agent de sécurité. Ce fait est ostensible avec le « Kpi N°23 : Les indicateurs clefs de la qualité des offres d'emplois » où les offres d'emplois sont rédigées dans le sens d'un recrutement pour une mise à disposition d'agent de sécurité comme le ferait une agence d'intérim. À étudier chaque domaine, MCTS retombe dans le travers de mise à disposition d'agent de sécurité.

Le niveau de maturité de MCTS demeure encore celle de 2^e génération. Toutefois, comparativement au précédent site internet, il y a des efforts ostensibles pour évoluer dans le bon sens.

L'entreprise maîtrise le sujet où elle maîtrise l'essentiel du processus à plus de 80% ou fait des efforts

☐ Conforme
Avis favorable

Non-maîtrise du sujet, notamment de vendre de l'agent de sécurité au kilo/heure

☐ Non-conforme
Avis défavorable

Autre / pas ou peu d'information

☐ Doute / NA
Avec réserve

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations



Autres chapitres du livre VI du CSI

Connexe avec les articles
R631-4 Respect des lois.,
R631-5 Dignité., Article
R631-7 Attitude professionnelle.
Applicable à tous et pour tous

Contrôle par les autorités publiques

Cet indicateur est abordé via le « Kpi N°3 : Réputation de l'entreprise et RSE, les éventuels jugements de condamnation, probité ».

Cela porte notamment sur
Le Code du Travail en matière de contrôle (Dreets ou inspection du travail, CRAMIF ou CARSAT, etc)
Et spécifiquement au titre des articles du CSI
Art L611-2 contrôle par les autorités publiques,
Art R631-13 Relations avec les autorités publiques.
Art R631-14 Respect des contrôles.,

Conditions d'exercice

Cet indicateur est abordé via les
Kpi N°1 Savoir si l'entreprise est active et déclarer, l'immatriculation
Kpi N°4 Date de création de l'entreprise et sa génération
Kpi N°5 Forme juridique
Kpi N°6 Catégorie et activité

Cela porte notamment sur
Le Code du Commerce
Et spécifiquement au titre des articles du CSI
Art L612-1 condition d'autorisation d'exercice
Art R631-15 Vérification de la capacité d'exercer.
Art L612-2 exclusivité

KPI N°28 : Aucune confusion avec un service public

Indicateur de vérification de principe pour un agent, nécessaire pour un client, la confiance n'exclut pas le contrôle

Outre le Kpi N°7 Dénomination, cohérence et légalité

Cela porte notamment sur
Le Code Pénale, Titre III : Des atteintes à l'autorité de l'État (Articles 431-1 à 436-5), Section 7 : De l'usurpation de fonctions (Articles 433-12 à 433-13)
Et spécifiquement au titre des articles du CSI
Art L612-3 portant sur la dénomination et prévention de toute confusion avec un service public
Art L612-14 mention obligatoire d'information
Art L612-15 §2 interdictions de faire état de la qualité d'ancien fonctionnaire...
Art R631-12 Interdiction de se prévaloir de l'autorité publique
Art L613-4 cadre du port de la tenue (Kpi35)

En considération des sources ouvertes, Answer et MCTS sont conformes.

Voir aussi ANNEXE 3 CONFUSION AVEC UN SERVICE PUBLIC

Ce cas de figure illustre le danger des fournisseurs d'entreprise de 2^e et 1^{re} génération, des offres relevant du fantasme, des clichés de la profession, mais certainement pas de l'exigence professionnelle de la 3^e génération, notamment de dignité, de sobriété.

Aucune confusion avec un service public

☐ Conforme
Avis favorable

Fait ou risque de confusion avec un service public

Fait rédhibitoire

☐ Non-conforme
Avis défavorable

Autre / pas ou peu d'information

☐ Doute / NA
Avec réserve

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations

**KPI N°29 : Impartialité, neutralité, secret professionnel et obligation de réserve**

Indicateur de vérification de principe pour un agent, nécessaire pour un client, la confiance n'exclut pas le contrôle

Cela porte notamment sur
la constitution, art premier

Le Code du Travail Principe de non-discrimination et notamment l'article L122-45 connexe à IDCC 1351, art 4.01. Liberté d'opinion. - Droit syndical, avant-dernier et dernier alinéa.⁴⁶

Et spécifiquement au titre des articles du CSI

Art L612-4 Impartialité dans l'exercice des fonctions

Art R631-9 Confidentialité et Article 226-13 du Code Pénale secret professionnel

IDCC 1351 Sécurité professionnelle (Article 11)

↳ 11.02. Obligations de réserve

↳ 11.03. Délégation de pouvoirs

Art R631-27 Respect du public. (Tenue, propos, savoir-être de nature impartiale, neutre, consensuelle)

Article L1321-2-1 du Code du Travail sur le principe de neutralité (voir aussi ce lien ⁴⁷)

En considération des sources ouvertes, Answer et MCTS sont conformes.

Impartialité, neutralité conforme	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Atteinte au devoir d'impartialité et de neutralité	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

KPI N°30 : Assurance responsabilité civile professionnelle (RC Pro)

Indicateur de vérification facultatif pour un agent, nécessaire pour un client, la confiance n'exclue pas le contrôle

Art L612-5 du CSI, obligation d'assurance responsabilité civile professionnelle

Demandez éventuellement la présentation du certificat d'assurance **responsabilité civile professionnel** de l'entreprise, c'est obligatoire. S'il y a juste la mention responsabilité civile, c'est insuffisant et donc, cela présente un certain risque.

En considération des sources ouvertes, Answer et MCTS il n'y a aucune publication en ce sens, mais certaines entreprises indiquent, au titre des garanties, disposer de ce type d'assurance. Attention, ne jamais publier cette attestation, des personnes mal intentionnées pourraient l'exploiter.

Dispose d'une RC Pro	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Ne dispose pas d'une RC Pro	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

Nota Bene : Par RETEX, l'agent de sécurité a tout intérêt à disposer de sa propre assurance risque professionnelle et juridique...

⁴⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005725198/?idConteneur=KALICONT000005635405&origin=list

⁴⁷ <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/la-religion-au-travail-queelles-sont-les-limites.html>

**KPI N°31 : Agréments et autorisations d'exercice**

Section 2 :

Agrément des exploitants individuels et des dirigeants et gérants de personnes morales (Articles L612-6 à L612-8)

Section 3 :

Autorisation d'exercice délivrée aux exploitants individuels et aux personnes morales (Articles L612-9 à L612-19)

Article R631-15 Vérification de la capacité d'exercer.

Article L612-15 §1 obligation de publication (concomitant au devoir de conseil éclairé)

Tel que rédiger, cet article implique l'omniprésence des exigences suivantes :

- ✓ Article L612-9 autorisation d'exercice pour l'établissement principal et pour chaque établissement secondaire
- ✓ Article L612-14 mention obligatoire d'information

Donc devoir apparaître sur le site internet institutionnel, mais aussi les réseaux sociaux de l'entreprise, les cartes de visite, le papier à en-tête les publicités et même, pour être puriste, les sérigraphies du véhicule, voir les offres d'emploi.

Recherchez le numéro d'autorisation d'exercice de l'entreprise qui doit apparaître sur tous les supports de l'entreprise, y compris les courriels. Il doit être accompagné des mentions réglementaires du Code de Sécurité intérieure. Toute non-conformité est un très mauvais indicateur de compétence de l'entreprise.

Vérifier la validité de ce numéro sur télécarte pro.

Bonnes pratiquesVu l'art R631-20 Obligation de conseil. (Voir chapitre sur le devoir de conseil éclairé ou ce lien⁴⁸)

Même si l'alinéa 3 dispose que « Toute personne physique ou morale ayant recours aux services d'une entreprise exerçant une activité mentionnée à l'article L. 611-1 peut demander communication des références de la carte professionnelle de chacun des employés participant à l'exécution de la prestation.

Le prestataire lui communique ces informations sans délai. »

Il convient d'être facilitant avec le client, de l'éduquer et de fournir d'initiative ce dont il a besoin. En cela, plutôt que d'être minimaliste, au titre de l'aide à la prise de décision à l'égard des clients, le numéro de SIRET est nécessaire pour une vérification avec le numéro d'autorisation, autant faire apparaître les deux ensembles. Mettre en valeur les 7 derniers chiffres

Exemple de bonne pratique**Société Pacem sécurité privée**

Siège social: 4 rue dura lex sed lex_51100 Trifouillie les Oies-

www-pacem-sécurité-privée-com / ☎ 03/26/22/22/22 📠 03/26/22/22/21

🕒 permanence 7/7.24h/24 : 0 800 911 911

N° de Siret: xxx xxx xxx xxxxx_Naf: 80.10 Z_Autorisation : AUT-049-2345-02-27-2021**10370862****Notre autorisation est vérifiable sur téléc@rte pro, nous invitons chaleureusement à le faire,**

Art 612-14 du CSI: l'autorisation administrative préalable ne confère aucun caractère officiel à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient. Elle n'engage en aucune manière la responsabilité des pouvoirs publics .

Exemple d'analyse Answer et MCTS en page suivante

		Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Agrément conforme	☐ Conforme Avis favorable	
Agrément non conforme Fait rédhibitoire	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

⁴⁸ <https://www.linkedin.com/pulse/le-devoir-de-conseil-%C3%A9clair%C3%A9-louis-marie-ch%C3%A9Anais>



Pour Answer, c'est simple et clair, en pied de page, vous avez les deux exigences de l'article L612-15 §1

Cette bonne pratique fréquente chez les entreprises ayant des agissements professionnels permet à Answer de maintenir l'exigence sur toutes les pages ; car chaque page est un document en soi. L'exigence est donc omniprésente.

Nonc Conformité mineur : Reste juste à mettre en conformité le site LinkedIn Answer dans l'encart de présentation.

ANSWER EST CONFORME

Extrait du site internet Answer

AUTORISATION

Autorisation CNAPS

N° : AUT-083-2119-08-31-20200325676 du 31/08/2020. L'autorisation administrative préalable ne confère aucun caractère officiel à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient. Elle n'engage en aucune manière la responsabilité des pouvoirs publics. (Article L612-14 du CSI)

CNAPS / TELESERVICES

ACCUEIL > AUTORISATION SOCIETE > RESULTAT

Nouvelle vérification

Résultat de la recherche

Dénomination sociale : ANSWER SECURITE

Forme sociale : SASU

Code NAF : 80.10Z

N° Siret : 45282775100093

Indicateur établissement : Principale

Date de la recherche : Dimanche 5 Décembre 2021 à 12:40:44

Autorisation d'exercer

Statut : Valide

Numéro du titre : AUT-083-2119-08-31-20200325676

Date de fin de validité : 31/08/2119

Activités : Surveillance ou gardiennage

Imprimer

Extraits du site télécarte pro du CNAPS (DRACCAR)



Pour MCTS, le seul endroit où vous trouverez les exigences de l'article L612-15 §1, c'est à la page « Mentions Légales »

Présence d'un agrément

CONFORME

5 NON-CONFORMITÉS

NC du numéro d'agrément, valable 5 ans, celui-ci date du 02/27/2014 ! AUT-093-2113-02-27-20140370862 Bien évidemment, la consultation de la validité de l'autorisation est invalide.

NC de la mention obligatoire à l'art L612-14, aucune mention nulle part

NC de l'omniprésence des exigences de l'article L612-15 §1,

NC mineure sur son site facebook

NC au code de déontologie (respect des lois, dignité, professionnalisme...)

La nature de ces constats annihile toute confiance, c'est rédhibitoire.

CNAPS / TELESERVICES

ACCUEIL > AUTORISATION SOCIETE > RESULTAT

Nouvelle vérification

Résultat de la recherche

Données saisies inconnues

Rappel de votre recherche :

Numéro de SIRET : 38224166900029

Numéro saisi : 0370862

Date de la recherche : Dimanche 5 Décembre 2021 à 12:43:13

Résultat :

Les données saisies ne correspondent à aucun titre connu.

Veuillez vérifier les éléments de votre recherche et les éventuelles erreurs de saisie puis réessayez.

Vous pouvez obtenir confirmation de ce résultat auprès de la délégation territoriale compétente pour votre département de résidence : www.cnaps-securite.fr

Imprimer

**KPI N°32 : La carte professionnelle**

Indicateur de vérification facultatif pour un agent, nécessaire pour un client, la confiance n'exclut pas le contrôle

Section 4 : Autorisation d'exercice des employés (Articles L612-20 à L612-23)

Article R631-15 Vérification de la capacité d'exercer.

Article R631-25 Présentation de la carte professionnelle.

Article R631-26 Information de l'employeur.

IDCC 1351 Sécurité professionnelle (Article 11) 11.05. Habilitation

Au préalable à l'embauche, si vous pouvez, observez les cartes professionnelles, état général, informations, conformités des informations, mentions obligatoires à l'article L612-15 §1...

Au culot, lors de vos échanges avec les agents, demander si vous pouvez regarder leurs cartes. Au pire lors de votre prise de fonction...

Carte conforme	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Carte non conforme	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

2.4.3.1. Chapitre III : Modalités d'exercice (Articles L613-1 à L613-13)**KPI N°33 : Périmètre de surveillance du mandat**

Indicateur de vérification facultatif pour un agent, nécessaire pour un client, la confiance n'exclut pas le contrôle

Art L613-1 du CSI Limite des lieux dont ils ont la garde

Périmètre conforme	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Périmètre non conforme	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

KPI N°34 : Inspection visuelle et palpation

Indicateur de vérification facultatif pour un agent, nécessaire pour un client, la confiance n'exclut pas le contrôle

Art L613-2 et L613-3 du CSI cadre des inspections visuelles et palpations

Périmètre conforme	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Périmètre non conforme	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	



KPI N°35 : Tenue

Outre le Code du travail

Art L613-4 du CSI cadre du port de la tenue

-dans l'exercice de leurs fonctions

-une tenue particulière

Apposé de façon visible :

-la carte professionnelle de l'entreprise

IDCC 1351 Sécurité professionnelle (Article 11) Article 11

P.I.N.A.C.E.M

- ✂ Photo
- ✂ Identité : Nom, prénoms, date de naissance
- ✂ Numéro de carte professionnelle délivrée par le CNAPS
- ✂ Activités du titulaire (surveillance humaine, APR, ...)
- ✂ Cynophile : le numéro d'identification de chacun des chiens doit être inscrit
- ✂ Entreprise : Le nom, la raison sociale et l'adresse de l'employeur ainsi que l'autorisation administrative.
- ✂ Mention conforme à l'article Article L612-15 du CSI

-un ou plusieurs éléments d'identification communs

-aucune confusion avec les tenues des agents des services publics

- ✂ Connexe au Kpi N°28 : Aucune confusion avec un service public
- ✂ IDCC 1351 Annexe IV : Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens, art 5⁴⁹
- Annexe V : Agents de maîtrise art 5,
- ✂ Tenue non obligatoire : Article L613-6-1 dans une seule condition, et la légende de l'agent de sécurité magasin prévention vols dans des conditions très précises. Voir chapitre 3.9. Les croyances sur les agents prévention vols VS réalité factuelle.

De plus, vu l'art R631-7 Attitude professionnelle et l'Art R631-5 Dignité du CSI.

- Art R631-6 la sobriété s'applique à la tenue et aux effets personnels pouvant demeurer visible.
(Ex : look Rock star)
- Art R631-10 Interdiction de toute violence. Ce n'est pas que physique, mais aussi psychologique et certaines tenues, posture, ou élément présent sur la tenue, par exemple par transparence de la chemise, un maillot avec le logo NTM ou autres peuvent être offensant simplement pour des raisons culturelles (constat à de nombreuses reprises).
- Art R631-17 Moyens matériels, ceci concerne la fourniture d'une tenue, mais dans un cadre précis, notamment, au titre de l'EvRP en général, de la vocation des agents, en considération des activités ordinaires, de la vocation à intervenir en situation dégradée (accident, incendie, secours, etc.) la tenue des agents doit répondre à des exigences d'équipement de protection individuelle adapter à la nature des missions.

Code du travail : Livre III : Equipements de travail et moyens de protection (Articles R4311-1 à R4324-53)

Notamment les articles R4321-4 ; R4323-95, Sous-section 3 :

Equipements de protection individuelle (Articles R4311-8 à R4311-11)

Vos vêtements doivent être de qualité professionnelle et répondre aux exigences de sécurité comme EPI. (ex⁵⁰ / ⁵¹.)



Figure 2 extrait du communiqué de presse de la DGA du 03/10/2013

⁴⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000005853817/?idConteneur=KALICONT000005635405

⁵⁰ <https://www.lemaitre-securite.com/fr/pegase-s3-src-derby-de-securite.html>

⁵¹ https://www.vetdepro.com/recherche?controller=search&orderby=position&orderway=desc&search_query=costume&submit_search=
https://www.epi06.fr/recherche?controller=search&orderby=position&orderway=desc&search_query=costume&submit_search=



- Art R631-27 Respect du public. Ce respect passe par une tenue acceptable par tous, consensuelle*, reconnaissable, mais aussi son état de propreté, et son état général (repassage, à la bonne taille, etc.)
*Connexe avec le Kpi N°29 : Impartialité, neutralité, secret professionnel et obligation de réserve
- Article L1321-2-1 du Code du Travail sur le principe de neutralité (voir aussi ce lien ⁵²)
Donc éviter possiblement les signes religieux, politiques ou syndicaux par exemple
Certaines de ces marques présentent aussi des risques pour la sécurité des collaborateurs.

Voir aussi le fascicule « savoir porter un uniforme, préambule à l'art de la prestance » ci-après et autre à ce lien ⁵³
https://www.linkedin.com/posts/louis-marie-chenais_savoir-porter-un-uniformede-xpsv2012-03-activity-6559900457043668992-qXOD

Le cas des uniformes des agents de sûreté aéroportuaire représente l'une des nécessaires évolutions pour la profession. Ces agents représentent soit l'une des premières perceptions, soit l'une des dernières perceptions des voyageurs arrivant en France or, l'humain conserve ces impressions et de retenir ces expériences de vie comme référence.

Le devoir de représentation est donc extrêmement fort pour l'image de la nation et de la profession. De fait, la question se pose pour les JO 2024 et le mondial de Rugby 2023 !

À ce lien est téléchargeable le cahier des charges. Parvenir à cela pour toute la profession représenterait un gain de qualité à devoir tirer vers le haut la prestance et la qualité de service, donc la perception sociétale. Cela pourrait contribuer à éviter ou limiter le terme insultant de vigile dans les médias par exemple.

<https://www.libelaero.fr/notice/dgacda-uniforme-des-agents-de-surete-aeroportuaire>

Tenue conforme	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
Tenue non conforme	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

Autres chapitres du livre VI du CSI

Les indicateurs abordés jusqu'à présent relèvent du domaine général des activités privées de sécurité. Pour les activités spécifiques, réaliser la même discipline de travail.

Sous-section 4 : Activités de surveillance à distance des biens meubles ou immeubles (Articles L613-6 à L613-6-1)

Sous-section 5 : Activité d'agent cynophile (Articles L613-7 à L613-7-1 A)

Article R631-32 Respect de l'animal.

Section 1 bis : Activités de surveillance armée (Articles L613-7-1 à L613-7-3)

Section 2 : Activités de transport de fonds (Articles L613-8 à L613-11)

Section 3 : Activités de protection physique des personnes (Article L613-12)

Section 4 : Activités de vidéoprotection (Article L613-13)

Chapitre IV : Services de sécurité des bailleurs d'immeuble (Articles L614-1 à L614-6)

Chapitre VI : Activités de protection des navires (Articles L616-1 à L616-6)

Chapitre VII : Dispositions pénales (Articles L617-1 à L617-16)

TITRE II : ACTIVITÉS DES AGENCES DE RECHERCHES PRIVÉES (Articles L621-1 à L624-14)

Paragraphe 1 : Profession libérale de recherches privées (Articles R631-28 à R631-31)

TITRE II BIS : FORMATION AUX ACTIVITÉS PRIVÉES DE SÉCURITÉ (Articles L625-1 à L625-7)

TITRE III : CONSEIL NATIONAL DES ACTIVITÉS PRIVÉES DE SÉCURITÉ (Articles L631-1 à L635-1)

⁵² <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/la-religion-au-travail-queelles-sont-les-limites.html>

⁵³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18211>



2.4.3.2. Section unique : Code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité (Articles R631-1 à R631-32)

KPI N°36 : Article R631-3 Diffusion du code de déontologie

Exigences (extrait)

- ☒ Affiché de façon visible dans toute entreprise de sécurité privée (et si service interne, affiché dans le service)
- ☒ Un exemplaire est remis à tout salarié

Bonne pratique

- ☐ Il y a un exemplaire par site ou par poste, idéalement dans le classeur des consignes

Non évaluer pour Answer et MCTS

Diffusion du code de déontologie	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
NC de diffusion du code de déontologie	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

KPI N°37 : Article R631-4 Respect des lois.

