



Crédits : DIRVA GPIS

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ 2025

GROUPEMENT
PARISIEN
INTER-BAILLEURS
DE SURVEILLANCE





SOMMAIRE

Pages 8 - 11

LE GPIS : UNE VISION, UNE
MISSION, DES MOYENS

1

Pages 12 - 19

BILAN OPÉRATIONNEL 2025

2

Pages 20 - 29

PROJET STRATÉGIQUE

3

Pages 30 - 33

PARTENARIAT

4

Pages 34 - 43

FOCUS DIROPS

5

Pages 44 - 51

2025 EN IMAGES

6



> 2025 : L'ANNÉE OÙ LE GPIS A CONCRÉTISÉ SA TRANSFORMATION



Crédits : DR Paris Habitat

Cécile Belard du Plantys,
Présidente du conseil d'administration du GPIS

2025 restera marquée comme l'année où le GPIS a franchi une étape décisive, en traduisant son projet stratégique, élaboré en 2024, en actions concrètes. Ce tournant ne s'est pas imposé par hasard : il est le fruit d'échanges intenses, de débats parfois vigoureux, mais toujours animés par une conviction et une vision partagées. Les concertations menées avec l'ensemble des équipes du GPIS, les membres du conseil d'administration et nos partenaires ont révélé une énergie collective singulière, capable de transformer les idées en réalisations tangibles.

Cette dynamique s'est incarnée dans une refonte profonde de l'organisation du GPIS, guidée par une priorité absolue : le droit à la tranquillité pour les locataires. Chaque décision, chaque innovation a été pensée pour renforcer notre rôle central dans la préservation de la tranquillité résidentielle, tout en portant une attention particulière à des sujets mieux pris en compte, comme le sans-abrisme. Parmi les avancées majeures, deux initiatives emblématiques se distinguent : la vacation unique, et les Opérations de Tranquillité et de Proximité, pour renforcer la présence des agents sur le terrain aux horaires les plus stratégiques. Les échanges humains et directs avec les locataires aident les agents à adapter les missions à leurs réalités et à renforcer la confiance.

Je tiens à rendre hommage à l'engagement sans faille des femmes et des hommes du GPIS. Leur professionnalisme et leur dévouement ont permis ces transformations qui marquent un tournant dans l'évolution du GPIS.

Ensemble, nous avons ainsi jeté les bases d'une nouvelle ère pour le GPIS, fondée sur la proximité et la cohésion. Forts de cette dynamique, nous abordons 2026 avec détermination, pour concrétiser pleinement notre mission : servir les locataires avec une exigence d'attention et d'humanité.

Poursuivons cette voie, unis par la même énergie et la même ambition, pour faire du GPIS un acteur incontournable de la tranquillité résidentielle.



> 2025 : L'ANNÉE DE L'ANCRAGE, DE L'ÉCOUTE ET DE LA TRANSFORMATION

2025 a permis au GPIS de confirmer sa capacité à se réinventer pour mieux servir les locataires des HLM parisiens. Cette année restera marquée par des avancées importantes, fruit d'un dialogue renforcé grâce aux nombreux groupes de travail du projet stratégique.

Un recentrage stratégique au service des locataires.

Nous avons fait des choix forts qui nous engagent sur le long terme, dans le dialogue permanent avec les membres du conseil d'administration : recentrer nos actions aux heures et aux lieux où elles prennent tout leur sens, dans la continuité de l'action de proximité des bailleurs sociaux ; mieux évaluer l'impact de nos missions de terrain en lien avec notre raison d'être et nos valeurs, « respect, engagement et solidarité » ; innover et enrichir notre boîte à outil opérationnelle par la création d'une vacation unique et des Opérations de Tranquillité et de Proximité (OTP) ; mieux échanger avec les bailleurs et les locataires, dans un souci d'interconnaissance mutuelle ; réaffirmer notre rôle d'acteur de la tranquillité résidentielle tout en étant partenaire de la tranquillité et de la sécurité publiques ; valoriser nos actions auprès des locataires dans un esprit de transparence et de confiance ; et enfin, réaffirmer notre rôle d'alerte sur des problématiques sociales, comme le sans-abrisme.

Ces orientations se sont notamment traduites par des évolutions opérationnelles fortes : avant la création de la vacation unique, de 17h30 à 3h30, nos équipes intervenaient avec des effectifs réduits et dispersés. Aujourd'hui, nous mobilisons jusqu'à 15 équipages simultanés chaque nuit (contre 10 auparavant). Depuis novembre 2025, nous organisons également trois fois par semaine des rencontres in situ avec les locataires, les OTP, pour écouter leurs attentes, recueillir leurs retours et leur présenter nos missions.

Un bilan 2025 à la hauteur de nos ambitions.

Les résultats de cette année sont à la mesure des efforts déployés : + 32 % de missions réalisées en 2025 (52 337 missions contre 39 772 en 2024), à moyens constants, au service des Parisiens. Ces chiffres ne sont pas anodins : ils attestent de l'efficacité de notre modèle et de la pertinence de nos choix opérationnels, l'amélioration de nos pratiques et la consolidation de nos partenariats externes nous rapprochant un peu plus de l'objectif stratégique visé. C'est ce que vous présente ce rapport d'activité 2025.

Je tiens à saluer l'engagement sans faille de nos agents, dont le professionnalisme et la détermination sont les piliers de notre action. En 2026, nous poursuivrons sur cette voie, avec l'ambition de toujours mieux concilier efficacité, humanité et innovation, pour un GPIS encore plus proche des locataires et de leurs attentes.



Crédits : DIRVA GPIS

Alain Bessaha,
Directeur général du GPIS



01

LE GPIS : UNE VISION, UNE MISSION, DES MOYENS



Groupe

Travailleurs de Sur

GPIS
SÉCURITÉ PRIVÉE

GPIS
SÉCURITÉ PRIVÉE

GPIS
SÉCURITÉ PRIVÉE

GPIS
SÉCURITÉ PRIVÉE

GPIS
SÉCURITÉ PRIVÉE

GPIS
SÉCURITÉ PRIVÉE

> UNE VISION

Il y a plus de 20 ans, un constat simple mais essentiel s'imposait : pour bien vivre ensemble, la tranquillité dans les résidences d'habitat social devait être une priorité.

C'est ainsi qu'est né le GPIS-GIE, avec une mission claire : écouter, rassurer, intervenir.

Depuis, les agents — désormais assermentés en partie — arpentent chaque soir les différents quartiers de Paris, du 10^e au 20^e arrondissement, tissant un lien de confiance avec les habitants. Leur présence n'est pas seulement dissuasive, elle est rassurante.

Ce que nous faisons, ce n'est pas seulement tranquilliser. C'est offrir un cadre de vie apaisé, pour que chacun puisse rentrer et vivre chez soi sereinement.

En 2025, nous avons démarré la mise en œuvre de notre projet stratégique 2025-2030. Un projet fidèle à nos origines, tourné vers l'avenir, porté par des valeurs humaines, ancré dans le service au public.



Crédits : DIRVA GPIS

> UNE MISSION

Depuis 20 ans, le groupement parisien inter-bailleurs de surveillance veille à la tranquillité des locataires du patrimoine social parisien.

Chaque nuit, les effectifs interviennent à la demande des locataires, grâce aux opérateurs de notre centre des opérations et de supervision à l'écoute de leurs demandes et inquiétudes.

Ils effectuent également des rondes à la demande des bailleurs dans le cadre d'activités dirigées au sein des patrimoines nécessitant une attention particulière.

Fort de leur expertise et de leur connaissance du terrain, les agents réalisent aussi des rondes d'initiative sur les sites identifiés comme sensibles ou présentant des enjeux particuliers afin d'assurer une veille proactive, rassurer les locataires et assurer leur tranquillité.

Depuis 2025, les agents réalisent également des opérations de tranquillité et de proximité (OTP) plusieurs fois par semaine ; ils vont ainsi à la rencontre des locataires en pieds d'immeuble afin de leur exposer les missions du groupement et d'échanger sur leur vie quotidienne dans leur résidence.

Enfin, les équipages du GPIS participent à des opérations conjointes avec les forces de sécurité (polices nationale et municipale), permettant ainsi à chacun d'exercer ses prérogatives dans la complémentarité de celles des autres parties prenantes au continuum de tranquillité résidentielle.

> DES MOYENS

Le GPIS dispose d'un budget global pour l'année 2025 de 15 597 438 € hors taxe (soit 18 716 926 € TTC).

Le budget du GPIS est alimenté par :

- Les cotisations des bailleurs : 14 747 438 € (soit 94.55%)
- La subvention de la ville de Paris : 850 000 € (soit 5.45%)

Le budget est réparti selon deux types de dépenses :

La masse salariale (83.5% du budget)

Les coûts liés au personnel représentent une part significative du budget, avec une projection basée sur les éléments suivants :

- Revalorisation salariale : application des accords de branche signés le 19 septembre 2022, incluant une revalorisation annuelle des salaires et de certaines primes.
- Une grille de rémunération équitable : mise en place d'une grille cohérente et équitable grâce aux accords d'entreprise signés le 29 juin 2023.

Les frais de fonctionnement (16.5% du budget)

Les charges de fonctionnement couvrent les dépenses courantes nécessaires au fonctionnement quotidien du GPIS.

Les dépenses d'investissement :

Pour l'exercice 2025, elles s'élèvent à 194 269 €. Elles concernent principalement les achats d'équipements professionnels, et le développement de notre système d'information IRIS.

