

SYNTHÈSE ÉTUDES RH 2024



ARTHUR HUNT CONSULTING
HR for Human

SOMMAIRE

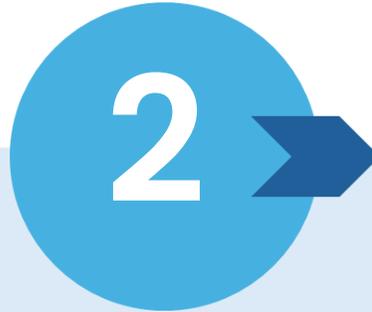
1. MÉTHODOLOGIE
2. AXE 1 : LE RÉFÉRENTIEL DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES
3. AXE 2 : ÉVOLUTION DE LA CARTOGRAPHIE DES ORGANISATIONS
4. AXE 3 : ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION
5. AXE 4 : TENDANCES D'ÉVOLUTION ET PARCOURS PROFESSIONNELS
6. ANNEXE

Méthodologie



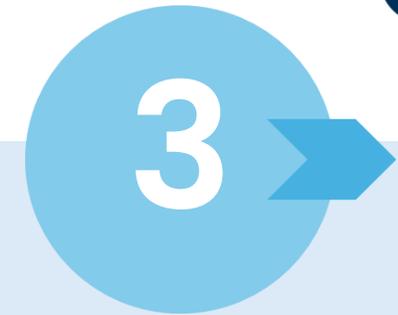
Analyse documentaire

- Exploitation des ressources existantes : CDSE et autres sources disponibles
- Capitalisation de l'approche et des résultats précédents



Collecte des informations

- **Diffusion d'un e-questionnaire :** 45 répondants dont 32 directeurs SSC*
- **Réalisation de 20 entretiens individuels** avec des directeurs SSC
- **Collecte de 31 bases de données salariales**
- **Réalisation de 2 ateliers de partage** avec les directeurs SSC et les opérationnels de la filière SSC



Formalisation des livrables

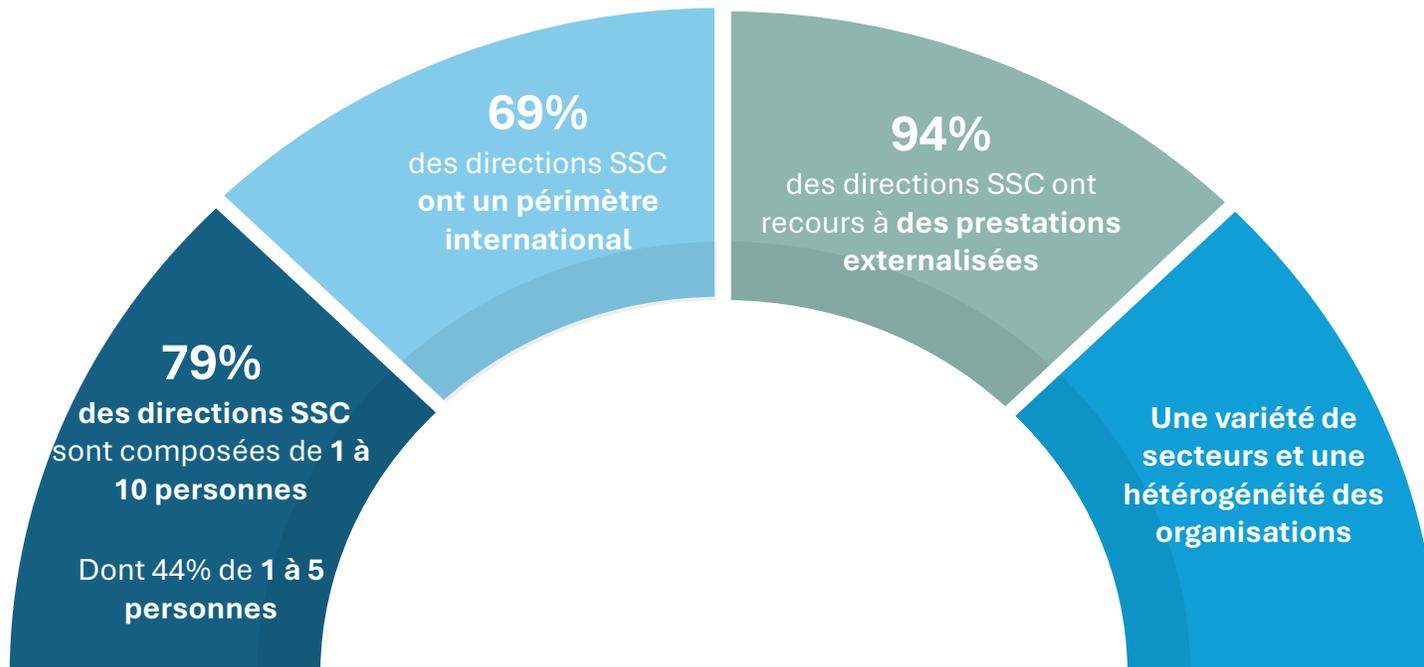
- **Rédaction des 4 axes :**
 - Référentiel métiers et compétences
 - Evolution de la cartographie des organisations
 - Etude de rémunération
 - Tendances d'évolutions et parcours professionnels