« Dans le cadre de leurs fonctions, les acteurs de la sécurité privée respectent strictement la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, la Constitution et les principes constitutionnels, l'ensemble des lois et règlements en vigueur, notamment le Code de la route et la législation professionnelle et sociale qui leur est applicable. »

Sur la seule base des sources ouvertes



Concernant Answer, il y a un effort ostensible, les non-conformités éventuelles sont tout à fait bénignes.



Pour MCTS, le volume des non-conformités, notamment les 5 NC du Kpi N°31 : Agréments et autorisations d'exercice soulignent des lacunes importantes dans la maîtrise du cadre réglementaire et sa bonne application. De fait

- 1) Ce n'est pas dans cette entreprise qu'un agent pourra progresser.
- 2) L'entreprise MCTS expose ses clients à un bénéfice/risque défavorable, notamment à des incertitudes financières importantes, par exemple de sanction au titre de sa co-responsabilité de donneur d'ordre ; Loi Savary de 2014 responsabilité solidaire.⁵⁴

Respect des lois	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
NC Respect des lois	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

⁵⁴<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029223420/>

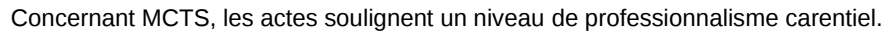
<https://www.vie-publique.fr/loi/20923-travailleurs-detaches-maitres-douvrage-donneurs-dordre-sous-traita>

<https://surete.securitas.fr/decryptage/co-responsabilite-des-donneurs-d-ordre-comment-bien-choisir-son-entreprise-de-securite-privee>



« En toute circonstance, les acteurs de la sécurité privée s'interdisent d'agir contrairement à la probité, à l'honneur et à la dignité. Ils font preuve de discernement et d'humanité. Ils agissent avec professionnalisme et veillent à acquérir et maintenir leurs compétences par toute formation requise. »

Concernant Answer, le résultat global des Kpi montre que les actes sont ceux d'un professionnel.

Version édition : 2021-12-15 12:03



Art R631-16 §3b exigences rédactionnels et d'utilisations du mémento des consignes

Hexamètre de Quintilien (QQOCQP)

-rédigé en langue française

-dans un style facilement compréhensible

Voir aussi ANNEXE 4 MÉTHODES DE RÉDACTION DE CONSIGNE EFFICACES

↳ De qualité 3U utile, utilisable donc utilisée

↳ SMART

↳ Une phrase, une idée

-Le salarié doit en prendre connaissance à chaque modification (devoir de consultation)

-et en justifier par émargement

-localisation : à la disposition des agents dans les locaux professionnels

-Droit de consultation :

↳ les personnels impliqués dans la conception et la réalisation des missions

↳ les agents de contrôle du Conseil national des activités privées de sécurité, sans délai.

-Ce mémento ne comporte aucune mention spécifique à un client ou une mission

Art R631-16 §4 exigences des contrôles internes et exigence d'un registre des contrôles internes

-Les dirigeants s'assurent de la bonne exécution des missions,

-notamment au moyen de contrôles réguliers sur place

(Donc pas seulement, ceci relève des actions managériales quotidiennes, donc du management intermédiaire)

-les dirigeants mettent en place et tiennent à jour un registre des contrôles internes

Non évaluable en sources ouvertes.



Concernant Answer, des audits,
les mains courantes, elles sont conformes et les pratiques aussi
les consignes sont conformes aux règles de l'art



Concernant MCTS, aucune information diffusable.

Respect des 5 Kpi des consignes
et contrôles ou effort ostensible

☐ Conforme
Avis favorable

1 ou plusieurs des 5 Kpi présente
au moins 1 NC majeure.

☐ Non-conforme
Avis défavorable

Autre / pas ou peu d'information

☐ Doute / NA
Avec réserve

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations

**KPI N°40 : R631-17 du CSI Moyens matériels.**

Une prestation, ce n'est pas que de l'humain, mais un processus qui implique un avant, un pendant, un après. Ce processus, aux fins des obligations de résultat, nécessite de répondre aux obligations de moyens THOES (technique, humain, organisationnel économique et stratégique). C'est pour cela que l'on parle de surveillance humaine et non de mise à disposition d'agent...(CQFD)

Art R631-17 du CSI Moyens matériels

Les entreprises et leurs dirigeants s'assurent de la mise à disposition de leurs agents

1. des moyens matériels destinés à garantir leur sécurité

Donc les exigences au Titre II : Principes généraux de prévention (Articles L4121-1 à L4122-2) du Code du Travail

2. et à accomplir leurs missions, notamment ceux prévus par la réglementation.

Donc les règles de l'art et non des croyances surannées.

3. Ils s'assurent du bon état de fonctionnement de ces matériels, qui doivent faire l'objet des vérifications et des opérations de maintenance nécessaires, conformément aux règlements et aux prescriptions des fabricants.

Donc la maintenance de niveau 1 qui incombe à tout utilisateur. Pour une automobile, le niveau 1 incombe au conducteur, le niveau 2 au mainteneur, dans ce cas le mécanicien. Il y a la même logique avec les niveaux d'accès au SSI (système de sécurité incendie).

Ceci résulte des exigences du Code du Travail aux articles indissociables :

L4121-1 responsabilité professionnelle de sécurité de l'employeur

L4122-1 responsabilité professionnelle de sécurité du salarié

4. À cet effet, des cahiers de consignes d'usage et de tenue du matériel des entreprises de sécurité sont tenus à jour. Le défaut de maintenance d'un matériel mis à disposition par un donneur d'ordre doit lui être signalé sans délai.

Chapitre unique relatif aux vérifications et contrôles (Articles L4711-1 à L4711-5) du Code du Travail

Article L4711-5 dispose de la notion de registre unique de sécurité.

Si le matériel appartient au client, la maintenance doit être enregistrée dans son registre

Si le matériel appartient au prestataire, il doit être enregistré dans une annexe locale de ce registre unique de sécurité.

https://www.linkedin.com/posts/louis-marie-chenais_registre-unique-de-s%C3%A9curit%C3%A9-de-2%C3%A8me-g%C3%A9n%C3%A9ration-activity-6559947601200975872-tqfW

Non évaluable en sources ouvertes pour Answer et MCTS

Moyens matériels, maintenance et contrôle	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
S'il y a une non-conformité majeure ou plus de 3 NC mineures.	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

**KPI N°41 : Article R631-18, Honnêteté des démarches commerciales.**

Indicateur de vigilance pour un agent, un devoir d'exigence pour l'encadrement, les techniciens et les commerciaux nécessaires pour un client, la confiance n'exclut pas le contrôle. Engage les responsabilités pénales, civiles, pro et RSE.

Outre le Code du commerce

Art R631-18 du CSI Honnêteté des démarches commerciales.**Art R631-18 §1 probité de la prospection**

Les entreprises et leurs dirigeants s'interdisent toute prospection de clientèle à l'aide de procédés ou de moyens allant à l'encontre de la dignité de la profession et susceptibles de porter atteinte à son image.

Art R631-18 §2 clarté des offres

Ils s'interdisent de faire naître toute ambiguïté sur la nature des activités proposées, notamment au regard du principe d'exclusivité défini à l'article L. 612-2 qui interdit aux acteurs de la sécurité privée toute activité non connexe à la mission de sécurité privée ainsi que le cumul de certaines activités privées de sécurité.

Art R631-18 §3 Prévention du délit de marchandage et du prêt de main-d'œuvre illicite

Ils informent, préalablement à la signature de tout contrat de prestation ou de mandat, leurs donneurs d'ordre, clients ou mandants de l'impossibilité légale d'utiliser les agents affectés à l'exécution de ladite prestation pour effectuer, même partiellement, d'autres tâches que celles prévues par le contrat.

Au titre des bonnes pratiques, cela devrait apparaître dès le site internet et dans le contrat.

Livre II : Lutte contre le travail illégal (Articles L8211-1 à L8291-3)

Titre III : Marchandage (Articles L8231-1 à L8234-3)

Titre IV : Prêt illicite de main-d'œuvre (Articles L8241-1 à L8243-3)

<https://code.travail.gouv.fr/fiche-ministere-travail/quest-ce-que-le-travail-illegal>

<https://code.travail.gouv.fr/fiche-ministere-travail/les-sanctions-liees-au-travail-illegal#Le-marchandage>

Évaluation partielle sur la seule base des sources ouvertes.



Concernant Answer, un article ostensible au profit de §3

<https://www.answersecurite.com/exemple-de-laffichage-dune-actualite/>

« Son Président Vincent BENNICI est également Responsable de la lutte contre le travail dissimulé au sein du syndicat de l'USP. »

Concernant les §1 et 2, à considérer les différents Kpi, qualité, chef d'entreprise, gestion, la probabilité de conformité est très forte



Concernant MCTS, §2 vu le Kpi N°6 : Catégorie, activité, principe d'exclusivité., il y a une ambiguïté entre l'activité privée de sécurité et celle de formation.

Concernant les §1 et 3, non évaluable en l'état. Seule l'étude des offres permettrait de trancher.

Honnêteté des démarches commerciales conforme

☐ Conforme
Avis favorable

S'il y a une non-conformité majeure ou plus de 3 NC mineures.

☐ Non-conforme
Avis défavorable

Autre / pas ou peu d'information

☐ Doute / NA
Avec réserve

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations

**KPI N°42 : Article R631-19, Transparence sur la réalité de l'activité antérieure.**

Indicateur de vigilance pour un agent, un devoir d'exigence pour l'encadrement, les techniciens et les commerciaux nécessaires pour un client, la confiance n'exclut pas le contrôle. Engage les responsabilités pénale, civile, pro et RSE.

Une entreprise ou un dirigeant ne peut se prévaloir, dans sa communication envers tout client potentiel, de la réalisation d'une prestation pour laquelle il a été fait appel à des entreprises sous-traitantes ni de la réalisation d'une prestation pour laquelle il a agi en tant que sous-traitant, sans en faire explicitement mention.



Concernant Answer, fait état, en première page d'accueil du site internet, au pavé « ils nous font confiance » donc au présent, de client tel que Auchan ou DHL. Cela laisse entendre que ce sont des clients directs actuels.



Non évaluable, aucune information, donc conforme en l'état.

Transparence sur la réalité de l'activité antérieure

☐ Conforme
Avis favorable

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations

S'il y a une non-conformité majeure ou plus de 3 NC mineures.

☐ Non-conforme
Avis défavorable

Autre / pas ou peu d'information

☐ Doute / NA
Avec réserve

KPI N°43 : Article R631-20, Obligation de conseil.

Ce devoir concerne, en réalité, toute personne agissant pour le compte de l'entreprise de sécurité privée dans la limite de ses compétences et des prérogatives liées à ses fonctions. Un agent de sécurité n'est pas un employé exécutant, mais bien un agent, donc avec une certaine autonomie et une latitude d'action. Il a donc, outre son cœur de métier, la casquette de premier commercial et d'agir par délégation de sa hiérarchie dans les limites préalablement indiquées.

Une entreprise ou un dirigeant ne peut se prévaloir, dans sa communication envers tout client potentiel, de la réalisation d'une prestation pour laquelle il a été fait appel à des entreprises sous-traitantes ni de la réalisation d'une prestation pour laquelle il a agi en tant que sous-traitant, sans en faire explicitement mention.

Voir impérativement le chapitre 3.5. CONNAISSEZ-VOUS REELLEMENT LE DEVOIR DE CONSEIL ÉCLAIRÉ ?

Non évaluable en l'état des sources ouvertes, toutefois,



Concernant Answer, par RETEX, le sujet est très bien maîtrisé



Non évaluable, cependant, l'entreprise étant en situation de redressement judiciaire, cela peut affecter les clients (PCA, Failles de sécu, etc). Est-ce que MCTS a informé d'initiative et loyalement ses clients ?

Obligation de conseil

☐ Conforme
Avis favorable

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations

S'il y a une non-conformité majeure ou plus de 3 NC mineures.

☐ Non-conforme
Avis défavorable

Autre / pas ou peu d'information

☐ Doute / NA
Avec réserve

**KPI N°44 : Article R631-21, Refus de prestations illégales.**

Indicateur de vigilance pour un agent, un devoir d'exigence pour l'encadrement, les techniciens et les commerciaux nécessaires pour un client, la confiance n'exclut pas le contrôle. Engage les responsabilités pénales, civiles, pro et RSE.

Les entreprises et leurs dirigeants s'interdisent de proposer une prestation contraire au présent code de déontologie, même en réponse à un appel d'offres, à un concours ou à une consultation comportant un cahier des charges dont des clauses y seraient contraires.
Ils s'interdisent d'accepter et d'entretenir des relations commerciales, durables ou successives, fondées sur des prix de prestations anormalement bas ne permettant pas de répondre aux obligations légales, notamment sociales.

La légalité d'une offre dépend du rapport qualité/prix aux mieux-disants. Ceci implique :

- ✓ D'une part de la compétence de l'acheteur ou adjudicateur,
Notamment en s'interdisant une notation du prix de plus de 50%, sinon il est forcément au moins-disant.
Mais aussi de s'adjoindre les compétences d'évaluation techniques réelles, car trop souvent c'est un d'acheteur, ou de DAF et similaire. S'ils sont compétents sur la partie évaluation de la partie prix, ils sont incompétents sur la technicité particulière de ce métier. Ceci est un constat encore trop majoritaire, pas seulement à pour la sécurité. Cette incompétence génère des incuries favorisant le moins-disant. Peu d'entreprises se plaignent ou contestent, car la lourdeur administrative et les coûts judiciaires présentent un bénéfice/risque défavorable.
- ✓ D'autre part de la compétence du vendeur ou soumissionnaire quant à :
 - ☞ La maîtrise de la formation du prix
 - ☞ Son devoir de conseil éclairé aux fins d'aide à la prise de décision

La formation du prix d'une offre dépend directement :

- ✓ De la maîtrise générale de la définition d'une prestation et ses conséquences
- ✓ Du niveau de compétence du prestataire et de sa capacité à formuler une prestation conforme aux règles de l'art

Dans tous les cas cela implique :

Kpi N°27 : Maîtrise de la définition d'une prestation dans les règles de l'art et ses conséquences

Et le chapitre 3.1.FORMATION DU PRIX ET DÉFINITION D'UNE PRESTATION DE SÉCURITÉ, QUEL EST VOTRE NIVEAU DE MAITRISE ?

Non évaluable en sources ouvertes pour Answer et MCTS

Transparence sur la réalité de l'activité antérieure	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
S'il y a une non-conformité majeure ou plus de 3 NC mineures.	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

**KPI N°45 : Article R631-23 Transparence sur la sous-traitance.**

Indicateur de vigilance pour un agent, un devoir d'exigence pour l'encadrement, les techniciens et les commerciaux nécessaires pour un client, la confiance n'exclut pas le contrôle. Engage les responsabilités pénales, civiles, pro et RSE.

Transparence sur la sous-traitance, au-delà de l'article, l'objectif est surtout la prévention au titre :

- 1) De la responsabilité solidaire ou co-responsabilité du donneur d'ordre par la LOI n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale,
- 2) Du Livre II : Lutte contre le travail illégal (Articles L8211-1 à L8291-3)
- 3) De la Quatrième partie : Santé et sécurité au travail (Articles L4111-1 à L4831-1)

Les bonnes pratiques, par exemple :

- Interdire, refuser la sous-traitance en cascade, donc jamais plus de 1 niveau de sous-traitance.
- CISPE préconise d'allotir les marchés afin de répartir la charge de la commande sur divers prestataires.⁵⁷
- La co-traitance également appelé « groupement d'entreprises »

Non évaluable en sources ouvertes pour Answer et MCTS

Transparence sur la réalité de l'activité antérieure	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
S'il y a une non-conformité majeure ou plus de 3 NC mineures.	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

Nota bene : si un agent en service obtient la preuve qu'il est employé d'une entreprise en situation de sous-traitance, il doit s'assurer du niveau de cascade de sous-traitance. S'il y a plus de 1 niveau, il y a un danger, car la probabilité de préjudice par la triche sociale, de sécurité, de la réalité des services est forte.

KPI N°46 : R631-24, Précision des contrats.

Indicateur de vigilance pour un agent, un devoir d'exigence pour l'encadrement, les techniciens et les commerciaux nécessaires pour un client, la confiance n'exclut pas le contrôle. Engage les responsabilités pénales, civiles, pro et RSE.

Les dirigeants de la sécurité privée veillent à ce que les contrats passés avec leurs clients définissent précisément les conditions et moyens d'exécution de la prestation.

Voir chapitre 2.4.1.3. Définition générale d'un contrat

⁵⁸Selon Vie publique, le contrat est défini à l'article 1101 du code civil et articles suivants, comme une convention qui crée des obligations supposant **un accord de volonté entre au moins deux personnes**. Le contrat est un engagement ou une convention qui crée des obligations entre deux ou plusieurs personnes.⁵⁹

Transparence sur la réalité de l'activité antérieure	☐ Conforme Avis favorable	Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations
S'il y a une non-conformité majeure ou plus de 3 NC mineures.	☐ Non-conforme Avis défavorable	
Autre / pas ou peu d'information	☐ Doute / NA Avec réserve	

⁵⁷ <https://www.cispe.fr/limitation-de-la-sous-traitance-a-hauteur-de-50-pour-les-marches-de-securite-privee-quand-le-legislateur-souhaite-reguler-une-pratique-devenue-courante/>

⁵⁸ <https://www.vie-publique.fr/fiches/276037-quest-ce-qu-un-contrat>

⁵⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070721/LEGISCTA000032006712/



Sous-section 4 : Devoirs des salariés (Articles R631-25 à R631-27)

Article R631-25 Présentation de la carte professionnelle.
Article R631-26 Information de l'employeur.
Article R631-27 Respect du public.

Sous-section 5 : Devoirs spécifiques à certaines activités (Articles R631-28 à R631-32)

Article R631-28 Respect des intérêts fondamentaux de la Nation et du secret des affaires.
Article R631-29 Prévention du conflit d'intérêts.
Article R631-30 Contrat.
Article R631-31 Justifications des rémunérations.

Paragraphe 2 : Activité cynophile (Article R631-32)

KPI N°47 : Article R631-32 Respect de l'animal.

- 1) L'agent cynophile s'interdit tout mauvais traitement de son animal et
- 2) veille à ce que celui-ci se trouve, en toutes circonstances, dans un état de soin et de propreté correct..

En amont de l'article 32 (non exhaustif)

La réglementation est dense, citons à titre général applicable pour tout propriétaire d'animaux :
Code rural et de la pêche maritime,
Chapitre Ier : La garde des animaux domestiques et sauvages apprivoisés ou tenus en captivité ⁶⁰
(Articles R211-1 à R211-24) ; Article R214-17
« Avoir un chien ou un chat : quelles sont les règles ? »⁶¹
« Droits de l'animal et devoirs de l'homme »⁶²

Spécifiquement

Sous-section 4 : Dressage des chiens au mordant. (Articles R211-8 à R211-10)
Mais il existe d'autres domaines de compétences et de spécialisation cynotechnique.

En aval de l'article 32 (non exhaustif)

CNN IDCC 1351 : Accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles
Agent de sécurité cynophile, Coefficient 140, article descriptif
Annexe IV : Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens, Article 7⁶³

Non évaluable en l'état



Concernant Answer, dispose d'une page de présentation internet des services cynotechniques



Juste une photo cynotechnique, aucune autre précision.

Transparence sur la réalité de
l'activité antérieure

☐ Conforme
Avis favorable

S'il y a une non-conformité majeure
ou plus de 3 NC mineures.