Le budget 2025 du GPIS reflète une gestion rigoureuse et équilibrée, permettant de :

- maintenir une masse salariale dans un contexte de maîtrise des coûts ;
- assurer un fonctionnement optimal grâce à une maîtrise des frais de fonctionnement ;
- investir dans les nouvelles technologies afin de renforcer l'efficacité des missions dans le cadre de la mise en oeuvre du projet stratégique 2025/2030.

Cette répartition des moyens financiers témoigne de la volonté du GPIS de concilier performance opérationnelle et responsabilité budgétaire.

> NOS MEMBRES

Le conseil d'administration (CA) du GPIS est constitué de **7 bailleurs** : Paris Habitat, RIVP, ICF Habitat, Immobilière 3F, Elogie-Siemp, CDC Habitat et 1001 vies habitat. Le conseil d'administration élit en son sein un président et un vice-président. Le président nomme à son tour un directeur général, après avis des membres du CA, et lui délègue ses **pouvoirs de gestion pour le fonctionnement régulier du groupement**.

Le conseil se réunit 3 fois par an pour effectuer le bilan des actions de prévention et de surveillance du GPIS et prendre des décisions stratégiques d'orientation et de financement.

L'assemblée générale (AG) est, quant à elle, constituée des **11 bailleurs** membres du GIE. Elle se réunit au moins une fois par an. Elle vote et approuve les comptes ainsi que le budget annuel.





02 BILAN D'ACTIVITÉ 2025



> CHIFFRES CLÉS

1 549
sites concernés



153 520
logements surveillés



52 337
missions réalisées



En 2025, les agents du GPIS ont réalisés 32% de missions en plus qu'en 2024, à effectifs constants.

LES AGENTS DU GPIS :

ont mis fin à **9 346**
occupations abusives des
parties communes



représentant **44 998**
individus évincés

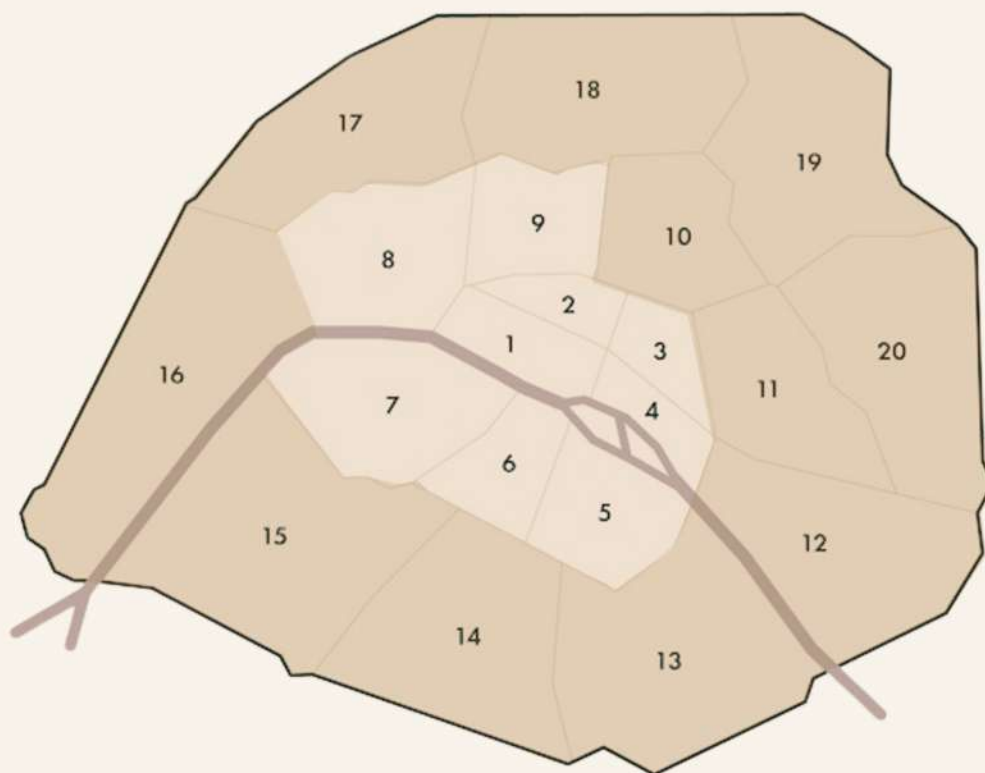
sont intervenus pour
7 561
nuisances sonores

ont réalisé **657** découvertes
(produits stupéfiants, armes
et assimilés, documents
administratifs)

ont réalisé **42** secours à
victime

ont signalé aux bailleurs
3 500
dégradations (parties
communes et points de
contrôle et d'accès)

> LE BILAN D'ACTIVITÉ 2025



Arrondissements	Nombre de missions
10 ^e	1 200
11 ^e	1 690
12 ^e	3 722
13 ^e	5 220
14 ^e	4 473
15 ^e	4 575
16 ^e	1 145
17 ^e	4 955
18 ^e	7 539
19 ^e	9 361
20 ^e	8 457

En 2025, les 18^e, 19^e et 20^e arrondissements, qui concentrent 47% des logements sous la surveillance du GPIS, se distinguent naturellement comme les plus mobilisateurs, tant par le volume de missions réalisées que par le nombre de troubles constatés, avec 48% de l'activité du GPIS.

➤ NOS MISSIONS AU SEIN DES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

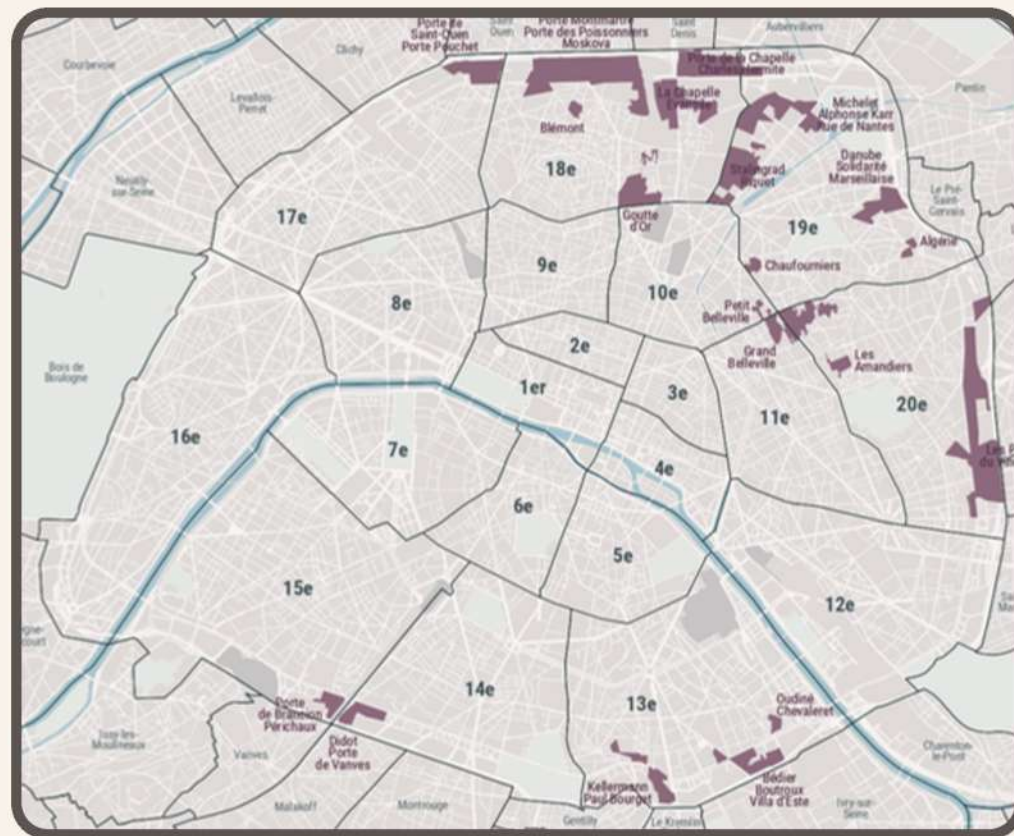
Le GPIS assure ses missions de tranquillité résidentielle dans **311 sites** au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) de Paris, soit **20% du patrimoine social parisien**.

En 2025, **14 251 missions** y ont été réalisées, soit **27% de l'activité du GPIS à Paris**. Il convient de noter que les locataires de ces quartiers restent très mobilisés et soucieux de leur tranquillité. En effet, 6 138 interventions à la demande des locataires y ont été effectuées (soit 43% des missions réalisées en QPV).

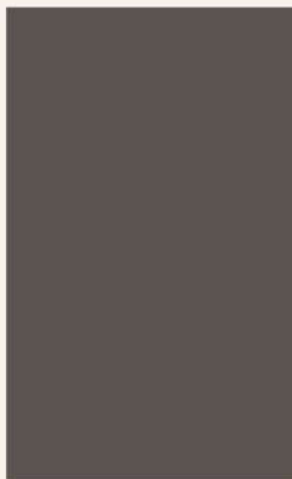
Les effectifs y ont mis fin à **3 002 occupations abusives** des parties communes représentant **13 406 individus**.

S'agissant des découvertes, les effectifs ont effectué **280 découvertes** (produits stupéfiants, armes, objets de recel) au sein des QPV, représentant **43% des découvertes de l'année 2025** à Paris.

