

SURVEILLANCE HUMAINE

LIVRE BLANC  
DE LA  
SÉCURITÉ  
*privée*

*Dix idées et dix réflexions  
pour une profession citoyenne*



Nicolas Sarkozy  
ministre d'État,  
ministre de l'Intérieur  
et de l'Aménagement  
du Territoire.

**M**ener une réflexion sur la sécurité privée, c'est penser la sécurité quotidienne des Français. Notre société évolue et, avec elle, les formes et les contours de la protection des personnes et des biens. Derrière le truisme se cache un débat qui n'est pas encore clos et qui doit nous permettre de poursuivre dans la voie de la modernisation et de la clarification des missions de chacun des acteurs de la sécurité. Nul ne peut, aujourd'hui, ignorer la place et le rôle des entreprises privées de sécurité. Intervenue en 1995, cette reconnaissance correspond à une réalité désormais bien ancrée dans le paysage. Elle impose que les pouvoirs publics en tirent toutes les conséquences.

Depuis que je suis arrivé à la tête du ministère de l'Intérieur, je me suis résolument engagé dans la voie de la rénovation de l'offre de sécurité. L'action de la police et de la gendarmerie nationales a été rééquilibrée au profit d'une meilleure occupation de la rue aux moments les plus difficiles, d'une meilleure prise en compte de la victime, placée au centre de la procédure policière et d'un effort considérable dans la résolution des affaires. Depuis 2002, la délinquance recule en France et le taux d'élucidation atteint des niveaux inégalés depuis des décennies. À travers les contrats locaux de sécurité et de prévention de la délinquance, le maire a vu sa place mieux définie. Les pouvoirs de la police municipale ont été étendus afin de mieux répondre aux préoccupations de nos concitoyens. Il faut aujourd'hui consolider l'édifice en confirmant la place et le rôle de la sécurité privée. Cette démarche comporte un préalable indispensable. L'État doit encadrer plus précisément les règles d'exercice de la profession d'agents privés de sécurité et, en premier lieu, les

conditions de recrutement et de formation. Je souhaite que l'on puisse doter les agents de ce secteur d'une carte professionnelle attestant du respect de règles transparentes. La sécurité privée est un atout pour nous tous. Elle existe parce qu'elle répond à des besoins nouveaux ou qui se sont développés. Je pense notamment aux activités de transport de fonds, de contrôle des accès ou encore de gardiennage et de surveillance. Elle constitue un formidable vivier d'emplois dont les ressources sont loin d'être épuisées. Elle doit désormais affirmer sa légitimité, l'ancrer dans l'esprit de tous à travers l'élaboration de normes associant la certitude d'un travail de qualité et d'un strict respect de la déontologie.

Même si beaucoup a déjà été fait dans ces domaines, la place prise par la sécurité privée implique que nous allions plus loin encore. C'est sur ce fondement que la sécurité privée pourra continuer de prospérer, non pas comme un ensemble disparate et hétérogène, mais comme un acteur de la sécurité aux spécialités connues et reconnues par tous.

Reconnaître l'existence de la sécurité privée comme composante de la sécurité intérieure, c'est pour l'État à la fois prendre en compte la demande de sécurité dans toute sa diversité, mettre en place une véritable évaluation des politiques publiques et hiérarchiser ses priorités. Ces questions sont liées et sont, à mes yeux, devenues un des enjeux majeurs des années à venir. Elles traduisent un choix clair : celui de tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité de tous les Français.

**“La sécurité  
privée est  
un atout pour  
nous tous.”**



*“La sécurité privée  
concourt à la sécurité  
générale de la nation.”*

*Loi N° 93-75 du 21 janvier 1995 pour la Sécurité (LOPS)*

**La sécurité privée** est devenue un véritable enjeu de société. Au-delà de sa dimension économique et sociale – que nul ne conteste aujourd'hui –, elle concourt plus que jamais à la sécurité intérieure de la nation. Secteur stratégique reconnu par un décret du 31 décembre 2005 de la République, la profession doit prendre la mesure de son engagement citoyen.

**Certes, des tensions de marché** et des bouleversements, parfois dévastateurs, peuvent nous faire oublier la coopération indispensable entre la sécurité publique et la sécurité privée. Mais, sur ce terrain, nous avons des responsabilités importantes.

**Les entrepreneurs de sécurité privée** veulent développer leurs activités dans une relation saine et équilibrée avec les pouvoirs publics. Ils veulent aussi répondre aux besoins de leurs clients, tout en préservant les équilibres sociaux. Ils veulent, enfin, que la compétition entre les différents opérateurs soit conforme à l'éthique et aux règles déontologiques. Nous sommes loin de vivre cette réalité. Les pratiques illégales prospèrent sous le poids de la pression du marché et des contraintes économiques. Le chantier est

immense. Il faut, malgré tout, que nous poursuivions notre action pour que le métier évolue et se donne, par la maturité des idées et des pratiques, un cadre nouveau.

**Ce Livre blanc ouvre un nouvel espace de réflexion.** Nous y portons nos idées, nos convictions et nos engagements. Nous le faisons, lucides sur nous-mêmes, mais confiants dans un avenir qui s'impose. Nous y accueillons experts et spécialistes pour un regard ouvert et sans concession. Qu'ils soient tous remerciés pour leur contribution objective à ce débat de société. Il faut que nous prenions notre place dans la société en montrant, au-delà des critiques légitimes, notre capacité à être un partenaire responsable de l'État. Il faut aussi que nous répondions au nouveau défi de la diversité dans nos entreprises, car nous avons une responsabilité citoyenne pour créer et développer, par la formation, une passerelle vers l'emploi pour la jeunesse et les populations fragilisées par le chômage.

**Nous construisons ensemble,** dans une relation partagée et respectée. Forte de son poids économique, notre organisation est déterminée pour relever le défi !

“**La profession doit prendre la mesure de son engagement citoyen.**”



Claude Tarlet  
fondateur et dirigeant d'une entreprise de sécurité privée depuis 1979.

• Président, de 1996 à 2003, du Syndicat national des entreprises de sécurité (SNES), il préside, depuis décembre 2003, l'Union des entreprises de sécurité privée (USP). Il a été élu, en 2002, vice-président de la Confédération européenne des services de sécurité (CoESS). En 1992, il a participé à l'élaboration du premier Livre blanc de la Sécurité privée. Auditeur de la 14<sup>e</sup> session nationale d'études de l'INHES. Membre, depuis 2003, du Conseil d'orientation de l'Observatoire National de la Délinquance.

# Dix idées et dix réflexions pour une profession citoyenne

## Société

*“ C’est à la sécurité privée d’entamer une réflexion pédagogique... ”*

La réflexion d'**Alain Bauer**, criminologue, p. 10

Les engagements de l'USP, p. 11

## Réglementation

*“ La création de la carte professionnelle pour les membres de la profession est la marque de l’intérêt de l’État pour une meilleure organisation. ”*

La réflexion de **Pierre-Antoine Mailfait**, commissaire divisionnaire, p. 12

Les engagements de l'USP, p. 13

## Marché

*“ La surveillance humaine : un secteur économique structurellement fragile... ”*

La réflexion de **Patrick Haas**, journaliste économique, p. 14

Les engagements de l'USP, p. 15

## Déontologie

*“ Le législateur a strictement organisé la sécurité privée et l’a placée sur le chemin de la moralisation. ”*

La réflexion de **Christian Belhache**, magistrat honoraire, p. 16

Les engagements de l'USP, p. 17

## Emploi/Intégration

*“ Une police multiethnique, capable de rendre coup pour coup au crime organisé, élargira l’acceptation de la citoyenneté et du civisme. ”*

La réflexion d'**Alexandre Adler**, historien, p. 18

Les engagements de l'USP, p. 19

## Social

*“ Le secteur de la sécurité privée constitue un défi pour le syndicalisme européen. ”*

La réflexion de **Bernadette Ségol**, p. 20

Les engagements de l'USP, p. 21

## Formation

*“ L’évolution des qualifications, dans un secteur où le facteur humain est un élément essentiel de la qualité du service rendu, se situera au cœur des débats à venir. ”*

La réflexion de **Jean-Luc Durnez**, directeur de l'OPCIB, p. 22

Les engagements de l'USP, p. 23

## Assurance

*“ C’est autour du délai d’intervention que se cristallisent la plupart des litiges. ”*

La réflexion de **Ghislaine Moulai**, avocat à la Cour, p. 24

Les engagements de l'USP, p. 25

## Europe

*“ L’harmonisation européenne prendra au moins dix ans. ”*

La réflexion de **Marc Pissens**, président de la CoESS, p. 26

Les engagements de l'USP, p. 27

## Prospective

*“ L’institutionnalisation du secteur privé sera de plus en plus forte. ”*

La réflexion d'**Olivier Hassid**, spécialiste en gestion du risque, p. 28

Les engagements de l'USP, p. 29

# Société

**La relation entre sécurité privée et acteurs publics**, car c'est de cela qu'il s'agit vraiment, est complexe. Les agents de surveillance, gardiens, vigiles, sont en général perçus comme des milices privées, prêtes à tous les débordements, accueillant au mieux des "incapables", au pire "des brutes alcooliques". L'image d'Épinal (post-crise) est sérieusement ancrée, et l'histoire de la profession d'avant la professionnalisation est marquée des drames des affrontements dans l'automobile, l'acier, les fromageries ou les souterrains de Paris. Une législation est apparue en 1983. Depuis, l'image semble s'être figée, comme si plus rien ne pouvait être reçu sur l'écran de contrôle de la société. Une profession en pleine expansion – bien avant le 11 septembre –, qui a cherché à se moraliser et à se former, à lutter contre un taux de rotation très élevé, contre une image déplorable, dont la concentration autour de grands groupes est un fait acquis, semble incapable de modifier la perception dont elle est l'objet.