☐ Non-conforme
Avis défavorable

Autre / pas ou peu d'information

☐ Doute / NA
Avec réserve

Constat factuel, valeur, vos notes, vos observations

⁶⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071367/LEGISCTA000006138393/#LEGISCTA000006138393

⁶¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34877>

⁶² <https://www.centrale-canine.fr/articles/droits-de-lanimal-et-devoirs-de-lhomme>

⁶³ https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005725243/?idConteneur=KALICONT000005635405



2.5. BILAN ET SYNTHÈSE DES INDICATEURS

Indicateurs	Entreprise ex : Answer	Entreprise ex : MCTS	Observations
1 Active inactive	C	C	
2 Justice et activité	C	Nc	
3 RSE	C	Nc	
4 Date de création	C	C	
5 Forme juridique	C	C	
6 NAF	C	Nc	
7 Dénomination,	C	C	
8 L'adresse	C	Nc	
9 L'effectif	C	C	
10 Capital social	C	Nc	
11 Analyse financière	C	Nc	
12 Le chef d'entreprise	C	Réserve	
13 Politique RH	C	Nc	
14 Santé-sécurité au travail	Ne	Ne	
15 Régime de prévoyance	Ne	Ne	
16 Middle management	Ne	Ne	
17 Index homme/femme	Ne	Ne	
18 Taux handicap	Ne	Ne	
19 Potentiel de progression	Ne	Ne	
20 Statut des contrats	Ne	Ne	
21 Ancienneté	Ne	Ne	
22 Moyenne d'âge	Ne	Ne	
23 Qualité des offres	C	Nc	
24 Typologie client	C	Na	
25 Exemple de site	Ne	Ne	
26 Démarche qualité	C	C	
27 Prestation niv maîtrise	C	Nc	
28 Confusion service public	C	C	
29 Impartialité	C	C	
30 RC Pro	Ne	Ne	
31 Agrément et autorisation	C	5 NC	
32 Carte pro	Ne	Ne	
33 Périmètre du mandat	Ne	Ne	
34 Inspection palpation	Ne	Ne	
35 Tenue	Ne	Ne	
36 Diffusion du Code	Ne	Ne	
37 Respect des lois	C	Nc	
38 Attitude professionnelle	C	Nc	
39 Consignes et contrôle	Ne	Ne	
40 Moyens matériels	Ne	Ne	
41 Honnêteté commerciales	Ne	Ne	
42 Réalité des activités	Ne	Ne	
43 Devoir de conseil	C	Ne	
44 Refus de prestation	Ne	Ne	
45 Sous-traitance	Ne	Ne	
46 Précision des contrats	Ne	Ne	
47 Respect de l'animal	Ne	Ne	
Bilan	24 conformités sur 24	8 conformités sur 24 12 non-conformités	



3. CLEFS DE COMPRÉHENSION DE 3^o GÉNÉRATION

3.1. FORMATION DU PRIX ET DÉFINITION D'UNE PRESTATION DE SÉCURITÉ, QUEL EST VOTRE NIVEAU DE MAÎTRISE ?

3.1.1. Définition générale d'une prestation, clef de voute de la formation du prix :

Pour comprendre ce qu'est une prestation des activités privées de sécurité, il importe de revenir sur les fondamentaux. Au premier, la définition d'une prestation de cette nature.

3.1.1.1. Qu'est qu'une prestation ?

Étymologie :

Du latin praestatio, 'action de fournir ce qui est exigé'.

Définition :

Fourniture ou travail exécuté pour s'acquitter d'une obligation légale ou contractuelle. Le plus souvent, c'est une forme d'activité économique consistant en la fourniture d'un service contre paiement.

Le mot "prestation" désigne donc l'acte par lequel une personne dite "le prestataire" s'acquitte d'une créance ou d'un service envers le "bénéficiaire de la prestation". Un contrat de travail est une donc une prestation, être stagiaire aussi, etc.

Suivant l' SO 9000:2015(fr) Systèmes de management de la qualité — Principes essentiels et vocabulaire⁶⁴

Art 3.2.5 prestataire

Fournisseur ; organisme (3.2.1) qui procure un produit (3.7.6) ou un service (3.7.7)

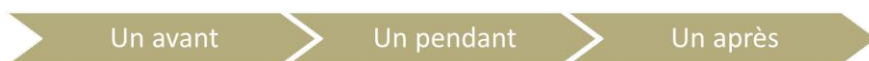
Art 3.7.7 service

Élément de sortie (3.7.5) d'un organisme (3.2.1) avec au moins **une activité nécessairement réalisée entre l'organisme et le client** (3.2.4)

Ainsi, aux fins des obligations de résultat, la prestation exige des obligations de moyens techniques, humains, organisationnels, économiques et stratégiques.

Une prestation implique un processus

Dans le processus d'une prestation, il y a toujours



Suivant l' SO 9000:2015(fr) Systèmes de management de la qualité — Principes essentiels et vocabulaire

Art 3.4 Termes relatifs au processus

Art 3.4.1 processus

Ensemble d'activités corrélées ou en interaction qui utilise des éléments d'entrée pour produire un résultat escompté

Note 1 à l'article: La désignation du «résultat escompté» d'un processus par élément de sortie (3.7.5), produit (3.7.6) ou service (3.7.7) dépend du contexte de la référence.

⁶⁴ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9000:ed-4:v2:fr>

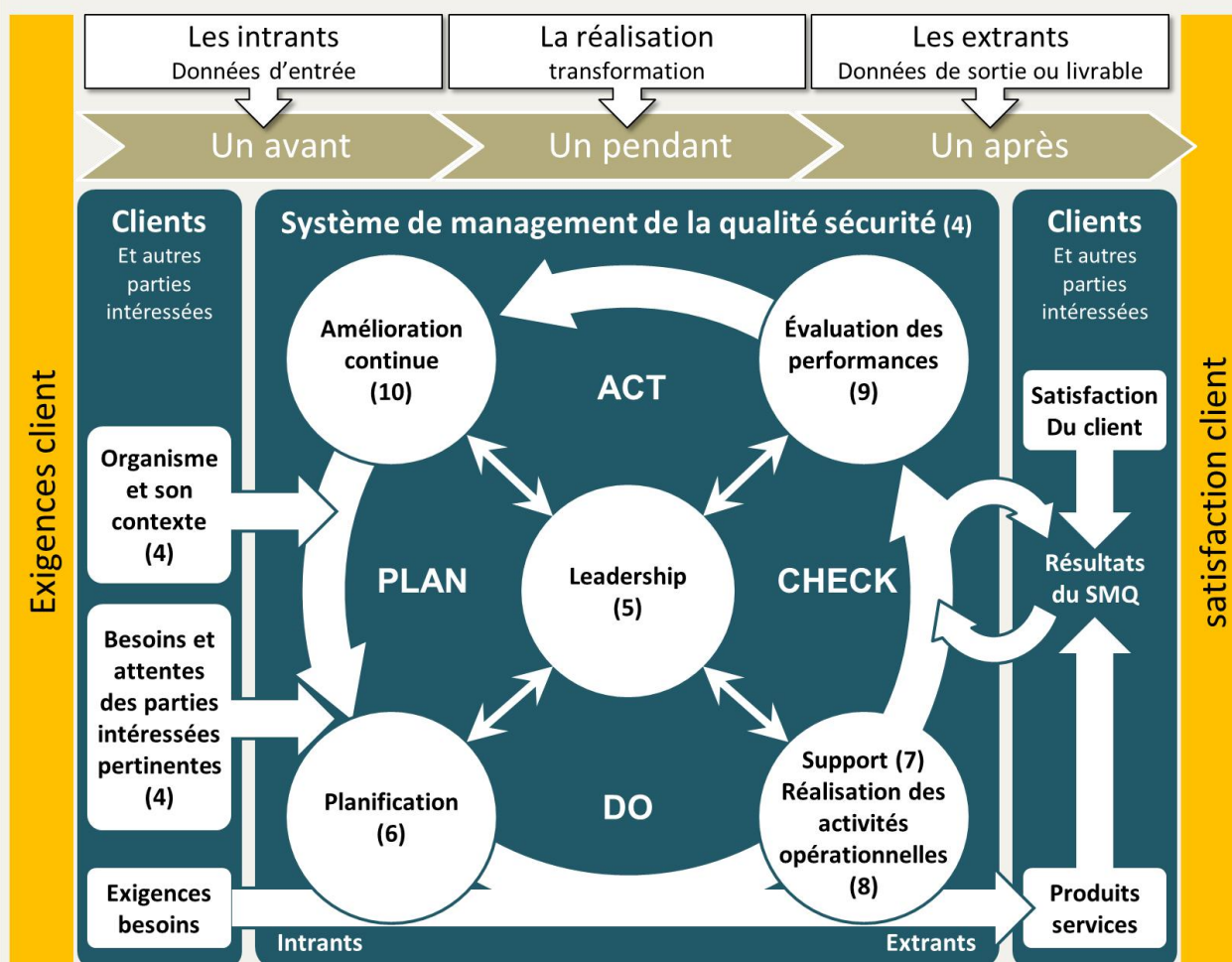


DÉFINITION DU PROCESSUS D'UNE PRESTATION GÉNÉRALE

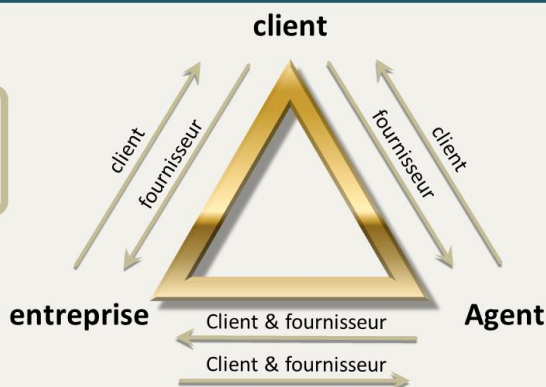


Du latin *praestatio*, 'action de fournir ce qui est exigé'.

Fourniture ou travail exécuté pour s'acquitter d'une obligation légale ou contractuelle. Le plus souvent, c'est une forme d'activité économique consistant en la fourniture d'un service contre paiement. Une prestation implique un processus, donc au minimum un avant, un pendant et un après.



**Le triumvirat
client-entreprise-agent**



composition du schéma par Louis-marie Chénais
© Copyright 2020 11 30 Cindynique service, (diffusion et utilisation libre et gratuite, ne peut être vendu)



par LM Chénais



3.1.2. QU'EST-CE QU'UNE PRESTATION D'ACTIVITÉ PRIVÉE DE SÉCURITÉ

3.1.2.1. L'article L611-1 du Code de Sécurité intérieure est la référence définissant ce type de prestation

Sont soumises aux dispositions du présent titre, dès lors qu'elles ne sont pas exercées par un service public administratif, les activités qui consistent :

1° **A FOURNIR DES SERVICES** ayant pour objet la **surveillance humaine** ou la **surveillance par des systèmes électroniques de sécurité** ou le **gardiennage de biens meubles ou immeubles** ainsi que la sécurité des personnes se trouvant dans ces immeubles ou dans les véhicules de transport public de personnes ;

1° bis A faire assurer par des agents armés l'activité mentionnée au 1°, lorsque celle-ci est exercée dans des circonstances exposant ces agents ou les personnes se trouvant dans les lieux surveillés à un risque exceptionnel d'atteinte à leur vie ;

2° **A transporter et à surveiller**, jusqu'à leur livraison effective, des bijoux représentant une valeur d'au moins 100 000 euros, des fonds, sauf, pour les employés de La Poste ou des établissements de crédit habilités par leur employeur, lorsque leur montant est inférieur à 5 335 euros, ou des métaux précieux ainsi qu'à assurer le traitement des fonds transportés ;

3° **A protéger l'intégrité physique des personnes** ;

4° à la demande et **pour le compte d'un armateur, à protéger, contre des menaces** d'actes définis aux articles 224-6 à 224-8 du code pénal ou d'actes de terrorisme définis au titre II du livre IV du même code, des navires battant pavillon français, en application de l'article L. 5441-1 du code des transports.

3.1.2.2. De souligner

Vu l'article R631-24 Précision des contrats, « Les dirigeants de la sécurité privée veillent à ce que les contrats passés avec leurs clients définissent précisément les conditions et moyens d'exécution de la prestation. »

Vu l'article L611-3 explicitant le cadre des moyens techniques, confirmer par l'article R631-17 Moyens matériels...

Vu le Chapitre II : Conditions d'exercice (Articles L612-1 à L612-25) portant sur le cadre humain conforter par les articles R631-5 dignité, R631-6 sobriété, R631-7 Attitude professionnelle...

Vu le Chapitre III : Modalités d'exercice (Articles L613-1 à L613-13) portant sur le cadre organisationnel, préciser par des articles comme l'art R631-3 diffusion, R631-16 Consignes et contrôles....

Vu la Sous-section 3 : Devoirs des entreprises et de leurs dirigeants (Articles R631-15 à R631-24) dont les exigences portent notamment sur les conséquences économiques,

En analysant attentivement la réglementation, en considération de la définition générale d'une prestation de service, la réglementation exige bien une prestation se traduisant par une activité avec des obligations de moyens techniques, humains, organisationnels, économiques et stratégiques aux fins d'obligations de résultat.

3.1.2.3. De conclure :

1) Prestation versus fourniture d'agent au kilo/heure

La réglementation exige bien de fournir une prestation dans les règles de l'art.

**Ce n'est donc pas fournir des agents ou des heures au kilo !!!
À aucun moment n'apparaît ce concept dans la réglementation ;
C'est donc bien une assertion surannée illicite de la 2^e génération.**

2) La formation du prix

En conséquence de la première conclusion, en considération de ces deux articles, et particulièrement l'art R631-4 « Respect des lois » et R631-7 « Attitude professionnelle », qui exigent cette question :

**Comment définir précisément les conditions et moyens
d'exécution de la prestation, donc le prix ?**

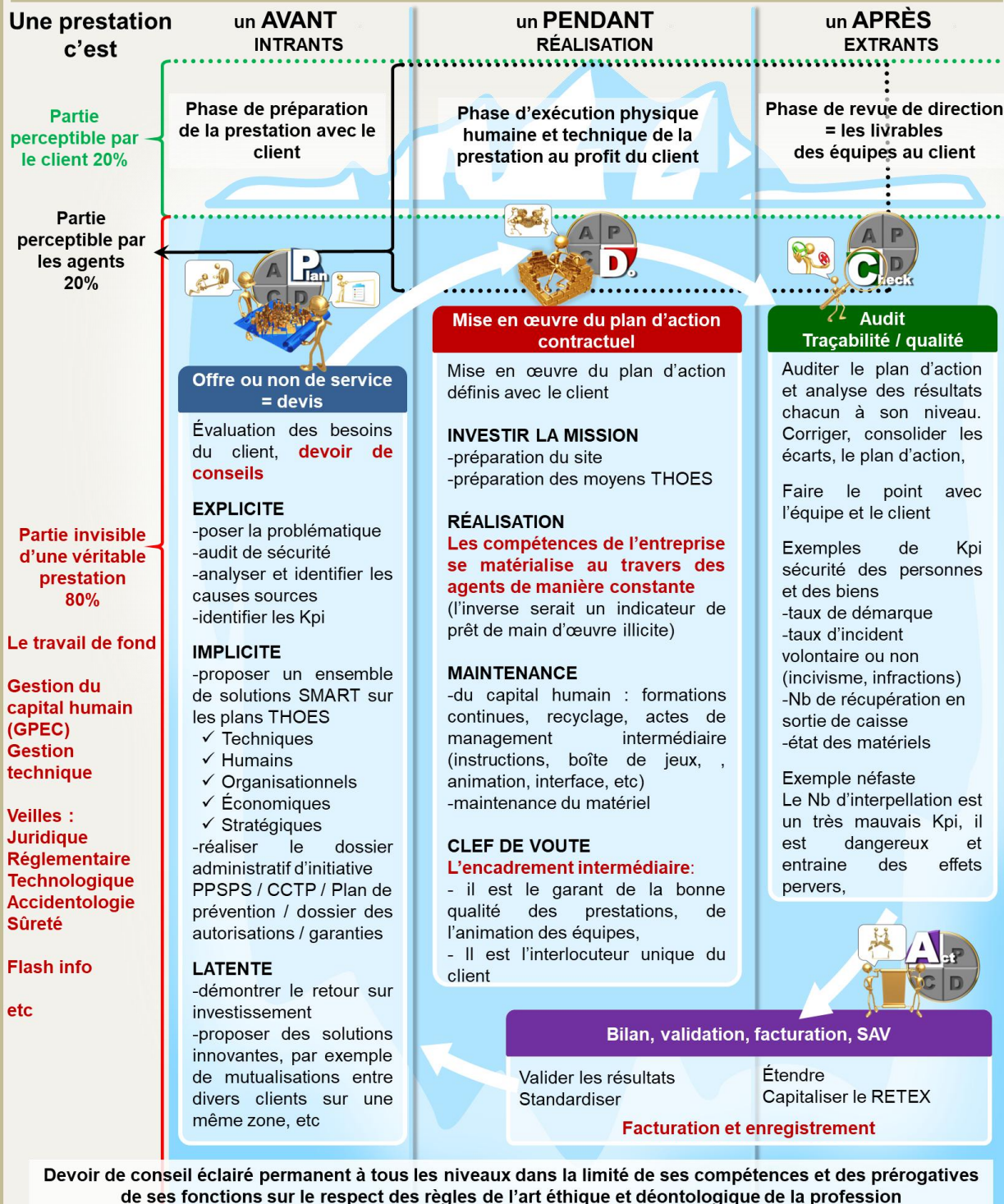
Le schéma ci-contre synthétise tout ce qu'implique une prestation de sécurité privée dans les règles de l'art. C'est cela qui permet de calculer le prix réel d'une prestation.

Ce prix doit être explicité en application du devoir de conseil éclairé. (art R631-20), mais pas seulement...



SCHÉMA DU PROCESSUS D'UNE PRESTATION D'ACTIVITÉ PRIVÉE DE SÉCURITÉ ET DONC DE LA FORMATION DU PRIX

Une prestation, c'est un immense iceberg. Les moyens humains (agent de sécurité) et technique (caméra, radio, etc) ne sont que la toute petite partie visible



composition du schéma par Louis-marie Chénais
© Copyright 2020 11 30 Cindynique service, (diffusion et utilisation libre et gratuite, ne peut être vendu)



par LM Chénais



3.1.3. Qualité de service VS délit de marchandage et prêt de main-d'œuvre illicite

3.1.3.1. La qualité de service

Selon la norme ISO 9000:2015(fr) Systèmes de management de la qualité — Principes essentiels et vocabulaire⁶⁵

La qualité est l'aptitude d'un produit ou d'un service à satisfaire les exigences spécifiées.

Art 3.6.2

Aptitude d'un ensemble de caractéristiques (3.10.1) intrinsèques d'un objet (3.6.1) à satisfaire des exigences (3.6.4)

Note 1 à l'article: Le terme «qualité» peut être utilisé avec des qualificatifs tels que médiocre, bon ou excellent.

Note 2 à l'article: «Intrinsèque», par opposition à «attribué», signifie présent dans l'objet (3.6.1).

Suivant le chapitre précédent, la très grande majorité des entreprises s'inscrivent dans une posture à vendre de l'agent de sécurité au kilo/heure. De même, les recrutements peuvent être spécifiquement pour un site. Les points de non-qualité sont très importants et les conséquences de ces incuries peuvent être redoutables, mais le laxisme, l'inertie et l'incompétence des agissements l'État concourent au statu quo.

3.1.3.2. Prêt de main-d'œuvre illicite (Livre II : Lutte contre le travail illégal (Articles L8211-1 à L8291-3))⁶⁶

« Pour être illicite, le prêt de main-d'œuvre doit être, d'une part, exclusif, et d'autre part, à but lucratif. On considère que le prêt de main-d'œuvre a un caractère exclusif, dès lors que le seul et unique objet du contrat conclu entre deux entreprises est le prêt de main-d'œuvre. »⁶⁷ L'article L.8241-1, au titre des activités ou conditions dérogatoires, ne fait aucune mention des activités privées de sécurité. Seules une entreprise de travail temporaire, des entreprises de travail à temps partagé peuvent le faire sous cette forme par exemple.

« En pratique pour vérifier si le contrat de sous-traitance ou de prestations de services constitue ou non un prêt de main-d'œuvre illicite, les juges s'appuient sur un faisceau d'indices dont aucun n'est à lui seul déterminant. Les juges s'attachent au contenu et à l'objet réel du contrat. » Ainsi, toute sémantique en ce sens constitue un faisceau de preuve de prêt de main-d'œuvre illicite :

- ✓ Le fait de présenter une prestation comme étant une fourniture d'agent de sécurité sur les supports commerciaux, le contrat de prestation, etc,
- ✓ La rémunération de la prestation dépend du nombre d'heures de travail effectuées ou du nombre de salariés mis à disposition au lieu d'être fixé de manière forfaitaire
- ✓ La fluctuation des revenus ou et du planning agents parallèles ou quasi parallèles à celui des activités du site,
- ✓ Recrutement spécifiquement pour le site client,
- ✓ Agent exclusivement sur le site,
- ✓ Absence de lien de subordination ou abandon managérial, agent se sentant plus l'employé du site que son employeur...
- ✓ L'agent vague, en permanence ou occasionnellement à des activités autres que celle de l'activité sous-traitée nécessitant une spécialisation ou un savoir-faire qui ne peut être réalisé par les salariés de l'entreprise utilisatrice.
- ✓ Etc...

3.1.3.3. Délit de marchandage (Livre II : Lutte contre le travail illégal (Articles L8211-1 à L8291-3))

Et l'article L. 8232-1 du code du travail s'agissant du délit de marchandage

Détournement de l'agent de ses fonctions et missions

3 critères :

- Transfert du lien de subordination : le salarié travaille sous l'autorité de l'entreprise cliente ;
- But lucratif de l'opération : l'entreprise sous-traitante tire profit de l'opération
- Violation des droits du salarié : il existe une inégalité de traitement entre le salarié mis à disposition et les salariés de l'entreprise cliente (salaire, jours de congé...) ; la convention collective n'est pas appliquée.

Prêt de main-d'œuvre illicite + délit de marchandage = prêt de main-d'œuvre à but lucratif.