Réalisation de manière concomitante des 4 thématiques / axes attendus

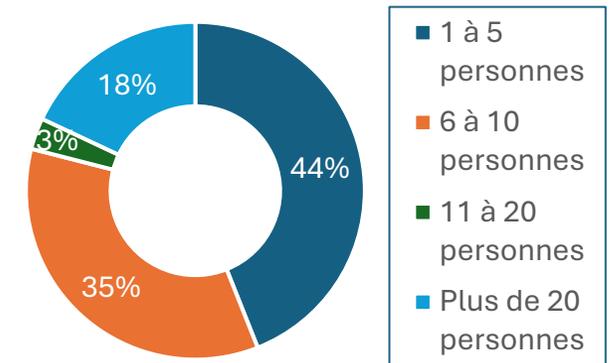
* Lorsque l'échantillon est faible, cela peut entraîner un indice de confiance faible dans les statistiques, limitant ainsi la représentativité des conclusions tirées des données analysées. En raison de cet indice de confiance faible, des regroupements ont été réalisés entre les données récoltées et les bases de données utilisées pour la construction des 4 axes.

Caractéristiques de la filière

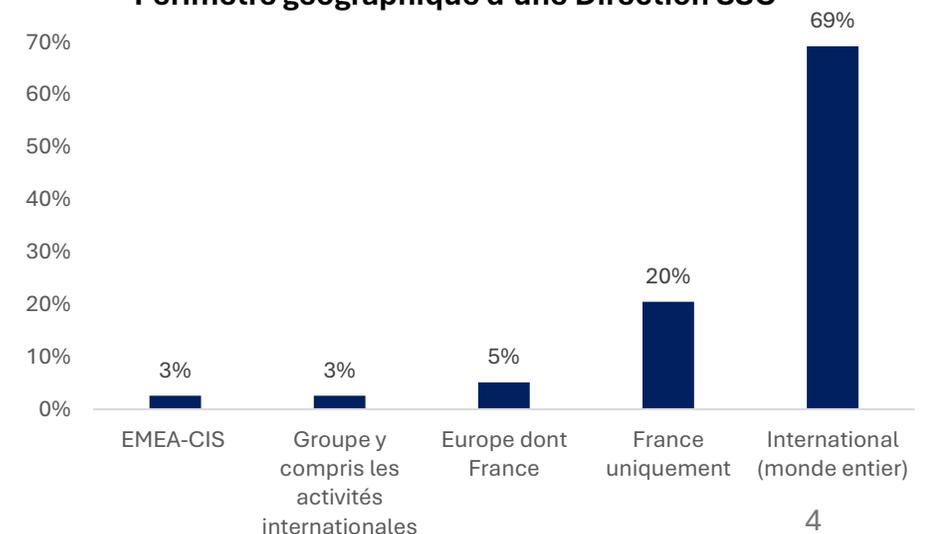
La mise en place d'une direction de sûreté dédiée est souvent associée aux entreprises de grande taille. Dans les petites et moyennes entreprises, voire dans de nombreuses entreprises de taille intermédiaire, cette fonction est souvent négligée ou assumée à temps partiel, généralement par un professionnel de la sécurité. L'un des principaux facteurs influençant l'organisation de la direction de la sûreté est l'exposition internationale de l'entreprise. Lorsque plus de la moitié de l'effectif total est localisée en dehors du territoire métropolitain, la structure de la sûreté tend à se décentraliser.



