

# Avancia

FORMATION

The logo graphic consists of a red triangle pointing right, partially overlapping a grey triangle pointing down.

**LIVRE BLANC**

**LA FORMATION**

**JUIN 2014**

# Sommaire

<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Pourquoi se former.....</b>	<b>4</b>
a. Du point de vue de l'employé.....	4
b. Du point de vue de l'employeur.....	6
<b>2. Les métiers de la sécurité.....</b>	<b>7</b>
a. Sécurité Incendie.....	7
b. Sécurité au travail.....	8
c. Prévention des risques.....	8
<b>3. Les formations.....</b>	<b>9</b>
a. Niveau d'études requis.....	9
b. Liste des formations à disposition.....	9
c. Les organismes référents dans la profession.....	10
d. Contrôle des connaissances.....	10
<b>Sources.....</b>	<b>12</b>

## Introduction

### Tout savoir sur la formation

La formation concerne, d'une part, toutes les personnes qui ont quitté le système scolaire et qui souhaitent se former pour trouver un emploi, obtenir un diplôme ou une qualification, se reconverter. D'autre part, un salarié déjà employé par une entreprise peut également avoir droit à une formation, pour se perfectionner, évoluer au sein de son entreprise ou encore développer sa culture générale.

Cependant, pour les employés, il faut compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise en CDI. Pour les CDD, il faut justifier de quatre mois de période travaillée au cours des douze derniers mois pour avoir droit à la formation. Cette formation s'appelle le DIF (Droit Individuel à la Formation). C'est sur ce DIF que nous allons nous pencher ici.

La formation professionnelle mobilise l'État, les Conseils Régionaux ainsi que les entreprises, les organismes de formation publics et privés, les organisations professionnelles, syndicales et familiales.

Au niveau de la durée de la formation, le temps de DIF qui va être accordé se calcule au prorata du temps de travail. Chaque année, 20 heures de DIF sont accordées par salarié et ce durant 6 ans au maximum (soit un total de 120 heures au total). Ainsi, l'employé peut faire valoir ses droits au bout d'un an, selon la date fixée par l'employeur (généralement 1<sup>er</sup> janvier ou 7 mai).

En principe, le DIF se déroule en dehors du temps de travail (le soir, pendant les RTT...). Dans ce cas, l'entreprise verse une allocation formation équivalant à 50 % du salaire horaire net par heure de DIF (en plus de la rémunération). Toutefois, certains accords en entreprise permettent de se former pendant son temps de travail. Dans ce cas, le salarié perçoit normalement son salaire.

Lorsqu'un employé souhaite faire une demande de DIF, il doit écrire sa demande sur papier. Soit grâce à un formulaire en interne, à déposer en main propre, soit il faudra rédiger la demande et envoyer la lettre en AR (Accusé de Réception). L'employeur dispose d'un mois pour répondre. Passé ce délai, la demande est automatiquement acceptée.

En 2012, selon une enquête du labRH sur « le bien être du travail des salariés », 41% des salariés disent avoir bénéficié d'une formation en 2012.

Le taux d'accès à la formation en France est de 45,3% (47,4% pour les hommes, 44,7% pour les femmes). Plus précisément, il est de 15,7% pour les entreprises de 10 à 19 salariés et de 61,5% pour les entreprises de 2000 salariés et plus.

En 2010 en France, plus de 31 millions d'euros ont été versés pour la formation professionnelle et l'apprentissage. Ce chiffre est en constante augmentation depuis 2002 !

Cette évolution montre que les entreprises et autres organismes commencent à mieux appréhender les enjeux liés à la formation des effectifs.

## 1. Pourquoi se former ?

### a. Du point de vue de l'employé

#### - Objectifs

Un employé peut ressentir la nécessité d'une formation pour diverses raisons.

Quelques fois, il se peut qu'un salarié ressente le besoin de renforcer ses compétences, afin d'être plus productif dans son entreprise. Il peut également avoir des ambitions fortes et ainsi accompagner un projet professionnel grâce à cette formation.

En effet, un salarié peut choisir une formation liée à son cœur d'activité, mais il peut également bénéficier d'une formation autre (un métier vers lequel il souhaite évoluer, par exemple). Bien sûr, pour pouvoir acquérir cette formation, faut-il encore convaincre l'employeur de la nécessité de celle-ci. Bien souvent, si la formation a un intérêt pour l'entreprise directement, il y a plus de chance qu'elle soit accordée à l'employé.