⁶⁵ <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9000:ed-4:v2:fr>

⁶⁶ <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22542>

⁶⁷ <https://www.berton-associes.fr/blog/droit-du-travail/pre-main-oeuvre-illicite-marchandage/>



LA QUALITÉ EST UN ÉQUILIBRE

UNE NOTION SUBJECTIVE SELON LES EXIGENCES
DE CHACUN AVEC DES PRATIQUES DÉVIANTES



LE CAS DE LA SNCF



LES PRESTATIONS PRIVÉES DE SÉCURITÉ



composition du schéma par Louis-marie Chénais
© Copyright 2021 05 01 Cindynique service, (diffusion et utilisation libre et gratuite, ne peut être vendu)



par LM Chénais



3.1.4. Prévention, moyens de lutte contre ces risques de prêt de main-d'œuvre illicite

Article R631-18 du code de déontologie au CSI sur l'Honnêteté des démarches commerciales. Extrait

« Ils informent, préalablement à la signature de tout contrat de prestation ou de mandat, leurs donneurs d'ordres, clients ou mandants de l'impossibilité légale d'utiliser les agents affectés à l'exécution de ladite prestation pour effectuer, même partiellement, d'autres tâches que celles prévues par le contrat. »

Porter en aggravation principalement par l'art R631-4 concernant le Respect des lois, l'art R631-20 sur l'Obligation de conseil, l'art R631-21 sur le Refus de prestations illégales.

Former informer sensibiliser les agents comme les clients très explicitement et le formaliser dans les contrats

- ✓ La prestation demandée est définie avec précision. Descriptif sur le processus et les livrables.
- ✓ Proscrire la mention « mise à disposition d'agent de sécurité ou similaire » et tout élément sémantique en ce sens, toute assertion de cette nature sur quelque support que ce soit,
- ✓ proscrire le fait de mettre exclusivement un agent sur un seul site de manière permanente. Ordre de grandeur de 80% peut être une bonne pratique inscrite dans le contrat commercial, mais aussi du contrat de travail.
- ✓ Disposer de management intermédiaire pour animer les agents, disposer d'un interlocuteur unique auprès du client. Acte de prévention de l'absence de lien de subordination entre les salariés mis à disposition et l'entreprise utilisatrice, c'est-à-dire que l'entreprise prêteuse assure la responsabilité de l'exécution de la prestation et assure l'encadrement et la gestion des ressources humaines du personnel qui réalise la prestation ;
- ✓ Réaliser des réunions de service au sein de l'entreprise de sécurité de sorte que l'agent conserve son lien contractuel et de subordination
- ✓ Le mode de rémunération est très important pour échapper à l'infraction du prêt de main-d'œuvre illicite. Lorsque le prix de la prestation est basé sur un taux horaire, le juge considère que les doutes sont suffisants pour caractériser l'infraction du prêt de main-d'œuvre illicite, puisque cela suppose que seule une fourniture de main-d'œuvre est rémunérée (Cass crim 25 avril 1989, n° 88-84.222 et Cass crim 16 mai 2000, n° 99-85.485).
- ✓ l'activité sous-traitée nécessite une spécialisation ou un savoir-faire qui ne peut être réalisé par les salariés de l'entreprise utilisatrice. Ce qui va de pair avec l'article L612-2 en ce que l'exercice d'une activité mentionnée aux 1° et 2° de l'article L. 611-1 est exclusif de toute autre prestation de services.

Les causes sources du détournement des agents sont liées aux faits que :

- 1) La culture française et la comptabilité considèrent la sécurité comme un centre de coût alors que c'est un investissement
- 2) Un agent peut être physiquement inactif, psychologiquement (s'il réalise son travail correctement) l'agent est en état d'alerte et d'analyse permanente. Les responsables de centre de profit ont du mal à accepter cela.
- 3) La tentation de détourner l'agent à son profit en cas de temps mort.

Pour éviter cela, en complément, la bonne pratique consiste dans la qualité des consignes et méthodes, de tenir compte de tout l'écosystème du client pour valoriser des actions relevant des compétences des agents dans l'intérêt des clients. C'est essentiellement des missions HSE et de maintenance de niveau 1 ou d'assistance à la maintenance.

- ✓ Maintenance de niveau 1 des matériels de sécurité (accès, encombrement, propreté, etc.)
- ✓ Assistance à la maintenance de niveau 2 en gérant et coordonnant les mainteneurs
- ✓ Gestion administrative du registre de sécurité, conseils et aide à la prise de décision aux clients
- ✓ Accompagnement institutionnel auprès des autorités publiques
- ✓ Et cætera

L'objectif est de permettre d'être un gage de garantie pour les contrôles des autorités publiques (commissions de sécurité, inspection du travail, CRAMIF et CARSAT)

Autre aspect important : rémunérer forfaitairement le service rendu.

Aussi est-il préférable que le client indique son budget maximum (sur la durée ou si permanent, annuel) en fonction de ce budget, charge à l'entreprise de sécurité de proposer une offre de service incluant un ensemble technique, humain, organisationnel, économique et stratégique ad hoc pour le client ; avec des objectifs de moyens et de résultats pour les domaines où cela est possible et raisonnable ; et cela fonctionne très bien.

À lire :

<https://surete.securitas.fr/decryptage/comment-eviter-le-delit-de-marchandage-dans-le-secteur-de-la-securite-privée>
<https://www.freelance.com/risques-juridiques-fournisseurs/prest-de-main-doeuvre-illicite/>
<https://www.juritravail.com/Actualite/etre-en-conformite/ld/144751>



3.2. QU'EST-CE QUE LA 3^o GÉNÉRATION D'ACTIVITÉ PRIVÉE DE SÉCURITÉ ?



La corporation des activités professionnelles privées de sécurité répond à un grand nombre d'exigences particulières. Au premier, la délivrance d'une prestation implique une dimension immatérielle. Cette dimension rend difficile la compréhension de la profession par les non-initiés, particulièrement les clients de ces prestations. En ce sens, une définition des différentes générations de ces professionnels permet d'avoir une première vision pour comprendre ce que les clients sont en droit d'attendre.

Il est possible de définir cela en 3 générations :

- ✓ La génération Vidocq
- ✓ La génération 83-629
- ✓ La nouvelle génération, la génération LOPPSI

Les deux premières générations maîtrisent très mal les prestations et donc la qualité de service.

Une prestation, pour faire simple, c'est un service immatériel avec un avant, un pendant et un après la prestation. Au long de cette prestation s'applique le devoir de conseil éclairé.

La 1^{er} et 2^{ème} génération formule des offres centraliser sur la partie évidente, visible, et sur le prix

Ils proposent des heures et des agents de sécurité « au kilo »

Au lieu de forfait , pack service, de contrôle d'accès, de surveillance, de sécurisation d'évènementiel, de magasin, etc

La 3^{ème} génération place le client et ses besoins au centre de la formulation de l'offre, le prix est un des critères

Est-ce qu'un garagiste, une coiffeuse, un kinésithérapeute propose une prestation horaire mécanicien, coiffeuse ???

Non bien sûr. Une prestation est forfaitaire et ils proposent un forfait vidange, brushing, etc

3.2.1. Les deux premières générations : génération Vidocq et la génération 83-629



C'est une génération de transition trop souvent immature. Ils sont très majoritairement **l'archétype du vulgaire cliché des vigiles, les gros bras**.

Les entreprises pensent, à tort, que la prestation consiste à fournir des heures d'agents de sécurité ou plutôt des épouvantails qui rassurent le client responsable de centre de profit, mais ils ne sont pas forcément efficaces, cela ne répond donc pas aux caractéristiques d'une prestation humaine privée de sécurité.

De fait, le client juge l'offre de service sur la base de la fourniture d'un agent ; donc en comparaison du coût horaire SMIC, erreur.

Bilan : cela génère des points de non-qualité très importants

article L.8241-1 du Code du travail

Présenter une prestation comme étant une fourniture d'agent de sécurité, c'est du prêt de main-d'œuvre illicite, car seule une entreprise d'intérim peut le faire sous cette forme.

et L. 8232-1 du code du travail s'agissant du délit de marchandage

Détournement de l'agent de ses fonctions et missions sur 3 conditions.

Ainsi un agent ne doit jamais être exclusivement sur un seul site, ou recevoir des ordres du client qui le détournerait de ses missions ou de transférer le lien de subordination...

Le cas des entreprises des activités privées de sécurité est emblématique. **Celle de 2^e génération 83-629 (juillet 1983) s'avère incapable de maîtriser le processus complet d'une prestation et donc de la formation du prix.** Enfermer dans des conceptions surannées, elles persistent à vendre des agents de sécurité au « kilo/heure ». Cette formulation trahit une posture centrée sur l'entreprise et non sur le client. Comparativement à d'autres métiers prestataires de service, c'est un des rares domaines où cette erreur persiste.

3.2.1.1. La première génération, génération Vidocq

Caractéristiques principales :

- ✓ N'importe qui fait de la sécurité, y compris des voyous.
- ✓ Ce ne sont pas des prestations, mais bien plus des services de mise disposition de mercenaires, de barbouzes.
- ✓ Enjeux humain, financier, sociétal et légal hautement dangereux
- ✓ Entreprise quasiment disparue.

Petit mot sur Vidocq :

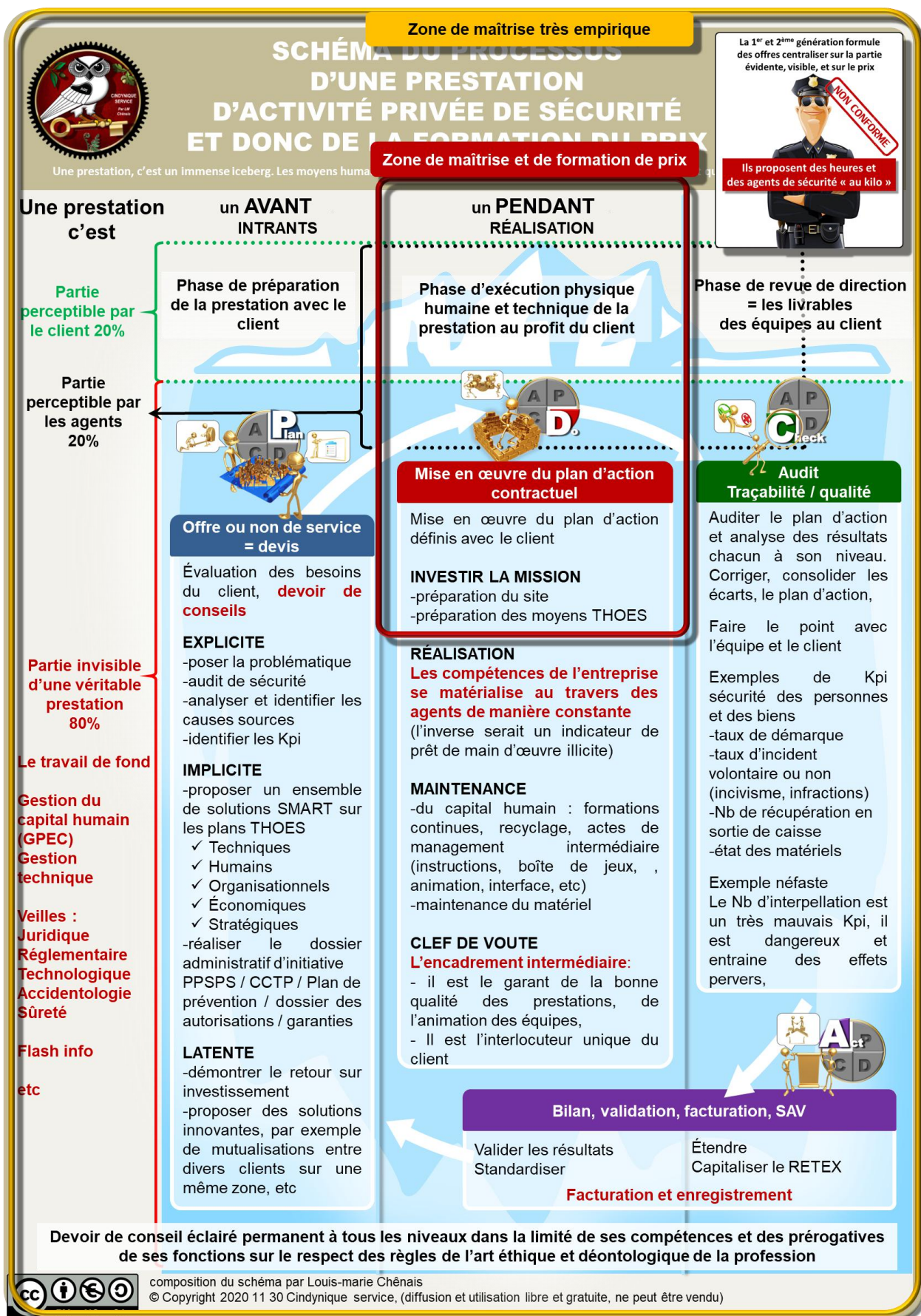
Eugène-François Vidocq, né le 24 juillet 1775 à Arras et mort le 11 mai 1857 à Paris, était un aventurier français, successivement délinquant, bagnard, indicateur puis policier et enfin détective privé.

3.2.1.2. La deuxième génération, génération 83-629

Première tentative de cadrage et de moralisation de la profession en 1983. Caractéristiques principales :

- ✓ Management quasi inexistant. Les prestations sont tournées vers la profession (prestation de fourniture d'agent de sécurité) et ne placent pas réellement le client au centre (pour une vidange, on ne fournit pas un mécanicien, mais une prestation de vidange qui implique le mécanicien, l'huile, le recyclage de l'huile, le joint, etc.).
- ✓ Chaque agent dispose de ses propres compétences, on ne ressent pas, ou peu, la marque de l'entreprise du fait de grave lacune managériale, les prestations sont donc très variables, très inconstantes.
- ✓ Ces entreprises ont une direction et des agents, pas de management intermédiaire. Les agents se ressentent plus souvent l'employé du site où ils exercent que celui de leur propre employeur.
- ✓ Devoirs de conseil éclairé quasi inexistant ou non pertinent (se reposant sur des pratiques surannées)
- ✓ Maîtrise des compétences connexes lacunaires trop souvent (gestion, comptabilité, gestion du capital humain, commercial, démarche qualité) ; la salubrité financière de ces entreprises s'avère souvent défavorable et potentiellement néfaste.
- ✓ Entreprise facilement corrompible, particulièrement sur la maîtrise des risques liés au délit de marchandage et au délit de prêt de main-d'œuvre illicite.

Enjeux humain, financier, sociétal et légal présentant un bénéfice risque trop défavorable





3.2.2. La troisième génération, génération LOPPSI

Cette génération se distingue par l'engagement et la vocation de ses servants, le haut niveau de formation, l'aptitude à se remettre en question, la maturité de l'exercice de la profession. Pour cette génération, le *Code de Sécurité intérieure est une force et non une contrainte.



Les prestations sont tournées vers le client, notamment par le devoir de conseil éclairé, pertinent, apte à dire non à un client tout en formulant des alternatives conformes à l'éthique et la déontologie. Ils sont créatifs et ils combinent avec intelligence l'ensemble des moyens techniques, humains, organisationnels et stratégiques. Avec moins de volume de temps d'agent, ils sont plus efficaces.

De fait, le client juge l'offre de service sur la fourniture du service sur tout le processus, ce qui change totalement la relation et la compréhension de la formation du prix. (Voir infographie)

Cette génération maîtrise des prestations de qualité par une offre tarifaire forfaitaire incluant :

- un avant (conseil, organisation, combinaison des choix techniques, humains, organisationnels, économiques et stratégiques les plus judicieux pour le client, définition des Kpi de performance préventive, intervention, neutralisation),
- un pendant se matérialisant physiquement par l'agent de sécurité qui sera le vecteur physique de restitution de la prestation, son encadrement intermédiaire participe au pendant ;
- puis l'après, document administratif, RETEX, bilan, revue de direction, etc., l'après c'est le livrable.

Ils sont une véritable valeur ajoutée et un investissement pérennes.

Les agents de sécurité matérialisent seulement une petite partie visible de ladite prestation par les compétences mises en œuvre au profit de la prestation de service.

Les compétences de l'entreprise se manifestent donc au travers des agents et non l'inverse.

Ces entreprises disposent d'un middle management.

Les salariés sont dignes de la qualification d'agent en ce sens ou, tout en maîtrisant leur cœur de métier, ils montrent un sens de l'entreprise en étant « les premiers commerciaux ». C'est ce qui distingue un employé dont le statut le limite à n'être qu'un exécutant, de l'agent qui doit faire preuve d'autonomie et de discernement à bon escient. Ces entreprises constituent donc une véritable valeur ajoutée au dispositif de sécurité, mais aussi en termes d'accueil client.

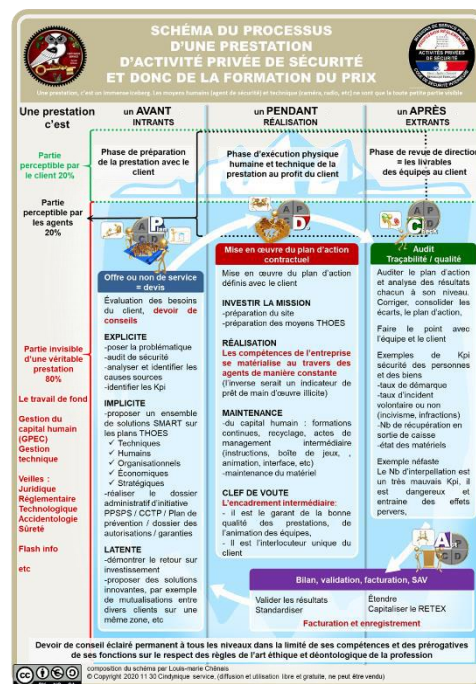
L'agent de sécurité étant souvent la dernière personne croisée par un client, ce dernier a tendance à résumer son expérience en magasin à cette dernière impression. Par leur maîtrise de l'accueil client, il contribue à valoriser l'image du magasin et le bien-être du client, donc sa fidélisation et ses actes d'achat.

C'est l'entreprise de nouvelle génération avec des critères idéaux atteignables

Cette génération maîtrise tout le processus, car elle maîtrise toutes les compétences nécessaires. Citons par exemple :

- ✓ Le cœur de métier et le CSI
- ✓ La démarche qualité et la méthodologie
- ✓ La gestion comptabilité
- ✓ Le code du commerce
- ✓ Le code du travail
- ↗ HSE
- ↗ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Et caetera





3.2.3. Exemple de présentation de prestation conforme à la réglementation

Les CGV doivent être réalisées avec soin en considération des réglementations applicables⁶⁸. Dans le cas des activités privées de sécurité, celle-ci se traduisant sous forme de prestation, le cœur du métier implique le Code de Sécurité intérieure et le Code du Commerce. De plus, eu égard de la nature particulière du métier à très forte dominante interaction humaine, s'ajoute le Code du Travail. Les CGV doivent être une construction équilibrée de tout cela. De fait, à quoi ressemble les CGV des entreprises d'activités privées de sécurité ? sont-elles conformes à cette exigence d'approche globale ?

Société Pacem sécurité privée
Activités privées de sécurité de 3^e génération





Conditions Générales de Vente
CGV, clause N° 1 §1.1. Processus de la prestation & prix

Accompagnement sur toute la prestation avant pendant et après
Infographie des grandes lignes du processus de la prestation et de la formation du prix



Phase Plan de la prestation (ou avant la phase exécutoire)
Avec vous, nous prenons le temps d'évaluer vos besoins. Au préalable :

- Réalisation d'un audit d'évaluation des risques. Grâce à cet audit sécurité, nous vous conseillons pour une prestation sur mesure dans les règles de l'art.
- L'audit permet d'établir le plan d'action, le devis, le plan de prévention des risques qui est systématique chez nous. Ce dernier est réalisé sur place en votre présence avec l'interlocuteur unique et notre intervenant en prévention des risques professionnels agréé par l'inspection du travail.
- Fourniture d'initiative des pièces afférentes à la mise en œuvre de la prestation et de garantie (agréments entreprise et agents, assurance RcPro, devoir de conseil éclairé, rappels légaux, etc.).

Nous pouvons réaliser des démonstrations.



Phase Do de la prestation (ou phase exécutoire)
Nos équipes sont les vecteurs de notre savoir-faire. Nous intervenons avec des moyens* techniques, organisationnels et humains qui se compose d'une équipe d'agents d'hommes et de femmes.
Dont moyens de traçabilité des services conforme au Code du Travail et au CSI (main-courante numérique, memento, pointage, horodatage, etc.)



Phase Check de la prestation (sur tout le processus, avant, pendant et après)
Cette phase se traduit de diverses manières, par des audits internes à notre entreprise sur le lieu d'exécution, des audits conjoints avec vous, des audits tierce partie ou les autorités publiques...