“ Le GPIS tranquillise 311 sites au sein des QPV parisiens, soit 20% du patrimoine social parisien. ”



Source : Apur



> SANS-ABRISME

En 2025, le GPIS a mené **487 missions liées au sans-abrisme**, contre **374 en 2024**. Ces missions se concentrent majoritairement dans les quartiers populaires des **18^e, 19^e et 20^e arrondissements**, où les taux de logements sociaux sont supérieurs à la moyenne parisienne. Les personnes sans-abri y ont plus facilement accès aux structures d'accompagnement et y font l'objet d'une moindre stigmatisation sociale.

Le GPIS est confronté à deux obstacles majeurs : **le caractère privé des parties communes**, qui restreint l'intervention des acteurs sociaux, et **l'absence de compétences sociales au sein de ses effectifs**. Pour y répondre, il a renforcé son partenariat avec le Samusocial et la Ville de Paris.

Concrètement, les agents interviennent à la demande des bailleurs et, lorsque cela est possible, recueillent l'identité des personnes avec leur accord afin de la transmettre à la direction de la valorisation de l'action du GPIS, qui saisit ensuite le SIAO du Samusocial. Dans la plupart des cas, celui-ci sollicite la brigade d'assistance aux personnes sans-abri de la préfecture de police de Paris (BAPSA). En période de trêve hivernale, les évictions ne sont menées qu'en cas de danger immédiat pour les locataires.

Courant **2025**, le GPIS a rencontré les services de la Ville de Paris pour évoquer les difficultés rencontrées face à ce public invisibilisé. Ces échanges, dans la continuité de la participation du GPIS aux éditions 2024 et 2025 de la **Nuit de la Solidarité**, ont permis d'évoquer une **expérimentation consistant à affecter un travailleur social de la direction des Solidarités (DSOL) à cette mission, aux côtés du GPIS**.

Par ailleurs, **en octobre 2025**, une réunion a réuni l'équipe mobile psychiatrie-précarité santé mentale et exclusion sociale (**SMES**), la cheffe d'accompagnement des politiques sociales de **Paris Habitat**, le **Samusocial de Paris** et le **GPIS**, pour partager un diagnostic commun sur la présence de personnes sans-abri présentant des troubles psychiatriques apparents dans les parties communes. L'équipe mobile du SMES peut intervenir juridiquement dans les parties communes, mais seulement si un **travail social préalable a été initié**.

En 2026, **l'objectif prioritaire** sera d'identifier un travailleur social ou une structure dédiée, susceptible d'intervenir directement dans les parties communes des HLM pour engager l'accompagnement des personnes sans abri. Pour cela, nous travaillons activement avec les bailleurs et **l'UASA** (Unité d'Assistance aux Sans-Abri au sein de la police municipale) afin d'expérimenter des **opérations conjointes**, réunissant un équipage du GPIS et une coordinatrice sociale de l'UASA, pour intervenir au sein des parties privées des bailleurs sociaux.

2024 **2025**
374 missions >>> 487 missions



03 PROJET STRATÉGIQUE



> LES AVANCÉES DU PROJET STRATÉGIQUE EN 2025

Le GPIS a mis en œuvre son projet stratégique 2025-2030 sur la base d'une feuille de route précise :

- réaffirmer la place du GPIS dans la tranquillité résidentielle et développer une posture proactive (aller-vers les habitants) ;
- développer des actions planifiées ciblées selon les besoins spécifiques des sites ;
- repenser le modèle économique : optimiser les coûts, assurer l'équité entre les membres ;
- renforcer la gouvernance du GIE : création de commissions spécialisées ;
- consolider le lien avec les parties prenantes : bailleurs, locataires, autorités publiques ;
- évaluer l'impact de l'action du GPIS : mise en place d'indicateurs et d'analyses qualitatives et quantitatives ;
- valoriser la dimension managériale : renforcer l'attractivité et la qualité de vie au travail via une charte des relations professionnelles et un projet d'entreprise partagé.



Crédits : DIRVA GPIS

“

Ces axes stratégiques, ont fait l'objet de groupes de travail entre agents opérationnels, administratifs, bailleurs et partenaires permettant de réfléchir ensemble à de nouveaux dispositifs à mettre en place à courts, moyens et longs termes, tels que la vacation unique, les opérations tranquillité et proximité, les plans d'action territorialisés, le périmètre d'intervention, la trajectoire budgétaire, l'évaluation de l'impact du GPIS ou encore la charte des relations professionnelles.

”

> UNE VACATION UNIQUE

Dans le cadre du projet stratégique, l'un des premiers chantiers a consisté à **réaffirmer le positionnement du GPIS en tant que relais du bailleur**, notamment en soirée, pour assurer une présence de proximité. C'est dans ce contexte que **les horaires et les vacations ont été repensés**, en lien avec les autres évolutions opérationnelles, afin de **garantir la continuité du lien** tissé par les équipes de proximité des bailleurs avec les locataires et de renforcer la collaboration entre le GPIS et les gardiens.

La vacation unique répond à un double enjeu : renforcer les effectifs sur le terrain et réadapter nos horaires aux besoins réels des locataires.

Avant sa mise en place, l'analyse des roulements entre les deux sections révélait une superposition limitée des effectifs à deux heures seulement au cours de la nuit, limitant la présence forte à 7 équipages en même temps. Depuis le 3 novembre 2025 et l'instauration de la vacation unique (17h30-3h30), nous déployons **en moyenne 15 équipages chaque soir, doublant ainsi notre capacité d'intervention en simultané**.

Ces nouveaux horaires ont été définis en nous appuyant sur les heures où les sollicitations des locataires sont les plus nombreuses (entre 23h et 2h) et les pics de troubles dans les parties communes : les appels diminuent en effet de manière significative après 3h00 (divisés par 7 par rapport à 17h00). Cette évolution s'inscrit aussi dans une réflexion sur **le recentrage de nos actions vers la tranquillité résidentielle**, nous permettant d'intervenir le soir, en relais des gardiens, et de coordonner nos efforts avec eux. Les différents groupes de travail menés avec les bailleurs ont pleinement validé cette approche.

Grâce à cette vacation unique et à l'augmentation des effectifs simultanés, d'autres déploiements opérationnels ont pu être lancés, tels que les "opérations de tranquillité et de proximité".

La vacation unique renforce notre présence sur le terrain, répond précisément aux attentes des locataires et réaffirme la place du GPIS dans le continuum de la tranquillité résidentielle.



Crédits : DIRVA GPIS

> DES OPÉRATIONS DE TRANQUILLITÉ ET DE PROXIMITÉ - OTP

Ces nouvelles missions permettent de renforcer le positionnement du GPIS comme relais du bailleur, comme acteur principal de la tranquillité résidentielle, et comme interlocuteur privilégié des locataires en soirée et la nuit, 7 jours sur 7, 365 nuits par an.

L'objectif : être présents, **créer du lien avec les habitants**, faire de la prévention par la présence, prendre en compte le ressenti des locataires qui vivent au quotidien dans leur résidence.

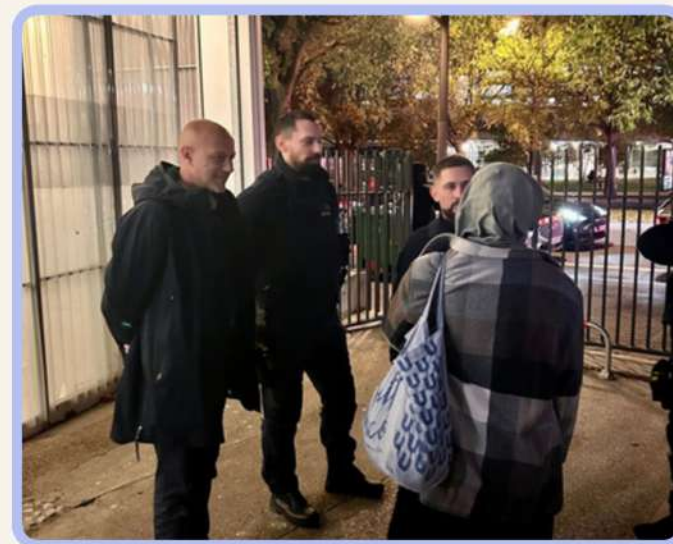
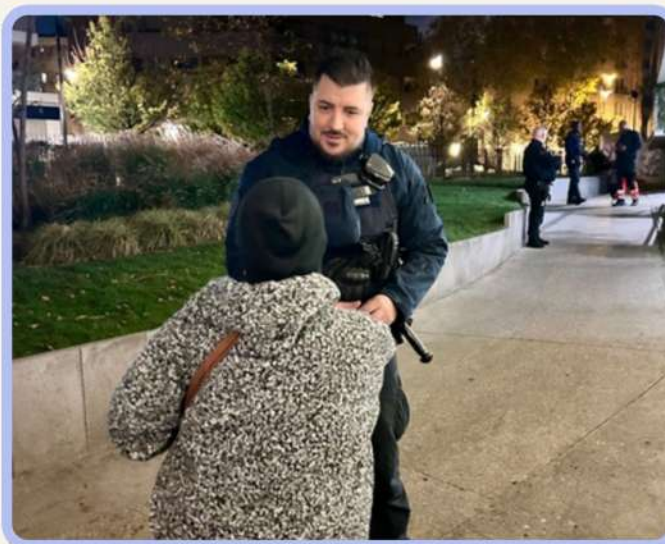
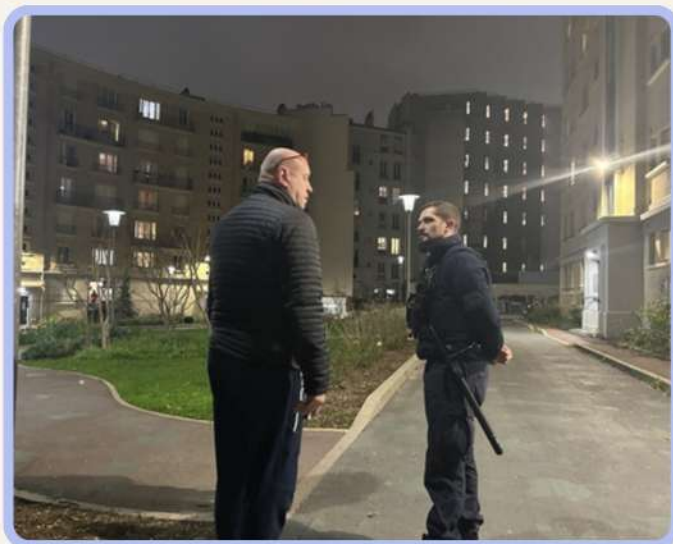
Le défi : adapter la posture des agents à **une mission de proximité** tout en garantissant leur sécurité.