**Il est vrai qu'elle en est, en partie, responsable**, tant l'émiettement de sa représentation est grand et la diversité de ses revendications importante. Au-delà des batailles d'égo, il est pourtant possible d'esquisser des pistes pour affronter les paradoxes et les contradictions d'une société en demande de sécurité et en mobilisation pour ses libertés.

**D'abord parce que c'est l'État** qui, en France, depuis deux siècles, fixe les contours du marché de la sécurité privée en se retirant peu à peu de ses missions (renseignement commercial, renseignement familial, transports de fonds, contrôle des passagers et des bagages dans les ports et les aéroports, protection des grandes manifestations culturelles et sportives, protection rapprochée des

personnes, assistance aux expatriés, études de sécurité publique, intelligence économique, analyse des phénomènes criminels, recherche d'ADN...) et en les concédant, sans toujours l'assumer, au secteur privé. Mais on ne peut demander à la société de modifier seule son approche du problème. C'est à l'État de poursuivre le chemin entamé en 1983 et confirmé depuis 2002 pour se donner les moyens du contrôle efficace et rapide de la profession. En la dotant des moyens d'identification, des obligations de respect de la vie privée, des dispositifs réels d'interdiction d'emploi des personnels au casier judiciaire chargé. La mise en place d'un dispositif d'accès immédiat, du même type que celui des chèquiers volés ou des interdits bancaires, sous strict contrôle du ministère de l'Intérieur, permettrait de sortir de cet univers kafkaïen, où il faut plusieurs mois pour savoir qu'un salarié ne peut exercer. De même, la mise au net des dispositifs de contrôle du droit du travail devrait faire cesser l'usage anormal des dispositifs réservés aux artisans et dont abusent certains pour contourner les obligations sociales.

**C'est à la sécurité privée, en se dotant d'outils déontologiques** forts, en rassemblant ses diverses composantes, en démontrant sa capacité à la formation et à la professionnalisation, en évitant les conflits d'intérêt et en laissant chacun dans son rôle (les conseils indépendants en consultant, les fournisseurs en évitant la confusion des genres), en convainquant ses clients que la sécurité a un prix et que ce prix est aussi une garantie contre les débordements et les exactions encore possibles,

d'entamer une action pédagogique nécessaire. Il est temps que la sécurité privée engage une nouvelle étape en assumant sa visibilité et en construisant sa crédibilité aux yeux du public.

**“C'est à la sécurité privée d'entamer une action pédagogique.”**



Alain Bauer, criminologue et consultant.

• Ancien conseiller du premier Ministre, ancien vice-président de l'université Panthéon-Sorbonne. Enseignant aux universités Paris I, II, V, au John Jay College de justice criminelle de New York.

• Auteur de : Violences et insécurité urbaines, Les polices en France, Le crime aux États-Unis, Les polices aux États-Unis, La guerre ne fait que commencer, L'énigme Al Qaida, La France criminelle...

## D'utilité publique

De nouveaux enjeux apparaissent. L'État ne peut plus, seul, assurer la totalité des besoins de la société. La montée des phénomènes de délinquance, la violence de la compétition économique, la fraude et la menace du terrorisme rendent indispensable la mise en œuvre de solutions partagées, sous le contrôle de l'État et dans le strict respect des valeurs républicaines. Dans un pays de traditions comme le nôtre, répondre à ces nouveaux défis par des moyens privés peut sembler contraire à notre culture. Et pourtant, la réalité peu à peu s'est imposée !

## Une force vive

Plus de 150 000 agents privés interviennent, chaque jour, sur la totalité du territoire national. Acteurs de prévention, par nature, ils participent à la sécurité intérieure du pays. On peut aimer les agents privés. On peut les détester ! Mais nul ne peut aujourd'hui les ignorer. Ils constituent une force vive complémentaire de la police nationale et de la gendarmerie. La sécurité publique appartient à l'État. La sécurité privée appartient au monde des entreprises privées.

## Promouvoir le métier

Le vrai débat de société, aujourd'hui, porte sur le territoire et la compétence de ces agents privés. Le secteur a engagé des efforts considérables, au cours de ces dernières années. Chaque jour, les entreprises privées de sécurité assurent, par leur présence,

la sauvegarde du tissu économique et social français.

## Un secteur stratégique

La commande publique n'a cessé de progresser au cours de ces dernières années. Et le secteur vient récemment d'être reconnu comme stratégique pour la nation par un décret de la République. Ce sont, avant tout, les circonstances, les obligations de la vie, la demande sociale, la crise sécuritaire qui ont créé les conditions de cette coopération. Elle n'est pas encore acquise !

## La qualité garante de l'avenir

Seul le professionnalisme des entreprises fera reculer les préjugés. Le prix est certes un élément majeur dans un environnement en crise, provoquant un véritable marais bouillonnant de créations et de défaillances d'entreprises de sécurité privée. Mais la qualité professionnelle est un argument que comprend et réclame l'opinion. Certes, cette qualité a un coût, mais elle est surtout une formidable assurance pour l'avenir de la profession.

## Notre proposition

- L'USP souhaite organiser un réseau de correspondants dans chaque département pour travailler, dans la proximité, en lien avec les préfetures.
- L'USP souhaite, par des engagements cadres, organiser un partenariat soutenu avec les institutions du pays (ANPE, police, gendarmerie, armée...).
- L'USP veut établir une Convention de coopération avec la DILTI pour développer, en partenariat avec l'État, les actions contre l'exercice illégal du métier.
- L'USP veut, enfin, développer, dans les médias, une image positive et citoyenne de la profession.

## Une passerelle

Au cours de ces prochaines années, et malgré les obstacles, l'appel au secteur privé va se poursuivre. Les entreprises de sécurité privée devront attirer et former de nouvelles ressources, car le choc démographique frappera davantage dans un secteur comme le nôtre. Il est donc nécessaire de construire, dès maintenant, une image positive de ce métier en offrant de réelles possibilités d'emploi et de promotion. Si nous sommes, collectivement, capables de gagner ce pari, notre métier, mieux compris, deviendra une vraie passerelle pour un public fragilisé par la perte d'un emploi et, aujourd'hui, peu attiré par un secteur dépourvu de véritables perspectives de carrière. En signant, au début de cette année, une Convention nationale cadre avec l'ANPE, l'USP a, une nouvelle fois, ouvert la voie. D'autres initiatives de cette nature seront mises en œuvre avec tous les partenaires nécessaires.

# Réglementation

Une norme juridique protectrice des libertés individuelles et collectives est nécessaire dans toute société. S'imposant à tous, elle peut soit édicter la règle soit organiser des cadres contractuels entre les parties en présence. Il appartient à l'État, garant de l'intérêt général, seul détenteur du pouvoir de coercition, de sanctionner les atteintes aux libertés. L'évolution de nos sociétés a permis, entre autres, l'émergence de la notion de coproduction de sécurité.

Les entreprises de sécurité privée sont soumises au droit commun et leurs personnels exercent des missions dont nombre de celles-ci participent de la coproduction de sécurité, et peuvent conduire à exercer des actes emportant des conséquences sur les libertés. La profession et l'État en sont parfaitement conscients, et la réglementation existante le démontre. Pour autant, construction européenne et libre circulation des personnes et des biens vont conduire à de nécessaires évolutions.

Début décembre 2005, l'INHES et la profession se sont associés avec des représentants d'entreprises clientes pour poser un diagnostic et proposer des mesures réglementaires et contractuelles adaptées. Deux types sont envisageables.

Le premier consiste en l'édition, par la puissance publique, de règles concernant les capacités d'exercice des personnes. Le second, corollaire du premier, porte sur la mise en place de cadres contractuels dans lesquels la profession, ses clients, vont s'organiser afin de répondre à la demande et aux contraintes issues des évolutions économiques.

Le ministre de l'Intérieur Nicolas Sarkozy a récemment annoncé la création de la carte professionnelle pour les membres de la profession. Cette mesure, qui s'inscrit dans le cadre du premier ordre, est la marque de l'intérêt de l'État pour une meilleure organisation.

Il revient maintenant aux entreprises de sécurité privée d'œuvrer avec clients et partenaires sociaux aux fins d'établissement de cadres contractuels. Il semble que deux chantiers majeurs doivent être engagés.

En premier lieu, la définition partenariale d'un véritable référentiel métier pour l'ensemble des secteurs. Ce référentiel métier doit permettre une offre de prestation similaire, en fonction de la demande présentée par les clients. Il est important, pour l'ensemble des acteurs, que l'offre corresponde à un produit ou à une prestation certifiable, certifiée. C'est un enjeu majeur de lisibilité et de clarification qui ne peut être étudié que contractuellement. L'État pouvant se prononcer sur les préconisations.