Phase Act de la prestation (ou après la phase exécutoire)
Cette phase se traduit par le livrable d'un rapport, un point complet avec vous, notamment de votre satisfaction, les axes d'amélioration, la capitalisation du retour d'expérience, puis seulement la facturation

Société Pacem sécurité privée
Siège social: 4 rue dura lex sed lex 51100 Trifouille les Dieux / www.pacem-sécurité-privée-com / 03/26/22/22/22 03/26/22/22/21 permanence 7/7 24h/24 : 0 800 911 911
Notre autorisation est vérifiable sur téléc@rte pro, nous invitons chaleureusement à le faire : N° de Siret: xxx xxx xxx xxxxxx Naf: 80.10 Z Autorisation : AUT-049-2345-02-27-20200370862
Art 612-14 du CSI l'autorisation administrative préalable ne confère aucun caractère officiel à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient. Elle n'engage en aucune manière la responsabilité des pouvoirs publics.

⁶⁸ <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F33527>

<https://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation/contrats-modeles/commerciaux/conditions-generales-de-vente-entre-professionnels>

<https://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation/developpement-entreprise/droit-affaires/conditions-generales-vente-entre-professionnels>



L'offre se tourne vers les besoins du client comprenant une brève présentation des moyens mis en œuvre. Même si cela demeure une offre de surveillance humaine, elle se compose des moyens THOES (techniques, humains, organisationnel, économique et stratégique). C'est donc sans aucun rapport avec le fait d'une mise à disposition d'agents au kilo/heure. Le document dispose de toutes les mentions légales comme l'art L612-15 du CSI, mais aussi se conforme aux exigences.

Société Pacem sécurité privée
Activités privées de sécurité de 3^e génération





Pack service

Sécurisation de vos réceptions

(formule jusqu'à 200 personnes)

Accompagnement avant pendant et après votre réception



Avec vous, nous prenons le temps d'évaluer vos besoins et nous vous conseillons pour une prestation sur mesure dans les règles de l'art. Nous pouvons réaliser des démonstrations.

Des moyens adaptés

Toutes nos prestations incluent les moyens suivant adaptés à vos besoins. C'est une exigence légale que nous valorisons pour vous.



Techniques
Extincteurs, détecteurs, tente guérite accueil filtration, ballon drone de surveillance...



Équipe d'agents
1 interlocuteur unique
Des Hommes et des femmes



Une organisation
Discrétion et valeur ajoutée de votre réception



Stratégie de sécurisation (grandes lignes)
Des préparatifs jusqu'à la restitution des lieux,

Nous intervenons avec une équipe d'agents composée d'hommes et de femmes et des moyens techniques. Tout en étant très discrète, la prestation constitue une valeur ajoutée qui s'intègre à votre réception. Nos agents se distinguent par la prestance et la maîtrise des techniques d'accueil client en contexte de prestige. Ils maîtrisent les codes des prestations de haut standing du prestige et du luxe. La prestation inclut nécessairement (liste indicative) :

- ✓ La sécurisation des abords et du site/filtration/contrôle d'accès/mise en œuvre d'une tente-guérite au besoin
- ✓ La sécurisation de lutte incendie, notamment aux risques pyrotechniques festifs comme les feux d'artifice,
- ✓ Moyens de 1er secours à personne assurer par nos agents, mise en œuvre et gestion de la chaîne des secours, mise en place d'un poste avancé de premier secours selon l'évaluation des risques réglementaire.

Société Pacem sécurité privée

Siège social: 4 rue dura lex sed lex 51100 Trifouillie les Oies / www.pacem-securite-privée.com / ☎ 03/26/22/22/22 ☎ 03/26/22/22/21 ↗ permanence 7/24h/24 - 0 800 911 911

Notre autorisation est vérifiable sur telec@rte.pro, nous invitons chaleureusement à le faire : N° de Siret: xxx xxx xxx xxxxxx_Naf: 80.10 Z_Autorisation : AUT-049-2345-02-27-0210370862

Art 612-14 du CSI: l'autorisation administrative préalable ne confère aucun caractère officiel à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient. Elle n'engage en aucune manière la responsabilité des pouvoirs publics.



par LM Chénais

composition du schéma par Louis-marie Chénais © Copyright 2020 11 30 Cindynique service, (diffusion et utilisation libre et gratuite, ne peut être vendu)





Autre exemple qui montre qu'avec un peu de méthode, de remise en question (préalable à une attitude professionnelle comme l'exige le code déontologie) ajouter un peu d'imagination et il tout à fait possible de se positionner.

Société Pacem sécurité privée
Activités privées de sécurité de 3^e génération

Pack service
site sans activité humaine (industrie, commerce, ZAC, chantier, etc)

Protection des sites et de l'outil de travail

Objectif de sécurisation de sûreté contre-malveillance d'un site sans activité humaine, la conduite à tenir est donc très différente d'un site en exploitation, mais le but vise à nuire aux prédateurs sur le facteur temps, discrétion, bénéfice/risque.

Des moyens adaptés

Toutes nos prestations incluent les moyens suivants adaptés à vos besoins. C'est une exigence légale que nous valorisons pour vous.

Techniques

Techniques de rondes et de patrouilles, DATI, ballon-sonde de surveillance tactique, contrôleur de ronde, etc...

Équipe d'agents

Une équipe d'agent de prévention et de sécurité
ou agent cynotechnique
ou Rondier Mobile

Une organisation

Vous aurez un interlocuteur unique, chef d'équipe, Il est le garant des règles de l'art

Stratégie de sécurisation (grandes lignes)

Technique Humaine Organisationnel Economique Stratégique

Préalable : réalisation d'un audit d'évaluation des risques
Grâce à cet audit sécurité (site, contexte, évaluations des besoins, implantation, etc) nous vous conseillons pour une prestation sur mesure dans les règles de l'art

Investissement de la mission et modes d'action :
L'audit permet d'établir le plan d'action, le devis, le plan de prévention des risques qui est systématique chez nous.
Exemple de possibilités et combinaison THOES :

- soit une permanence avec une équipe d'agents et option cynotechnique de détection humaine et défense
- soit une surveillance ponctuelle de type patrouille avec notre rondier intervenant mobile.
- Dispositif de surveillance mobile de type ballon drone prisonnier ou sur remorque avec mat. (capteurs et vidéo)

Nous assurons la mise en œuvre dans un cadre légal strict

Société Pacem sécurité privée
Siège social: 4 rue dura lex sed lex, 51100 Trifouillie les Dies- / www-pacem-securite-privee-com / ☎ 03/26/22/22/22 ☎ 03/26/22/22/21 ↻ permanence 7/24h/24 : 0 800 911 911
Notre autorisation est vérifiable sur telec@rte-pro, nous invitons chaleureusement à le faire : N° de Siret: xxx xxx xxx xxxxxx Naf: 80.10 7_Autorisation : AUT-049-2345-02-27-20210370862
Art 612-14 du CSI: l'autorisation administrative préalable ne confère aucun caractère officiel à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient. Elle n'engage en aucune manière la responsabilité des pouvoirs publics.

composition du schéma par Louis-marie Chénais © Copyright 2020 11 30 Cindynique service, (diffusion et utilisation libre et gratuite, ne peut être vendu)

par LM Chénais

Page 79 sur 112

Version édition : 2021-12-15 12:03



L'immense intérêt de passer de la mise à disposition d'agent à cette approche permet une analyse plus globale et systémique permettant de la véritable innovation.

Société Pacem sécurité privée Activités privées de sécurité de 3^e génération



Pack service Retail 3 000

(une offre sur mesure suivant vos particularités)

Protection de vos magasins, formule jusqu'à 3 000 m²



Objectif de sécurité et de sûreté des personnes et des biens, mais adapter aux particularités des magasins de taille modeste à moyenne. **Nous prenons en compte tout votre écosystème** pour un service offrant une valeur ajoutée (sécurité des populations, lutte incendie, sûreté malveillance, assistance à la maintenance...)

Des moyens adaptés

Toutes nos prestations incluent les moyens suivant adaptés à vos besoins. C'est une exigence légale que nous valorisons pour vous.



Techniques

Techniques de rondes et de patrouilles, main-courante numérique, memento, code de déontologie, contrôleur de ronde, etc...



Équipe d'agents

Une équipe d'agent de prévention et de sécurité polyvalent et maîtrisant les spécialisations de la sécurité des magasin



Une organisation

Vous aurez un interlocuteur unique, chef d'équipe, Il est le garant des règles de l'art



Stratégie de sécurisation (grandes lignes)

Technique Humaine Organisationnel Economique Stratégique

Préalable : réalisation d'un audit d'évaluation des risques
Grâce à cet audit sécurité (site, contexte, évaluations des besoins, implantation, etc) nous vous conseillons pour une prestation sur mesure dans les règles de l'art

Investissement de la mission,

L'audit permet d'établir le plan d'action, le devis, le plan de prévention des risques qui est systématique chez nous.

Intelligence situationnelle : Les grands magasins disposent d'équipe complète d'exploitation sécurité allant de l'agent vidéosurveillance, à l'agent arrière-caisse et celui en prévention, vol, etc. Nous disposons du savoir-faire pour que la petite équipe d'agent (de 1 à 3 agents) puisse exploiter la vidéosurveillance tout en patrouillant en surface de vente. Notre savoir-faire permet une exploitation optimale homme-machine et technologie dans le respect du cadre réglementaire par des investissements judicieux.

Société Pacem sécurité privée

Siège social: 4 rue dura lex sed lex, 51100 Trifouillie les Dies- / www-pacem-securite-privee-com / ☎ 03/26/22/22/22 ☎ 03/26/22/22/21 ↻ permanence 7/24h/24 : 0 800 911 911
Notre autorisation est vérifiable sur telec@rte.pro, nous invitons chaleureusement à le faire : N° de Siret: xxx xxx xxx xxxxx Naf: 80.10 7_Autorisation : AUT-049-2345-02-27-20210370862
Art 612-14 du CSI: l'autorisation administrative préalable ne confère aucun caractère officiel à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient. Elle n'engage en aucune manière la responsabilité des pouvoirs publics.

composition du schéma par Louis-marie Chénais © Copyright 2020 11 30 Cindynique service, (diffusion et utilisation libre et gratuite, ne peut être vendu)

3.3. QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ?

Est-ce que les activités privées de sécurité sont compatibles avec le handicap ? Oui, bien sûr...

3.3.1. Définition ONU du handicap

Convention relative aux droits des personnes handicapées ^{69/}

Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Suivant cette convention et l'ensemble des travaux,

C'est la conjonction de trois facteurs

-une déficience physique, sensorielle, ou intellectuelle d'une personne

-mêlée à une non-acceptabilité de nos sociétés (manque d'ouverture sur la diversité, biais de conformisme ou normalité)

-mêlée à des difficultés d'accessibilité (conséquence du précédent)

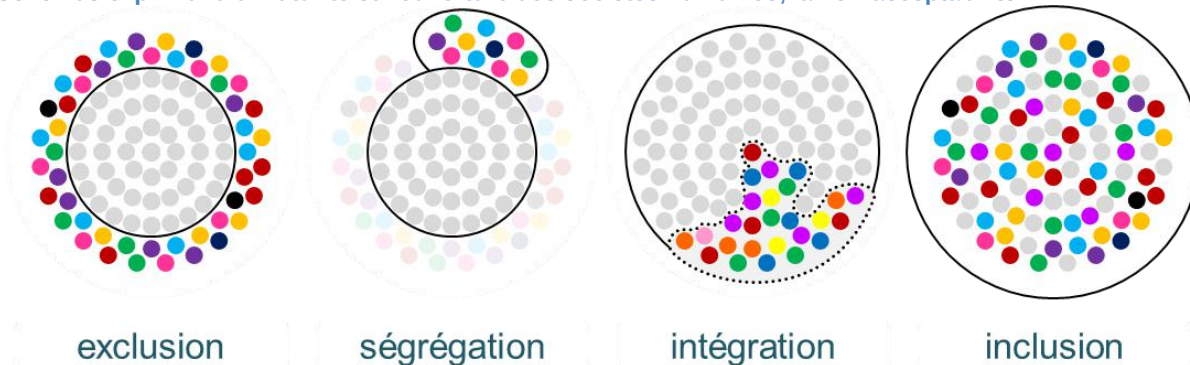
Cette conjonction créer le handicap, elle n'est pas le fait de la personne, mais de celle de la société.

Mots clefs connexes :

Validisme / misérabilisme / infantilisation / la négation de la dignité / médicalisation du handicap, etc.

Cette vidéo de l'intervention de Mme Hénocque illustre la nécessaire conduite du changement encore à réaliser.⁷⁰

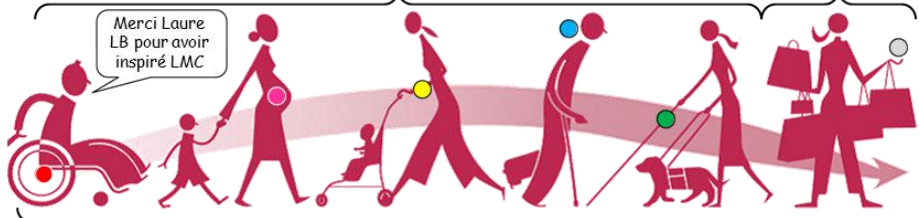
Schémas exprimant la maturité et l'ouverture des sociétés humaines, la non-acceptabilité



Concept suranné et discriminant

personne en situation de handicap ou à mobilité réduite

personne « normale »



Concept à adopter

égalité des chances l'accessibilité pour tous, l'inclusion (80% des handicaps sont invisibles)



Méthode et composition du schéma par © Copyright 2019 01 17 Cindynique service par Louis-marie Chénais
(diffusion et utilisation libre et gratuite, ne peut être vendu) version 4 2021 12 13 /version précédente 2020 05 23

⁶⁹ <https://www.un.org/development/desa/disabilities/fr/la-convention-en-bref-2/texte-integral-de-la-convention-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees-13.html>

⁷⁰ https://www.linkedin.com/posts/julien-lo%C3%AFs2021_handicap-respect-aezgalitaez-activity-6869163122490400768-Gzud



3.3.2. Le principe d'égalité des chances ⁷¹ / ⁷²

Conséquence de la convention de l'ONU, traduit en droit français par la Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Ce principe, c'est d'abord une question d'ouverture d'esprit sur le plus grand nombre.

En termes d'action concrète :

Le Programme Mondial d'Action concernant les personnes handicapées.

1. Égalisation des opportunités pour les personnes handicapées.
« Le PMA a pour thème central « l'égalisation des chances ». Sa philosophie directrice s'attache à réaliser de la pleine participation des personnes handicapées à la vie sociale et économique. Un principe important du PMA met en évidence la nécessité d'appréhender les problèmes concernant les personnes handicapées dans le contexte même des services normaux délivrés par la communauté. »

De fait, le handicap peut être compatible avec l'exercice des activités privées de sécurité. C'est le cas des handicaps de type DYS par exemple.

2. Les femmes et le handicap
« Le PMA reconnaît que les besoins des femmes requièrent une attention particulière. Les conséquences du handicap sont en effet particulièrement sérieuses pour les femmes handicapées, car elles sont victimes d'une double discrimination : par leur sexe et par leur handicap. »

Les activités privées de sécurité sont à dominante masculine toutefois, il y a une progression significative.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées⁷³

Cette loi est organisée autour de trois principes-clés⁷⁴ :

- Garantir aux personnes handicapées le libre choix de leur projet de vie grâce à la compensation des conséquences de leur handicap et un revenu d'existence favorisant une vie autonome et digne ;
- Permettre une participation effective des personnes handicapées à la vie sociale grâce à l'organisation de la cité autour du principe d'accessibilité généralisée (école, emploi, bâti, transports, culture, loisirs) ;
- Placer la personne handicapée au centre des dispositifs qui la concerne en substituant une logique de service à une logique administrative.

Autres liens

https://www.linkedin.com/posts/louis-marie-chenais_202112131217phmr-activity-6876123859091763200-dMUS

<https://www.adapei33.com/ladapei-de-la-gironde/nos-engagements/inclusion/>

<https://toupri.fr/nous-connaître-2/nos-missions-et-nos-projets1/schema/>

<https://lepole.education/culture-pedagogique/63-l-ecole-inclusive?start=1>

https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.adapeidudoubs.fr%2Fwp-content%2Fuploads%2F2018%2F10%2FAvec-Vous_n%25C2%25B01.pdf&psig=AOvVaw0-jBHK_Gdip0oHSsHn4lu6&ust=1639418778158000&source=images&cd=vfe&ved=2ahUKewiRycaA7d70AhX3AGMBHbSdB7IQjhx6BAqAEaQ

⁷¹ https://www.un.org/french/esa/social/disabled/ONU_hand.htm

⁷² https://www.un.org/french/esa/social/disabled/historique_3.htm

⁷³ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000809647/2021-12-12/>

⁷⁴ <https://www.cairn.info/revue-lettre-de-l-enfance-et-de-l-adolescence-2006-2-page-105.htm>



3.4. RÉMUNÉRATION OU COMMENT DÉFINIR L'ADÉQUATION HOMME/PROJET ?

L'adéquation homme/projet ou, plutôt, profil/poste à pourvoir permet de déterminer la rémunération. Le poste répond à un certain nombre de critères descriptifs. En fonction de ces critères, il est possible d'évaluer une fourchette de la rémunération correspondante. De là, en fonction de votre profil, plus le taux d'adéquation est élevé, plus les prétentions de rémunération iront vers le haut de la fourchette. Bien d'autres critères entrent en ligne de compte comme simplement la loi de l'offre et de la demande, le prix psychologique, et cætera. Dans tous les cas de figure, il y a le cadre réglementaire qui délimite la valeur plancher des rémunérations en théorie. À cela s'ajoutent de nombreuses bases de données permettant une évaluation de la cotation « argus » de la valeur de vos compétences sur le marché du travail. En tenant compte de tout cela, vous pouvez estimer l'offre de rémunération pertinente.

3.4.1. La base

Outre la base légale du SMIC, consulter les informations suivantes dans cet ordre :

La convention collective de votre employeur potentiel. Par exemple l'IDCC 1351

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635405

<https://code.travail.gouv.fr/convention-collective/1351-entreprises-de-prevention-et-de-securite>

- Annexe II : « Classification des postes d'emploi » afin d'identifier la classification correspondante
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000005680924/?idConteneur=KALICONT000005635405&origin=list
- L'annexe I : « Fiches descriptives des spécialités et des formations associées » afin d'identifier la fiche correspondante.
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000033979970/?idConteneur=KALICONT000005635405#:~:text=L'agent%20de%20s%C3%A9curit%C3%A9%20magasin,int%C3%A9rieur%20de%20l'%C3%A9tablissement
- Cela fait, identifier la rémunération correspondante à l'aide de l'accord du 5 novembre 2019 relatif aux revalorisations salariales pour l'année 2020
Annexe : Grille des rémunérations minimales conventionnelles
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000041789166/?idConteneur=KALICONT000005635405&origin=list

La démarche inverse est possible à partir d'une proposition de salaire et d'évaluer la crédibilité et la cohérence d'une proposition. Voir par exemple le KPI N°23 Sc « étude des offres d'emploi sur échantillon. »

3.4.2. Approfondissement de la recherche, de l'analyse et de l'évaluation

Il existe des sites internet permettant d'évaluer les pratiques de salaires dans une entreprise. Deux limites à cela

- 1) Ce sont des informations sur une base déclarative de bonne foi très majoritairement
- 2) Toutes les entreprises ne sont donc forcément indexées. Pour cela, il peut être judicieux de réaliser l'analyse au regard d'autres entreprises similaires dans le même secteur.

Glassdoor

Glassdoor est un de ces sites permettant de disposer d'une appréciation des entreprises, notamment de salaire. Plus le nombre de déclarations est important, plus la base de données est fiable. C'est pour cela qu'il utilise un indice de confiance.

Answer et MCTS ne sont pas indexées. Voyons par exemple avec Sécuritas, ou PROTECTIM SECURITY SERVICES.

- Pour Sécuritas vous disposez de 404 déclarations de salaires de simple agent avec un salaire indicatif total moyen 1 598 €/mois (indice de confiance élevé, car sur 133 salaires) à directeur général avec un salaire indicatif total moyen 109 978 € - 120 509 €/an (Indice de confiance faible).
- Pour Protectim vous disposez de 37 déclarations de salaires de simple agent avec un salaire indicatif total moyen entre 1 327 € - 1 647 € (indice de confiance faible, car sur 2 salaires) à juriste en droit social avec un salaire indicatif total moyen entre 58 k € - 63 k €/an, des fonctions de Responsable Sécurité Sûreté avec un salaire indicatif total moyen entre 2 k € - 3 k €/mois



L'APEC (Association pour l'emploi des cadres)

L'APEC dispose d'une grande base de données qui alimente son simulateur de salaire. Ce simulateur est très pertinent. Il exige, comme démontrer jusqu'à présent, la nécessaire discipline d'étude préalable du poste et de son environnement. Par exemple pour une proposition réaliser par une entreprise de sécurité pour un poste de chef de service de sécurité où l'on demande le SSIAP3, la carte pro, poste en Île-de-France, le réglage le plus approchant est le suivant en capture ci-après. Cela vous livre un salaire moyen et l'écart type. Avec toutes les autres informations préalables, cela vous permet une évaluation pertinente et donc, de réaliser une offre cohérente.