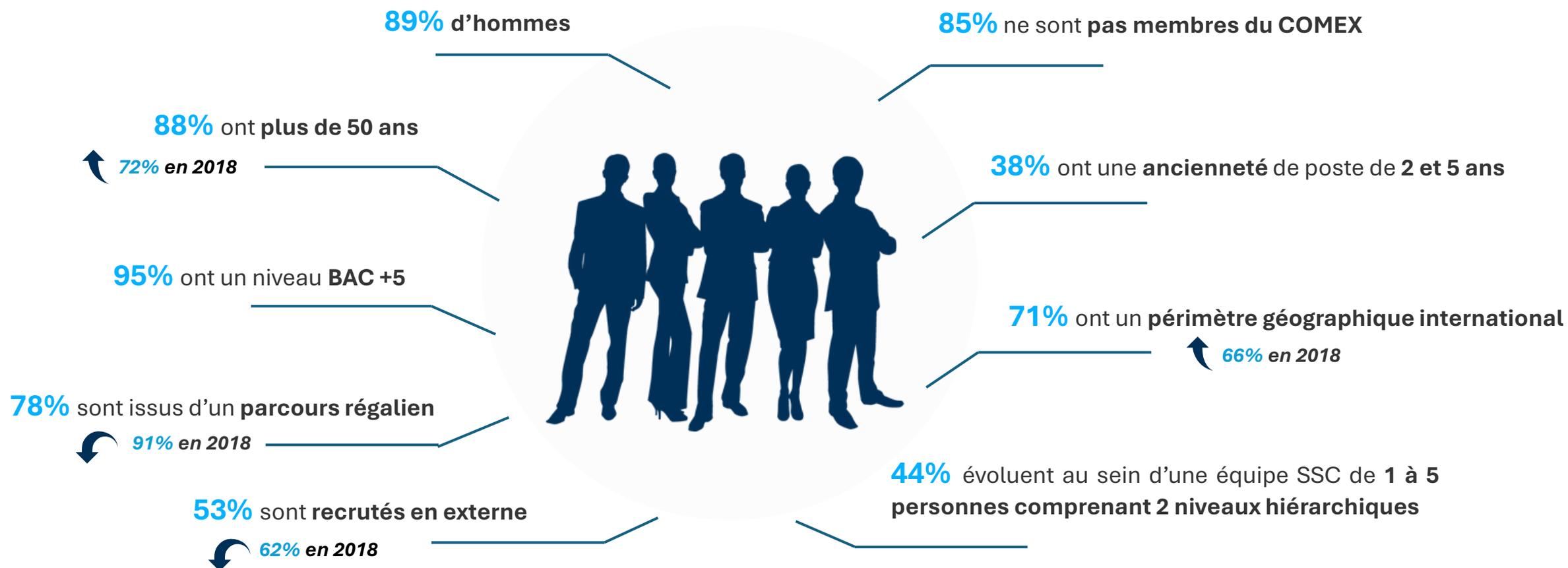
Taille de l'équipe d'une Direction SSC



Périmètre géographique d'une Direction SSC



Caractéristiques du directeur(trice) SSC



RÉFÉRENTIEL DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

01

Le référentiel métiers en 2024

Gouvernance - Pilotage

Responsable de pôle Sécurité -
Sûreté corporate

Directeur - Directrice Sécurité -
Sûreté corporate

Adjoint(e) Sécurité - Sûreté corporate

Expertise - conseil - déploiement

Gestion de crise et
continuité d'activité

Déplacements
professionnels et mobilités
internationales

Intelligence - sécurité
économique

Protection de l'information

Contrôle interne,
audit et compliance

Protection des actifs
matériels

Sécurité des
événements

Prévention et lutte
contre la fraude

Sécurité systèmes
d'informations

Cybersécurité

Veille - Analyse - Suivi

Analyste SSC

Data Scientist SSC

Activités opérationnelles d'entités (pays, filiales...)

Responsable Sécurité
Sûreté d'entité

Trois nouvelles fonctions au sein du référentiel métiers

Trois nouvelles fonctions ont été intégrées, portant le nombre de grandes fonctions à 16 : la fonction « **Cybersécurité** » au sein du bloc expertise-conseil-déploiement, la fonction « **Data Scientist** » au sein du bloc veille-analyse-suivi, la fonction « **Contrôle interne, audit et compliance** » au sein du bloc expertise-conseil-déploiement.

L'expertise « Lutte contre la fraude » devient « **Prévention et lutte contre la fraude** ». Cette **mise à jour** met en avant l'importance de la prévention qui tend à transformer toute l'expertise tant par ses outils, que ses moyens.

Les **fiches métier ont été mises à jour**, notamment avec le renforcement des **compétences transverses** et des **parcours professionnels**.

Cybersécurité

L'intégration de la cybersécurité en tant qu'expertise dans le référentiel permet de **normaliser cette pratique et d'assurer une collaboration transversale** avec les autres champs de la sécurité-sûreté.

La DSI et la direction SSC élaborent des stratégies de protection cohérentes qui couvrent à la fois les infrastructures physiques et les systèmes numériques. Ils partagent des informations et des analyses pour mieux **comprendre les vulnérabilités et anticiper les attaques potentielles**. Leur collaboration favorise également une réponse efficace en cas d'incident, en mettant en place des plans d'urgence intégrés pour minimiser les perturbations et protéger les actifs de l'entreprise.

Data scientist

Au sein du bloc «Veille – Analyse – Suivi », la fonction Data scientist s'intègre naturellement face au **caractère indispensable de l'analyse des données** pour définir au mieux les **objectifs stratégiques** en termes de sécurité-sûreté.

Le data scientist peut exploiter de vastes volumes de données disponibles pour améliorer la prise de décision et anticiper les risques. Son expertise en analyse de données et en modélisation contribue à **renforcer les capacités prédictives** des équipes de sécurité, permettant une **réponse plus proactive aux incidents**.

Son intégration au sein du référentiel métiers permet d'assurer une **collaboration interdisciplinaire entre les experts en sécurité et les scientifiques des données, favorisant l'innovation et l'optimisation des stratégies de sécurité**.

Contrôle interne, audit et compliance

La fonction de Contrôle interne, d'audit et de compliance est essentielle pour **garantir la conformité** des politiques et procédures. Cette fonction comporte plusieurs aspects clés : le **contrôle interne, l'audit et la compliance**.

Face aux nouvelles menaces, la fonction doit s'adapter et **étendre son champ de compétences** pour inclure les nouveaux risques, garantir une harmonisation des pratiques à l'échelle mondiale, et une surveillance indépendante renforcée pour assurer l'intégrité et la conformité des opérations de l'entreprise.

L'ajout de cette grande fonction témoigne de la **reconnaissance du besoin croissant de transparence et de responsabilité dans la gestion des risques et des incidents de sécurité**, renforçant ainsi la crédibilité et la fiabilité de la filière sécurité-sûreté.