*“La création de la carte professionnelle pour les membres de la profession est la marque de l'intérêt de l'État pour une meilleure organisation.”*

En second lieu, le référentiel de formation, dossier qui doit examiner l'ensemble des situations et des intervenants dans un souci de cercle vertueux. En effet, des agents formés à des tâches correspondant à la demande donneront à la prestation une qualité utile à l'établissement d'un prix adéquat.

Ce travail favorisera la mise en place d'une réglementation générale répondant aux besoins identifiés, donc pragmatique, intégrant les clarifications, donc simple et lisible, et offrant ainsi un cadre d'action en complémentarité de celle de la puissance publique.

## D'abord le contrôle !

Loi du 12 juillet 1983. C'est le texte fondateur du droit du métier de la sécurité privée. Son esprit comme sa lettre, en font une loi d'encadrement, de contrôle, de quasi mise sous tutelle des entreprises de sécurité privée. Mais cette loi a rapidement montré ses limites en révélant un encadrement plus théorique que réel.

## Puis l'appel...

Loi du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité. Elle indique que la « sécurité privée concourt à la sécurité générale ». Elle invite le concept de « coproduction de la sécurité ». C'est donc une loi d'appel implicite.

## ... et la sollicitation !

Loi du 26 février 1996 sur les transports. Elle fait intervenir les agents de sécurité privée dans les domaines sensibles de la sécurité portuaire et aéroportuaire en plaçant des agents privés de sécurité « sous les ordres » des OPJ. Et surtout la loi du 15 novembre 2001 relative à la sécurité quotidienne qui fait de la voie publique un terrain général d'intervention de certaines activités de sécurité privée et permet aux agents privés de réaliser des procédures touchant à l'intimité de l'individu ou à l'intégrité physique des personnes. On peut regretter que le législateur se soit toujours déterminé en réaction par rapport à une conjoncture d'urgence et peu en réponse aux propositions argumentées et motivées de la profession.

## Enfin les moyens nécessaires

Avec la loi Sarkozy, en mars 2003, le parcours réglementaire aboutit à une consolidation de tous les contrôles. Elle donne des pouvoirs étendus à la police et à la gendarmerie pour encadrer le secteur. Trois nouvelles dispositions majeures, qui renforcent notamment les contrôles de moralité, viennent compléter un – déjà vaste – dispositif d'autorisations, d'obligations et d'interdictions...

En revanche, cette loi n'est pas, aujourd'hui, accompagnée des moyens humains et techniques indispensables dans les préfectures. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, la réglementation demeure mal appliquée car, bien souvent, inapplicable.

## L'écoute des pouvoirs publics

Ce contexte, exploité par les prestataires les moins scrupuleux et des acheteurs publics et privés à la recherche des prix les plus bas, génère “une prime” aux pratiques illégales et vient renforcer la fragilité économique du secteur. Toutefois, il existe une issue à l'impasse actuelle... mais elle est conditionnelle : il est en effet

désormais indispensable pour les pouvoirs publics d'écouter, puis d'entendre et enfin de prendre en compte l'avis des professionnels pour mettre un terme à ce climat d'insécurité juridique.

## Une réelle priorité

Si nous souhaitons que la volonté légitime du législateur aboutisse à des résultats concrets, il est urgent de rendre les textes applicables en prenant les mesures adaptées. Si la profession appelle de ses vœux l'exigence d'une véritable aptitude professionnelle pour les dirigeants et les salariés, elle demeure lucide – tout en bâtissant les solutions nécessaires – sur la nécessité de disposer de délais réalistes pour organiser la formation de plus de dix mille salariés par an ! Enfin, dans un marché ravagé par la tourmente, le respect de la réglementation passe, aussi, par des financements publics adaptés pour favoriser l'intégration et l'acquisition des compétences. Nous ne devons plus être perçus comme “secondaires” dans l'ordre des priorités publiques, au risque de voir la volonté d'ordre se transformer en désordre.

## Notre proposition

- Nous voulons agir pour obtenir un aménagement des textes réglementaires pour les rendre applicables (habilitations préalables - délais complémentaires pour l'aptitude professionnelle).
- Nous souhaitons la création du Passeport sécurité privée qui serait délivré aux agents par la préfecture de résidence, sous réserve des conditions préalables de moralité et d'aptitude professionnelle.
- Nous souhaitons la création d'un Observatoire de la sécurité privée sous contrôle de l'État, afin de permettre un suivi de l'activité des entreprises et des agents privés.
- Nous souhaitons la mise en place, sous le contrôle de l'État, d'un fichier national des personnes interdites d'accès à la profession.



Pierre-Antoine Mailfait, commissaire divisionnaire.

• Chef du département Formation, Études et Ingénierie de l'INHES (Institut national des hautes études de sécurité).

# Marché

**La surveillance humaine** va-t-elle connaître le même sort que l'industrie textile ou sidérurgique dans les années 1970 ? On peut se poser la question devant l'avalanche de mauvais indicateurs qui font penser à une profession sinistrée : émergence d'une concurrence à bas prix, croissance ralentie, surcapacité de production, mondialisation accélérée.

La crise qui s'est développée depuis 2003 n'est pas conjoncturelle, mais durable. Nous vivons en effet une véritable mutation, sans commune mesure avec les changements intervenus au milieu des années 1990. Certes, l'immaturation de la profession se manifeste par les mêmes travers qu'il y a une décennie : mauvaise image, cascade de sous-traitants, trop grand nombre d'intervenants dont une part significative – près du quart – est prête à toutes les irrégularités, entraînant l'ensemble du marché dans une irrésistible spirale des prix vers le bas. Un paradoxe quand la demande reste porteuse, soutenue par la persistance des menaces terroristes et d'une certaine violence urbaine.

**“La surveillance humaine : un secteur économique structurellement fragile...”**

**Néanmoins, le marché est en plein bouleversement structurel.**

Le gardiennage, profession trop morcelée (plus de 4 000 entreprises, soit un CA moyen de 500 000 euros seulement), se concentre à la vitesse “V”. En 2005, les cinq premiers intervenants pèsent 39 % du marché total contre 33 % en 2000 et 30 % en 1995, selon les études menées par *En Toute Sécurité*. Une redistribution des cartes qui a surtout profité aux firmes étrangères – leur part a grimpé de 5 % en 1990 à 38 % en 2005 – et aux acteurs du multiservice qui s'octroient désormais quatre places parmi les dix premiers. Les PME dynamiques, à l'écoute de leurs clients,

prêtes à s'adapter à leurs demandes spécifiques, auront cependant leur rôle à jouer, car la sécurité est aussi un métier de proximité.

La pléthore de sociétés de gardiennage a pesé sur les marges et le brutal ralentissement de la croissance (+ 4,6 % en 2003, + 0,4 % l'année suivante et autour de zéro en 2005) et a pris à contre-pied des dirigeants encore peu attentifs aux signes avant-coureurs de la crise et pas toujours rompus aux techniques de gestion. Le constat est alarmant : moins de 42 % des entreprises de gardiennage sont bénéficiaires contre 50 % en 2002. Les marges s'amenuisent avec une rentabilité nette inférieure à 1 % en moyenne. Plus grave, les performances d'une entreprise ne résultent pas de la nature même de ses prestations, mais de la simple capacité à réduire les coûts et à gérer les aides publiques. Les faillites se multiplient (environ 15 % du nombre total chaque année) et concernent des entreprises de taille de plus en plus importante.

**Aiguillonnés par leur direction des achats**, les utilisateurs se montrent souvent impitoyables, portant leur choix sur les sociétés proposant les tarifs les moins élevés, donc offrant moins de garanties. La grande distribution – qui pèse environ 10 % de l'activité totale du gardiennage – a largement adopté cette approche. Mais l'État et les entreprises publiques (20 à 25 % de la demande totale) ont également leur part de responsabilité en tant qu'acheteurs de prestations de sécurité, cherchant trop souvent le moins-disant. D'ailleurs, l'État a une attitude très ambiguë vis-à-vis des sociétés de gardiennage : il leur manifeste une grande méfiance tout en faisant de plus en plus appel à elles. Cela, sans prendre les mesures efficaces pour contrôler leurs pratiques tout en ayant la volonté de moraliser ce secteur.

La surveillance humaine n'est pas encore une profession sinistrée, mais il s'en faudrait de très peu pour qu'elle ne le devienne réellement.

## Influence des donneurs d'ordre publics

Malgré une évolution indiscutable du Code des marchés publics, il est difficile de percevoir aujourd'hui un changement de comportement des acheteurs dans cet environnement. Le moins-disant est choisi avant tout autre critère. Cela ne serait pas une difficulté particulière, si la compétition était juste, il est malheureusement de notoriété publique que de nombreuses structures, pour conquérir ces marchés, vont chercher des pratiques simplement illégales :

- non-respect de la convention collective ou du droit du travail,
  - non-paiement de la TVA ou des charges sociales et fiscales,
  - cascades de sous-traitances ;
- Bien sûr, la réalité économique finit toujours par apparaître mais le mal est fait. Le référentiel donné au marché, en terme de prix, est erratique et la crédibilité du métier au plus bas.