Inversement, c'est aussi à ce stade où l'on constate des offres avec des propositions de salaire incohérent, beaucoup trop faible, indécent. Or, la délégation de responsabilités doit être en rapport et cohérente sur un certain nombre de critères comme le statut (agent, AM, cadre), les délégations de pouvoir, la rémunération comme indicateur de la valeur de la personne. En effet, un chef d'agence est-il un chef d'agence aux yeux de la loi s'il a un contrat avec statut cadre indiquant sa fonction de chef d'agence, mais avec un salaire à peine supérieur au SMIC ? Bien sûr que non ; il est juste un pantin et la justice ira chercher les responsabilités au-dessus...

Accessibilité Mon centre Mon espace

[<](#) TOUS NOS OUTILS

SIMULATEUR DE SALAIRE

Le poste

Fonction

.....Maintenance, sécurité

Budget à gérer

Moins de 150 K€

Le poste comporte-t-il des activités à dimension internationale ?

☐ Oui ☒ Non

Région

Île-de-France

Responsabilité hiérarchique

Animation d'équipe pour p...

La rémunération comporte-t-elle une part variable ?

☐ Oui ☒ Non

L'entreprise

Secteur d'activité

Services divers aux entrepri...

Effectif de l'entreprise

100 à 249 salariés

L'expérience

Expérience professionnelle

Inférieure à 4 ans

Niveau de votre diplôme principal

Bac +1 / +2

Calculez un salaire fiable et précis

FOURCHETTE HAUTE

39 K€

SALAIRE MOYEN

31,9 K€

FOURCHETTE BASSE

25 K€

Pour le profil saisi, 50% des rémunérations observées sont comprises entre 25 K€ et 39 K€ - [Voir la source de calcul](#)

36

offres d'emploi correspondent à vos critères

VOIR LES OFFRES

Sur le même sujet

[Salaires : que veulent les cadres ?](#)



3.5. CONNAISSEZ-VOUS RÉELLEMENT LE DEVOIR DE CONSEIL ÉCLAIRÉ ?

Article réalisé par Im Chenais

Publication 202111031758

<https://www.linkedin.com/pulse/le-devoir-de-conseil-%C3%A9clair%C3%A9-louis-marie-ch%C3%AAnais/>

Le devoir de conseil loyal et sincère du prestataire et ses collaborateurs à l'égard de son commanditaire se divisent en 4 étapes, **4 axes dégagés par la jurisprudence** :

- devoir d'information ;
- devoir de mise en garde ;
- devoir d'exigence ;
- devoir de refus de complaisance.

Ce devoir est implicite dans bon nombre de professions. Cependant, comme les activités privées de sécurité, l'exigence réglementaire s'avère nécessaire. Exemple : **l'Article R631-20 du Code de Sécurité Intérieur**. Toutefois, même explicitement exigible, faut-il que le professionnel sache ce que cela implique. D'où cette observation : être professionnel ne se décrète pas, cela se prouve par les actes... La boucle est bouclée.

[Article R631-20 - Code de la sécurité intérieure - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/ArticleR631-20-Code-de-la-securite-interieure)

Page 15 en particulier :

https://www.linkedin.com/posts/louis-marie-chenais_20210204versionbprestationdesecuritedef-activity-6763572164068175872-MTNY

Attention :

En matière pénale, la complaisance se transforme en complicité d'infraction et peut mener le professionnel à la sanction disciplinaire. Vous devez donc savoir dire non à un client, un collègue, un supérieur et formuler des contre-propositions compatibles avec l'expression des besoins.

Note 1 :

L'obligation de conseil suppose un haut de niveau de compétences de son métier principal, mais aussi de maîtrise des compétences connexes. La seule maîtrise du métier principal est insuffisante et génère des incuries, car le professionnel n'exerce pas dans une bulle, il interagit avec son environnement. Outre l'engagement de sa RSE, de cette maîtrise naît sa différenciation concurrentielle.

Note 2 :

Le respect de l'obligation de conseil est une chose, matérialiser la preuve de réalisation de ce conseil en est une autre. Il faut constituer une preuve écrite, papier ou numérique, échanges de mails ou sms avec son client, conversations au téléphone suivies d'un compte rendu envoyé par email. Tous ces éléments conservés dans son dossier permettront d'apporter la preuve du respect de l'obligation de conseil.

Note 3 :

La simple information donnée de manière générale sur des éléments techniques aux utilisateurs ou clients s'avère insuffisante au vu des décisions de jurisprudence. Il faudra rajouter des éléments propres au client. D'où l'importance de l'analyse des besoins fondamentaux explicites, implicites et latents aux fins d'aide à la prise de décision factuelle, objective, efficiente.

Note 4 :

Au titre du devoir de refus de complaisance, en ultime recours, et ce quel que soit la partie impliquée, si malgré les actions de contreproposition demeure la persistance d'acte attentatoire aux règles de l'art éthiques et déontologiques, la répétition des refus de complaisance équivaudra à des sommations. En ultime recours, de procéder au devoir d'alerte au minimum (ex : lanceur d'alerte par exemple au N+2 ou autorités compétentes ; droit de retrait suivant le cas et les principes généraux du droit de cas de force majeure ou de légitime défense.)



Commentaires

Pour le professionnel en service, l'utilisateur d'un référentiel, avoir ce type de rappel écrit est absolument déterminant, car, c'est souvent un chef de service, un technicien, un ingénieur qui aura le besoin de s'appuyer sur ce référentiel et d'être assuré de la manière d'agir dans son devoir de conseil, que ce soit un prestataire, un client, ou au titre du management stratégique à l'égard de ses supérieurs pour aide à la prise de décision. Or, n'oublions pas que l'humain est d'abord un animal grégaire avec les problématiques de la limite d'obéissance, une limite soulignée notamment par Milgram...

En bref, vous comprenez que ce devoir ne s'improvise pas, il se travaille à chaque instant.



3.6. DANS QUELLES CONDITIONS UN SERVICE DE 12H EST-IL LÉGAL ?

Selon la légende, les services de 12 heures sont très fréquents dans les activités privées de sécurité. Hélas, l'analyse factuelle et objective des prestations démontre que bon nombre d'entre elles sont, sinon illégales, certainement à risques sur de nombreux aspects.

3.6.1. Analyse sur le champ du cadre légal du temps de travail

Vu le Code du Travail,

Titre II : Durée du travail, répartition et aménagement des horaires (Articles L3121-1 à L3123-38)⁷⁵

Article L3121-18

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :
1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ;
2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;
3° Dans les cas prévus à l'article L. 3121-19.

Article L3121-19

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

IDCC 1351, article 7.08. Durée quotidienne de travail⁷⁶

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-1, la durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 12 heures pour les services englobant un temps de présence vigilante.

La base de référence est bien un service de 10 heures maximum. La convention collective permet de déroger à cela jusqu'à 12h ; pourquoi ? Pour des raisons d'organisation suivant le cas de figure, essentiellement de marge de manœuvre pour la continuité de service, ou le cas des services de surveillance hors exploitation, par exemple de nuit. Ceci implique, **sauf cas très précis**, que l'agent de sécurité peut donc quitter son service au bout des 12 heures de service, il n'y a pas d'abandon de poste ; c'est à l'employeur de prendre toute disposition pour prévenir le respect du temps de travail. Attention donc, retenez, que ce soit l'art L3121-19 ou l'art 7.08,

Un service de sécurité ne peut dépasser 12 heures

Par conséquent, par exemple :

EX1 : Un service de surveillance sans relève, par exemple la surveillance d'un chantier de nuit sur 13h c'est interdit. Vous devrez, au titre du devoir de conseil éclairé, proposer.

- soit un service de 12h maximum (et dans ce cas c'est une tolérance au-delà des 10 heures),
- soit un service avec 2 vacations de 6,5 h au minimum, mais, pour le coup, vous pouvez négocier plus. Intérêts de cette option, des agents frais, et pour le cas d'une absence de la relève, l'agent peut et doit rester, son employeur dispose de 5,5 heures pour trouver une relève ayant repris le service avant la fin des 12 heures.

EX2 : Un service de surveillance continue, par exemple H24 7j/7, dans ce cas, le service de 12 heures est totalement illégal et dangereux. Illégal et dangereux au regard du prochain sujet, mais surtout au titre de la continuité de service, l'entreprise ne peut pas garantir la permanence d'un agent en cas de défaut de relève. Ce service étant anticipable, le service doit se faire en 3X8 par exemple ; avec la consigne que, en cas de défaut de relève, il demeure à son poste jusqu'à la relève. Avec l'exemple du cycle 3X8, cela veut dire que la marge de manœuvre est de 04h00.

⁷⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160754/2020-10-05

⁷⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000029725753/



3.6.2. Analyse sur le champ du cadre légal santé-sécurité

En considération du Code du Travail

Article L4121-1 portant sur la responsabilité professionnelle des obligations de sécurité de l'employeur

Article L4122-1 portant sur la responsabilité professionnelle des obligations de sécurité des employés

Vu l'article L4121-2 portant sur le 9 principes généraux de prévention

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tel qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Vu les effets délétères des horaires atypiques et des risques indirects, vu les recommandations de l'INRS⁷⁷ à ce sujet

§1) Entre un service de 8 heures et un service de 12 heures, l'état d'esprit de l'agent n'est pas le même. Il est donc souhaitable, au titre §1 d'éviter les risques. L'agent n'est pas là pour faire du présentisme, mais un travail qui réclame de l'attention ; la charge mentale est donc conséquente. Le risque d'accident en fin de service ou lors du trajet domicile travail s'avère importante. Les risques restants doivent être évalués selon l'exigence de l'alinéa 2.

§3) combattre les risques à la source et §4) adapter le travail à l'homme, ces deux alinéas portent, ici sur les choix organisationnels en privilégiant des services de moins de 10 heures comme exposer dans les exemples précédent.

§5) tenir compte de l'état d'évolution de la technique qui concerne les sciences humaines (techniques de management, limites physiologiques et psychologiques, etc.) que les choix organisationnels ou matériels. La combinaison doit donc être judicieuse.

§7 et §6) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux porte sur les moyens techniques, humains, organisationnels (THOE). Dans le cas présent, un service de 12 heures étant une amplitude de travail plus à risque qu'un service de 08 heures, le service en 3X8 s'impose au regard de l'évaluation des risques.

§8) les protections collectives sont, elles aussi, de nature THOE (moyens techniques, humains, organisationnels), un service de sécurité est un moyen de protection collectif. Il doit donc être parfaitement opérationnel, un service de 12 heures compromet ce niveau opérationnel.

§9) Donner les instructions appropriées aux travailleurs. Reformuler, cela peut se traduire par donnée des ordres SMART (spécifique, mesurable, atteignable, ambitieux, réaliste dans un temps donné). De fait, est-ce judicieux, approprié, pour un service continu avec relève, de donner l'ordre de réaliser des services de 12 heures avec, d'une part, le risque de faire plus en cas de manquement de la relève, et d'autre part qu'il est possible de faire autrement ?

À faire le bilan du bénéfice/risque (notamment les éventuels surcoûts directs et indirects) entre d'un service en 3X8 et un service de 12 heures (perte d'attention, effet délétère santé, risque accident, sanctions judiciaires, etc.), le service de 3X8 s'avère présenter un bénéfice/risque très supérieur.

Le cas de force majeure au-delà de 12 heures de service doit donc être exceptionnel et relevé de circonstances totalement imprévisible et irrésistible, après avoir épuisé tous les recours possibles.

⁷⁷ <https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/ce-qu-il-faut-retenir.html>
<https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/reglementation.html>



3.7. ÉTATS DES LIEUX SOMMAIRES DE LA PROFESSION

fiche de synthèse : UV1/module 5 à 10/onglet 4

Rédacteur Im Chênais /PV

Place de la sécurité dans l'architecture globale de sécurité
Histoire de la sécurité, les grandes dates

date	Contexte / problématiques / motivations...	Objectifs / orientations
Révolution de 1789	Monarchie, oligarchie s'appuyant sur le tiers état, disparité, famine, etc	Déclarations des droits de l'homme et du citoyen Art 6 création d'une force publique Art 12 nécessité d'une force au service de tous, et non particulière Art 13 financement de cette force par une participation commune
12 juillet 1983 Loi 83-629 Président Mitterrand Ministre de l'int Gaston Deferre	Cocktail détonnant de groupuscule et officines en armes dans un contexte géopolitique passablement instable.	1. maîtrise des armes (détention circulation) 2. maîtrise des activités de sécurité privées
1995 loi Pasqua	-Attenta des années 90 -Escalade du sentiment d'insécurité -Espace Schengen, ouverture des frontières internes de l'Europe	Reconnaissance de la sécurité privée concoure à la sécurité de la france
11 sept 2001	-Attentat du World Trade Center -Escalade du sentiment d'insécurité -Moyens insuffisants pour une augmentation de la force publique	-recours à la sécurité privée dans les aéroports -contrôle des passagers sous l'autorité d'un OPJ
2003 LOPSI 1 Président Sarkozy	-Escalade du sentiment d'insécurité -Moyens insuffisants pour une augmentation de la force publique	Sarkozy décide la moralisation et la professionnalisation des métiers de sécurité
Mars 2011 LOPSI 2	-augmentation des incivilités -Escalade du sentiment d'insécurité -Moyens insuffisants pour une augmentation de la force publique	-tentative d'extension de la vidéo protection sous exploitation de la sécurité privée retoqué par le conseil constitutionnel -création du CNAPS
26/10/2012	Idem	Discours de Manuel Valls confortant la sécurité privée Orientation/ professionnalisation/ moralisation/ complémentaire de l'état/ réforme des pratiques-sanctions/ émergence de nouveaux métiers structuration...
	Idem	Création du code de la sécurité intérieur Le livre VI porte sur la sécurité privée, transfert de la loi 83-629

**Les chiffres clefs (ordres de grandeur)**

Nombre d'entreprise en 80.10 Z (2011)	9 392	(7 000 selon l'INSEE).
Avec 1 salarié au moins (2011)	42 %	soit 3 930 (de 3 720 à 5 934, 4500 pour l'INSEE !, 4 103 en 2010)
De ces entreprises	30	
Catégorie de plus de 500 salariés	230	entreprises seulement
Catégorie de plus de 100	800	entreprises
Catégorie de 20 à 99	2 860	entreprises
Catégorie de 1 à 19		entreprises (seule strate à progression significative) (2 690)
Investissement de départ	De 15 000 à 30 000 €	
Marché atomisé Les PME représentent	99.23 à 99.33 % des entreprises 54.70 à 56 % des salariés 55.00 à 56 % du CA du secteur	3 900 à 3 733 78 850 (sur 144 150) 2.9 à 3.1 milliards €
Part des marchés	23 % 8 à 6 %	Marchés publics Sous traitance
Répartitions (fiches 49)	Surveillance 86 % / télé surv 30 % / intervention 55 % / protection rapprochée 6 % / formation 8 % / transport de fonds 1 % / sureté aérienne <1 % / instal système 20 %	
Chiffre d'affaire global (2011)	De 5.3 milliards à 6.68 milliards (INSEE=> 6.038 milliards)	
Chiffre d'affaire moyen	218 264 €	
Chiffre d'affaire surveillance humaine seule	3.9 milliards hors activité annexes et hors travailleurs indépendants	
Chiffre d'affaire toute entreprise ayant un lien avec de la sécurité	20.8 milliards € en 2012	
Croissance 2010/2009	-1 %	
2010/2005	+ 3 %	
Croissance faible, perspective aussi	+/- 2.9 % en 2012, 1.3 % en 2013	
Croissance moyenne du CA depuis 2005	+ 2 %	
Entreprise bénéficiaire en 2012	34 %	
Toutes les tailles d'Ets sont impactées		
D'une année sur une autre, autant de défaillance que de création	+/- 2 000	
Nombre de salarié	+/- 144 000 De 143 100 à 144 150 Hors service interne	contre 145 000 policiers . 97 200 gendarmes
autres	Télésurveillance 12 000 / incendie 22 000 / transport de fonds 11 500 / détectives 1 000	
Croissance annuel moyenne depuis 2005	+ 0.5 % 70 000 embauches en 2010	
Répartition des salariés		
Agent d'exploitation	87 %	Main d'œuvre peu qualifié
Agent de maîtrise	8 %	De 1 510 à 1 750 € de rémunération
Administratif	3 %	2 300 €
cadre	2 %	4 000 €
	Dirigeants : 17 % ingénieurs/ 30 % commerciaux / 17 % autodidactes / 15 % ancien fonctionnaires polices armées / 11 % divers	
Turnover	49 % de départ contre 48 % d'embauche	
Moyenne d'âge, répartition HF	38 ans	Homme 85 % / femme 15 %
Répartition du personnel	52.4 % en industrie / immeuble de bureau 13.4 %/ ERP 10.1% / centrale nucléaire 6.7 % / défense nato 17.4 %	



3.8. RECRUTEMENT, GESTION DES HOMMES

fiche de synthèse : gestion hommes et organisation (RH) / module V / onglet 8

M.Malguy JP et V

fiche de synthèse : gestion hommes et organisation

I. relation individuelle avec chaque salarié

1) le recrutement

Décision d'embaucher =>

=> Entretien d'embauche

=> Déroulement d'un entretien

=> Les vérifications

✂ autorisation de moralité du CNAPS

✂ carte professionnelle dématérialisée => carte, CAR ou préalable, provisoire (3 mois)

✂ identité

✂ carte vitale

=> après les entretiens

✂ réponse négative

✂ lettre d'engagement et contrat,

✂ DPAE => à faire 8 jours avant si possible, ce doc informe CRAM / CARSAT/ Médecine du travail / Pôle emploi / URSAFF

✂ Visite médicale => à l'embauche avant la fin de la période d'essais, puis une fois tous les 2 ans, 6 mois si + 50% nuit

✂ Dossier individuel

✂ Carte professionnelle matérialisée

agent

employeur

-une photographie de l'agent

-nom et raison sociale

-le N° de carte dématérialisée

-adresse

-nom et prénom de l'agent

-N° d'agrément de la société

-date de naissance

-mention de l'activité exercée

-N° du chien s'il y a

✂ Registre du personnel

✂ Planning

✂ Paquetage

Établissement d'un cahier des charges :

-les besoins=>objectifs, titre du poste, rémunération

-conditions d'exercice=> type de contrat CDD, CDI, temps partiel ou temps plein

-rédaction de l'annonce=> présentation de l'établissement, donner envie, description du poste, profil candidat et nomenclature exacte du poste

2) le contrat de travail

les éléments du contrat de travail

-nom et raison sociale

-clause d'affectation (*emploi à tenir dans ensemble de lieu et de service correspondant à la nature des prestations requises conformément à l'art 6 de la CNN IDCC 13.51*)

-adresse de l'employeur

-le L612-15=> N° d'agrément + L612-14

-nom prénom adresse du salarié

-mention de la convention collective IDCC 13.51

-date de début du contrat et, si CDD, la fin

-mention du régime de prévoyance

-la qualification et la classification du salarié

-la rémunération de base mensuelle pour 35/hebdo

-le code de déontologie

-copie de la DPAE



Le CDD

autoriser

- Accroissement temporaire de l'activité
 - ↳ saisonnier
 - ↳ contrat exceptionnel
- remplacement d'un salarié absent

interdit

- En cas de grève
- licenciement économique (6 mois)
- pour tester un collaborateur

Durée => 12 mois + 12 mois = 24 mois maximum, renouvelable 1 fois égal ou inférieur au contrat initial
En termes de temps partiel, pas plus de la moitié de l'effectif.

	Période d'essai	rupture
salarié	Inf à 6 mois : 1 jour par semaine dans la limite de 14 jours	A partir de 8 jours de travail effectif => 24h de préavis Au-delà de 8 jours => 48 h de préavis
employ	Sup à 6 mois : 1 mois maximum	idem <u>Motifs de rupture :</u> -Proposition de CDI -Fautes -Accords entre les 2 parties -décès

Délais de carence => délais à respecter entre deux CDD

Contrat supérieur à 14 jours => 1/3 de la durée du CDD

Contrat inférieur à 14 jours => le temps de carence équivaut à la moitié du temps du contrat

Formation des dirigeants d'entreprise de sécurité privée/session du 26/05/2014 au 04/07/2014

3) la vie du contrat

Durée du travail et de l'aménagement du temps,

Durée	Temps de repos
Durée journalière maximum 10h00	Pause obligatoire payée pas plus de 20 min 6h00=>
Durée pour des cycles répétitifs de 8 semaines 12h00	Temps de repos entre 2 vacations 11h00
Durée hebdomadaire 48h00	Nombre de jours sans repos hebdomadaire 6 jours
Sur 12 semaines glissantes 44h00	Repos hebdomadaire 11h00 + 24h00 = 35h00

Majorations et indemnités (base d'exemple salaire à 10€)

	majorations	dimanche	Jours fériés	Indemnité de panier
Jour 6h00 / 21h00= 15h00	10€	10%	11€	100% jour normal ou X2 20€
Nuit 21h00 / 6h00= 09h00	10%	11€	10%+10%=11%	12,1€ 100% nuit normal ou X2 22€
Repos compensateur des heures de nuit	1% par heure			

Indemnités	Habillage 0,131€/h	Chien si lof 1,06 €/h	Code du travail, prime de blanchisserie 9€/mois
------------	--------------------	-----------------------	---

Conditions de transfert des salariés

Le transfert d'un salarié revient à la rupture de son contrat au sein de l'entreprise sortante pour souscrire dans celle entrante, en fait, ce qui est transférable porte sur la qualification et la classification du salarié, sa rémunération, son volume horaire.