Les sites cibles : ceux sur lesquels il y a très peu ou pas d'appels de locataires, sur lesquels les locataires remontent une **légère dégradation de la situation sécuritaire**, sur lesquels une réhabilitation a eu lieu et donc une nouvelle population qui s'y installe et qui ne connaît pas le GPIS.

Ces **opérations de tranquillité et de proximité (OTP)**, mises en œuvre depuis novembre 2025, ont lieu **trois fois par semaine**, entre 18h et 21h, avec **une présence sur chaque site ciblé de 30 à 45 minutes**, laissant le temps aux agents de prendre contact avec les locataires qui le souhaitent.

Elles reflètent pleinement la conviction qui nous anime que la sécurité ne peut pas fonctionner sans un lien social direct avec les habitants.

“ En 2025, les agents du GPIS ont échangé avec 840 locataires et gardiens dans le cadre des OTP. ”



Crédits : DIRVA GPIS

> DES PLANS D'ACTION TERRITORIALISÉS

Afin d'affirmer sa place dans le continuum de tranquillité résidentielle, le GPIS souhaite développer des actions planifiées et ciblées selon les besoins spécifiques des secteurs les plus sensibles, dans une démarche proportionnée.

Après différents groupes de travail menés en 2025, les plans d'actions territorialisés (PAT) seront bientôt mis en œuvre pour intervenir sur les patrimoines présentant des troubles ancrés et pour lesquels tous les leviers opérationnels existants ont déjà été activés. Pour cela, nous allons agir conjointement avec l'ensemble de nos partenaires (bailleurs, PP, PM, mairies d'arrondissement, acteurs associatifs, etc.) pour le choix des sites et/ou des secteurs, réaliser un diagnostic partagé, préparer un plan d'action multi-partenarial et agir ensemble.

Le déploiement effectif de ces opérations, prévu en 2026, marquera une étape majeure pour le GPIS dans le renforcement de sa démarche partenariale.

> LE PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION

En premier lieu, le GPIS et ses bailleurs membres ont souhaité recentrer l'activité du GPIS sur son périmètre d'action initial. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2025, le GPIS n'intervient plus dans les 17 communes de la petite couronne qui avaient fait l'objet d'une expérimentation durant 2 ans. L'objectif étant de se concentrer sur le parc social parisien et plus particulièrement sur la tranquillité des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), cœur de métier du GPIS.

Par ailleurs, le GPIS a souhaité redéfinir la sectorisation opérationnelle de ses effectifs à Paris. Après plusieurs échanges avec la direction territoriale de proximité et de sécurité (DTSP) de la préfecture de police de Paris, la nouvelle sectorisation du GPIS a été produite en cohérence avec les nouveaux secteurs du CIC75, permettant ainsi un travail conjoint plus efficient.

La prochaine étape sur cette orientation stratégique sera **l'étude d'une possible intervention ponctuelle du GPIS sur les arrondissements parisiens où nous n'intervenons pas encore, selon une logique de prévention.**



> REPENSER LE MODÈLE ÉCONOMIQUE

Le projet stratégique porte également sur la gestion financière du groupement. Depuis 2025, un **budget triennal** est mis en place afin de bénéficier :

- d'une **planification stratégique**, le budget pluriannuel permettant au GPIS de définir des objectifs à moyen terme et de planifier les ressources nécessaires pour les atteindre. Cela aide à aligner les attentes des bailleurs sur une vision commune ;
- d'une **meilleure prévision budgétaire**, le GPIS peut ainsi anticiper ses besoins financiers et éviter les imprévus ;
- d'un **meilleur pilotage et une évaluation de la gestion financière**, afin d'ajuster les stratégies si nécessaires.

Les 4 étapes du budget triennal

- La préparation du budget (Juillet- Août)
- Les dialogues de gestion (Août – Septembre)
- La construction du budget et sa validation (Septembre- Octobre)
- L'ajustement annuel du budget

Nouveauté

Les dialogues de gestion internes intégrant la direction administrative et financière et la direction des ressources humaines
et
un dialogue de gestion externe avec les bailleurs

Les dialogues de gestion internes

Un échange entre la direction administrative et financière, la direction des ressources humaines et chaque centre de coûts.

Objectifs :

- établir un budget réaliste basé sur les besoins, les objectifs et les contraintes ;
- responsabiliser les responsables des centres de coût sur leurs dépenses ;
- suivre la performance (écarts entre budget prévisionnel et budget réel) ;
- anticiper les dérives budgétaires et ajuster les prévisions ;
- aligner les actions avec la stratégie globale du groupement.

Le dialogue de gestion externe avec les bailleurs

Ce dialogue vise à aligner les priorités stratégiques du GPIS avec les attentes et les capacités de financement des bailleurs. Elle permet d'échanger sur les objectifs à atteindre, les ressources disponibles, et les indicateurs de performance associés. Cet échange structuré va mener à la formalisation d'un contrat d'objectifs et de performance courant 2026.

> ÉVALUER L'IMPACT DE L'ACTION DU GPIS

Dans le cadre de son engagement continu en faveur de la tranquillité résidentielle, le GPIS a lancé un chantier stratégique dédié à l'**évaluation de l'impact de ses actions**. Ce projet mené en concertation avec l'ensemble des parties prenantes, vise à mesurer la portée de nos interventions, dans une logique d'amélioration continue et de transparence, et à les ajuster si nécessaire.

L'objectif est d'évaluer d'une manière fiable la contribution du GPIS à la tranquillité résidentielle, en s'appuyant sur des **indicateurs mesurables** (évolution des troubles, du nombre d'évictions, du nombre de découvertes, du niveau de sensibilité des sites, etc.), tout en intégrant le ressenti des locataires.

Cet axe stratégique majeur va conduire également à l'**intégration de la parole des locataires dans l'évaluation de l'action**. Pour cela un panel de locataires va être sélectionné et interrogé sur la tranquillité résidentielle au sein de leur résidence. Ce dispositif sera externalisé afin de garantir l'impartialité aussi bien dans le choix des locataires (en termes d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de genre, de quartier, de bailleur, etc.) que dans l'analyse des résultats.

Ce chantier a contribué à renforcer les échanges à plusieurs niveaux. En interne, il a favorisé les échanges transversaux entre directions, amélioré la circulation de l'information, la compréhension des enjeux opérationnels et la cohérence des pratiques. Il a également contribué à une meilleure articulation entre les fonctions de pilotage et les réalités de terrain, et à une appropriation partagée des objectifs.

Avec les partenaires, notamment les bailleurs, il a permis d'instaurer un cadre d'échanges plus structuré, fondé sur des objectifs clarifiés, des indicateurs partagés et une meilleure lisibilité des résultats. **Il facilite ainsi le dialogue et la coordination des actions**. A terme, cette dynamique doit permettre d'adapter en continu les méthodes d'action du GPIS, en s'appuyant sur les enseignements issus de l'évaluation.

Enfin, l'intégration des locataires dans cette démarche permet de mieux prendre en compte leur perception, d'identifier des axes d'amélioration concrets et d'adapter les interventions à leurs besoins.



Crédits : DIRVA GPIS

> LE PROJET MANAGÉRIAL

L'élaboration d'une charte des relations professionnelles permet de (ré)exprimer un socle de valeurs et pratiques managériales permettant de soutenir l'attractivité du GPIS, la fidélisation des agents, la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ainsi que la qualité de son intervention. Elle a pour but d'**accompagner l'ensemble des collaborateurs** afin qu'ils soient porteurs de ces principes, valeurs et pratiques au quotidien et participent directement à la **cohésion des équipes**.

Cette charte a été coconstruite avec les collaborateurs qui ont eu l'occasion d'intervenir à plusieurs étapes clés (réponse au diagnostic QVCT, participation à des ateliers pour définir les pratiques de management et relations interprofessionnelles), ce qui tend à faciliter l'appropriation des travaux par ces derniers.



Crédits : DIRVA GPIS



Crédits : DIRVA GPIS

Deux chantiers importants ont été réalisés en 2025 :

- Premier semestre : formation de tous les encadrants intermédiaires à un socle commun de valeurs managériales et la réalisation du diagnostic QVCT ;
- Deuxième semestre : réalisation de groupes de travail avec des collaborateurs pour la rédaction de la charte des relations professionnelles et définition du plan d'action à la suite des enseignements du diagnostic QVCT.