## Poids des grands donneurs d'ordre privés

Sans être aussi marqués, les grands donneurs d'ordre privés « qui font la tendance » usent également de la facilité de s'adresser à un marché dans lequel ils peuvent toujours trouver moins cher. C'est la loi du marché mais, pendant ce temps, (en cinq ans), la durée de vie des contrats a été divisée par deux. Le client est insatisfait de la qualité produite, son prestataire disparaît et le mouvement s'accélère. Plus il s'accélère moins le prestataire a les moyens de produire une

prestation acceptable. Les efforts concrets de normalisation, avec des marques comme ISO ou NF, faits par la profession n'ont pu endiguer cette accélération. Il est naïf de penser que le seul effort de pédagogie vis-à-vis du marché puisse être efficace. Les solutions sont donc ailleurs.

## Marché noir ou souterrain

Dans cette situation particulière, nous assistons depuis quelques années à l'apparition d'un marché souterrain. Il ne concerne heureusement pas encore les sites à risques du monde industriel ou public. Pour autant, ce n'est pas acceptable. L'augmentation des structures individuelles est importante et permet à des pseudo-employeurs de s'affranchir en toute impunité de toutes les règles. En faisant ainsi travailler un “sous-prolétariat”, ils développent des pratiques indignes de notre pays.

## La domination du taux horaire

Le sentiment est partagé qu'un poids de plus en plus important nous attire inexorablement vers le fond. L'ambition de la profession est de jouer le rôle qui lui a

été défini dans la chaîne de sécurité. Il faut donc lutter contre une vision exclusivement “taux horaire” des prestations. L'objectif est une solution de sécurité efficace : chacun sait aujourd'hui que la réponse n'est pas uniquement dans un nombre d'heures d'agents de sécurité mais dans l'architecture de la solution de sécurité : organisation, procédure, contrôle, outils et technologie. Réduire le maillon humain à du taux horaire en augmente la fragilité.

## Facilité d'entrée dans le marché

La loi de 1983 et ses évolutions ont posé de très bonnes bases. Loin de nous l'idée de demander plus de règles ou d'aides à l'État, ce n'est pas notre culture d'entrepreneur. Cependant, la sécurité et le rôle dévolu à notre profession méritent que soient posées les questions suivantes :

- La sous-traitance à des sociétés unipersonnelles pour s'affranchir du droit du travail est-elle légale ?
- Pourquoi laisse-t-on faire une concurrence totalement déséquilibrée ?
- Pourquoi ne permettons-nous pas à une véritable concurrence équilibrée de jouer ?

## Notre proposition

**L'USP a décidé de se lancer dans une politique forte de développement de ses outils et services au bénéfice des entreprises du secteur pour :**

- regrouper une profession autour de valeurs et faire progresser éthique, crédibilité et image ;
- faire partager des fondamentaux de gestion pour redonner et conserver une solidité financière ;
- assainir une profession dont une partie des entreprises, volontairement ou non, est hors la loi.

**En parallèle, nous demandons seulement, parce que la majorité d'entre nous ne le craint pas, un renfort des contrôles de l'État ciblé vers les dérives connues de certains.**



Patrick Haas, journaliste économique depuis 29 ans.

• En 1988, il a créé En Toute Sécurité, spécialiste de l'information économique et stratégique dans le domaine de la sécurité. Indépendante de tout organisme, la société propose diverses publications pour les professionnels : un journal bimensuel, un Atlas économique annuel, des études marketing et un portail web (www.securite-info.com). En Toute Sécurité intervient également dans l'analyse des risques pays et effectue des prestations de conseil sur mesure pour aider ses clients dans leurs réflexions stratégiques.

# Déontologie

Toute notre société repose sur deux très grands textes qui résumant toute notre histoire, nos luttes et nos conquêtes, et balisent notre avenir. Le premier, qui régenté tout l'édifice est la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, énonçant les principes fondant la liberté individuelle qui sublime l'homme ; le second est le préambule de la Constitution de 1946 instituant les libertés collectives, gage de concorde et de paix sociale. Or, nous le savons, rien ne peut être contraire à ces valeurs constitutionnalisées – faut-il le rappeler – par la Constitution de la V<sup>e</sup> République. Le législateur a, par ailleurs, strictement organisé la sécurité privée et l'a placée sur le chemin de la moralisation.

Justement, parce que celle-ci a été organisée et contrainte par des règles sévères, la représentation nationale, par la loi du 21 janvier 1995 modifiée, l'a alors élevée au rang de partenaire des forces de police et de gendarmerie, lui concédant du même coup une place incontournable et reconnue au sein de la nation. Dès lors, la confiance concédée ne peut se pérenniser qu'à travers le tamis serré de la respectabilité.

Par ailleurs, puisque la sécurité privée interfère désormais dans les missions régaliennes de l'État, la profession ne peut que se soumettre au pacte social et républicain. Ainsi, tout devient simple, la déontologie qui doit inspirer toute la profession ne peut être que le produit des grands principes ci-dessus rappelés et qui balisent le quotidien de notre existence.

La déontologie s'analyse donc comme étant l'ensemble des devoirs qu'impose à des professionnels l'exercice de leur métier.

“*Le législateur a strictement organisé la sécurité privée et l'a placée sur le chemin de la moralisation.*”

Cependant, si certaines professions disposent de véritables codes de déontologie qui fixent clairement les règles à observer, ce niveau de perfectionnement, nonobstant quelques spectaculaires initiatives ponctuellement prises, ci et là, dans telle ou telle direction, n'a pas encore été atteint. Pourtant, les mécanismes de la déontologie sont là, s'affûtent, et la sécurité privée dispose d'outils pour l'enraciner dans le quotidien.

Déjà, la loi du 13 juillet 1983 modifiée et les textes subséquents lui confèrent un cadre de référence ; par ailleurs, l'État s'est donné les moyens de l'imposer, d'une part, en créant la Commission nationale de déontologie de la sécurité – laquelle vise, à côté des forces institutionnelles, les entreprises de sécurité privée – et, d'autre part, en renforçant le contrôle des entreprises. L'empirisme a donc bel et bien vécu. L'avenir, nourri par l'expérience du passé, passe donc par le seul chemin de la vertu républicaine.

Aujourd'hui, il n'y a donc plus de croisées aux chemins, aucun choix n'est possible, il s'agit d'obéir sans retenue au législateur, à défaut, de s'approprier à subir sa rigueur. En conséquence, la déontologie sera volontairement activée par ses propres acteurs ou douloureusement imposée par l'État et ses forces.

*La Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité, (CNDS), installée il y a plusieurs années, est un outil au service du citoyen. On ne peut, en effet, avancer de manière concrète sur le terrain de la sécurité sans se préoccuper de la relation de confiance qui doit exister entre les citoyens et ceux qui sont chargés d'assurer leur sécurité. Véritable enjeu de société qui permet à chacun de se plaindre de manquements à la déontologie de ceux qui exercent des missions de sécurité publique ou de sécurité privée.*

## Réflexion et éthique

Le secteur privé est de plus en plus investi de tâches de sécurité générales, parce que les forces publiques ne sont pas, ou ne sont plus, en situation de faire face à tous les enjeux. Or il n'existe pas de contrôle interne de déontologie du secteur privé. Démarche qui est loin être simple, si l'on souhaite être pragmatique et éviter les affichages de circonstance qui ne règlent en rien le développement, sur le terrain, des pratiques déviantes ou illégales. Cela nécessite une réflexion de fond de tous les acteurs concernés et un véritable engagement éthique.

## Dans le respect des lois et des règles

Tous, dirigeants et salariés, ont intérêt à faire vivre ce code de conduite dans la réalité. Il doit constituer une référence accessible à tous. Rien ne peut avancer sans un engagement formel de respecter les lois et les règles. Mais il faut aller plus loin et contribuer à l'amélioration de la réglementation spécifique des métiers de la sécurité privée. Plus le cadre légal sera clair et en harmonie avec le quotidien vécu, et plus il sera possible de faire reculer les pratiques déviantes.

## Un engagement porteur de valeurs

Ce code doit souligner la volonté des professionnels de contribuer, en toute transparence, au développement des compétences des agents mais aussi à celui de leurs conditions de travail et de santé, hygiène et sécurité au poste

de travail. Ces préoccupations doivent être, aujourd'hui, au cœur des valeurs portées par un tel engagement.

## Un univers lisible par tous

Le respect de la diversité, la non-discrimination et l'égalité des chances doivent être affirmés comme ses points fondamentaux dans le recrutement de milliers de femmes et d'hommes qui rejoignent, chaque année, ce secteur d'activité. Il faut donc construire un univers lisible dans le respect des règles républicaines. La sécurité privée doit être ressentie comme un appui utile et spécifique dans un périmètre complémentaire de celui de l'État. Rien ne peut rendre le secteur plus respectable que s'il respecte lui-même ses propres engagements.