Pour les demandeurs d'emploi, la formation peut être un levier indispensable, s'il manque une compétence essentielle pour correspondre à une offre.

Suivre une formation permet de se perfectionner dans son métier, de développer des compétences supplémentaires et de mieux répondre aux attentes du marché de l'emploi.

#### - Intérêts

Le salarié a tout intérêt à suivre une formation. En effet, suivre une formation pour accroître ses compétences sera bénéfique pour lui-même ainsi que pour son entreprise. Le salarié formé pourra se démarquer des autres par son aisance au travail, par son efficacité et sa productivité. Aussi, la formation permet aux salariés d'accroître leur envie de travailler et leur motivation en se sachant productifs et efficaces.

Si l'employé souhaite bénéficier d'une formation qui n'est pas liée à son activité, elle pourra lui permettre d'acquérir de nouvelles compétences, dans un autre domaine. Cette dernière pourra éventuellement l'aider à évoluer plus rapidement au sein de l'entreprise dans laquelle il travaille, ou encore satisfaire des objectifs personnels.

## - Les différentes actions de formation envisageables

Pour illustrer clairement cette partie, voici les différents types de formations dont un salarié peut bénéficier, en fonction de ses besoins.

Premièrement, un salarié peut souhaiter une formation qui viendra **compléter ses connaissances et ses compétences**.

Dans tous les domaines, les choses évoluent. Que ce soit en matière de tendances, de technologie, de développement durable, ou encore de normes de sécurité. Aujourd'hui, il est courant de devoir suivre des formations pour « se mettre à jour ». Le tout est de bien choisir ce petit « plus » qui mettra en valeur l'employé au sein de l'entreprise. Se spécialiser dans un domaine particulier de l'entreprise, pour marquer une différence est également possible.

Deuxièmement, un salarié peut avoir envie d'**apprendre un nouveau métier**.

Il peut arriver qu'un salarié ait envie de changer de voie, de changer de vie. Là encore, la formation rend cela possible. Les motivations de ce changement peuvent être variées : la santé, une passion, une inadaptabilité du profil de l'emploi, une opportunité soudaine... Autant de facteurs qui peuvent arriver à tout moment de la vie. Cette réorientation doit être préparée minutieusement et nécessite une formation pour développer de nouvelles capacités, en fonction des objectifs de chacun. Les formations de ce type permettent d'acquérir **une qualification professionnelle**. La personne peut par exemple suivre une formation en alternance, qui allie périodes en entreprise (afin d'acquérir de l'expérience) et temps de formation. Ainsi, le formé bénéficie-t-il déjà d'un contrat de travail.

Dans ce cas, deux chemins peuvent être empruntés : le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation**.

En contrat d'apprentissage, la personne sera en alternance et va donc jongler entre travail en entreprise et formation. Le statut de salarié est d'ores et déjà délivré. Ce contrat débouche sur un diplôme ou un titre professionnel. Ce contrat peut durer entre un et trois ans, selon la qualification recherchée.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification, répondant à un besoin du marché de l'emploi. Tout au long de la formation, le formé détient le statut de salarié et est encadré par un tuteur.

Ces formations se déroulent en organisme de formation et comprennent, le plus souvent, une période de stage pratique en entreprise.

Troisièmement, toute personne peut faire appel à la **VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)**, qui donne l'occasion de faire reconnaître une expérience. Grâce à elle, toute personne peut obtenir, au regard de son expérience acquise dans son milieu professionnel, tout ou partie d'une certification (diplôme par exemple), ce qui peut faciliter la recherche d'emploi.

## b. Du point de vue de l'employeur

### - Objectifs

L'employeur n'est pas obligé de répondre favorablement à une demande de DIF (budget, formation jugée non prioritaire,...). Cependant, les entreprises qui mettent en avant la formation de leur personnel sont bien souvent récompensées.

L'objectif premier pour un employeur est de développer les talents de son entreprise : il vaut mieux développer les capacités des personnes déjà présentes dans l'entreprise, qui seront d'autant plus performantes à leur poste, plutôt que de favoriser les nouvelles embauches, moins imprégnées des spécificités de la société.