La mise en place de cette orientation stratégique, et notamment la rédaction et l'appropriation de la charte des relations professionnelles par les collaborateurs, constitue un véritable levier pour **renforcer la qualité des échanges** entre collaborateurs et avec leur hiérarchie. En formalisant des principes clairs, elle permet de créer un cadre commun partagé par tous et de limiter les malentendus.

Cette charte, ainsi que les nombreuses actions qui ont découlé du diagnostic QVCT, démontrent une volonté de placer la qualité des relations humaines au cœur de la stratégie de recrutement et de fidélisation des collaborateurs.

> NOS BAILLEURS TÉMOIGNENT

OLIVIER FRAISSEIX

Directeur général Elogie-Siemp



“Le projet stratégique du GPIS constitue une démarche essentielle pour adapter l'action des équipes et rester en phase avec les besoins des bailleurs et des locataires, qui évoluent rapidement. Le renforcement de la proximité et de la vigilance répond pleinement à nos attentes et apporte des réponses opérationnelles utiles sur le terrain.

Nos équipes interviennent dans un espace commun : renforcer encore notre efficacité passe par davantage d'échanges, une meilleure connaissance des missions de chacun et une confiance entretenue au quotidien. L'humain est au cœur du partenariat entre le GPIS et Elogie Siemp.

L'impact du GPIS est concret : ses équipes sont bien identifiées, rassurent les locataires et s'inscrivent pleinement dans nos exigences de gestion locative bienveillante et de qualité, avec un travail partenarial solide et régulier.”



Credits : Welcome to the jungle



Credits : ICF Habitat

ICF HABITAT



EMMANUEL DUNAND

Président du directoire ICF Habitat

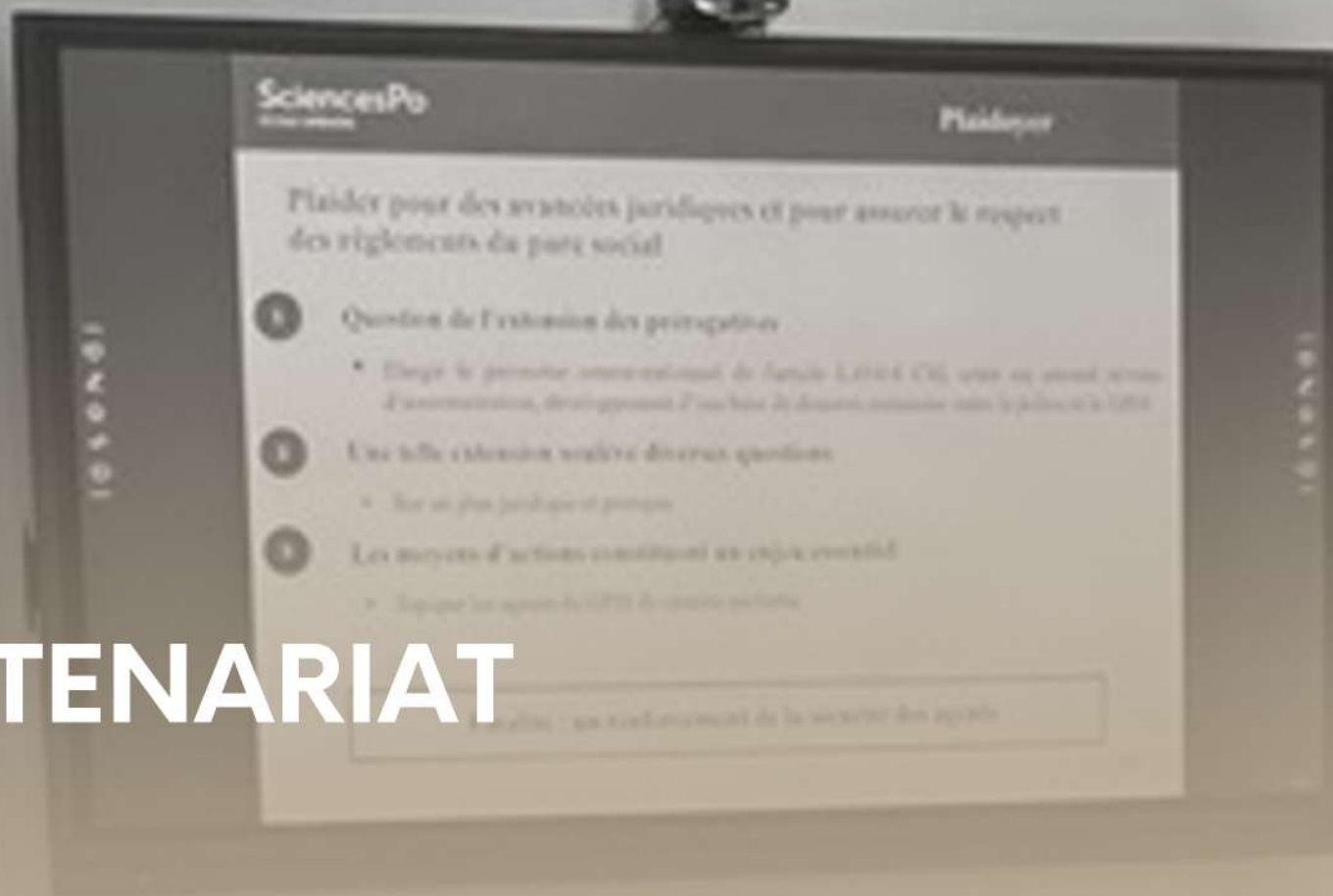
“La mise en place de la vacation unique et des opérations de tranquillité et de proximité s'est déroulée dans de bonnes conditions, sans réclamations particulières des locataires à ce stade. La campagne d'information a été déployée sur l'ensemble des sites concernés. Sur notre patrimoine, composé en majorité de sites dits « sensibles », quelques opérations ciblées ont été menées grâce à l'appui du GPIS, avec des résultats maîtrisés et sans augmentation des sollicitations.

Les réunions mensuelles opérationnelles, récemment instaurées par la direction de la valorisation de l'action, constituent un véritable levier d'efficacité, notamment pour le suivi des sites sensibles. Elles permettent des échanges concrets, directs et réguliers entre les équipes d'ICF Habitat et le GPIS, facilitent le pilotage des actions et l'évaluation de leur impact, en particulier sur le secteur de la porte de la Chapelle.

Parmi les pistes de renforcement, nous pourrions établir une coordination renforcée entre bailleurs aux patrimoines imbriqués, comme avec Paris Habitat, afin d'anticiper les effets de déplacement. On pourrait également intensifier la mobilisation des outils technologiques du GPIS – notamment de la vidéosurveillance – pour gagner en réactivité et assurer une action continue.

L'expertise du GPIS est pleinement reconnue, en particulier dans le cadre des activités dirigées hebdomadaires. Des interventions ciblées et régulières menées sur notre IGH du 93 Chapelle illustrent l'efficacité de cette présence dans l'amélioration durable de la tranquillité résidentielle.”

04 PARTENARIAT





> PARTENARIAT AVEC SCIENCES PO

En 2024, dans le cadre de la création d'un laboratoire d'innovation par la direction générale, le GPIS a conclu pour la première fois une convention avec l'école urbaine de Sciences Po Paris. À cette occasion, le GPIS a accompagné quatre étudiants dans un projet collectif consacré à l'analyse et à la compréhension des phénomènes d'occupation illicite des espaces communs au sein des résidences d'habitat social.

Afin de nourrir leur réflexion, les étudiants ont étudié trois sites situés dans le 19^e arrondissement de Paris : Orgues de Flandre, Chaufourniers et Paris Villette. Ces sites ont été retenus en raison de leurs configurations architecturales distinctes ainsi que de la diversité des situations opérationnelles observées sur le terrain.

Ce travail, mené sur une année universitaire, a donné lieu à de nombreuses sorties de terrain aux côtés des agents du GPIS. Les étudiants ont également rencontré les gardiens et les référents sûreté des bailleurs sociaux, la police nationale, les médiateurs de la Ville de Paris, le cabinet du maire du 19^e arrondissement ainsi que les équipes de développement local. Ils ont par ailleurs échangé avec le GILeS à Toulouse et le GSRI à Montpellier, afin de confronter leurs observations à d'autres pratiques et d'enrichir leurs analyses. Cette démarche leur a permis d'adopter une approche globale et complète des enjeux étudiés.

Les étudiants ont formulé des recommandations concrètes pour renforcer l'efficacité des interventions du GPIS qui s'inscrivent pleinement dans nos objectifs de prévention et d'amélioration continue de nos pratiques, inscrites au projet stratégique.

