

Contrat d'Etude Prospective

« Les besoins en emplois et compétences liés à l'évolution
des fonctions et des prestations sûreté - sécurité
face aux nouvelles menaces »

Cahier des charges
Date limite de dépôt – 12/02/2018
A adresser à : contact@securitysystemsvalley.fr



Direccte Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation
ÎLE-DE-FRANCE du travail et de l'emploi



PREAMBULE

A l'heure d'un accroissement de la menace imprévisible et asymétrique (malveillances, terrorisme, cyber attaques...), de la multiplication des situations de crise (catastrophes naturelles, pandémies...), et des mutations technologiques qui augmentent les vulnérabilités de nos systèmes les plus sensibles (mobilité, big data, cloud, transformation numérique, objets connectés...), les réponses traditionnelles ne suffisent plus pour faire face aux dangers et aux besoins de « résilience ».

Dans le même temps, on constate une baisse de la tolérance de la population vis-à-vis du risque.

Pour répondre à ces inquiétudes, le législateur intervient à différents niveaux et renforce les obligations notamment des entreprises (obligation de protection des données des salariés, responsabilité pénale des chefs d'entreprise, loi de programmation militaire, nouveau plan vigipirate...).

Les grandes entreprises se dotent de directeur sûreté-sécurité, de directeur système et réseaux informatiques, de directeur du digital, ... sans toutefois développer une approche globale du risque. Quant aux PME elles semblent particulièrement démunies.

Dans ce contexte, l'analyse de ces ruptures laisse penser que **beaucoup reste à inventer**, dans un marché de solutions très fragmenté et en manque de maturité.

De fait, les spécialistes des questions sécurité au sein des entreprises et administrations aujourd'hui semblent être en difficulté pour appréhender l'ensemble des paramètres dans leur complexité et leur globalité. Ils en appellent aux dirigeants et font part de leurs interrogations. Pour y faire face, il est nécessaire d'innover tant en matière de gouvernance que de réponses opérationnelles dans le domaine de l'anticipation, de la détection, de la protection ou encore de la continuité d'activité et gestion de crise.

Il s'agit notamment de **prendre en compte le caractère transversal d'une approche** qui passe par un renforcement de la coopération Etat/Entreprises/Territoire/Citoyens, mais aussi par un décloisonnement des différents domaines d'expertises – sûreté, sécurité organisationnelle, sécurité physique, logique environnementale... – intégrant les facteurs humains et juridiques.

L'Etat (DIRECCTE Val d'Oise), et les organisations professionnelles soutenant la démarche, s'interrogent sur les besoins d'emploi et de compétences qui vont s'exprimer au cours des prochaines années du fait de ces évolutions.

Développer un volet prospectif sur les besoins en emplois et compétences est apparu primordial car la filière dans son ensemble souffre d'un manque de ressources en regard de la croissance du marché et des nouveaux besoins :

- Besoin de personnel spécialisé en sûreté-sécurité, de l'agent de sécurité privé et à l'expert, jusqu'au chercheur, en passant par l'ensemble des fonctions de management, de SSI et de sécurité des systèmes opérationnels et des infrastructures sensibles...
- Besoin d'intégration de la sécurité dans les projets : sensibiliser, former de nouveaux profils en management, dans les métiers et en conception susceptibles de favoriser l'intégration de la sécurité dans les organisations et les projets, jusqu'aux agents techniciens et de maintenance (développement exponentiel de l'IOT – internet des objets – à l'horizon 2020),
- Besoin de nouvelles compétences sur la sécurité globale.

Cela constitue un objectif essentiel touchant tous les secteurs de la vie économique, **nécessitant des actions spécifiques pour former, attirer et orienter des profils adaptés.**

Au vu de ce constat, il apparaît important de mettre en place une étude prospective qui permettra de connaître l'évolution des profils et les besoins directs de personnel qualifié. Il s'agit pour les professionnels de la filière sécurité et les pouvoirs publics d'anticiper, sur une période de cinq ans, l'évolution du nombre et des contenus des emplois afin de préparer l'offre de formation et d'y répondre.