L'entreprise peut ainsi favoriser la mobilité interne, mais est également gagnante financièrement. Au niveau du bien-être de ses salariés, le bénéfice peut se faire ressentir.

Grâce à la formation, l'employeur peut confier de nouvelles responsabilités à ses collaborateurs. En effet, la formation peut permettre au salarié d'apprendre, et lui donner confiance en lui. Ainsi, en lui offrant la chance de pouvoir mettre ses nouvelles compétences en œuvre, le salarié va se sentir encouragé et propulsé vers l'avant. Là encore, un gain en productivité peut déboucher d'une telle option.

### - Intérêts

La complexification de certaines fonctions, une maîtrise technologique devenue indispensable et une concurrence accrue des marchés concourent à faire de la formation une priorité pour les entreprises.

La formation des salariés, dans le cadre d'un plan de formation structuré, devient un solide support pour la réalisation des objectifs et des projets stratégiques en développant les compétences dont l'entreprise a besoin, quand elle en a besoin : efficacité et réactivité de sa relation clients, capitalisation et transmission d'un savoir-faire, amélioration de sa qualité de service...

L'un des intérêts pour une entreprise à faire bénéficier ses salariés d'une formation est l'assurance et la motivation de ces derniers. Un salarié qui se sent pris en compte, aidé, poussé vers l'avant et qui peut continuer à apprendre va forcément s'investir dans l'entreprise. Ainsi, l'entreprise évite un turn-over important et permet un meilleur état d'esprit général.

*« Les entreprises qui investissent dans le développement de leurs talents -même si elles ne le font pas par bonté d'âme, mais au profit de la performance- affichent de meilleurs résultats », assure Stéphane Amiot, directeur général France et Belgique de SHL, acteur mondial de la gestion et de l'évaluation objective des talents. (Source : l'express.fr)*

La formation peut donc être un réel support de la stratégie d'une entreprise. C'est un investissement dans le capital humain, nécessaire au bon fonctionnement d'une société.

- Financement

Le DIF se finance sur le budget ou le plan de formation de l'entreprise. Il est donc possible de définir des thèmes de formation prioritaires, en fonction des activités et des projets de l'entreprise.

Le financer en partie via l'OPCA est également envisageable. Ces cofinancements sont possibles si la structure est couverte par un accord de branche dans votre secteur. Ainsi, lorsque l'entreprise accorde une formation à un salarié, elle prend en charge la totalité des frais de la formation : coût pédagogique, frais d'hébergement et de transports, allocation de formation de 50% du salaire horaire net (si celle-ci se déroule hors du temps de travail).

## **2. Les métiers de la sécurité**

Avant, on les appelait les vigies, aujourd'hui, on parle d'agents de prévention et de sécurité. Sous ce terme, on peut distinguer plusieurs métiers distincts, mais qui ont tous le même but : la protection des personnes.

Ce sont ces agents qui surveillent tous les bâtiments à risques (boutiques de luxe, lieux où l'on accueille certaines personnalités, où des choses précieuses sont stockées...). C'est en somme grâce à eux que la sécurité règne.

Ils ont également un gros travail administratif. Ils rédigent de nombreux rapports, des procès-verbaux, des compte-rendus d'accidents. Ils doivent absolument tout noter : les heures des allées et venues des personnes, l'heure d'arrivée des secours, etc... Ils sont très souvent les premiers témoins, ce sont donc des personnes capitales.

Les agents de sécurité doivent être polyvalents et capables d'occuper différents types de postes. Cependant, nous trouvons tout de même certains métiers bien définis en matière de sécurité.

a. Sécurité incendie

L'agent de sécurité incendie est, comme son nom l'indique, spécialisé dans les préventions d'incendies. Il exerce la plupart du temps dans des immeubles très hauts, ou dans des lieux recevant du public soumis à des réglementations importantes en termes de sécurité.

Il fait de manière générale un travail de prévention : il effectue des rondes (au cours desquelles il contrôle le bon fonctionnement des systèmes d'alarme incendie et du matériel de secours (extincteur...)), il recense les dysfonctionnements éventuels du matériel...

En cas d'incident type malaise ou incendie, il alerte et guide les équipes de

secours (pompiers, SAMU, police...). Il met alors en pratique ses connaissances en incendie et en secourisme.