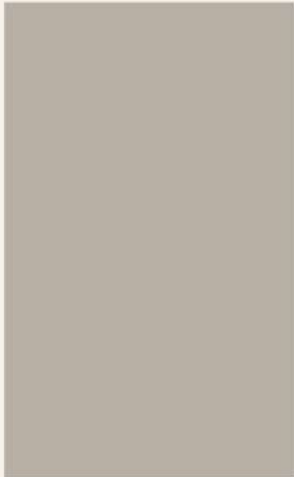
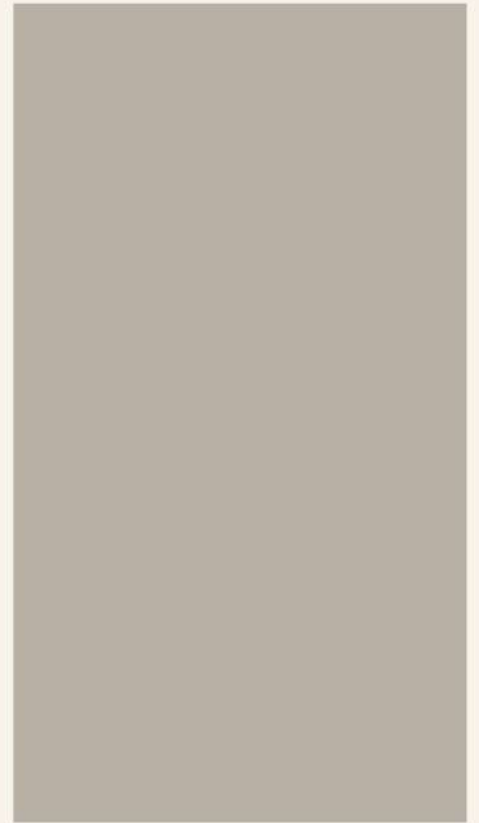
- Prévention par une présence régulière : le déploiement des agents aux heures de vie collective intense pour dissuader les nuisances et créer un lien de confiance avec les habitants grâce à une posture ouverte.
- Rondes graduées : le classement des sites selon leur degré de vulnérabilité, avec des fréquences d'intervention adaptées pour assurer un maintien constant de la tranquillité plutôt qu'une gestion ponctuelle des troubles.
- Répétition du cadre normatif : la valorisation du rôle des agents dans la diffusion régulière du cadre légal, réglementaire, dont l'efficacité est démontrée à long terme.

Cet échange s'est révélé particulièrement fructueux, au point que le GPIS a décidé de reconduire un nouveau projet collectif pour l'année universitaire 2025-2026, autour d'une nouvelle problématique, afin d'alimenter ses réflexions, d'apporter une dimension plus académique à l'approche de terrain et d'enrichir les pratiques professionnelles.

SciencesPo



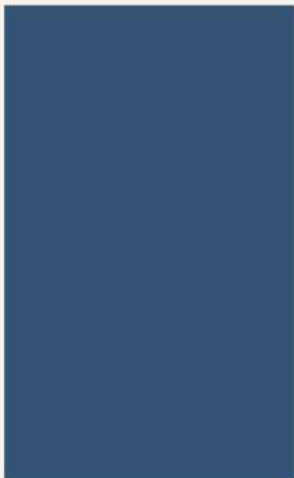
Crédits : DIRVA-GPIS



A black and white photograph of several soldiers in tactical gear, including vests and helmets, standing in front of a stone building with large, dark doorways. The soldiers are seen from behind, looking into the openings. The image has a dark, moody atmosphere.

05 FOCUS DIROPS





> PARCOURS D'INTÉGRATION DES AGENTS

Le GPIS porte une attention toute particulière à la qualité professionnelle de ses nouvelles recrues et à leur parcours d'intégration. Aussi, nous assumons un taux de sélection exigeant.

En 2025, le GPIS a recruté **12 nouveaux agents**, dont 4 ont été confirmés à l'issue de leur période d'essai de trois mois, soit un taux de réussite de 33%.

Les chefs de section ont conçu un **parcours d'intégration complet**, mêlant formations théoriques et pratiques sur plusieurs mois. Dispensé par différents niveaux hiérarchiques, ce programme prépare les recrues à rejoindre les patrouilles en pleine autonomie et confiance.

Pendant la période d'essai, chaque agent bénéficie d'un encadrement continu en patrouille, jamais seul, sous la supervision d'un chef d'équipe (CDE) dédié, renouvelé mensuellement. Ce roulement assure un accompagnement diversifié via quatre modules de formation progressive couvrant les pratiques professionnelles essentielles.

À l'issue de chaque mois, une évaluation formalisée réunit un test écrit, l'avis du CDE et des chefs de groupe. Ces éléments alimentent un bilan transmis à la hiérarchie pour évaluer les acquis, identifier les progrès et décider de la suite du parcours.

La qualité du processus est mesurée par deux indicateurs : le suivi des formations par les chefs de section et de groupe, et les résultats des tests et évaluations mensuels.

Pour 2026, une refonte du module d'intégration est prévue, dans une démarche d'amélioration continue de l'accueil des nouveaux agents, en y intégrant les évolutions issues de projet stratégique.



Crédits : DIRVA GPIS



JOUR 1 - FONDATIONS ET APPORTS THÉORIQUES

ACCUEIL RH ET LOGISTIQUE

Finalisation du contrat
Présentation de l'organisation
Dotation des équipements
Matériel opérationnel

FORMATION AVEC LE CHEF DE SECTION

Attentes opérationnelles
Structure et organisation
Cadre juridique et déontologie
Maîtrise des fondamentaux opérationnels
Techniques de prises de contact
Placement et déplacements tactiques
Gestion des distances d'intervention



JOUR 2 - IMMERSION ET OBSERVATION TERRAIN

BINÔMAGE AVEC UN CHEF DE GROUPE

Observation des patrouilles en conditions réelles
Géographie des sites et flux d'activité

OBJECTIFS DE LA PHASE

Comprendre l'environnement opérationnel
Identifier les standards d'intervention





PHASE D'ACCOMPAGNEMENT - MONTÉE EN COMPÉTENCES (3 MOIS)

TUTORAT OPÉRATIONNEL

Tutelle directe du Chef d'Équipe (CDE)
4 modules de formations spécifiques
Transmission continue des compétences

ÉVALUATION MENSUELLE

Test écrit à l'issue de chaque mois
Avis CDE et CDG transmis à la hiérarchie
Bilan de période d'essai (CDS / CDG)
Validation des acquis et axes d'amélioration

À L'ISSUE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Décision de la hiérarchie sur la poursuite de la collaboration
sur la base des évaluations mensuelles cumulées
Compétences acquises · Pratiques professionnelles · Intégration définitive à l'équipe



La première journée de théorie était utile pour poser les bases, mais c'est la pratique qui ancre vraiment les choses et crée des automatismes. La phase d'accompagnement avec le chef d'équipe a été très bénéfique : pouvoir être corrigé directement après une erreur permet de corriger rapidement le tir et d'évoluer concrètement.

Si je devais suggérer des axes d'amélioration pour le parcours d'intégration, je dirais qu'il faudrait intégrer plus tôt la pratique, dès le deuxième jour, en faisant des simulations au dojo ou au parking plutôt que de rester uniquement sur du cours théorique. L'ajout de vidéos pédagogiques serait aussi un vrai plus.

AZEDINE

Agent de Sécurité Mobile



“

Le parcours d'intégration est très dense avec beaucoup d'informations à assimiler en peu de temps, entre les livrets sur la radio, les procédures terrain et le comportement opérationnel. Pour quelqu'un comme moi qui apprend mieux par la pratique, c'est vraiment la répétition sur le terrain, sous la tutelle du chef d'équipe, qui m'a permis de retenir les choses et de mettre en place des automatismes. Les chefs d'équipe prennent le temps de réexpliquer jusqu'à ce qu'on assimile.

Si je devais proposer un axe d'amélioration, ce serait d'avoir davantage de séances d'entraînement pratique pendant l'intégration, du type GTPI ou mises en situation, car sur le terrain certaines situations demandent une vraie réactivité. C'est ce genre de formations qui permet de rester stimulé et prêt à y faire face le moment venu.

ZAKARIA

Agent de Sécurité Mobile

”



Crédits : DIRVA GPMI

“

Durant le parcours d'intégration, le binôme avec les chefs de groupe est très concret, il nous permet d'intervenir avec d'autres équipages sur le terrain.

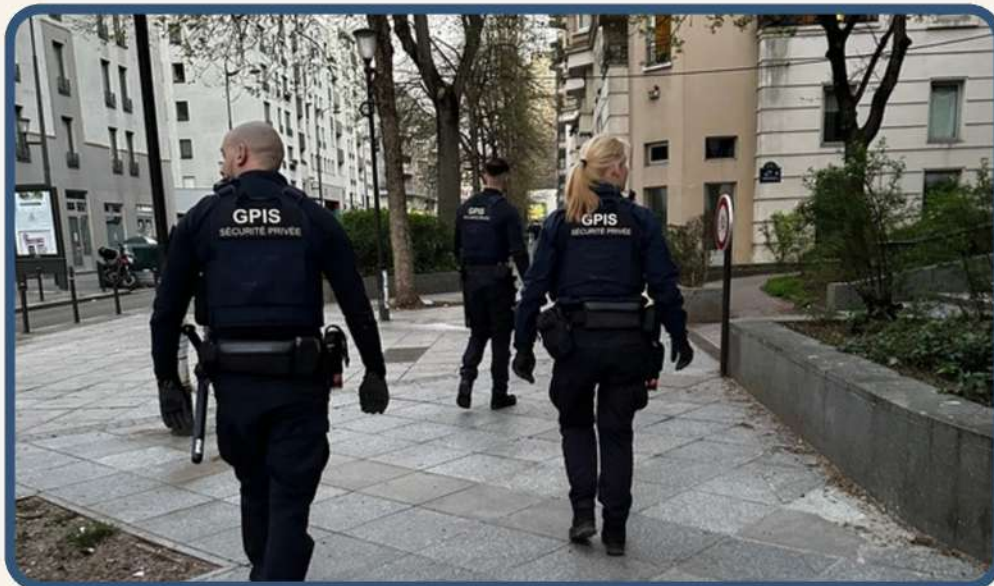
La phase d'accompagnement au sein de la patrouille est également très bénéfique : on ressent clairement la plus-value et cela pousse à progresser.