## Dans le sillage de l'USP

Le paysage des entreprises de sécurité privée représente aujourd'hui une véritable mosaïque. Engager les entreprises membres de l'USP dans la signature de ce code de conduite ne suffira pas à éliminer tous les dysfonctionnements relevés, ici et là, par les observateurs

éclairés. Mais on peut penser que le poids de cette organisation sera moteur pour entraîner, dans son sillage, l'adhésion progressive de tous.

## Une nécessité absolue

Même si l'absence régulière de plaintes concernant le secteur privé dans le rapport annuel de la CNDS peut laisser penser que tout est en ordre, il convient, plus que jamais, devant les enjeux de demain, de dessiner les contours de cette déontologie de la sécurité privée. Au-delà des mots, cela est devenu une nécessité pour un secteur stratégique qui concourt, objectivement, à la sécurité intérieure de la nation.

## Construire la confiance

Dans un pays unitaire et régalien comme la France, la sécurité privée reste perçue par les pouvoirs publics avec méfiance. En définissant, avec clarté, une déontologie du métier, en engageant, avec détermination, les entreprises du secteur, en contrôlant, sur le terrain, le respect de ces engagements, on ne peut que construire une relation de confiance avec l'État et la nation.

## Notre proposition

- Un Code de déontologie sera mis en place pour affirmer les engagements des entreprises membres de l'USP. Ce Code de déontologie sera ouvert aux partenaires publics comme référence éthique.
- L'USP assurera la promotion de ce Code de conduite auprès des partenaires sociaux.
- L'USP apportera, ainsi, sa contribution française au Code de conduite et éthique pour le secteur de la sécurité privée signé entre la CoESS (Confédération européenne des entreprises de sécurité privée) et UNI-Europa (organisation des syndicats de salariés).



Christian Belhache est aujourd'hui magistrat honoraire.

• Depuis plus de quinze ans, il s'intéresse à tous les aspects de la sécurité privée.

• Il est auteur de divers ouvrages ou travaux concernant le domaine juridique et portant sur des matières particulières du droit, notamment Droit et métiers de la sécurité privée (Éditions La Mouette, La Baule).

# Emploi/Intégration

L'afflux de populations nouvelles est un phénomène massif et généralisé sur notre planète. Commencée par un mouvement des régions pauvres vers le monde développé, la grande migration gagne en ampleur avec des mouvements de plus en plus complexes, voire de véritables paradoxes. Le résultat net de ces mouvements tourbillonnaires, c'est la naissance de sociétés multiraciales où se retrouvent juxtaposés sous un même toit des femmes et des hommes de multiples provenances dont l'interaction quotidienne pose – déjà –, et posera davantage encore demain, d'immenses problèmes aux sociétés d'accueil. Problèmes certes immenses mais pas insurmontables. Il n'est pas d'immigration massive sans forces de frottement.

L'une de ces principales forces joue dans la sécurité des territoires et des personnes. La plupart des immigrants aux États-Unis ont apporté avec eux les problèmes de délinquance qui ne sont que la face ouverte et mesurable des adaptations nécessairement difficiles à l'échelle d'une ou deux générations. Les Italiens ont apporté la Mafia au cœur de Chicago et New York et y ont entraîné de nombreux associés juifs. Les Irlandais ont bâti des fortunes sur la prohibition de l'alcool. Japonais et Chinois de Californie ont été accompagnés de Yakusa ou des Triades avant que les gangs mexicains ou colombiens ne s'emparent massivement du trafic de la drogue. Ces phénomènes ont nourri toutes les formes de xénophobie et de peurs ethniques avant de devenir banalisés puis anecdotiques. La raison de ce cycle est toute simple. À côté de la montée de délinquance mais nullement voyante, l'intégration sociale et le progrès global de ces immigrations ont silencieusement changé la donne. Un beau jour, il y eut plus de flics irlandais que de bootleggers. La Mafia fut pénétrée par des agents du FBI italoaméricains, les Afroaméricains affluèrent dans les forces de police de New York et de Chicago jusqu'à dépasser, dans le

premier cas, 50 % de l'effectif. De nombreux Mexicains américains sont tombés au champ d'honneur en combattant les narcopoliticiens.

Dans la formation du drame sécuritaire actuel, les flèches ne vont pas toutes dans la même direction. Aussi l'approche de l'USP vaut particulièrement, aujourd'hui, en ce qu'elle évite tout autant l'angélisme que la paranoïa ethnique. Mais s'il faut demeurer lucidement pessimiste sur les menaces du présent, cela ne doit jamais se faire au détriment du bilan des ressources nouvelles qu'apporte aussi avec elle la grande migration, notamment des forces de sécurité, appuyées sur une opinion publique, issue de l'immigration de plus en plus rigoureuse parce qu'elle en est la première victime. Ces forces deviendront peu à peu adéquates à la menace posée, selon la traditionnelle dialectique de l'épée et du bouclier.

**“Une police multiethnique, capable de rendre coup pour coup au crime organisé, élargira l'acceptation de la citoyenneté et du civisme.”**

Des forces de sécurité, publiques comme privées, qui apprennent à marcher ensemble pour intégrer de nouvelles figures sociales issues de l'immigration sont indispensables. Mais une fois le mouvement engagé, une police multiethnique mais certainement pas multiculturelle est en mesure de rendre coup pour coup au crime organisé. Elle aura, au passage, élargi l'acceptation de la citoyenneté et du civisme. Et ce ne sera pas le moindre service qu'elle aura rendu à nos collectivités territoriales en pleine mutation.



Alexandre Adler, historien conseiller éditorial à la direction du Figaro.

• Vient de paraître Rendez-vous avec l'Islam, Grasset 2005.

• A publié, entre autres : L'Odyssée américaine, Éditions Grasset & Fasquelle 2004. Au fil des jours cruels : 1992 – 2002 - Chroniques, Grasset 2003. J'ai vu finir le monde ancien, Hachette 2003. Penser le 11 septembre 2001, Grasset 2002.

## Risque pour la sécurité

Certaines catégories de population issues de l'intégration multiraciale, ethnique ou religieuse seraient-elles un risque pour notre sécurité ?

Tous les salariés de ce métier sont soumis à une habilitation préfectorale et certains à une double habilitation du procureur. Les services de l'État font un travail de grande qualité dans ce domaine. Tout le monde sait néanmoins qu'une faille peut toujours exister. La vigilance de tous les intervenants doit être permanente et encore renforcée.

## Être une passerelle vers l'ascenseur

Même le métier d'agent de surveillance s'est complexifié, et la nature des compétences nécessaires à son exercice s'est fortement élargie. Une porte d'entrée existe pour des personnes aux compétences de départ faibles, dont la première volonté est de travailler.

Ensuite, l'ascenseur pourra les emmener à différents étages :

- missions simples de filtrage,
- puis sur des sites industriels ou tertiaires,
- puis sur des sites à hauts risques, Seveso, nucléaires, confidentiel défense,
- puis, avec des formations spécifiques de prévention et lutte contre l'incendie, dans de grands environnements recevant du public,
- puis sur des PIF, poste d'inspection filtrage dans la sûreté aérienne,
- puis toutes les responsabilités d'encadrement possibles.

La seule limite se trouve au point de départ, aujourd'hui la profession n'a ni la compétence ni les moyens de proposer

un sas de réadaptation au monde du travail pour les grands accidentés de la vie.

## Intégration des différences

Intégrer ces différences ethniques, culturelles et culturelles demande une adaptation de tous les intervenants : institutions, clients, dirigeants d'entreprises de sécurité. Du chemin reste à faire à tous les niveaux, et beaucoup de retard est à rattraper. Cela passe par la prise de conscience illustrée par ces pages, par la sensibilisation et l'exemplarité. Pour les entreprises de sécurité, il est primordial ensuite de se pencher sur la compréhension des conséquences d'un tel mouvement. L'encadrement, à tous les niveaux, doit progresser dans le partage, l'acceptation et le respect de ces différences. Il doit savoir en parler aux clients, il devra adapter ses outils de recrutement, de formation et d'animation.

## Volonté de créer de vrais emplois

L'intégration des différences ne réussira pas sans une exemplarité absolue dans tous les domaines, en particulier dans les conditions d'emploi. Il est évident que les populations issues

de la diversité doivent absolument bénéficier des mêmes conditions que l'ensemble des salariés.

Depuis plus de cinq ans, nous avons entamé une lutte contre la précarité de nos agents, en privilégiant emploi stable, contrat à durée indéterminée, forte diminution de la sous-traitance, temps partiel si choisi... Cela doit être un standard de toutes les entreprises de l'USP.

## Aptitude préalable

Dans un avenir proche, tout nouvel agent de surveillance entrant dans la profession devra avoir suivi une formation préalable d'environ 70 heures, c'est une vraie avancée pour la profession et une chance pour les populations dont nous parlons. Pour cette population en difficulté par rapport à l'emploi, sortie trop tôt du cursus scolaire ou en incompréhension par rapport au monde professionnel, cette préparation structurée au métier d'agent de surveillance doit apporter autant en compétences qu'en compréhension des responsabilités.

## Notre proposition

L'intégration des différences et de la diversité est une priorité pour nous. Notre volonté est que cette différence devienne une référence.

- Une Charte du respect de la diversité sera signée et appliquée par toutes les entreprises membres de l'USP.
- L'USP renforcera les emplois pérennes indifféremment pour tous les salariés.
- L'USP intégrera en amont les spécificités utiles à l'intégration des différences dans les organisations et le management.