La complexité de cette question, et la multitude des paramètres à prendre en compte pour y répondre, ont conduit la DIRECCTE d'Ile-de-France à lancer un **contrat d'étude prospective (CEP) sur ce thème, contribuant à la mise en place d'un diagnostic et d'un plan d'actions concerté commun aux acteurs du territoire régional et à portée nationale.**

1. Demandeurs de l'étude et structure porteuse

La DIRECCTE Ile-de-France en a confié le pilotage à l'Unité départementale du Val d'Oise.

Sont associés à cette demande les partenaires suivants :

- USP – Union des entreprises de sécurité privée
- OPCALIA
- SYNTEC
- FAFIEC
- PRISME
- FAFTT
- CDSE
- CESIN
- INHESJ
- Département du Val d'Oise
- Conseil Régional d'Ile de France

Identification de la structure porteuse

Ce contrat, qui lie l'Etat et les représentants de la filière des métiers de la sécurité, sera porté par le **Cluster Security Systems Valley (SSV).**

SSV est une Association de loi 1901 créée en novembre 2016, dont le siège social est situé à la CCID Val d'Oise, 35 boulevard du Port, 95000 CERGY.

L'association a pour ambition d'établir des synergies entre ses membres (entreprises et institutions « utilisateurs finaux ») et partenaires en vue de définir clairement les besoins sécuritaires et y répondre par une mobilisation des prescripteurs :

- **anticiper** les mutations et faire émerger les exigences, la doctrine et les référentiels répondant aux nouveaux besoins identifiés,
- **sensibiliser** et impliquer les décideurs et les métiers, les salariés et les usagers,
- **développer des solutions et des services par des démonstrateurs**, en s'appuyant sur le **territoire du Val d'Oise**, déjà reconnu comme **terrain d'expérimentations** et d'expertises au travers de la démarche **GSI** « initiative pour une sécurité globale » qui a donné naissance à l'association,
- **garantir l'accès aux compétences** spécialisées et à l'emploi par des formations adaptées,
- **représenter** les entreprises auprès des instances dont les décisions peuvent influencer sur leur quotidien.

SSV bénéficie de nombreux soutiens régaliens, institutionnels, académiques et associatifs, tant locaux que nationaux. Il bénéficie enfin du soutien de la Région Ile de France qui en fait le Cluster Régional pour la Sécurité Globale.

Sa présidence est assurée par M. Stéphane Volant, Secrétaire Général de la SNCF.

Pour réaliser les travaux d'étude prospective, SSV et le comité de pilotage auront recours à un organisme spécialisé.

2. PROJET

2.1. *Caractéristiques de l'étude*

Cette étude sera une analyse prospective des besoins en emploi, en recrutement, en formation initiale et continue, et en qualification découlant de l'évolution des métiers de la filière sûreté – sécurité au travers d'une approche globale.

Elle contiendra des préconisations de plan d'actions répondant aux enjeux identifiés et territorialisés.

2.1.1. Objectifs généraux

1. Eclairer les Professions et les pouvoirs publics sur la situation actuelle et les besoins dans le cadre de l'accroissement d'activité induit par la multiplication des menaces, ainsi que pour l'accompagnement de la transformation numérique
2. Disposer d'un outil de dialogue avec les partenaires de l'emploi, de l'intégration et de la formation des salariés des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi (Pôle Emploi, Conseil Régional d'Ile-de-France...)
3. Elaborer un plan d'actions pour permettre aux professionnels de la filière sécurité de répondre aux enjeux (Besoins en recrutement, préparation de l'appareil de formation à partir d'indicateurs, reconversion, etc.)