Concernant les tests écrits en fin de période d'essai, je les ai trouvés assez accessibles ; c'est avant tout une question de logique et de bon sens, sans véritables questions pièges.

ARNAUD

Agent de Sécurité Mobile

”



Crédits : DIRVA GPMI

> FORMATION DES AGENTS

En 2025, le GPIS a réaffirmé sa volonté de **faire monter en compétence ses agents** en consacrant **65 267 euros** à des **formations opérationnelles** et **64 360 euros** au **renforcement des compétences managériales** de ses équipes opérationnelles, dans le cadre du projet stratégique. Cet **engagement financier** traduit une orientation claire de la direction générale : investir durablement dans la professionnalisation des équipes afin de garantir un service de qualité aux locataires et de répondre aux exigences de la tranquillité résidentielle.

Le projet stratégique a ainsi placé la **formation continue au cœur des priorités**, en confirmant la nécessité d'**accompagner les agents dans une progression constante de leurs compétences**. Dans cette logique, les formations obligatoires, telles que le **MAC APS** (Maintien et Actualisation des Compétences d'Agent de Prévention et de Sécurité), contribuent au maintien des **aptitudes réglementaires indispensables** à l'exercice des missions de prévention et de sécurité.

Parallèlement, le GPIS a choisi de renforcer la **formation au management**, bien que celle-ci ne soit **pas obligatoire** pour les agents de sécurité. Ce choix illustre la conviction de la direction générale qu'un **encadrement intermédiaire mieux formé** constitue un levier essentiel pour piloter efficacement les équipes. Dans un environnement opérationnel exigeant, la **cohésion**, la **solidarité** et une **communication fluide** demeurent des conditions indispensables à la bonne exécution des missions, en particulier lorsque les agents sont exposés.

Cette montée en compétence s'inscrit également dans une logique opérationnelle plus large. Le recours à des formations comme le **Grappling Opérationnel Adapté (GOA)**, ainsi qu'aux mises en situation grandeur nature dispensée par les chefs de section, permettent aux agents de consolider leurs savoir-faire techniques, leurs placements et leurs modes de déploiement sur le terrain, dans des conditions proches du réel. Ces dispositifs contribuent à renforcer à la fois l'efficacité opérationnelle et la sécurité des agents.

En 2026, cette dynamique se poursuivra avec l'intégration envisagée de **nouvelles formations** dans le parcours de montée en compétence des agents, confirmant l'engagement durable de la direction générale en faveur de leur **développement professionnel**.



Crédits : DIRVA GPIS

“

Lors des mises en situation, j'ai été satisfait de pouvoir apporter une vision différente à mes collègues, notamment sur la relation avec le chien, qui suscitait des appréhensions chez certains. D'une manière générale, je pense que chaque formation change notre façon de travailler : elle nous donne de nouveaux outils, un meilleur recul, une observation plus fine et au final on fait moins d'erreurs.

Pour l'avenir, je souhaiterais que le GPIS propose des formations aux premiers secours animaliers, un peu comme le SST mais appliqué à nos chiens : savoir faire les bons gestes d'urgence sur le terrain en cas d'hémorragie ou de fracture par exemple avant de pouvoir amener l'animal chez un vétérinaire, pour éviter d'aggraver son état.

SERGE

Chef de groupe

”

“

J'ai toujours apprécié les mises en situation dispensées par les chefs de section que je trouve très riches. Elle nous permettent de nous remettre à niveau sur les situations conflictuelles, de travailler nos réflexes. Cette année, elle intégrait également du SST, du maniement du bâton de défense et des exercices physiques ce qui était vraiment bénéfique. C'est aussi une formation qui nous permet de travailler autour du chien et de valoriser les compétences acquises avec nos collègues.

Pour l'avenir, j'aimerais voir plusieurs choses : davantage de formations en secourisme, car on est régulièrement confrontés à des situations d'assistance à la personne ; mais aussi la reprise de séances collectives régulières, comme ce qui se faisait à l'époque des GTPI, deux ou trois fois par mois, par équipages. Cela nous permettaient de maintenir la cohésion de groupe, les réflexes et la concentration, tout en sortant de la routine du terrain.

NECYM

Chef de groupe

“

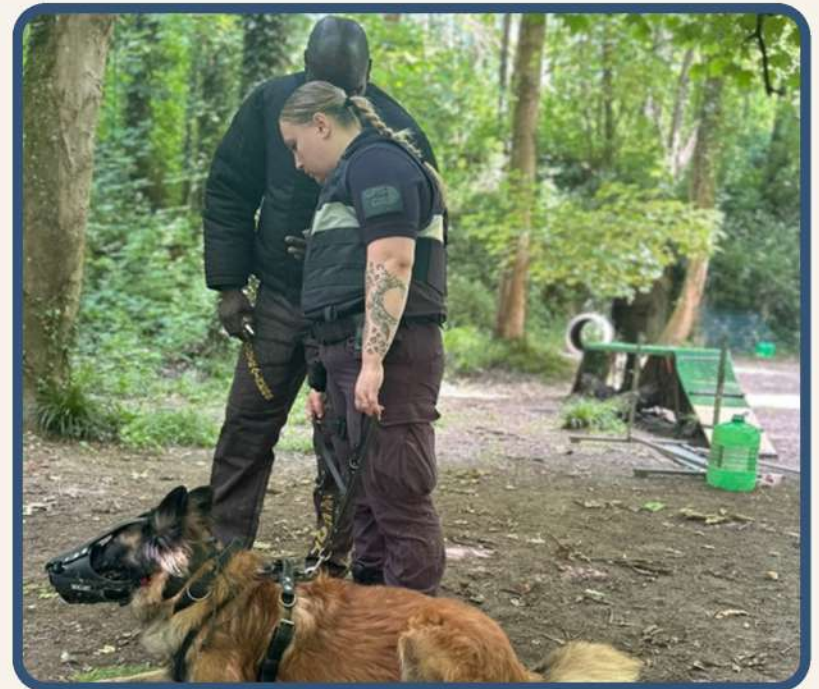
La formation qui m'a le plus marqué est celle consacrée au management, parce qu'elle m'a apporté une méthodologie concrète à adapter en fonction de la personnalité de chacun. Elle m'a aidé à mieux gérer l'humain, et c'est une notion dont je me sers au quotidien sur le terrain.

CEDRIC

Chef d'équipe

”

”



Crédits : DIRVA GPIS



06

2025 EN IMAGES



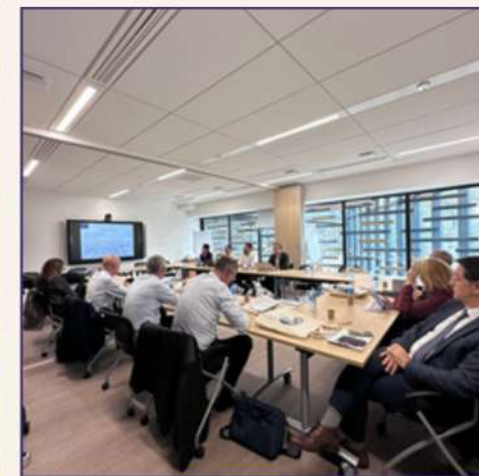


DES VISITES ET ÉCHANGES ENRICHISSANTS

L'année 2025 a été marquée par de nombreuses visites et des échanges particulièrement enrichissants. Nous avons eu l'honneur d'accueillir plusieurs hauts fonctionnaires dans le cadre des formations du Cycle supérieur d'études territoriales 3 du ministère de l'Intérieur (CSET3), ainsi qu'une délégation de la mairie d'Arras, le chef d'état major de la direction territoriale de la sécurité de proximité de Paris (DTSP75), la direction de la police municipale et de la prévention (DPMP), des délégations de mairies d'arrondissement de Paris et des étudiants de l'école urbaine de Sciences Po Paris. Ces rencontres témoignent de l'intérêt porté à nos actions et à nos missions.

Par ailleurs, nos équipes se sont également déplacées à l'occasion d'événements majeurs, notamment lors du Congrès HLM, au cours duquel le directeur général est intervenu lors d'un forum sur la tranquillité résidentielle ou encore lors du bilan de la Nuit de la solidarité, à laquelle nous participons depuis plusieurs années. Ces temps forts ont permis de valoriser notre savoir-faire, de partager nos expériences et de renforcer nos liens avec l'ensemble de nos partenaires.

Ces rencontres participent pleinement à l'ouverture de notre groupement et à la reconnaissance de notre engagement.