Enfin, nous continuerons le travail avec tous les intervenants publics pour le renforcement des grandes actions visant à développer cet esprit.

# Social

**Le secteur de la sécurité privée** est en croissance et en évolution rapide à cause de l'augmentation de la demande, de l'évolution des techniques utilisées, de l'évolution structurelle du secteur et de la nouvelle cohabitation entre sécurité publique traditionnelle et sécurité privée. La concurrence est féroce et, malheureusement, se fait plus sur la base du prix que sur la qualité du service. Or, qu'est-ce qui fait la qualité du service, sinon la formation et la motivation des employés ? Sans formation professionnelle satisfaisante ni conditions de travail attractives, une telle garantie ne peut être assurée.

**La pression sur les prix entraîne également** l'utilisation de la sous-traitance et le recours croissant à des travailleurs faussement indépendants, protégés par aucune convention collective, non formés, et souvent hors des circuits de protection sociale. Le travail non déclaré, sous forme d'emplois cachés ou d'heures supplémentaires est encore une conséquence de cette pression sur les prix. Dans ce contexte, on constate que les besoins de recrutement de salariés formés et stables sont de moins en moins satisfaits. Or les entreprises ont besoin de salariés formés et stables, si elles veulent garantir la qualité du service...

**Les conditions de travail varient extrêmement** d'un pays à l'autre au sein de l'Union européenne. Avant l'élargissement de 2004, on constatait déjà des écarts salariaux pouvant aller du simple au double. Le contenu des accords collectifs sectoriels nationaux ou locaux est également extrêmement différent, s'agissant du nombre d'heures de travail, du droit à la formation individuelle et des congés.

**L'une de nos préoccupations majeures reste** l'établissement de syndicats indépendants et démocratiques qui sont les critères d'affiliation

à UNI-Europa. Dans les nouveaux et futurs pays membres, le taux de syndicalisation reste faible, voire inexistant. C'est que le développement de la sécurité privée est un fait nouveau, vieux d'une dizaine d'année, tout au plus. Les organisations syndicales doivent donc s'adapter et faire des investissements importants pour recruter des membres. Cette tâche est rendue d'autant plus difficile que le salarié n'est pas posté chez son employeur mais chez le client de celui-ci.

**« Le secteur de la sécurité privée constitue un défi pour le mouvement syndical européen. »**

**Les partenaires sociaux européens, UNI-Europa et CoESS,** ont développé depuis longtemps des relations régulières sur l'ensemble des thèmes clés du secteur. Le dialogue social sectoriel européen a abouti à des déclarations communes sur les politiques communautaires mais aussi à des outils à destination directe des salariés et des entreprises.

**Ce partenariat européen fonctionne** car chacun y trouve son compte. Les organisations d'employeurs et notamment les grosses entreprises souffrent de la loi de la jungle sur le marché. Les organisations syndicales cherchent à faire progresser les règles sociales. Néanmoins, si ce dialogue a porté ses fruits dans la forme, beaucoup de travail reste à faire car les résultats sur le terrain ne sont pas au niveau des attentes. La Commission doit soutenir la mise en œuvre du dialogue social, mais c'est la volonté et la capacité des acteurs sociaux qui restent décisives pour assurer le développement soutenable du secteur.

## Cinq ans d'efforts

Il y a des négationnistes et des défaitistes dans l'environnement. Il y en a qui préfèrent se flageller aux frustrations plutôt que de se baigner dans les petites victoires. En cinq ans, n'avons-nous pas concrétisé ensemble des changements profonds ? On ne peut pas oublier les 35 heures tant imposées et si bien réussies dans leur mise en œuvre. Qui a écouté l'avenir à ce moment-là ?

Mais, beaucoup plus positif, car fruit du travail paritaire, n'avons-nous pas réussi :  
- la mise en place de la prévoyance pour tous ;  
- une plateforme sociale qui a augmenté, en 2001, les salaires de 7 % ;  
- le paiement des heures de nuit et du dimanche, + 10 %, c'était en 2003 et 2004 ;  
- la revalorisation des primes de chien, des primes de paniers, etc.  
Est-ce suffisant pour autant ? Non, car l'avenir est à plus de compétences, plus de technicités, plus de formations, d'aptitudes et de CQP.

## Un principe

La profession a d'abord accepté ces progrès, puis a essayé d'en trouver les moyens, en augmentant les prix. Ce fut un échec, et les entreprises en sont sorties exsangues.

Un principe différent nous guide dorénavant. Nous devons d'abord créer la valeur nécessaire avant de la partager : aux salariés, pour accompagner l'évolution des métiers, à l'entreprise, pour ses investissements et aux actionnaires en rémunération de leur capital. Nous

*Quand Kafka, Profit et Archaïsme se rencontrent, nous avons le dialogue social à la française : du bruit, du vent, des gestes, des heures faites de rien, des enjeux personnels, quelquefois des menaces et des procès. Dialogue, avez-vous dit ? Quand le dogme rencontre le pragmatisme, c'est la guerre de tranchée, les phrases toutes faites, du mauvais théâtre, des regrets pleins de passé et un avenir oublié. Social, avez-vous dit ? Fatalité ? Non, nous voulons autre chose.*

pensons que cette démarche vertueuse sera meilleure conseillère pour tous les intervenants. D'aucuns penseront toujours que les actionnaires oublieront la part des salariés. Comment est-ce possible dans le monde du service où toute la ressource est humaine ? Pourquoi les partenaires sociaux ne deviendraient-ils pas pragmatiques également ? Ont-ils conscience de l'aide qu'ils pourraient apporter à la dynamique ?

## Une volonté

À l'USP, nous avons la volonté absolue de faire progresser notre métier. Oui, nous l'assumons ; c'est aussi pour faire progresser nos sociétés. Cette volonté, nous souhaitons la partager avec nos salariés, car une très grande majorité d'entre eux reste attachée à leur entreprise. Ce n'est pas un retour du paternalisme, c'est du pragmatisme. Total sans pétrole n'est rien ; sans agents professionnels, nos entreprises n'ont aucune chance de se développer. Pourquoi nos partenaires sociaux ne seraient-ils pas partie prenante de cette volonté ? Pourquoi garder cette vision pauvre et manichéenne du bien contre le mal ?

## Un engagement

À l'USP, nous sommes convaincus des richesses de notre pays et de sa culture. Nous savons que nous trouvons dans ces cycles difficiles l'énergie de repartir de l'avant. C'est l'un des paradoxes de la France et des Français. Nous prenons l'engagement de trouver dans cette richesse la capacité d'équilibre permanent pour répondre aux enjeux de tous.

## Une attente

Mais, pour l'équilibre il faut deux plateaux à la balance. Nous attendons une vraie prise de conscience de la part de nos partenaires sociaux : « Vous êtes porteurs d'une vraie responsabilité pour l'avenir de nos entreprises, de l'économie de notre pays et, donc, de l'emploi durable des salariés et de ceux qui leurs succéderont. Nous savons, vous savez, qu'individuellement tout le monde a compris les enjeux qui sont face à nous. La prise de conscience doit maintenant être collective. Soyez courageux, affrontez vos paradoxes, défendez les vrais enjeux des salariés : leur avenir, pas leur passé. Vous y retrouverez de la crédibilité et de la représentativité. »

## Notre proposition

**Nous sommes prêts pour un dialogue au service de l'avenir et nous nous engageons à partager une richesse recréée.**

- L'USP veut réussir le *Projet d'aptitude professionnelle*, véritable outil d'intégration sociale.
- L'USP veut concrétiser les *Métiers Repères* pour valoriser les compétences.
- L'USP saisira toute possibilité permettant à chacun de travailler plus pour gagner plus.
- L'USP croit au CDI et au temps complet pour les agents et à une limitation de la sous-traitance.



Bernadette Ségol a été élue au poste de secrétaire régionale de UNI-Europa, Fédération syndicale européenne pour les services et la communication depuis avril 2000.

• Originnaire du Sud-Ouest de la France, elle a obtenu un master en Philosophie.

• Elle s'est engagée activement dans le mouvement syndical international, puis européen, à divers niveaux de responsabilité.

# Formation

Au travers de l'ANI du 5 décembre 2003, les partenaires sociaux ont choisi de conférer aux branches professionnelles un rôle de premier plan en matière de formation professionnelle continue, en leur ouvrant de nouveaux espaces de liberté. Il s'agit, pour reprendre les termes de l'ANI, de « créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir ».

Or, les défis ne manquent pas, en particulier pour les entreprises de prévention sécurité. Dans un secteur d'activité affichant un taux de rotation conséquent (27 % d'entrées annuelles dans les entreprises, dont 56 % seulement de salariés de bas niveau de qualification (47,6 % de salariés de niveau VI selon le portrait statistique de branche réalisé par le CEREP) et des exigences réglementaires en matière de formation et de qualification qui se renforcent, la formation professionnelle constitue un enjeu de taille.