Avant tout, il sécurise les lieux, notamment en empêchant l'accès au bâtiment.

Pour travailler dans la sécurité incendie, le candidat doit avoir plusieurs qualités. Par exemple, il doit tout d'abord connaître toutes les règles en vigueur en termes de sécurité dans les différents lieux où il va exercer sa fonction.

Il doit également être calme et patient (ne pas céder à la panique si quelque chose arrive, garder son sang froid). Etant la plupart du temps seul sur le terrain, il doit être autonome et sûr de lui. C'est lui qui va prendre les décisions et il doit être à l'affût de tout. Il doit également être responsable et être à l'aise à l'écrit, car il va rédiger de nombreux rapports. Enfin, le sens de la communication est un plus.

#### b. Sécurité du travail

Les agents de sécurité sont plus souvent et de mieux en mieux identifiés au sein des entreprises. Il va être présent pour conseiller sur l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise. Il peut par exemple faire des visites de chantiers pour s'assurer que tout est aux normes, il peut également avoir le rôle d'audit de sécurité.

Il peut être amené à établir des programmes de prévention des risques afin de réduire le nombre d'accidents et d'incidents. Il peut également animer, voire diriger des équipes de techniciens.

Le salarié peut également être Ingénieur HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement). Dans ce cas, il va conseiller et assister la direction de l'entreprise pour l'évaluation des risques et la définition de la politique de sécurité des hommes, des installations industrielles, des stockages des matières premières, par exemple...

En plus d'avoir les connaissances nécessaires concernant tous les aspects de la sécurité au travail (hygiène, diverses normes et règles en vigueur...), il devra également être très autonome et s'adapter facilement à tous types de situations.

Il doit également être capable d'animer des réunions, ou des formations aux salariés. Il faut donc être doté de diplomatie et avoir un bon sens du contact.

#### c. Prévention des risques

Le rôle des agents de prévention s'oriente essentiellement vers le conseil, l'assistance et le contrôle.

Il peut intervenir pour le compte d'une commune, d'une région, ou d'une entreprise. Il aura pour mission d'auditer les situations de travail et analyser les risques environnementaux ou même psychosociaux dans les conditions de travail. Il va établir des diagnostics et concevoir



une politique de prévention des risques professionnels et sociaux-professionnels. Il peut également coordonner les différents acteurs dans l'animation des actions de prévention, ou encore assurer un rôle de formateur et d'expert sur les questions de prévention des risques auprès du personnel et des responsables de services. Ensuite, il contrôle les politiques mises en place et leur efficacité et doit donc assurer une veille.

Pour pouvoir être apte à accomplir ces tâches, chaque personne devra connaître les normes et règles en vigueur en hygiène, sécurité et environnement dans le secteur dans lequel il va œuvrer. Il doit également être capable d'appréhender les risques chimiques ou sanitaires liés aux conditions de travail des salariés et au processus de fabrication. Être pédagogue et un bon communicant est un atout certain.

### 3. Les formations

#### a. Niveau d'études requis

Tout d'abord, il est important de savoir que pour occuper ces fonctions, il est nécessaire d'être majeur, d'avoir un casier judiciaire vierge et d'être en possession d'une carte professionnelle (délivrée par le préfet et valable 5 ans).

Différents niveaux d'études sont possibles pour accéder à ce métier. Les CAP ou BP (Brevets Professionnels) sont les diplômes les plus courants. Avec un BAC+3 ou BAC+5, les agents occupent directement un poste d'encadrement.

Ensuite, il est encore possible d'ajouter des qualifications à tous ces diplômes. On parle de « qualifications professionnelles » qui sont reconnues par la convention collective nationale :

- agent de sécurité
- incendie certifié
- opérateur certifié en télésecurité
- conducteur de chien de défense certifié,...

Des formations sont également disponibles, pour une éventuelle reconversion. Il est en effet important de justifier de la capacité à exercer la fonction d'agent de sécurité (connaître les normes en vigueur, avoir le savoir-faire nécessaire pour exercer la fonction, en connaître les risques...).

#### b. Liste des formations à disposition

Il est possible de faire des formations spécifiques qui favorisent très souvent l'emploi (Sauveteur Secouriste du travail, formation aux premiers secours...). Si vous

souhaitez accéder à ces métiers suite à une reconversion professionnelle, vous pouvez également y accéder grâce à des formations spécifiques.