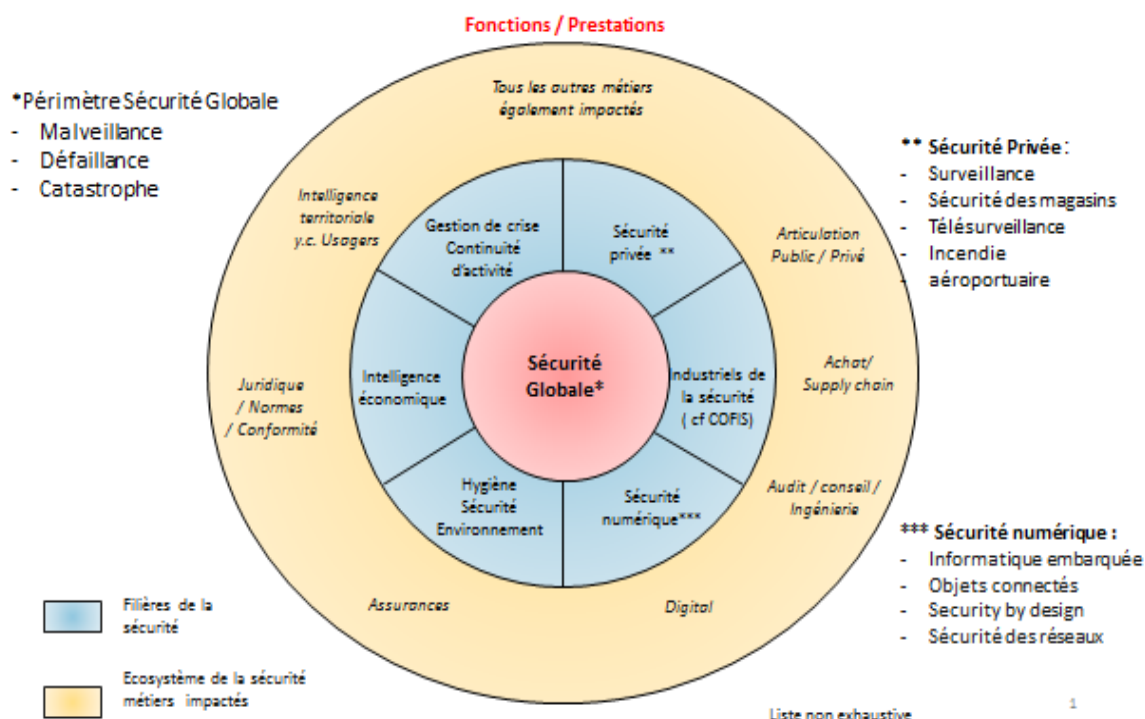
2.1.2. Périmètre

Le concept de sécurité globale peut être défini de la manière suivante : **Ensemble des mesures de prévention et de protection des actifs humains, matériels et immatériels des organisations et des systèmes contre les menaces internes et externes (malveillance, défaillance, catastrophes). La sécurité intègre aussi la continuité d'activité et la gestion de crise** (Source SSV)

Le Contrat d'Etude Prospective couvrira par conséquent l'ensemble des métiers et spécialités relevant de fonctions ou de prestations du monde la sûreté – sécurité, répertorié ci-après :

- protection des personnes et des biens (sites/infrastructures/systèmes et réseaux)
- protection de l'information et intégration de la sécurité dans la transformation numérique
- santé, hygiène, sécurité, environnement
- gestion de crise et continuité de l'activité
- intelligence économique

Le périmètre de la sécurité globale peut être illustré de la manière suivante : un premier cercle qui correspond à une vision transversale de la filière sécurité au sens large (qu'il s'agisse de fonctions ou de prestations) et qui interagit ou qui impacte un second cercle plus large correspondant à l'écosystème de la sécurité.



2.2. Attentes

L'étude se déroulera en quatre phases :

PHASE 1 :

Réaliser un état des lieux portant sur : la situation de l'emploi dans la filière de la sûreté – sécurité, par métier, au regard de l'existant dans les entreprises et les institutions. Recenser l'offre de formation actuelle (initiale et continue). Identifier les métiers en tension actuellement, tant du côté utilisateurs que concepteurs, donneurs d'ordre et prestataires.

Ce premier diagnostic quantitatif et qualitatif sera réalisé en étroite collaboration avec les OPCA, les travaux des observatoires de branche et les associations de professionnels de la sécurité.

Ressources : Il devra notamment intégrer les études récentes déjà réalisées ou en cours menées par les partenaires (Contrat d'études prospectives sur les métiers du numérique, étude sur les métiers de la sécurité numérique, étude sécurité privée, étude qui va démarrer initiée par le CDSE sur les métiers de la sécurité/sûreté en entreprise...).

Le soutien des partenaires de la démarche pour cette première phase d'état des lieux sont notamment :

- L'USP – Union des entreprises de sécurité privée
- Le CDSE (référentiel des métiers de la sûreté en entreprise)
- Les clubs et associations en matière de SSI, notamment le CIGREF (référentiel des métiers du numérique), le CESIN (SSI),
- OPCALIA
- FAFIEC/OPIEC
- FAFTT
- INHESJ
- Conseil régional

Restitution de la phase 1 en comité de pilotage pour validation et présentation de la méthodologie de la phase 2.