Le référentiel des compétences en 2024

Compétences transverses issues de l'actualisation des études RH de 2024

GOVERNANCE, RÉGLEMENTATION ET DÉONTOLOGIE

- Analyser la valeur stratégique d'un élément (entité, actifs, produit, données sensibles etc.)
- Identifier et analyser un risque et anticiper sa portée sur l'ensemble de l'organisation
- Allouer des ressources efficaces
- Intégrer un processus Sécurité-Sûreté dans le système de management de l'entreprise

COORDINATION ET MANAGEMENT DE PROJETS

- Analyser et évaluer les besoins opérationnels
- Cadrer et manager un ou plusieurs projets complexes
- Piloter et coordonner un réseau de parties prenantes internes et externes
- Mettre en place et animer des méthodes agiles
- Piloter une ou plusieurs prestations
- Superviser et évaluer les performances

PROCESS SÉCURITÉ - SÛRETÉ CORPORATE

- Collecter, analyser et classifier une information entrante-sortante
- Elaborer des scénarios, tester, réingénierie de process
- Animer et capitaliser des retours d'expériences
- Concevoir et boucler un process SS (PDCA)
- Réaliser une expertise /diagnostic de conformité
- Anticiper les risques juridiques, voire déontologiques

ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

- Accompagner le changement de personnes, d'organisation, voire de stratégie d'entreprise
- Inspirer, motiver et mobiliser l'équipe autour des objectifs communs
- Réaliser un benchmark de pratiques et identifier les opportunités d'amélioration
- Choisir un format de communication adapté (contexte, interlocuteurs...)
- Réaliser des supports et modules de formation / d'information (ingénierie pédagogique) et de sensibilisation en tenant compte des spécificités de chaque public et contexte

INTÉGRATION DES TECHNOLOGIES ÉMERGENTES

- Intégrer et déployer les technologies émergentes telles que l'intelligence artificielle, l'apprentissage automatique et l'analyse prédictive
- Assurer une veille technologique constante pour rester à la pointe des avancées et des innovations dans le domaine
- Évaluer et sélectionner les solutions technologiques les mieux adaptées aux besoins spécifiques de l'entreprise
- Ajuster les stratégies de prévention et de détection des risques, afin d'améliorer l'efficacité des mesures de sécurité

COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

- Communiquer et entretenir des relations de travail avec des parties prenantes provenant de divers secteurs (public, privé, gouvernemental, associatif, etc.)
- Faciliter l'échange d'informations et la coordination des actions
- Communiquer avec des personnes de différentes cultures et origines
- Prendre en compte les nuances culturelles pour favoriser la collaboration et la compréhension mutuelle dans des contextes diversifiés

ADAPTABILITÉ ET AGILITÉ

- Anticiper et s'adapter rapidement aux changements
- Explorer et adopter des approches flexibles pour répondre aux nouvelles menaces et aux évolutions technologiques
- Développer la résilience pour naviguer efficacement dans des situations imprévues et dynamiques
- Favoriser une culture d'innovation et d'expérimentation

Trois ajouts de blocs de compétences



Des ajouts nécessaires face aux enjeux de 2024



UN SOCLE DES COMPÉTENCES TOUJOURS D'ACTUALITÉ DEPUIS LA PREMIÈRE ÉTUDE

Ce référentiel semble toujours **être en adéquation avec les exigences actuelles** puisqu'elles comprennent la gouvernance, la réglementation et la déontologie, l'analyse stratégique, la gestion efficace des ressources, l'intégration des processus de sécurité-sûreté dans le système de management de l'entreprise, la coordination et le management de projets, ainsi que l'accompagnement du changement.

Ces compétences reflètent les besoins actuels en matière de sécurité et de sûreté dans un environnement en pleine évolution.



Technologies émergentes

Une attention particulière doit être portée sur **l'intégration des technologies émergentes** telles que l'intelligence artificielle et l'analyse prédictive pour renforcer **les capacités de détection et de prévention des risques**.



Communication

L'intégration de la **communication interne et externe** dans le référentiel des compétences transverses rend compte de la nécessité de renforcer la capacité des professionnels de la sécurité-sûreté à collaborer efficacement avec des parties prenantes variées et à comprendre les dynamiques culturelles, essentielles dans un contexte mondialisé et diversifié.



Agilité

L'adaptabilité et l'agilité sont essentielles dans le domaine de la sécurité-sûreté en raison de la nature dynamique des menaces et des environnements de travail en évolution rapide. Ces compétences permettent aux professionnels de s'ajuster rapidement aux changements, de faire face à l'incertitude et d'innover dans leurs approches pour garantir une protection efficace des personnes et des biens.

MODÈLES D'ORGANISATION

02

Evolution des modèles

A la suite de la montée en maturité des entreprises sur les sujets SSC et de l'impact des différentes menaces et crises des dernières années, les modèles d'organisation des directions SSC ont significativement évolué.

L'étude menée a permis de distinguer des critères différents en termes de :



Taille de direction



Périmètre géographique



Périmètre de responsabilité avec un focus sur les modèles d'organisation autour de la cybersécurité/cybermalveillance



Prestations externes



Moyen et gouvernance de la direction SSC

Cette analyse a permis de conclure que la taille de la direction n'impacte plus les modèles d'organisation. En effet, indifféremment de ce critère, les directions couvrent les mêmes champs géographiques, des champs de responsabilités similaires et externalisent sur la mise en œuvre opérationnelle de services communs.

Moyen et gouvernance

4 évolutions notables depuis 2018



BUDGET

Le budget des directions SSC a augmenté.

Cette augmentation s'explique par :

- L'internalisation des expertises SSC
- L'externalisation des prestations moins complexes (par exemple : service de sécurité pour les sites)
- L'augmentation exponentielle des menaces internes et externes



DÉLÉGATION DE POUVOIR

- Les directeurs SSC ont un **accès au Président** et peuvent parfois avoir la possibilité du « **Red Flag** » (capacité à demander l'arbitrage du CEO sur un projet)
- La délégation de pouvoir est aussi **liée au positionnement de cette dernière et à la maturité de l'entreprise sur les questions de sécurité et sûreté**



POSITIONNEMENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

- Une tendance se dessine avec **la présence au COMEX** de certains Directeur SSC
- Le **reporting direct à un membre du COMEX** (généralement COO) ou directement au Président
- **Le Directeur a un rôle pivot** : même s'il n'est pas membre du COMEX, il doit avoir à sa portée des informations cruciales sur l'entreprise car il est un des garants de la réputation de l'entreprise.