En tant que collecteur des contributions formation des entreprises de la branche, l'OPCIB se doit d'examiner les conséquences financières des évolutions réglementaires récemment intervenues. Une étude réalisée, début 2006, à la demande des partenaires sociaux montre en effet que le seul recyclage des qualifications ERP/IGH en SSIAP concernera 11 770 personnes sur les trois années à venir. Cela représente, chaque année, près

de 46 000 heures de formation. Si l'on ajoute à ce recyclage la formation initiale correspondant au renouvellement "naturel" des effectifs au sein de la branche, ce sont 100 000 heures annuelles supplémentaires qui seront à prendre en charge. Quant à l'aptitude professionnelle découlant de la loi du 18 mars 2003 et du décret du 6 septembre 2005, elle devrait concerner, pour les salariés aujourd'hui en exercice, 16 200 salariés, la première année d'entrée en vigueur de l'obligation, et 9 500, la seconde.

“**Évolution des qualifications, dans un secteur où le facteur humain est un élément essentiel de la qualité du service rendu, se situera au cœur des débats à venir.**”

Le fait que le secteur ait décidé de se doter d'une véritable politique de branche en matière de formation professionnelle continue, matérialisée par la conclusion d'un accord le 28 juin 2005, constitue un véritable atout. Cet accord et les instances paritaires qui le font vivre sont les bases sur lesquelles la

profession va pouvoir asseoir ses actions en faveur de la qualification et du développement des compétences de ses salariés. À cet égard, l'évolution des qualifications, dans un secteur où le facteur humain est un élément essentiel de la qualité du service rendu, se situera, à n'en pas douter, au cœur des débats à venir.

Le "choc démographique" annoncé conduira vraisemblablement la branche à rechercher les moyens permettant d'attirer de nouveaux entrants et de fidéliser les salariés en poste. Dans ce cadre, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, instauré par l'avenant du 24 juin 2004, pourra pleinement jouer le rôle qui lui revient.

## LES ENGAGEMENTS DE L'USP

### Une formation initiale de base

La convention collective prévoit, depuis longtemps, une formation initiale de base (FIB) obligatoire de 32 heures. Elle doit être assurée par l'entreprise. Aucun contrôle indépendant n'étant effectué et l'état actuel des entreprises font que cette obligation est devenue théorique. Cette FIB est aujourd'hui enveloppé d'un silence gêné par tous les intervenants.

### Un long travail sur le Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Dès les années 2002, sentant cette évolution négative, alors même que les besoins du marché augmentaient, l'USP avait mis un chantier son CQP. Le manque de responsabilité et la volonté d'une partie de la profession de ne pas affronter le futur ont eu raison de cette démarche en 2003. Une opportunité avait, une nouvelle fois, été manquée.

### L'aptitude préalable

Concrétisant la volonté de l'USP de s'attaquer au problème du niveau des agents, la loi Sarkozy II instaure l'aptitude préalable : une formation qualifiante avant même l'embauche. Nous avons alors remis en selle notre CQP sur la base d'une formation de 70 heures. Ce fut d'une grande complexité technique et entraîna de nombreuses contradictions légales :

- le CQP s'adresse exclusivement à des salariés, mais ceux qui se présenteront à l'aptitude préalable ne seront pas encore salariés ;
- par ailleurs, pour créer un "titre" reconnu et adapté à nos agents, il ne

semble pourtant y avoir d'autre chemin que le CQP

### Un long chemin vers l'aptitude préalable

Le projet a du retard par rapport aux obligations légales, qui imposent que tout agent recruté à partir du 9 septembre 2006 ait suivi le cursus de l'aptitude préalable. L'ensemble de la profession risque donc de se retrouver dans l'illégalité car le dispositif n'est pas ajusté à ces évolutions. En avril 2006, date de rédaction de ces lignes, les partenaires sociaux sont globalement d'accord sur le fond du projet. Reste l'acte politique de naissance du CQP en commission paritaire. Il faudra ensuite le déposer et obtenir sa validation. Ce parcours administratif est de quatre à six mois. Nous devons alors mettre en place tous les moyens matériels pour la formation à l'aptitude de 20 000 à 30 000 futurs agents par an, répartis sur l'ensemble du territoire. Dix-huit mois semblent être un délai minimum pour organiser cette phase. Dans le meilleur des cas, nous pensons pouvoir être opérationnels en 2008.

### Notre proposition

- À très court terme, il semble indispensable qu'un décret soit publié en décalant l'application du décret du 6 septembre 2005 au début 2008.
- L'aptitude préalable et son outil, le CQP, doivent se mettre en place et permettre une éducation et une formation minimales pour tous nos agents. Il ne doit pas y avoir d'enjeu politique sur le sujet. La validation doit être indépendante et contrôlée.
- Les métiers repères sont un deuxième outil pour accompagner un vrai projet d'employabilité durable de tous nos agents, répondre aux exigences du marché et justifier les coûts induits auprès des clients.

### Les formations métiers

Au-delà de ce premier thème, fondamental, il y a toutes les autres formations techniques et qualifiantes : de plus en plus nombreuses, de plus en plus complexes et de plus en plus chères. Le travail de fond de tous les partenaires sur les métiers repères doit maintenant se concrétiser rapidement pour être l'outil structurant de l'employabilité durable des salariés de cette profession.

### La vision de l'USP

L'USP n'a aucun doute sur le fait que la formation, tout au long de la carrière d'un collaborateur, est un élément déterminant de crédibilité, de stabilité et d'avenir. Le credo de l'USP étant la professionnalisation, la formation est naturellement une priorité. Sans rentabilité, investir pour construire l'avenir n'est pas possible. Mais pour retrouver de la rentabilité, il faut des personnels formés. Il est donc nécessaire d'investir. Il n'y a plus qu'une solution, la volonté politique de tous les acteurs. À l'USP nous l'avons.



Jean-Luc Durnez dirige l'OPCIB, organisme collecteur désigné par la branche Prévention Sécurité.

• Diplômé de l'Institut d'administration des entreprises de Paris, il a été successivement responsable formation, consultant en recrutement de cadres dirigeants et directeur des ressources humaines.

# Assurance

**Quand survient un sinistre**, alors même que sont constatées des mesures de sécurité telles que système d'alarme, télésurveillance, gardiennage, les entreprises prestataires de services en sécurité sont systématiquement mises en cause. Dans l'esprit des sinistrés, la réalisation d'un dommage présuppose nécessairement une défaillance des entreprises de sécurité. La judiciarisation des sinistres donne à l'auxiliaire de justice l'occasion d'apporter sa vision particulière des relations entre l'entreprise de sécurité et son assureur, d'une part, et l'entreprise de sécurité et son client, d'autre part.

*“C'est autour du délai d'intervention que se cristallisent la plupart des litiges.”*

**Pour bien comprendre les intérêts en présence**, il faut rappeler que le développement des activités de sécurité va de pair avec la naissance de risques toujours plus nombreux, générant une certaine frilosité des assureurs à garantir la responsabilité civile professionnelle des entreprises qui n'offriraient pas toutes les garanties. Parallèlement, les assureurs-dommages, légitimant l'utilité préventive et dissuasive des dispositifs de sécurité, imposent souvent à leurs clients la mise en place de systèmes de protection conformes à des normes précises (APSAD) et multiplient leurs actions récursoires contre les sociétés de sécurité, après un sinistre.

**Hormis l'installateur qui, lui, est soumis à une obligation** de résultat, puisqu'il doit fournir une installation en bon état de fonctionnement, les prestataires de télésurveillance ou d'intervention et

gardiennage, sont, eux, tenus à une obligation de moyens. En tout état de cause, qu'il s'agisse de sécurité, ou des moyens de cette sécurité, il est question d'une notion à géométrie variable qu'il est important aujourd'hui de voir mieux maîtrisée par les contrats liant l'entreprise et son client. Il n'est pas rare en effet de constater, dans certains contrats, que « l'entreprise de sécurité s'engage à tout mettre en œuvre pour intercepter les voleurs », tandis que d'autres stipulent « une intervention immédiate », sans tenir compte de l'éloignement du site protégé ou des difficultés de circulation susceptibles d'être rencontrées. C'est pourtant autour du délai d'intervention que se cristallisent la plupart des litiges.

**On observe également trop souvent une imprécision** des consignes impératives comme, par exemple, les changements de numéros de téléphone, de codes d'accès d'immeuble, de distribution des locaux, de valeurs des marchandises stockées. Ces éléments, définis avec le client au moment de la souscription du contrat de sécurité, doivent constituer, en contrepoint, une décharge de responsabilité pour sanctionner judiciairement la défaillance du client, lorsque les informations données à l'entreprise de sécurité ne sont pas actualisées.

C'est pourquoi il n'est pas inutile de rappeler qu'un contrat est un échange de volonté et que la soumission économique, en raison des contraintes de budget imposées aux entreprises de sécurité, doit trouver, dans le devoir de collaboration du client, un rééquilibrage de la relation contractuelle.

**Si la collaboration est la condition essentielle** des relations entre l'entreprise de sécurité et son assureur, elle doit être impérativement développée entre l'entreprise de sécurité et son client, ce dernier devant être responsabilisé dans ce processus dont il est le principal bénéficiaire.

## Des interrogations légitimes

Bien que des pans entiers de l'économie nationale fassent appel aux entreprises de sécurité privée, aucune obligation de souscrire un contrat d'assurance ne pèse, aujourd'hui, sur elles.