PHASE 2 :

Identifier et tenir compte de toutes les contingences venant impacter les métiers de la filière sûreté/sécurité : évolutions réglementaires, sociétales et techniques notamment, afin d'évaluer, d'une part, la nature des nouveaux besoins par domaine de compétences, et d'autre part, les besoins en emplois supplémentaires par type de métier et de qualification liés à l'accroissement des risques et des crises ainsi qu'aux transformations énoncées. Dans cette phase l'approche transversale devra être prise en compte afin d'appréhender l'évolution des besoins en compétences transverses à tous les niveaux de la filière, pour répondre à ses attentes en termes d'agilité/adaptabilité.

Sur ce point des évolutions et de leurs impacts, le Cluster fera le lien avec l'ensemble des partenaires impliqués dans le digital sur l'impact de la transformation numérique pour les nouveaux besoins d'intégration de la sûreté - sécurité.

Ressources : Le cabinet d'étude pourra s'appuyer sur :

- Membres du Cluster
- SYNTEC
- Alliance industrie du Futur
- INHESJ

Restitution de la phase 2 en comité de pilotage pour validation et présentation de la méthodologie de la phase 3.

PHASE 3 :

Elaborer des scénarii prospectifs (2 ou 3 maximum), pour les 5 ans à venir, sur les besoins en emploi et en qualification par type de métier en fonction d'hypothèses différenciées : présentation des compétences nouvelles à développer, lien avec l'offre de formation initiale et continue et identification des besoins nouveaux, etc.

Il est attendu la production d'une série d'hypothèses à partir de questionnements tant quantitatifs que qualitatifs.

Cet aspect devra notamment prendre en compte les objectifs liés à l'évolution des métiers : évolution des besoins, l'aspect réglementaire, technologique, la question de la résilience, la pyramide des âges...

Restitution de la phase 3 en comité de pilotage pour validation et présentation de la méthodologie de la phase 4.

PHASE 4 :

Elaborer un plan d'actions – en fonction du scénario retenu par le Comité de pilotage – pour l'accompagnement de la filière sur la période des 3 à 5 ans prochains, qui tient compte des besoins en formation continue des salariés, des besoins en nouvelles qualifications et des besoins de recrutement.

Restitution de la phase 4 en comité de pilotage pour validation.

2.3. Livrables

2.3.1. Rapports

Quatre rapports sont attendus :

- Trois rapports d'avancement (phases 1 à 3 de l'étude)
- Un rapport final (phase 4) qui :
 - o reprendra les trois rapports précédents,
 - o présentera le plan d'action découlant des résultats se dégageant des trois premiers rapports,
 - o proposera une synthèse qui servira de base à une diffusion « grand public ».

Ces rapports devront comporter à minima, des données qualitatives et quantitatives, présentées par phases, par métiers, etc.

Le rapport final devra avoir fait l'objet d'une validation par l'ensemble des membres du comité de pilotage pour diffusion.

2.3.2. Colloque élargi de restitution

La production du rapport final sera suivie d'une présentation en colloque élargi de restitution dont l'objectif sera de :

- faire connaître les travaux aux principaux acteurs intéressés
- proposer notre choix de plan d'action à l'ensemble des partenaires pour faciliter une action coordonnée de leur part.

3. Modalités d'exécution

3.1. *Comité de pilotage*

Sous la présidence de la DIRECCTE d'Ile-de-France – Unité départementale du Val d'Oise, le comité de pilotage du CEP associera en tant que de besoin les représentants des composantes intéressées par l'étude.

Plus précisément, le comité de pilotage réunira :

Composition	Missions
<ul style="list-style-type: none">- DIRECCTE Unité départementale du Val d'Oise- Cluster SSV- USP – Union des entreprises de sécurité privée- OPCALIA- FAFIEC- SYNTEC (Cyber et Sécurité-Sûreté industrielle)- CESIN- PRISME- FAFTT- CDSE- Département du Val d'Oise- Conseil Régional d'Ile-de-France- Partenaires sociaux	<ul style="list-style-type: none">- Conduire le projet- Réceptionner, orienter et valider à chaque étape les rapports intermédiaires et le rapport final.