RÉSEAU ET CODES

- Le rayonnement de la direction SSC est **fortement lié au réseau de son directeur et varie en fonction des enjeux sécurité et de la maturité de l'entreprise**
- Il existe des **filières de confiance** : recrutement dans certains viviers d'institutions et socle de confiance prédominant avec le régalien
- **Les profils issus des parcours privés sont aujourd'hui plus représentés** mais peu au niveau des postes de direction
- **L'apprentissage des codes** représente un enjeu pour la filière. Leur transmission est essentielle à la maîtrise des différents postes.

	Modèle secondaire	Modèle prédominant	Modèle secondaire
Critères	Modèle A	Modèle B	Modèle C
GOVERNANCE	La stratégie est entièrement définie par la DSI	La stratégie est définie en concertation par les deux directions SI et SSC	La stratégie est définie entièrement par la SSC
ORGANISATION DÉCISIONNELLE	La direction SSC est consultée pour avis	Les décisions sont prises en commun	La DSI est consultée pour avis
MISE EN ŒUVRE	Le déploiement est complètement mis en œuvre par la DSI	Le déploiement est pris en compte par la SSC s'agissant des aspects humains : analyse de la menace et sensibilisation. La DSI agit sur les aspects techniques : outils logiciels et systèmes	Le déploiement est mis en œuvre en collaboration avec la DSI

ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION

03



Salaire fixe

- Les pratiques de **rémunération fixe** de la filière sont **légèrement supérieurs au marché général** à niveau de responsabilités équivalents (+2,5%). Ces tendances sont similaires aux résultats de l'étude menée en 2020 (+4%).



Parts variables

- Les parts variables sont très supérieures aux pratiques du marché général (+36,5%), sauf pour les D1/Directeurs sécurité-sûreté – légèrement inférieur au marché.
- **Une pratique importante de primes exceptionnelles** : 23% de bénéficiaires, dont 16% bénéficiant également d'un variable sur objectif.
- L'intéressement et la participation sont très au-dessus du marché. Ces éléments ne dépendent pas de la filière mais des pratiques du panel d'entreprises et de leurs performances collectives.



En synthèse

- Les rémunérations de la filière Sécurité-Sûreté Corporate sont alignées sur les politiques salariales des entreprises, bénéficiant toutefois d'une valorisation légèrement supérieure par rapport aux autres professions.
- La tendance de rémunération des Directeurs est restée stable par rapport à 2020. En moyenne les niveaux de rémunération fixe étaient supérieurs au marché général de 15% contre 13% en 2023.

Principaux constats

Impacts des caractéristiques des titulaires



L'âge impacte la rémunération à hauteur de 0,44% par an par rapport à l'âge pivot (47 ans), conforme aux pratiques du marché général (~0,5%).



La rémunération **n'est pas influencée** par les parcours de carrière.



L'effectif concerné est trop **peu représentatif** pour mesurer l'impact des **dispositifs de retraite**.



La part **des femmes** dans l'ensemble de la filière est en **augmentation** par rapport à 2020 : 35% en 2023 vs 24% en 2020.

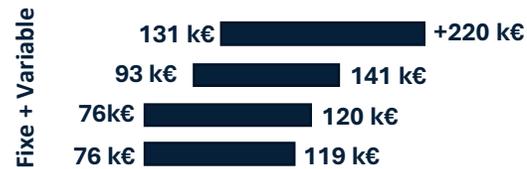
Synthèse postes de management

Postes

- Directeurs SSC
- Adjoints SSC
- Responsables de pôle SSC
- Responsables Sécurité-Sûreté d'entité

Rémunération

50% des titulaires se situent entre :



Caractéristiques

19%
Femmes



81%
Hommes

52 ans
Âge moyen

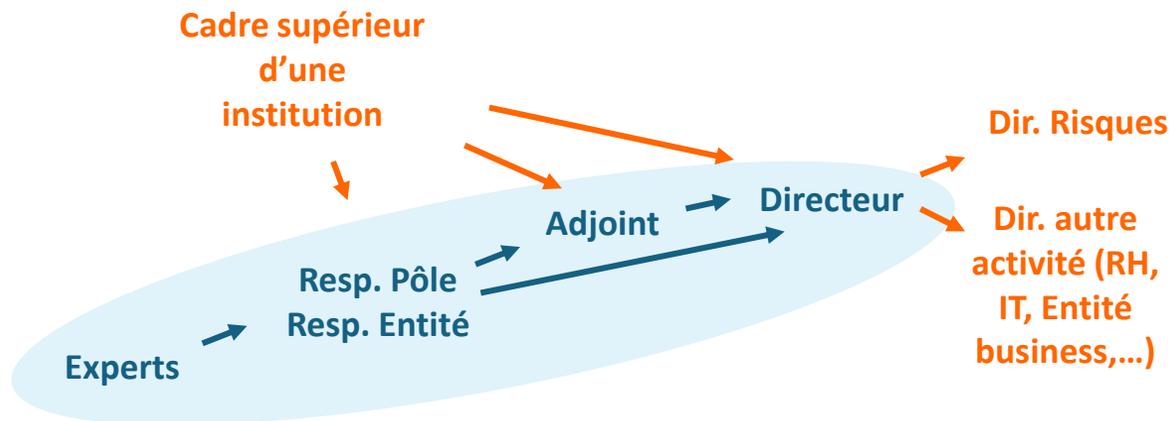


10 ans
Anc. moyenne

37%
Civil



63%
Régalien



- Des niveaux de rémunération attractifs, globalement 5% au-dessus du marché de la sécurité-sûreté, et 7% pour les Directeurs.
- Une féminisation des postes de management, avec une part des femmes passant de 7% en 2020 à 19% en 2023.