- ⇒ 85% des salariés si moins de 4 ans
- ⇒ 100% des salariés si plus de 4 ans
- ⇒ Renouvellement d'une prestation équivalente (périmètre, volume, configuration métiers)
- ⇒ Lien contractuel entre le DO l'entreprise sortante et celle entrante
- ⇒ Art 2.2 p191, conditions de transférabilités

-Identité

-Autorisation de travail valide

-Aptitude pro + carte pro

-Formation réglementaire à jour dans le périmètre

-Encadrement=>50% du temps sur le périmètre /9mois

Au prorata pour les temps partiel

-agent 900h/9mois

-aptitude médicale

-CDI / CDD => pas de formation pro ni alternance



Entreprise entrante

Entreprise sortante

Notification de reprise
Ar de la liste du personnel
Refus de reprise si pièces manquantes
Fournir la liste du personnel à reprendre
Communication aux employés élus
24h00 pour se manifester
Établissement de la liste définitive
Reprise définitive
Formulation du contrat



3.9. LES CROYANCES SUR L'AGENT PRÉVENTION VOLS VS RÉALITÉ FACTUELLE

La légende de l'agent pré-vol donne cette illusion qu'il est efficace et qu'il peut travailler seul. Dans les deux cas, c'est strictement faux.

Annexe I.6 Agent de sécurité magasin prévention vols78, Coefficient 130

*L'agent de sécurité magasin prévention vols est un agent de sécurité qui **participe à un travail de surveillance**, dans les établissements recevant du public dont l'activité exclusive est la vente, en vue d'éviter les vols et les actes de malveillance. Son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement.*

Il exerce une mission de prévention et/ou de dissuasion à l'intérieur de la surface de vente.

Il n'entre pas dans la mission de l'agent de vérifier la pertinence des moyens de paiement présentés par le client, ainsi que de procéder à la vérification des pièces d'identité.

Cet agent n'est pas soumis au port obligatoire de l'uniforme comme prévu par la réglementation en vigueur.

Ses missions consistent à :

- lutter contre la démarque inconnue, en identifiant précisément les individus suspectés de vol ;*
- rechercher tout indice susceptible de le renseigner sur les comportements frauduleux des personnes présentes sur la surface de vente ;*
- **prévenir l'agent « entrée sortie »** des individus repérés ;*
- **confirmer à l'agent « entrée sortie »** l'acte délictueux présumé ;*
- rédiger un rapport de ses constatations sur les documents prévus à cet effet, renseigner la main courante ou tout autre support existant.*

L'agent de sécurité magasin de prévention vols ne doit pas exercer d'autres missions que celles définies ci-dessus.

Instructions

Il exerce ses missions dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux consignes écrites de son employeur.

Moyens

***Un moyen de communication** conforme à la législation en vigueur **devra lui être fourni** et en bon état de fonctionnement.*

Connexe avec l'Annexe I.8.1 Formation métiers de la filière distribution

1. Le port de la tenue est obligatoire toutefois, cette fonction peut agir en civile (FFOMECEBLOT). « Il peut », ce n'est pas une obligation. Ainsi, en dehors de très bon agent qui maîtrise le FFOMECEBLOT, l'agent pré-vol est extrêmement facile à identifier en moins de 5 minutes. Son intérêt est donc faible en civile. Par RETEX, le port de la tenue ou en civil ne change rien pour la flagrance. Par contre, un agent en tenue est identifiable dans l'exercice de ses fonctions, ce qui s'avère bien plus pertinent en termes de dissuasion, ce que ne peut faire une civile aggraver par ses restrictions de missions. Pour ces raisons, en tant que représentant des intérêts des clients, je recommande des agents systématiquement en tenue. Les résultats sont bien meilleurs et cela donne plus de souplesse au service.
2. Contrairement aux croyances, tout dans le texte indique explicitement ou implicitement que l'agent travail nécessairement en équipe. « Participe », donc il n'est pas seul, de même les restrictions de ses missions qui impliquent une équipe pour réaliser ces autres missions. Explicitement « prévenir, confirmer à l'agent entrée-sortie », et les moyens de communication obligatoire n'ont de sens que dans une équipe.

Par RETEX, le bénéfice/risque entre agir en civile et ses restrictions, ou agir en tenue, ce dernier se confirme bien plus intéressant. En outre, nous voyons encore beaucoup trop d'entreprises relevant de l'amateurisme sur l'usage réaliser de ce type d'agent, trop souvent seul, bon à tout faire, dans une tenue civile très contestable.



ANNEXES ET SOURCES

VERSION ET EXPRESSION DES BESOINS

10/03/2020 13 :04	<u>Ebauche</u> Document réalisé le jour même en quelques heures suite à la prise de conscience et la nécessité d'agir sur 3 points : 1) Du désarroi des agents de sécurité s'agissant de l'immaturité de la profession, de l'écœurement que cela suscite, de la démotivation que cela génère. 2) Des informations erronées persistantes circulant dans ce milieu 3) Du devoir des sachants de contribuer à l'amélioration continue de la profession, de permettre à ses pairs de pouvoir accéder à des informations qualitatives et obtenir des éléments de prises de décisions par des personnes physiques et morales compétentes, objectives, impartiales, aux fins de susciter la responsabilité de chacun. À ce titre, tout à chacun est sollicité pour apporter son concours dans cette optique et faire évoluer ce document qui doit être un bien commun de la profession. À considérer les réactions positives après publication en 72 heures (dont 409 consultations sur un seul site support), il y a un besoin réel.
03/10/2021	Travaux préparatoires pour terminer l'ébauche
29/10/2021	Constitution d'un groupe de travail et de réflexion avec l'ADESS. L'ADESS réalisera un fascicule et une publication à son initiative sur la base de la première ébauche : "agent de prévention et de sécurité de France apprenez à recruter vos employeurs", De mes droits d'auteur et de propriété intellectuelle, j'ai autorisé l'ADESS, en sa qualité d'association, à pouvoir reprendre l'idée et le concept à sa convenance pour répondre à ses besoins et ses contraintes. L'autorisation des droits d'auteur trouve sa source dans l'ébauche de la première publication en date du 03 09 2020 à ce lien : https://www.linkedin.com/posts/louis-marie-chenais_agent-de-s%C3%A9curit%C3%A9-apprenez-%C3%A0-recruter-vos-activity-6643118675291451393-uyzP C'est donc une démarche désintéressée, sauf celle de contribuer à promouvoir la professionnalisation des activités privées de sécurité vers la 3^e génération.
30/11/2021	Publication https://www.linkedin.com/posts/president-adess_pour-recruter-son-employeur-de-la-s%C3%A9curit%C3%A9-ugcPost-6870784924463468544-Qns1
12/11/2021	Réalisation d'un sondage d'évaluation brut. 74% des personnes ayant répondu indiquent un besoin d'un guide d'aide pour être acteurs de leur recrutement.
30/11/2021	Cette version est celle réalisée intégralement par mes soins et donnée à l'ADESS suivant l'état d'avancement.



ANNEXE 1 RÉSULTATS DU SONDAGE

Sondage d'évaluation des besoins
publication 20211112

https://www.linkedin.com/posts/louis-marie-chenais_praezvention-entreprises-france-activity-6865003171144585216-HOcJ

Agent de #prévention et de sécurité de France, et si vous disposiez d'un fascicule, d'un référentiel vous permettant d'être acteur de votre recrutement, de vous apprendre à recruter vos employeurs, de valoriser les bonnes #entreprises, de pouvoir justifier de refuser de travailler avec une entreprise aux pratiques indignes, seriez-vous intéressé ?

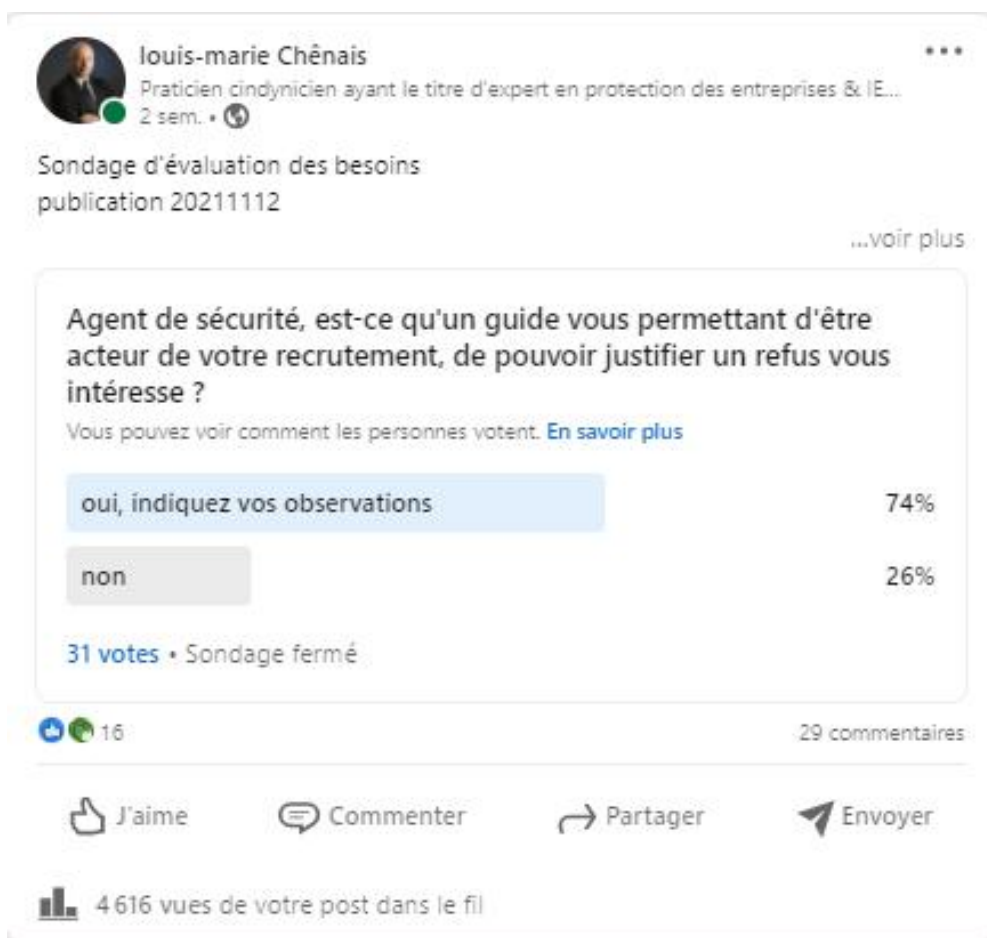
Les objectifs de ce sondage visent à

1) terminer et remanier totalement l'ébauche de ce guide à ce lien (réaliser en 2 à 3h) : <https://lnkd.in/d62YMMqp>

lien complémentaire : <https://lnkd.in/dFEEJbs>

2) identifier, vos besoins, vos problématiques, vos RETEX pour vous mettre à disposition un guide utile, utilisable, utiliser. Pour cela, laissez vos commentaires.

3) identifier les observations, les besoins des personnes impliquées





ANNEXE 2 FICHES D'ENTREPRISE

Societe

Entreprise, dirigeant, SIREN...

GUARD INVESTIGATION SECURITE - 51300

Etablissement secondaire : 49379265900028

IMP DES INDES
51300 VITRY-LE-FRANCOIS

Identité entreprise

Documents officiels

Marques NEW

Établissements

Statistiques

Dirigeants

Bénéficiaires effectifs

Cartographie

6 Bilans gratuits

Ratios Financiers

Analyse financière

Études Solvabilité

Contentieux NEW

Procédures collectives

Etablissements > G.I.S. PROTECTION - 51300

L'établissement GUARD INVESTIGATION SECURITE - 51300 en détail

L'entreprise G.I.S. PROTECTION a actuellement domicilié son établissement principal à REIMS (siège social de l'entreprise). C'est l'établissement où sont centralisées l'administration et la direction effective de l'entreprise GUARD INVESTIGATION SECURITE. L'établissement, situé IMP DES INDES à VITRY-LE-FRANCOIS (51300), était un établissement secondaire de l'entreprise G.I.S. PROTECTION. Créé le 24-01-2007, son activité était les activités de sécurité privée.

Dernière date maj	31-12-2019
Statut	Etablissement fermé le 01-05-2008
N° d'établissement (NIC)	00028
N° de SIRET	49379265900028
Adresse postale	GUARD INVESTIGATION SECURITE, IMP DES INDES 51300 VITRY-LE-FRANCOIS
Nature de l'établissement	Etablissement secondaire
Enseigne	GUARD INVESTIGATION SECURITE
Activité (Code NAF ou APE)	Activités de sécurité privée (8010Z) Voir PLUS >
Effectif (tranche INSEE à 18 mois)	Unités non employeuses (pas de salarié au cours de l'année de référence et pas d'effectif au 31/12). Voir PLUS >
Date de création établissement	24-01-2007
Nom	GUARD INVESTIGATION SECURITE
Adresse	IMP DES INDES
Code postal	51300
Ville	VITRY-LE-FRANCOIS
Pays	France

[Voir tous les établissements >](#)

[Voir la fiche de l'entreprise >](#)



MAITRISE ET CONTROLE DES TECHNIQUES DE SECURITE PARISIENS (ISIS MCTSP GROUP)

Société : 382 241 669 • Active

[Afficher le numéro](#)[Surveiller l'entreprise](#)[+ Voir plus d'info](#)

Identité de l'entreprise

Présentation de la société MAITRISE ET CONTROLE DES TECHNIQUES DE SECURITE PARISIENS (MCTS PARISIENS)

MAITRISE ET CONTROLE DES TECHNIQUES DE SECURITE PARISIENS, société à responsabilité limitée est en activité depuis 30 ans. Implantée à PARIS (75010), elle est spécialisée dans le secteur des activités de sécurité privée. Son effectif est compris entre 500 et 999 salariés. Sur l'année 2018 elle réalise un chiffre d'affaires de 31 438 300,00 €. Societe.com recense 7 établissements et 2 événements notables depuis un an. Sabine PILIPOVIC, est gérant de l'entreprise MAITRISE ET CONTROLE DES TECHNIQUES DE SECURITE PARISIENS.

[Générer des mentions pour contrat](#)[Télécharger les documents officiels](#)[Comparer nos offres](#)

Renseignements juridiques

Jugement	Plan de sauvegarde le 18-02-2020 - Il y a 7 an	
Date création entreprise	01-07-1991 - Il y a 30 ans	Statuts constitutifs
Forme juridique	Société à responsabilité limitée	Voir (plus)
Noms commerciaux	MAITRISE ET CONTROLE DES TECHNIQUES DE SECURITE PARISIENS	
Téléphone	Afficher le numéro de téléphone	
Adresse postale	ISIS MCTSP GROUP, 4 RUE MARIE ET LOUISE 75010 PARIS	
Numéros d'identification		
Numéro SIREN	382241669	
Numéro SIRET (siège)	38224166900029	
Numéro TVA Intracommunautaire	FR40382241669	
Numéro RCS	Paris B 382 241 669	
Informations commerciales		
Catégorie	Services	
Activité (Code NAF ou APE)	Activités de sécurité privée (8010Z)	Voir (plus)
Informations juridiques		
Statut RCS	✓ INSCRITE - au greffe de Paris	Extrait d'immatriculation RCS
Statut INSEE	✓ INSCRITE	Avis de situation SIRENE
Date d'immatriculation RCS	Immatriculée au RCS le 24-06-1991	
Date d'enregistrement INSEE	Enregistrée à l'INSEE le 01-07-1991	
Taille de l'entreprise		
Effectif (tranche INSEE à 18 mois)	500 à 999 salariés	Voir (plus)
Capital social	121 959,21 €	Voir (plus)
+ Informations avancées		
Tous les documents officiels		



Les 2 Jugements

Date : 18-02-2020
Type : Plan de sauvegarde

Titre	Nom	Adresse	CP	Ville
Commissaire au plan	SELARL AJRS en la personne de Me Catherine Poli	8 R BLANCHE	75009	PARIS
Commissaire au plan	SCP THEVENOT PARTNERS Administrateurs Judiciaires en la personne de Me Christophe Thévenot	42 R DE LISBONNE	75008	PARIS

Date : 19-06-2018
Type : Procédure de sauvegarde

Titre	Nom	Adresse	CP	Ville
Mandataire judiciaire	SELAFA MJA en la personne de Me Valérie Leloup-Thomas	102 R DU FAUBOURG SAINT-DENIS	75479	PARIS
Mandataire judiciaire	SAS BDR & ASSOCIES en la personne de Me Xavier Brouard	34 R SAINTE-ANNE	75001	PARIS

Les 4 dirigeants de la société MAITRISE ET CONTROLE DES TECHNIQUES DE SECURITE PARISIENS

Dirigeants mandataires de MAITRISE ET CONTROLE DES TECHNIQUES DE SECURITE PARISIENS :

Mandataires de type : Gérant

Depuis le 19-01-2005

MME Sabine PILIPOVIC

[+ En savoir plus](#)

[+ Afficher tous les dirigeants](#)

Parcourez les réseaux d'influence de plus de 4 millions de dirigeants français !

APERÇU

Société :
MAITRISE ET CONTROLE DES TECHNIQUES DE SECURITE PARISIENS



Après recherche et recoupement, la bonne adresse du siège
112 AV DU GENERAL DE GAULLE à Rosny-sous-bois



M.C.T.S. Parisiens
SURETÉ - SÉCURITÉ - INCENDIE

**NE PENSEZ PLUS
À VOTRE SÉCURITÉ
NOUS LE FAISONS
POUR VOUS**

Sécurité incendie - Pompiers - Maîtres chiens - Rondes - Télésurveillance
Gardiennage - Surveillance - Événements sportifs et culturels - Grandes surfaces
Locaux industriels - Magasins - Bureaux - Salons - Expositions
Chantiers - Parkings - Immeubles - Entrepôts

M.C.T.S. PARISIENS
142, avenue Henri Barbusse - 93140 BONDY

Tél. : 01.48.50.34.00 / 01.41.47.65.30
Fax : 01.48.47.44.62
Courriel : mctsp@wanadoo.fr

Trouvez la non-conformité majeure



BAT LE SANTANTONIO
190 RUE DE LA SAINTE BAU..
83470 SAINT-MAXIMIN-LA-S...