3.2 Réalisation du CEP

Les travaux du CEP seront réalisés par des experts choisis au terme d'une mise en concurrence. Ces experts qualifiés et leurs cabinets devront présenter leur maîtrise :

- Dans les domaines du traitement statistiques, de l'analyse économique dans le secteur de la filière sécurité
- Dans les domaines techniques liés aux différents aspects de la filière sécurité (volonté de développer une approche des besoins de manière transversale)
- Dans les domaines de gestion des ressources humaines et de la formation initiale et continue relevant de la filière sécurité, sûreté.

Ces travaux consisteront à identifier et décrire les objets d'étude, lancer les enquêtes, exploiter les ressources existantes, produire et analyser les données quantitatives et qualitatives nécessaires. Il est rappelé que les résultats attendus porteront sur des propositions concrètes d'action et non sur une description de l'existant. Il est retenu pour principe que le partenariat sera établi entre le cabinet choisi et le cluster SSV.

Les propositions des candidats devront décrire précisément la démarche, les méthodologies proposées, les résultats attendus ainsi que les livrables, le calendrier de production et de livraison et le prix.

3.3 Règles prudentielles

L'ensemble des informations et données recueillies dans le cadre de ce CEP sont confidentielles. Dans le cadre du rapport les témoignages des professionnels ayant participé à ce travail d'étude seront anonymisés.

Les données seront hébergées en France.

A l'issue du CEP l'ensemble des données sera transféré en totalité au Cluster SSV.

3.4 La remise des offres

L'offre remise par le candidat sera rédigée sur support papier (15 exemplaires) et format électronique.

Les offres devront parvenir au Cluster SSV au plus tard à la date du 12/02/2018 par courrier avec accusé réception à l'adresse suivante :

Security Systems Valley
CCID Val d'Oise
Cap Cergy Bât C1
35, Boulevard du Port
CS 20209
95031 Cergy-Pontoise Cedex

A l'attention de Jean-François Benon, Secrétaire général de l'association Security Systems Valley

Adresse mail : contact@securitysystemsvalley.fr

Et en copie à l'adresse : ceevo@ceevo95.fr

3.5 Durée, calendrier et moyens de la mission

La notification au candidat retenu se fera au plus tard le 09/03/2018 pour un démarrage opérationnel immédiat.

L'étude a une durée maximale de 12 mois.

La prestation, comprenant les livrables à fournir, ne pourra pas dépasser 110 000 euros.

Le cluster SSV prendra en charge le suivi de la réalisation technique et la gestion financière de la prestation.

3.6 Dossier de candidature

L'attention des candidats est attirée sur le fait que tout dossier incomplet ou offre incomplète sera immédiatement écarté. Toute offre parvenue après la date limite ne sera pas prise en compte.

Les candidats s'engagent à :

- Fournir les attestations fiscales et sociales en vertu des articles L. 8221-3 et 5 et L.8222-1 à 6 du Code du travail.
- A faire réaliser le travail par des salariés employés régulièrement au regard des articles L.1221-10/13/15/17, L.3243-1/2/4 du Code du travail.

Les candidats devront obligatoirement présenter un dossier complet comprenant :

- Une lettre de candidature
- Un document de présentation du candidat permettant de justifier de ses moyens d'exploitation et de ses capacités professionnelles : organisation, moyens techniques, personnel au regard de la prestation demandée

- La proposition technique descriptive des prestations proposées par le candidat : méthodologie, temps et personnels affectés à chaque étape
- Un exemplaire du présent cahier des charges accepté par le candidat et paraphé à toutes les pages
- Les références similaires du candidat
- Les formations, expériences et références des intervenants affectés à la mission (CV)
- Le nombre de jours d'intervention estimé par intervenant, phase par phase
- L'annexe 1 avec le détail financier de la prestation

Tous les documents devront être signés par une personne habilitée à engager le candidat et clairement identifiée.

4. Procédure de sélection

Une commission d'examen composée des membres du comité de pilotage se réunira afin d'auditionner les candidats présélectionnés. Ils seront informés quelques jours auparavant, par voie téléphonique ou par mail.