Synthèse postes d'expert

Postes*

- Protection de l'information
- Sécurité des systèmes d'informations
- Multi-activités
- Gestion de crise et continuité d'activité

*Les autres postes d'experts ont un effectif participants insuffisant pour communiquer des fourchettes.

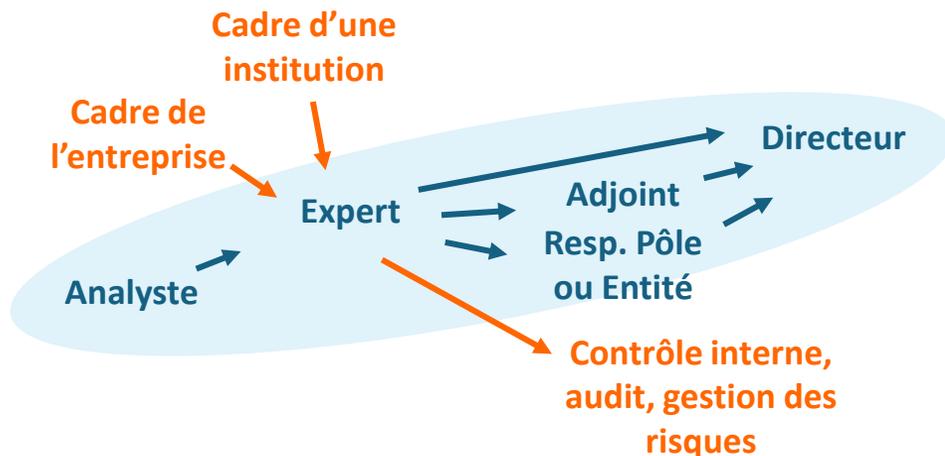
Rémunération



Caractéristiques



- Des niveaux de rémunération globalement 7% au-dessus du marché général, avec une diversité selon les métiers et les responsabilités.



Synthèse postes d'analystes

Postes



Rémunération

50% des titulaires se situent entre :

Fixe + Variable

44 k€  53 k€

Caractéristiques

44%
Femmes



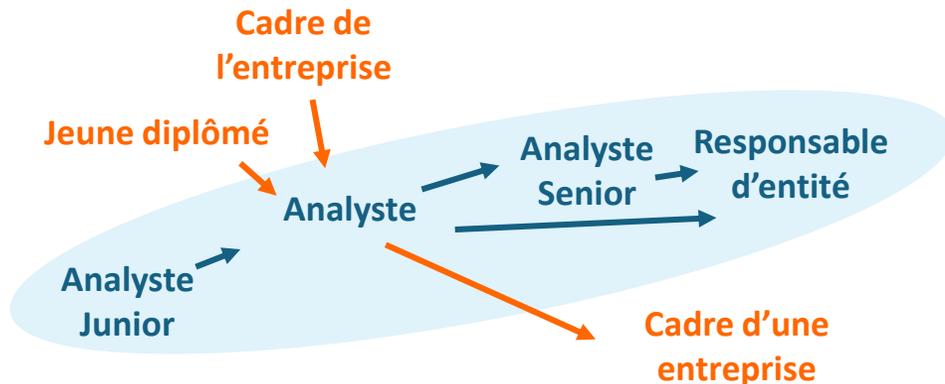
56%
Hommes

39 ans
Âge moyen



4 ans
Anc. moyenne

100%
Civil



- 100 % des analystes SSC ont un parcours issu du monde de l'entreprise, contre 88% en 2020.
- Le panel occupant le poste d'analyste SSC est beaucoup plus jeune (30 ans en 2023 vs 46 ans en 2020), illustrant un fort renouvellement de cette population.

TENDANCES D'ÉVOLUTION ET PARCOURS PROFESSIONNELS

04

La qualification des métiers

les métiers du référentiel ont été qualifiés à l'aide d'une matrice selon le degré d'impact des évolutions actuelles.