ANSWER SECURITE

Société : 452 827 751 ● Active

BAT LE SANTANTONIO
190 RUE DE LA SAINTE BAUME
83470 SAINT-MAXIMIN-LA-SAINTE-BAUME
France

Identité entreprise

Documents officiels

Etablissements

Dirigeants

Cartographie

Bénéficiaires effectifs

17 Bilans gratuits

Ratios Financiers

Analyse financière

Statistiques

Etudes Solvabilité

Contentieux NEW

Marques déposées

Procédures collectives

Renseignements juridiques

Date création entreprise	01-04-2004 - Il y a 17 ans	Statuts constitutifs >
Forme juridique	SASU Société par actions simplifiée à associé unique	Voir PLUS >
Noms commerciaux	ANSWER SECURITE	
Téléphone	Afficher le numéro de téléphone	
Adresse postale	190 RUE DE LA SAINTE BAUME 83470 SAINT-MAXIMIN-LA-SAINTE-BAUME	
Numéros d'identification		
Numéro SIREN	452827751	
Numéro SIRET (siège)	45282775100093	
Numéro TVA Intracommunautaire	FR11452827751	
Numéro RCS	Draguignan B 452 827 751	
Informations commerciales		
Catégorie	Services	
Activité (Code NAF ou APE)	Activités de sécurité privée (8010Z)	Voir PLUS >
Informations juridiques		
Statut RCS	✓ INSCRITE - au greffe de Draguignan	Extrait d'immatriculation RCS
Statut INSEE	✓ INSCRITE	Avis de situation SIRENE
Date d'immatriculation RCS	Immatriculée au RCS le 31-03-2004	
Date d'enregistrement INSEE	Enregistrée à l'INSEE le 01-04-2004	
Taille de l'entreprise		
Effectif moyen	468	Voir PLUS >
Capital social	400 000,00 €	Voir PLUS >
Chiffre d'affaires 2020	14 870 500,00 €	

+ Informations avancées

Tous les documents officiels >

A2 : FICHES D'ENTREPRISES, EXTRAIT PARTIE ANALYSE FINANCIERE

Synthèse societe.com pour l'entreprise SECURITAS FRANCE SARL

Rating societe

Favorable

Moyen

Défavorable

Equilibre Bilan

Favorable

Moyen

Défavorable

Rentabilité

Favorable

Moyen

Défavorable

Sur 2018, 2019, 2020

LA SITUATION FINANCIERE DE
L'ENTREPRISE ÉTAIT LA SUIVANTE

A titre indicatif - Selon calcul théorique des ratios financiers



Synthèse societe.com pour l'entreprise FIDUCIAL SECURITE HUMAINE EN ABREGE FIDUCIAL SECURITE

Rating societe	Favorable	Moyen	Défavorable
Equilibre Bilan	Favorable	Moyen	Défavorable
Rentabilité	Favorable	Moyen	Défavorable

Sur 2018, 2019, 2020

LA SITUATION FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE ÉTAIT LA SUIVANTE

A titre indicatif - Selon calcul théorique des ratios financiers

Synthèse societe.com pour l'entreprise BYBLOS HUMAN SECURITY

Rating societe	Favorable	Moyen	Défavorable
Equilibre Bilan	Favorable	Moyen	Défavorable
Rentabilité	Favorable	Moyen	Défavorable

Sur 2018, 2019, 2020

LA SITUATION FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE ÉTAIT LA SUIVANTE

A titre indicatif - Selon calcul théorique des ratios financiers

Synthèse societe.com pour l'entreprise TORANN-FRANCE

Rating societe	Favorable	Moyen	Défavorable
Equilibre Bilan	Favorable	Moyen	Défavorable
Rentabilité	Favorable	Moyen	Défavorable

Sur 2018, 2019, 2020

LA SITUATION FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE ÉTAIT LA SUIVANTE

A titre indicatif - Selon calcul théorique des ratios financiers

Synthèse societe.com pour l'entreprise PROTECTIM SECURITY SERVICES SAS

Rating societe	Favorable	Moyen	Défavorable
Equilibre Bilan	Favorable	Moyen	Défavorable
Rentabilité	Favorable	Moyen	Défavorable

Sur 2018, 2019, 2020

LA SITUATION FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE ÉTAIT LA SUIVANTE

A titre indicatif - Selon calcul théorique des ratios financiers

Notamment les éléments suivants :

▼ Niveau de capitalisation ▼ Evolution de l'activité ▼ Rentabilité de l'exploitation



ANNEXE 3 CONFUSION AVEC UN SERVICE PUBLIC

Acte de veille réglementaire et des pratiques éthiques et déontologiques N° 2020 05 02 09 07

Ce cas de figure illustre le danger des fournisseurs d'entreprise de 2^e et 1^{re} génération, des offres relevant du fantasme, des clichés de la profession, mais certainement pas de l'exigence professionnelle de la 3^e génération, notamment de dignité, de sobriété. Autre fait corroborant, prenons l'exemple des chaussures, tout fournisseur professionnel s'attache à un descriptif technique permettant de répondre à une EvRP et donc aux exigences du Code du Travail. Ce n'est pas le cas ici.

Le risque de confusion avec un service public et de se prévaloir de l'autorité publique



SAFETY SOLUTION
Directeur-fondateur chez SAFETY SOLUTION.FR
[Voir le profil complet](#)

SAFETY SOLUTION • 2e
Directeur-fondateur chez SAFETY SOLUTION.FR
11 h • 🌐

Insigne ceinture pour agent de protection rapprochée
En exclusivité sur votre site WWW.SAFETYSOLUTION.FR

#APR #protectionrapprochee #bodyguard #cnaps
#kravmaga #safetysolution #securite



9

Réactions



J'aime Commenter Partager

Les commentaires ont été désactivés par l'auteur.

Ne nous soumetts pas à la tentation, mais délivre-nous du mal.



1 Mise en garde et analyses factuelles

Cela part d'une volonté fort louable cependant,

Suite question à Patrick M et SAFETY SOLUTION, le 20 05 2020 peu avant 09h00 suppression du commentaire peu après.

C'est un badge officiel sur ordonnance réglementaire ou c'est une démarche privée ?

Pouvez-vous nous éclairer SVP ?

Dans le deuxième cas, je m'inquiète du caractère confusionnel avec des insignes officiels réglementaires (Voir comparaison avec le badge litigieux en haut en comparaison de badges officiels soumis à réglementation en dessous.)

- Étoile similaire à celle de la police nationale
 - La mention FR sujette à forte interprétation, cela veut dire quoi ?
 - Les couleurs régaliennes réservées, le bleu et le rouge
 - La couronne d'olivier et de chêne
 - Aucune mention minimum d'"activité privée de sécurité", ce qui accroît la confusion;
- Normalement la mention obligatoire=> Article L612-14 du CSI

Code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité, à minima :

Article R631-4 respect des lois

Article Article L612-3 éviter toute confusion avec un service public
et R631-12 Interdiction de se prévaloir de l'autorité publique.

De plus, et cela confirme mes craintes, les commentaires ont été désactivés par l'auteur sur le site d'origine ; pourquoi ? Illogique sur le plan commercial !

Bilan, risque de contravention + risque de perte d'autorisation d'exercice au minimum.

2 Piste éventuelle

Un badge pourquoi pas, mais il doit être impérativement accompagné de la carte professionnelle. Cette carte devant répondre aux exigences réglementaires.

À l'instar de l'illustration ci-contre, mais adapter pour ce corps professionnel sans aucune confusion possible.

Mais aussi contre la lutte anti- mythomane qui nuisent à la profession.





Plaque potentiellement dangereuse pour son porteur et utilisateur



Plaques officielles soumises à autorisation préalable et présentation d'un justificatif.

Exemples avec les sources :
cgsurplus.fr
surplus-militaire-b26.com
www.fit-police.fr





Un peu mieux avec ce cas, mais toujours un caractère tendancieux avec le badge sécurité privée pour la dimension tricolore.

SAFETY SOLUTION • 2e
Directeur-fondateur chez SAFETY SOLUTION.FR
1 mois •

#securite #ssiap #surete #maitrechien #cynophile #cnaps

**Aux services de nos citoyens
soutenons les..**

23

Réactions

J'aime Commenter Partager

Les commentaires ont été désactivés par l'auteur.



ANNEXE 4 METHODE DE RÉDACTION DE CONSIGNE EFFICACE

Extrait du SOS (schéma 'organisation globale de la sécurité)

Et de LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE FRANÇAISE SOUS LE PRISME DE LA CINDYNIQUE

Piège majeur : les biais psychosociaux, particulièrement celui de cadrage et celui de focalisation.

CONSEIL N° 1

Un outil 3U (Utile, Utilisable donc Utiliser) adapté pour tous

Attention à bien identifier l'auditoire cible à qui se destine les consignes pour faire en sorte que les consignes soient pleinement adaptées.

Toutefois, c'est insuffisant. Il faut aussi réaliser une cartographie des personnes impliquées, dans la rédaction, dans le contrôle et audits (clients, CSE HSCT, autorité publique comme la DREETS ou l'inspection du travail, le CNAPS, etc.).

De là, vous devez prendre en compte les exigences, les besoins explicites, implicites et latents de chacune des parties intéressées d'une part, faire en sorte que cela soit utile, utilisable et utilisé, quelle que soit la partie prenante. C'est donc une évaluation des risques et des décisions au meilleur bénéfice/risque.

CONSEIL N° 2

Privilégier le travail réel, proscrire le travail prescrit. Le travail prescrit et les consignes prescrites sont ce type de consignes qui dictent pas à pas ce que vous devez faire, même s'il y a une mine sur votre cheminement. Elles se substituent à l'intelligence des personnes sans expliquer le pourquoi du comment et, par le même, ne pas leur faire confiance. Au bout du compte, ce type de consignes ne fonctionnent jamais (encore un qui a pondu des consignes là-haut, mais qui visiblement n'est pas sur le terrain).

Plutôt que cette démarche, il est préférable de définir un cadre d'ordre et d'action en indiquant aux personnes les limites gauches et les limites droites pour chaque type d'action, définir un objectif en avant et permettre, en fonction des directives, de pouvoir s'adapter. Pour parvenir à cela, il importe que les personnes comprennent certaines notions.

Il appartient aux instructeurs de permettre aux collaborateurs de comprendre pour pouvoir s'adapter. Sans compréhension, pas d'adhésion, pas de restitution. C'est plus efficace de permettre aux personnes de comprendre que de demander de retenir. Si la personne a compris les principes enseignés et qu'elle sait où trouver l'information d'aide à la prise de décision, elle se surprendra souvent à restituer une action de qualité honorable et plus. Cela conforte, rassure, valorise contrairement aux consignes prescrites de nature rigide et anxiogène ; propice à la désignation de coupable après sinistre VS audit, recherche des causes sources, capitalisation du RETEX des bonnes pratiques et axes d'améliorations.

CONSEIL N° 3

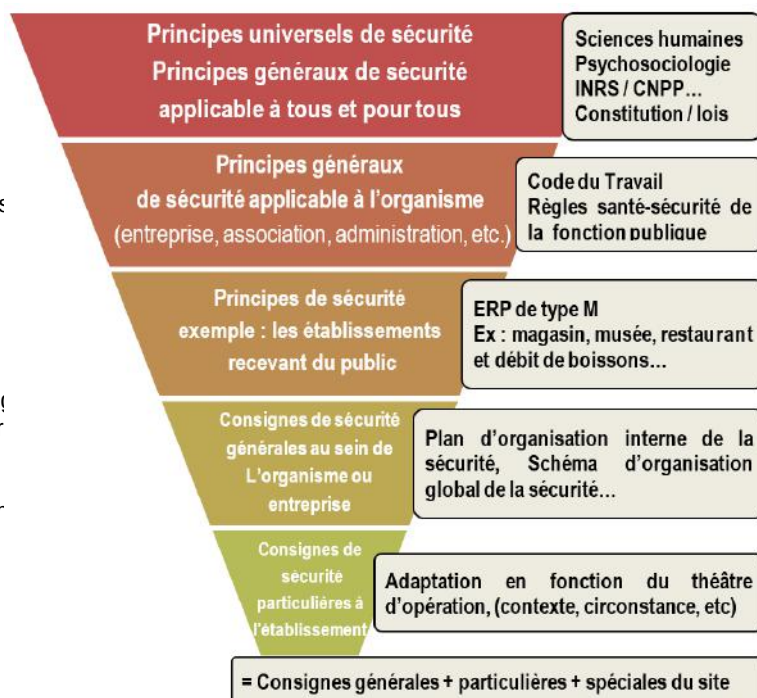
Techniques de gestion de projet et MRP

En matière de bonnes pratiques, les techniques de gestion de projet sont nécessaires, car elles facilitent le travail de qualité et l'efficacité.

Avec elles, les méthodes de résolution de problèmes par exemple :

- PDCA et WV de Shiba
- Hexamètre de Quintilien (QQOCQP)
- Brainstorming
- technique de l'entonnoir, (exemple ci-contre)

Et cætera





Exemple avec la question suivante

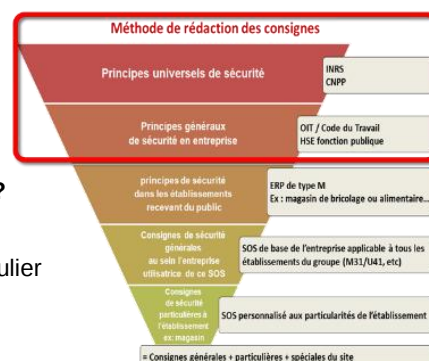
Qui est responsable de la sécurité dans un établissement (ERP ou ERT) ?

Phase 1 technique de l'entonnoir,

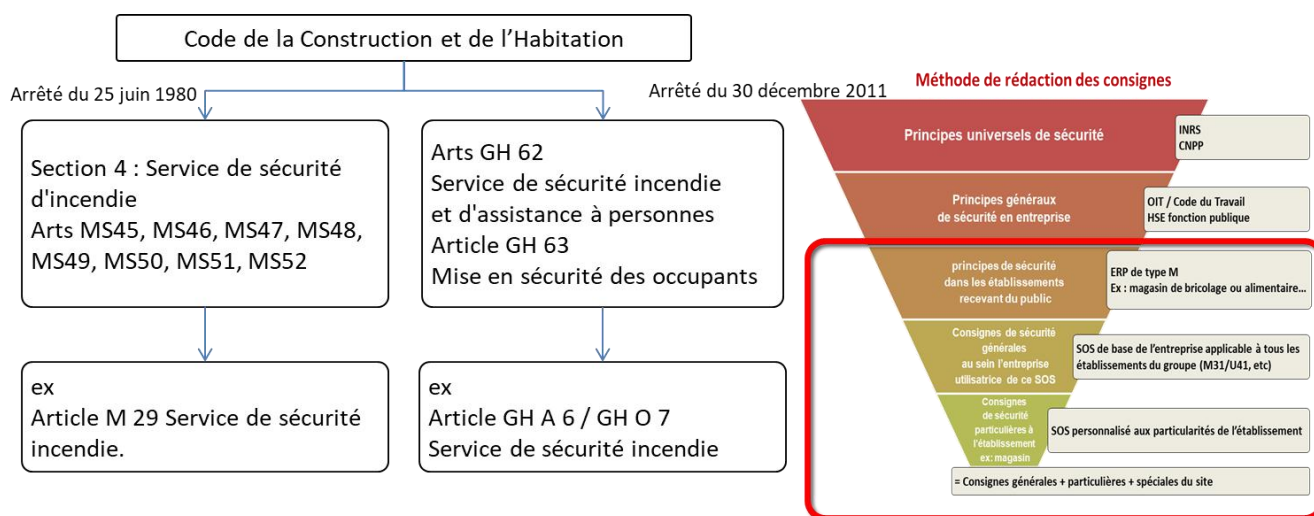
Prévention du biais de focalisation, partir des principes généraux vers le particulier

1.1. Principes fondamentaux de sécurité

Indices	Principes fondamentaux de sécurité : sujet
Article 121-1 du CP	Responsabilité pénale
Article 223-1 du CP	Responsabilité liée à la mise en danger d'autrui
Article 223-6 du CP	Responsabilité liée à l'obligation d'assistance à personne
Article 1240 et suivant du CC	Responsabilité civile
Article L4121-1 du CT	Responsabilité de l'employeur
Article L4122-1, du CT	Responsabilité d'obligations de sécurité du salarié



1.2. Principes particulier



Tout le monde est donc responsable de la sécurité dans un établissement, chacun ayant son rôle et sa responsabilité particulière...

Après avoir étudié la hiérarchie des textes, réaliser les consignes.



Phase 2 Technique SMART,



Est-ce que la demande de votre client est SMART ?
Si c'est non, faire le point avec lui pour être qualifié
De même avec les collaborateurs

Prendre en compte les lois de
Hostader, Illitch, etc

Réaliste et réalisable, donc de
fournir les moyens THOES

- ✓ Technique
- ✓ Humain
- ✓ Organisationnel
- ✓ Économique
- ✓ Stratégique

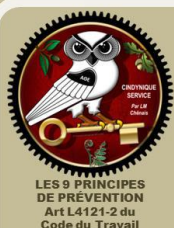
Atteindre le dernier étage oui,
mais avec des étapes accessibles,
des paliers, créer un escalier

Définir et convenir des indicateurs
clefs de performances (Kpi) pour
évaluer la progression entre le
départ et le final...

Direction : la montagne
Limite gauche et droite
Point à atteindre : le sommet
Itinéraire : par les escaliers
Formation : en binôme
En avant, rendre compte au besoin

CONSEIL N°4

Une phrase, une idée !

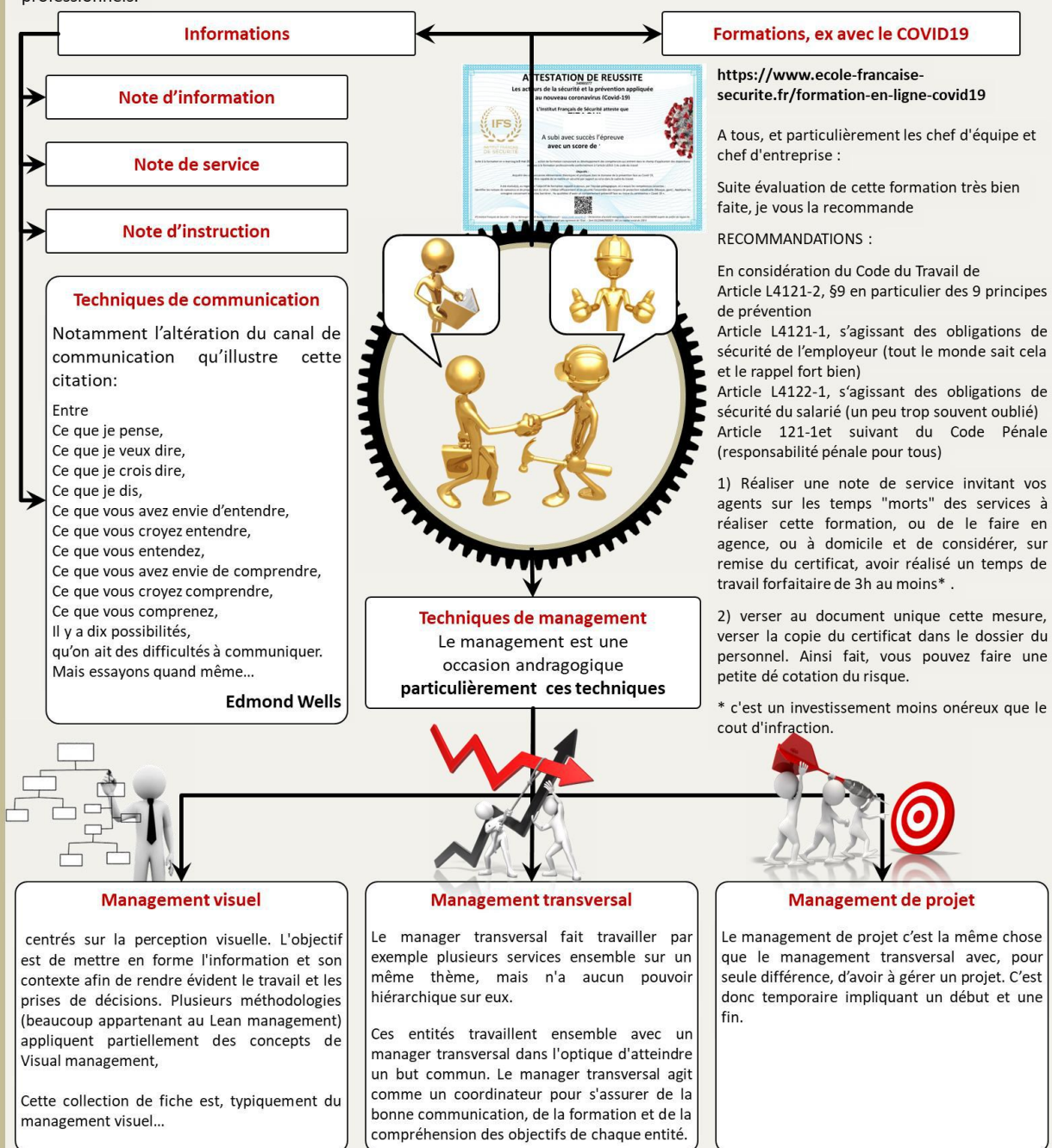


9

DONNER LES INSTRUCTIONS APPROPRIÉES



INRS: il incombe à l'employeur de donner aux salariés les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il s'agit notamment de leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention. Ces principes doivent être mis en œuvre en respectant les valeurs essentielles et les bonnes pratiques de prévention (Voir dossier : Principes généraux d'une démarche de prévention). Ces principes montrent le caractère plurifactoriel (organisationnel, humain, technique...) des risques professionnels.



composition du schéma par Louis-marie Chénais selon sources INRS SM-SST et ISO45000
© Copyright 2019 01 17 Cindynique service, (diffusion et utilisation libre et gratuite, ne peut être vendu)



par LM Chénais



ANNEXE 5 DEMARCHE QUALITÉ, POUR ALLER PLUS LOIN

Pour découvrir, pour une initiation à la démarche qualité ce lien :

https://www.linkedin.com/posts/louis-marie-chenais_20210708laqualiteetla-securiteeeconomique-activity-6858855777491275776-0iLz

Autre lien :

La structure de haut niveau (High-Level Structure - HLS) ISO

<https://bivi.afnor.org/notice-details/integration-de-la-norme-iso-45001-aux-autres-normes-de-systemes-de-management/1313326>

Cet article revient sur la HLS (High Level standard), structure qui propose un socle commun entre les normes de systèmes de management (ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 et ISO 45001). Elle facilite l'intégration et favorise la mise en cohérence des politiques engagées avec la stratégie de l'entreprise. Quelles sont les clefs d'intégration de la norme de systèmes de management de la santé et sécurité au travail à ce socle commun ? C'est ce à quoi tente de répondre cet article.