La sélection portera notamment sur les éléments suivants :

1. La qualité technique de l'offre illustrée par la compréhension de la demande et la qualité de la proposition, la cohérence des méthodes proposées avec les résultats attendus et les moyens matériels et humains proposés, la connaissance du secteur, l'expérience antérieure et les savoir-faire en matière de CEP, l'équipe pluridisciplinaire en lien avec les demandes du cahier des charges – composition et compétences.
2. Le respect des délais
3. Le coût de la prestation

Suite aux auditions, les candidats seront informés par écrit du résultat de leur candidature.

Annexe 1

Contrat d'Etude prospective Sûreté-sécurité

PROPOSITION FINANCIERE DE :

PHASE	INTERVENANT	NB DE JOURS	COUT/jour TTC	COUT TOTAL TTC
Phase 1 : Etat des lieux	Consultant senior			
	Consultant junior			
Phase 2 : Etude d'impact	Consultant senior			
	Consultant junior			
Phase 3 : Scenarii prospectifs	Consultant senior			
	Consultant junior			
Phase 4 : Plan d'action	Consultant senior			
	Consultant junior			
Colloque de restitution	Consultant senior			
	Consultant junior			
Total				

Date :

Signature et cachet :

GLOSSAIRE

Acronyme	Signification	Définition
Alliance Industrie du Futur	Association nationale	Accompagner les entreprises françaises et notamment les PMI dans la modernisation de leurs outils industriels et la transformation de leur modèle économiques par les technologies nouvelles, digitales et non digitales
CDSE	Club Directeurs Sécurité des Entreprises	Le Club des Directeurs de Sécurité des Entreprises est une association qui vise à fédérer les expériences des professionnels de la sécurité et de la sûreté au sein des entreprises
CEP	Contrat d'Etude Prospective	Dispositif permettant d'anticiper les changements et d'orienter les décisions en matière de développement de l'emploi et des compétences sur un secteur d'activité et/ou un territoire.
CESIN	Club des experts de la sécurité de l'information et du numérique	Groupe d'échange de connaissance de la communauté des experts sécurité de l'information et du numérique
DIRECCTE	Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi	Organisations régionalisées, destinées à améliorer la performance de l'action publique en matière économique et sociale sur l'ensemble du territoire national
FAFIEC	Fonds d'Assurance Formation Ingénierie et Conseil	Le FAFIEC est l'OPCA, OCTA des métiers de l'ingénierie, du numérique, des études, du conseil et des métiers de l'événement.
FAFTT	Fonds d'assurance formation du travail temporaire	Organismes chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés
INHESJ	Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice	Etablissement public administratif de formation en matière de sécurité intérieure, sanitaire, environnementale, économique et de justice
IoT	Internet of Things / L'Internet des objets	Objets électroniques connectés sans fil, partageant des informations avec un ordinateur, une tablette ou un smartphone... et capables de percevoir, d'analyser et d'agir selon les contextes et notre environnement. Ce concept représente l'expansion du réseau Internet à des objets et/ou des lieux du monde physique
OPCA	Organismes paritaires collecteurs agréés	Organismes chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés
OPCALIA	Organismes paritaires collecteurs agréés	Association loi de 1901, Opcalia est un organisme paritaire collecteur agréé par l'État français pour collecter les cotisations annuelles des entreprises au titre de la formation professionnelle continue des salariés
OPIEC	Observatoire paritaire des métiers de l'informatique de l'ingénierie des études et du conseil	Référentiels métiers de la branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil et de l'évènement
PRISME	Professionnels du recrutement et de l'intérim	Organisation professionnelle qui vise à promouvoir et représenter la profession du travail temporaire
SSI	Sécurité des systèmes d'information	Ensemble des moyens techniques, organisationnels, juridiques et humains nécessaires à la mise en place de moyens visant à empêcher l'utilisation non-autorisée, le mauvais usage, la modification ou le détournement du système informatique
SSV	Security Systems Valley	Cluster régional Île-de-France qui vise à penser globalement la sécurité et favoriser un développement exempt de rupture dommageable des activités collectives par une coproduction de sécurité entre l'Etat, les collectivités et les entreprises
SYNTEC	Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils	Syndicat professionnel qui regroupe des syndicats professionnels spécialisés dans les professions de l'ingénierie, du numérique, des études et du conseil, de la formation professionnelle et de l'évènementiel
USP	Union des entreprises de sécurité privée	Organisme de valorisation des acteurs de la sécurité privée