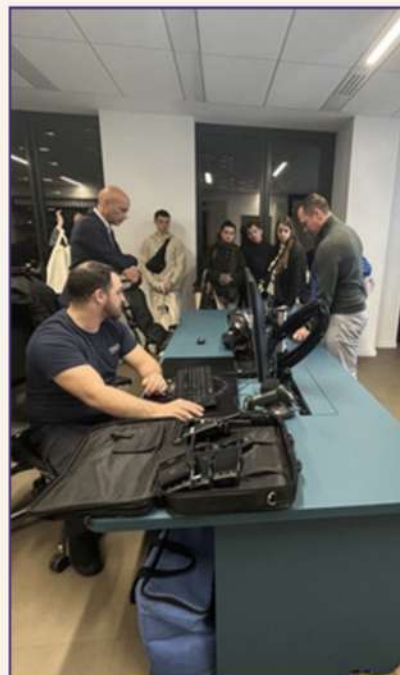
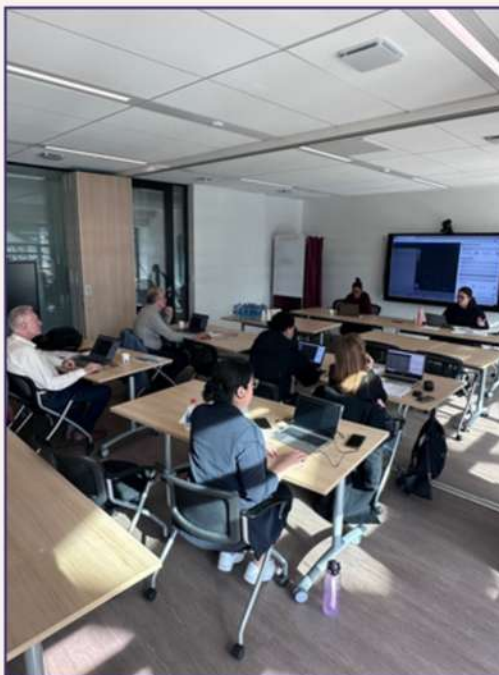
Crédits : DIRVA GPIS

LA COMITOLOGIE AU COEUR DU GPIS

Tout au long de l'année 2025, les échanges avec nos partenaires externes ont occupé une place centrale dans le pilotage de nos actions.

À ce titre, nous avons piloté les réunions techniques d'arrondissement (RTA) réunissant l'ensemble des acteurs de la tranquillité résidentielle, les comités techniques avec les bailleurs, les réunions mensuelles bailleurs mises en place en 2025. Nous avons participé à plusieurs autres instances de travail et de coordination, notamment les groupes de partenariats opérationnels (GPO), les comités inter-bailleurs, les réunions avec le réseau de l'Union sociale pour l'habitat (USH) ainsi que les conseils locaux de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD). Ces temps d'échange réguliers sont essentiels, car ils favorisent un dialogue constructif et un meilleur suivi des actions engagées.

Au-delà de leur dimension opérationnelle, ces instances participent pleinement à l'amélioration continue de nos pratiques et de la qualité du service rendu.



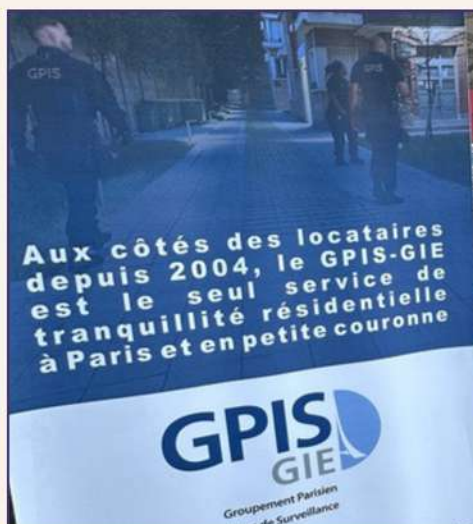
Crédits : DIRVA GPIS

NOTRE ENGAGEMENT CITOYEN

Notre engagement citoyen s'est illustré à travers plusieurs actions de proximité, notamment les rallyes citoyens organisés par les mairies d'arrondissements, les journées organisées avec Prox Raid Aventure, et les forums de locataires. Ces temps forts ont permis de créer des moments d'échanges, de partage et de rencontre avec les jeunes et les locataires.

À cette occasion, nos agents ont pu présenter leurs missions et sensibiliser les participants à leur rôle au quotidien. Ces initiatives ont rencontré un réel succès, avec plus de 1 300 enfants sensibilisés et plus de 200 locataires rencontrés.

Au-delà des chiffres, ces actions contribuent à renforcer le lien de confiance avec les habitants et à valoriser l'engagement de nos équipes au service de tous.



Crédits : DIRVA GPIS



NOS AGENTS A L'HONNEUR

Les agents ont été mis à l'honneur à plusieurs reprises pour leur engagement, à travers des lettres de félicitations remises dans les locaux du GPIS et saluant leur implication quotidienne. Leur professionnalisme et leur sens du devoir ont notamment été reconnus à la suite d'importantes découvertes de stupéfiants dans les 18^e et 20^e arrondissements. Ils ont également été félicités pour la sécurisation des locataires lors d'un départ d'incendie sur un site du 15^e arrondissement, alors qu'ils étaient primo-intervenants.

Ces moments de reconnaissance s'accompagnent également d'un investissement constant dans la formation, permettant à chacun de développer ses compétences et de s'adapter aux évolutions du métier.

Entre valorisation et montée en compétences, ces moments illustrent l'attention portée aux agents et à leur évolution.



Crédits : DIRVA GPIS

DES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS

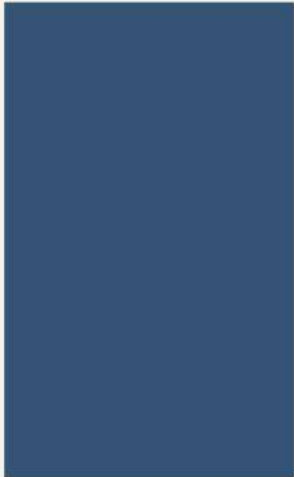
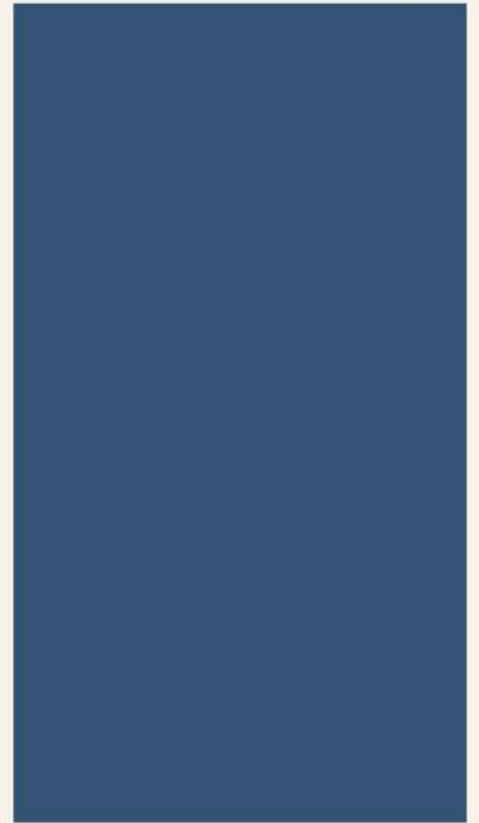
Plusieurs temps forts ont rythmé la vie du GPIS, parmi lesquels les vœux au GPIS et à la Ville de Paris, la fête des gardiens, ainsi que la participation à plusieurs forums de locataires, en mairies d'arrondissement ou au sein des résidences, mais également à des rencontres en pieds d'immeuble aux côtés des bailleurs et des différents acteurs du continuum de la tranquillité résidentielle.

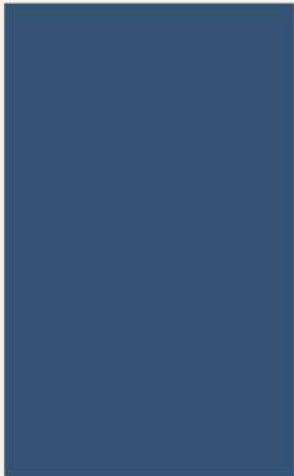
Autant d'occasions de se retrouver, de valoriser l'engagement des équipes et de partager une vision commune pour l'avenir.

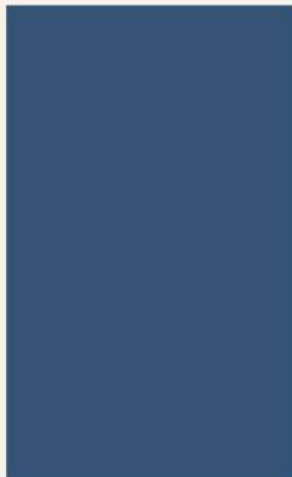
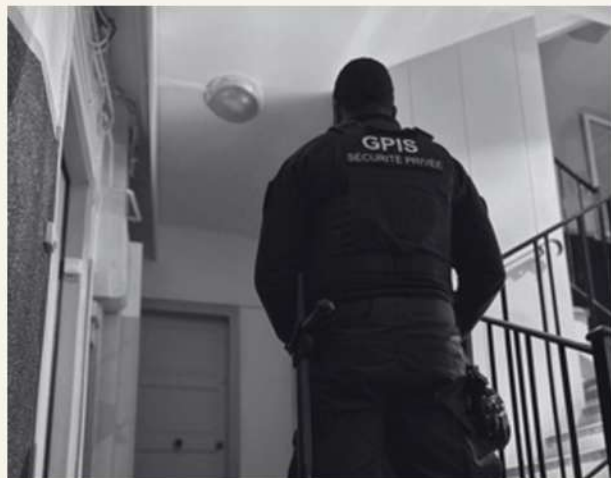


Crédits : DIRVA GPIS











Conception et réalisation GPIS
Impression Interface Printing Corporate
Mai 2026

GPIS



<https://gie-gpis.com>



@GPIS-GIE



@gpis_officiel



@GPIS GIE Officiel