ÉMERGENT

- Métiers émergents ou métiers clés pour le développement des activités dont les titulaires sont actuellement en nombre insuffisant

STRATÉGIQUE

- Métiers les plus créateurs de valeur et/ou différenciants sur le marché
- Métiers nécessitant un temps d'adaptation significatif (18 mois ou plus)
- Métiers ne pouvant pas être externalisés et dont les effectifs vont être déficitaires sur le marché
- Métiers dont les titulaires risquent d'être débauchés par d'autres entreprises

SOCLE

- Métiers « socles – cœur de métier ». L'objectif est de maintenir l'excellence opérationnelle

EN TRANSFORMATION

- Métiers dont le contenu doit évoluer au point d'exiger des titulaires un nouveau profil professionnel à terme
- Métiers comportant des activités qui seront impactées par l'évolution du contenu d'autres emplois
- Métiers dont les effectifs vont être réduits au-delà des mouvements de départs naturels
- Métiers n'offrant pas de perspective d'enrichissement professionnel à leurs titulaires

• Métiers par typologie

- Data Scientist SSC

- Directeur SSC
- Adjoint SSC
- Cybersécurité
- Intelligence – Sécurité Economique
- Sécurité systèmes d'information

- Responsable SSC
- Responsable Sécurité sûreté d'entité
- Gestion de crise et continuité d'activité
- Déplacements professionnels et mobilités internationales
- Protection de l'information
- Protection des actifs matériels
- Contrôle interne, audit et compliance

- Responsable de pôle SSC
- Analyste SSC
- Prévention et lutte contre la fraude

Les passerelles métiers



Une passerelle représente le parcours possible entre un métier de départ et un métier d'arrivée. Chaque **métier de départ dispose de plusieurs métiers dits d'arrivée**, et le chemin à parcourir sera décrit pour chaque passerelle.



Afin de répondre aux enjeux de la filière, la détermination des métiers « de départ » pour les passerelles s'est faite sur **tous les métiers identifiés dans le référentiel ainsi que sur des métiers hors référentiel.**



Selon ces critères, **deux types de passerelles sont envisagées en fonction de leurs durées estimées :**

Passerelles métier courtes : parcours accessible du métier de départ au métier d'arrivée sur une durée de 6 mois à 1 an
Passerelles métier moyennes : parcours accessible du métier de départ au métier d'arrivée sur une durée de plus d'1 an

Les passerelles métiers

Chaque métier du référentiel bénéficie des évolutions métiers courtes et moyennes avec des propositions de métiers issues du référentiel et hors référentiel.

L'intégralité des passerelles métiers proposées pour chaque métier sont à retrouver dans le rapport complet.



Extrait des passerelles métiers pour le métier « Directeur(trice) SSC » issu du rapport complet.

ANNEXE

1. LEXIQUE DE L'ÉTUDE

Lexique de l'étude

Objectif de cet outil : encadrer les notions autour desquels ces travaux s'articulent, en adaptant l'état de l'art aux besoins de descriptions spécifiques Sécurité-Sûreté corporate



Activité : regroupement cohérent de tâches selon une finalité, qui se caractérise par du sens, et permet de déduire les savoir-faire requis pour la réaliser (concevoir un kit d'accompagnement pour les voyageurs d'affaires)

Compétence : capacité d'action ou de résolution de problème d'un professionnel dans une situation de travail déterminée. Elle peut mobiliser à la fois des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être associés à cette situation, mettant en œuvre des capacités cognitives, affectives, relationnelles, physiques (ex : analyser un risque lié à une menace)

Compétences stratégiques : capacités ou expertises essentielles à la croissance et au développement d'une organisation. Ces compétences sont souvent des avantages distinctifs, permettant aux organisations de se démarquer sur le marché, de créer de la valeur et de maintenir un réel avantage concurrentiel

Cybermalveillance : ensemble d'infractions, avec des niveaux de gravité variables, liées aux usages du numérique. On retrouve notamment l'utilisation frauduleuse de moyens de paiement, le piratage de comptes sur les réseaux sociaux, l'escroquerie, l'extorsion de fonds, l'usurpation d'identité et la collecte illégale de données personnelles

Cybermenace : risque d'attaque des systèmes informatiques d'une compagnie, d'un état, d'une organisation privée ou publique

Cyberrésilience : capacité d'une structure à se préparer, à se rétablir et restaurer ses systèmes opérationnels pour maintenir son activité lorsqu'une cyberattaque réussit

Cybersécurité : ensemble de processus, de pratiques et de solutions technologiques qui contribuent à protéger les systèmes critiques et réseaux contre les attaques numériques

Data analyst : métier dont la finalité est d'assurer l'extraction, la visualisation et l'analyse descriptive des données. Ce métier opérationnel a également comme mission l'élaboration de reportings et rapports pour aider à la prise de décision

Data scientist : métier dont l'expertise repose sur l'utilisation de modèles statistiques et de techniques avancées (algorithme d'apprentissage, machine learning / deep learning) pour explorer les données, identifier leurs relations et développer des solutions prédictives

Filière : ensemble de métiers présentant une proximité autour d'une finalité qui a du sens, pouvant parfois permettre des évolutions en cours de carrière (managériales, expertises, projets etc.) : Filière de la sécurité-sûreté en entreprise

Filière SSC : ensemble des métiers identifiés dans les directions SSC

Fonction : ensemble des activités qui doivent être accomplies par un professionnel pour remplir son rôle dans le cadre d'une structure donnée de l'organisation (ex : coordonner la sécurité des voyageurs d'affaires)

Fonction SSC : activités de sécurité-sûreté assurées au niveau central, sous la responsabilité de la direction SSC ou d'autres directions

Malveillance : risque d'origine humaine, relevant d'une action ou d'une inaction volontaire dans l'intention de nuire à une personne, à un organisme, ou à un bien matériel ou immatériel (*source d'inspiration : CNPP*)

Menace : en matière de malveillance, [le risque est qualifié de menace], la menace est la résultante de plusieurs facteurs concourant à la concrétisation d'un préjudice ou d'un dommage, au détriment d'une personne, d'un organisme ou d'un bien matériel ou immatériel. Les facteurs retenus sont généralement l'existence :