### c. Les organismes référents dans la profession

#### - L'USP (Union des entreprises de sécurité privée)

L'USP et ses adhérents mettent en œuvre toutes les actions nécessaires à la professionnalisation de la profession afin d'offrir de vraies perspectives d'avenir et d'évolution aux salariés.

L'USP est aussi un espace d'échanges et de débats où les acteurs du secteur, quelle que soit leur taille (grands groupes et TPE) et leur activité (conseil, guarding, outils et systèmes), viennent s'informer, se former et partager des expériences.

La représentativité de l'USP est reconnue par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux auprès desquels elle apparaît comme un interlocuteur privilégié, porteur des valeurs qui fondent l'engagement professionnel de ses adhérents.

#### - Le SNES (Syndicat des agents de sécurité)

Avec ses 180 entreprises, 750 établissements partout en France, le SNES est le premier réseau entrepreneurial de prestations de Sécurité Privée avec des entreprises de toutes tailles (de la TPE au grand groupe -environ 50 000 salariés- en passant par les PME indépendantes ou appartenant à des groupes internationaux).

Le SNES défend les intérêts, représente et assure la promotion du secteur des entreprises privées de Sécurité et Surveillance humaine.

Il apporte à ses membres un ensemble de conseils, de services, d'outils et d'informations destinés à accompagner, aider, faciliter, améliorer et valoriser l'exercice du métier. Son action en faveur de la revalorisation du métier vise à préparer et anticiper les nécessaires évolutions et adaptations.

Rassemblant près de 200 prestataires indépendants de toutes tailles : TPE, petites, moyennes et grandes entreprises..., le SNES promeut le "LABEL SNES" qui garantit aux clients, acheteurs et donneurs d'ordre, comme aux pouvoirs publics, l'engagement au respect, par l'entreprise prestataire qui en est détentrice, d'un ensemble de bonnes pratiques : professionnelles, sociales, réglementaires, qualitatives, financières... Le LABEL SNES constitue l'unique marque de référence du métier.

### d. Contrôle des connaissances

- Par le biais de certifications, diplômes. On trouve par exemple, le SSIAP (agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes), le CQP APS (Certificat de qualification professionnelle

Agent de Prévention et de Sécurité...).

La formation permet également d'assurer un suivi et/ou un recyclage des diplômés comme la SST (sauveteur, secouriste du travail), la remise à niveau, etc...

- En entreprise, l'évolution des besoins est rapide et constante. Avoir régulièrement recours à des formations, pour se remettre à niveau, ou acquérir de nouvelles compétences est un réel gain de temps pour vous et pour votre entreprise.

## Sources

<http://www.mlhauteGironde.org/index.php?/MES-DEMARCHES/formation-continue-kezako.html>

<http://www.eric-verhaeghe.fr/formation-professionnelle-les-chiffres-cles/>

[http://www.lexpress.fr/emploi/formation/dif-pourquo -devez-vous-former\\_1317128.html](http://www.lexpress.fr/emploi/formation/dif-pourquo -devez-vous-former_1317128.html)

[file:///Users/forner/Downloads/guide-formation8569007932116134755%20\(1\).pdf](file:///Users/forner/Downloads/guide-formation8569007932116134755%20(1).pdf)

[http://www.lexpress.fr/emploi/formation/employabilite-pourquoi-les-entreprises-gagnent-a-former-leurs-salaries\\_1129284.html](http://www.lexpress.fr/emploi/formation/employabilite-pourquoi-les-entreprises-gagnent-a-former-leurs-salaries_1129284.html)

<http://portail-des-pme.fr/ressources-humaines/1625-pourquoi-former-les-salaries>

<http://www.pole-emploi.fr/actualites/zoom-sur-le-metier-d-agent-de-securite-@/suarticle.jspz?id=80724>

<http://www.metier-securite.fr/972-securite-du-travail.htm>

<http://etudiant.aujourd'hui.fr/etudiant/metiers/fiche-metier/conseiller-en-prevention-des-risques-professionnels.html>

<http://usp-securite.org/>

<http://www.e-snes.org/>

# Avancia

FORMATION

A graphic element consisting of a red triangle pointing right, partially overlapping a grey triangle pointing down.