- d'un objectif (aussi appelé cible) ;
- d'un (ou plusieurs) auteur(s), qualifié(s) d'agresseur(s), de délinquant(s), de criminel(s) ;
- d'un mode opératoire, basé sur des méthodes et des moyens d'action

(*source d'inspiration : CNPP*)

Métier : ensemble de fonctions pour lesquelles il y a une proximité forte d'activités et de compétences, dans l'organisation ou entre plusieurs organisations (Expert déplacements professionnels et mobilités internationales)

Métiers émergents : nouveaux métiers résultant des évolutions économiques, sociétales, réglementaires ou technologiques. Ces métiers sont souvent clés pour le développement des activités d'une organisation, et leurs titulaires sont encore en nombre insuffisant pour répondre à la demande

Métiers en transformation : métiers dont le contenu doit évoluer au point d'exiger des titulaires un nouveau profil professionnel à terme ou métiers comportant des activités qui seront impactées par l'évolution du contenu d'autre emplois

Métiers socles : métiers dont les activités principales constituent le cœur de métier de l'entreprise

Lexique de l'étude

Objectif de cet outil : encadrer les notions autour desquels ces travaux s'articulent, en adaptant l'état de l'art aux besoins de descriptions spécifiques Sécurité-Sûreté corporate



Métiers stratégiques : métiers les plus créateurs de valeurs pour l'organisation et/ou différenciants sur le marché. Ces métiers nécessitent souvent un temps d'adaptation significatif, ne peuvent pas être externalisés et sont les plus exposés au risque de débauchage

Parcours de carrière : désigne l'ensemble des différentes étapes (changement de poste, promotion, formations, etc.), expériences et développement des compétences connues par individu tout au long de sa carrière

Parties prenantes : ensemble des interlocuteurs concernés par les besoins et activités de Sécurité-Sûreté d'entreprise, qu'elles soient salariées (autres directions de l'entité ou du groupe) ou externes (assureurs, prestataires, fournisseurs, clients institutionnels dont états, etc.)

Passerelles métiers : outils de gestion de l'emploi et des compétences facilitant l'identification des mobilités professionnelles possibles, probables ou envisageables entre différents métiers

Périmètre de responsabilités SSC : activités SSC dont la direction SSC a la responsabilité

Posture : combinaison de savoir-faire et de savoir-être permettant d'obtenir un résultat selon la situation de travail et les professionnels qui y sont associés, prenant en compte leurs intérêts et besoins respectifs (ex : posture d'accompagnement plutôt que d'imposition)

Qualification des métiers : qualification qui catégorise l'évolution d'un métier selon les impacts des changements de l'environnement externe et/ou des orientations stratégiques d'une organisation

Résilience : capacité d'une organisation (entreprise, association, groupe de projet, etc.) à s'en remettre, à dépasser, et à faire face à une épreuve/période de turbulence, un incident ou une crise, à la traiter et à continuer de fonctionner, en dépit de conditions qui lui sont défavorables

Risque : le risque peut être défini comme la probabilité d'occurrence d'un dommage compte tenu des interactions entre facteurs d'endommagement (aléas) et facteurs de vulnérabilité (peuplement, répartition des biens) : « risque = aléa × vulnérabilité » (source d'inspiration : site géoconfluence). Selon l'approche ISO, le risque est l'effet de l'incertitude sur un résultat escompté. Le risque serait donc lié à l'impact potentiel d'événements incertains, intentionnels ou accidentels, sur les objectifs et la performance d'une entreprise.

Savoir : ensemble des connaissances acquises par l'étude. Ce savoir demeure une partie des éléments nécessaires pour mobiliser une compétence, exercer une activité ou un métier (ex : réglementation dans un domaine précis)

Savoir-être : ensemble de démarches et processus cognitifs (ex : capacité d'analyse, de diagnostic, de synthèse, etc.), affectifs, relationnels et physiques, mobilisés pour la mise en œuvre de savoir-faire (ex : pédagogie, discernement)

Savoir-faire : ensemble de capacités de différentes natures permettant de résoudre une situation de travail. Il s'acquiert donc par l'expérience de situations de travail spécifiques (ex : identifier les sources d'information pertinentes dans un domaine)

Sécurité-sûreté :

- Sécurité (des biens et des personnes/globale) : elle "englobe généralement l'ensemble des moyens et dispositifs visant à prévenir et à réduire le risque, qu'il soit accidentel ou intentionnel".
- Sûreté : "ensemble des moyens techniques, humains et organisationnels visant à prévenir, empêcher et réduire la concrétisation d'un acte de malveillance".

La notion de "sûreté" intervient pour établir une distinction entre "risque accidentel et risque intentionnel". "Dans ce cas, on s'accorde à considérer que la sécurité vise à prévenir et réduire le risque accidentel, alors que la sûreté se chargera de traiter le risque d'origine intentionnel, celui qui implique une volonté de nuire". (source d'inspiration : CNPP)

SSC : sécurité-sûreté corporate (niveau central)

Tendance d'évolution des métiers : indications permettant d'identifier les évolutions externes et/ou internes qui impactent les activités et compétences nécessaires d'un métier donné. Elles ont pour objectif d'orienter les plans d'actions en matière de gestion de l'emploi et des compétences (recrutement, développement des compétences, organisation des activités, etc)



ARTHUR HUNT CONSULTING
HR for Human