On peut donc tout craindre au moment où, sous la pression du marché, meurent et naissent chaque année des centaines de nouvelles entreprises.

On peut aussi légitimement s'interroger sur cette absence de dispositions relatives à la garantie des conséquences financières liées aux prestations fournies à la clientèle.

## Une profession atypique

Il faut le savoir, l'obligation d'assurance est une spécificité nationale.

La sécurité privée est, donc, atypique dans ce paysage national.

Et si l'assurance devenait une obligation pour notre métier ? Ne serions-nous pas à la mesure des responsabilités qui nous sont confiées ? Ne protégerions-nous pas davantage les clients en leur offrant une base sécurisée et pérenne dans les relations ?

Au-delà de l'image responsable du métier, nous pourrions créer les bases d'une augmentation mécanique de l'assiette de prime globale.

## Un gage de solvabilité

En mutualisant le risque, nous participerions à une meilleure stabilité du marché de l'assurance.

L'assurance de responsabilité civile est devenue, aujourd'hui, une obligation de fait sinon de droit. Quel prestataire de

sécurité peut, dans le contexte économique actuel et l'environnement juridique du secteur, s'exposer au risque de devoir indemniser sur ses fonds propres un client ou un tiers ?

Au contraire, en transférant tout ou partie du risque vers l'assureur, l'entreprise de sécurité donne un gage de solvabilité. Cela devient un atout !

## Le revers de la médaille

Au lendemain des attentats du 11 septembre, et de manière régulière depuis, les assureurs font pression.

Cette situation conduit parfois les clients à formuler des exigences abusives.

Le client est roi, mais le droit gouverne, et une telle dérive ne peut remettre en cause l'équilibre économique des contrats et donc, à terme, la pérennité des entreprises de sécurité privée.

## Report de responsabilité illimitée sur le prestataire

Afin de contenir l'augmentation des primes d'assurances dommages, les clients du secteur ont vu exploser leurs franchises, tout en perdant, dans le même temps, et au passage, de belles garanties comme

la perte d'exploitation. Parfois même, certaines entreprises clientes, et non des moindres, ne se sont plus assurées ou se sont auto-assurées.

On imagine les conséquences sur les prestataires de sécurité privée et, notamment, sur le contenu des contrats proposés par les donneurs d'ordre.

## Trouver la parade

Certes, les contrats de prestations indiquent des montants de garantie, mais la tentation est grande de faire peser sur le prestataire le poids d'une garantie illimitée. On ne peut échapper, comme certains le croient, au piège en évitant toute mention relative aux garanties dans le contrat.

Sans définition préalable et explicite de la nature et des limites des garanties, la responsabilité des entreprises de sécurité privée sera recherchée.

Il y a donc urgence à définir les limites des responsabilités des prestataires de sécurité privée dans le cadre de contrats équilibrés avec leurs clients. Il faudra, en contre-partie, que la loi garantisse l'accès à l'assurance.

## Notre proposition

- Nous voulons que toutes les entreprises de sécurité privée aient une obligation de souscrire une police d'assurance responsabilité civile et, en contre-partie, que la loi en garantisse l'accès.
- Nous pensons que rien ne peut être obtenu sans une volonté des professionnels de tirer, sur ce plan, vers le haut.
- Nous organiserons la défense de nos entreprises chaque fois que le client fera jouer à son prestataire un rôle d'assureur tout-risque.
- Nous développerons rapidement une sensibilisation et une formation de nos adhérents à la complexité des assurances. Des outils seront mis à leur service ainsi qu'une veille jurisprudentielle.



Ghislaine Moulai,  
Docteur en droit.

• Avocat à la Cour.

# Europe

**La profession de la sécurité traverse une période difficile** en Europe. La croissance du marché européen est passée brutalement de + 5 % à près de zéro dans certains pays, ce qui provoque de graves difficultés dans notre profession. Si beaucoup a été fait en matière de législation, les États ne se donnent en général pas les moyens de la faire appliquer. Il faut d'ailleurs s'interroger sur le comportement de l'État client en ce qui concerne les prix pratiqués pour les prestations.

Par ailleurs, on n'a jamais observé autant de pratiques illégales de la part des entreprises de sécurité qu'en ce moment, et ce dans tous les pays européens, y compris ceux qui semblaient à l'abri de ces pratiques parce qu'ils sont fortement réglementés, comme l'Espagne, les Pays-Bas ou la Belgique. En France, les problèmes sont globalement identiques à ceux des autres pays, à la différence près que la problématique se situe largement sur le plan social, avec un rôle très important de l'État. Ainsi, par des mesures comme les 35 heures ou les augmentations du SMIC, il est responsable de 80 % de l'augmentation des tarifs.

**Les sociétés de sécurité doivent absolument** se remettre en cause. Il faut réengager activement un dialogue constructif avec les autorités. Il est important de dénoncer les pratiques illégales et de corriger l'image de marque négative que la profession véhicule parfois. Il faut également s'attaquer au problème de la sous-traitance : comment assurer la qualité du service quand une dizaine de sociétés travaillent sur un même contrat ! Pour imposer leur point de vue, les entreprises doivent s'appuyer sur des organisations professionnelles fortes. Or, ce n'est pas le cas, en raison du manque de moyens financiers.

**Dans la lutte contre le terrorisme**, si l'État est évidemment en première ligne, la sécurité privée a en charge une partie de l'exécution des tâches. Je suis favorable à des relations plus étroites avec les pouvoirs publics sur cette question. Les entreprises de sécurité doivent être partie prenante des réflexions sur ce sujet, car elles ont montré qu'elles faisaient preuve de professionnalisme et qu'elles étaient capables de s'autocontrôler.

“**L'harmonisation européenne prendra au moins dix ans.**”

**En ce qui concerne l'élargissement de l'Europe**, la CoESS a démontré son dynamisme

avec l'adhésion de nouveaux pays – plus de dix en cinq ans seulement –, de nouvelles fédérations et branches professionnelles. Parfois, on trouve plus d'une fédération membre pour un pays, ce qui ne me semble pas normal, mais peut servir de tremplin à une coupole générale dans un court délai. Cependant, la libre circulation des entreprises de sécurité à l'intérieur de l'Europe ne paraît pas envisageable, si les législations nationales ne sont pas respectées. Il s'agit de professionnaliser le métier, non de le réduire au minimum requis dans les autres pays. La CoESS a élaboré en 2003 un code de conduite et d'éthique, visant à élever les normes applicables au secteur et qui devrait être suivi par tous les employés et les salariés en Europe. L'organisation souligne la nécessité de mettre en place un système équitable et transparent pour l'octroi des autorisations et pour la sélection et le recrutement des personnels.

**Les pays les moins avancés doivent se mettre** au même niveau que les autres. Mais, à l'intérieur d'un même pays, on observe des disparités importantes, comme cela est le cas d'un Land à l'autre en Allemagne. L'harmonisation européenne prendra au moins dix ans. C'est un délai qui me semble réaliste.

## Les libertés respectées

Cette demande croissante de sécurité et de protection des biens et des personnes doit se conjuguer avec un strict respect des règles démocratiques et des droits fondamentaux des citoyens. Dans ce cadre, le secteur peut contribuer au développement d'une société plus sûre, pour que les libertés publiques et privées puissent être respectées sans restriction.

## Des réglementations disparates

Le secteur de la sécurité privée est donc important pour tous les États membres et leurs citoyens. Avons-nous des obstacles sur le chemin ? Oui, car les réglementations nationales sont parfois inadéquates ou inexistantes. Elles ne peuvent donc garantir le professionnalisme. En outre, les disparités entre les différentes réglementations nationales ne permettent pas au secteur de bénéficier de tous les avantages de l'intégration européenne.

## Priorité à la qualité

De plus, les pratiques du marché donnent la priorité au prix du service, au détriment de la qualité qui demeure pas ou peu considérée. On peut le noter particulièrement, en Europe, avec la commande publique. L'attribution des marchés se fait souvent sur le seul critère de l'offre la moins chère, sans souci de la qualité du service, des conditions de travail, de la formation du personnel, de la réputation des entreprises. En conséquence, pour obtenir ces marchés, certaines entreprises offrent des salaires insuffisants, ne respectent pas les législations ni les conventions collectives,

utilisent des technologies dépassées et offrent un service de qualité insuffisante. Le manuel rédigé, en commun, par la CoESS et UNI-Europa, disponible dans toutes les langues de l'UE, permet de donner un cadre européen à ces actes d'achat de la sécurité privée en Europe pour les marchés publics et privés.

## Une harmonisation nécessaire

Dans un environnement tendu, les conditions de travail restent encore peu attractives. Certes, des différences notoires apparaissent entre les pays. Mais il n'y a pas, aujourd'hui, de dénominateur commun. Et l'exercice est difficile pour trouver l'équilibre entre les pays qui ne partagent pas le même rythme ni, parfois, les mêmes contraintes. Il faudrait donc que soient définis des cadres de saine concurrence, de respect des règles, d'introduction de normes minimales de formation. Il semble aussi indispensable que l'attribution des autorisations soit conditionnée par un engagement d'organiser des formations qui garantissent la qualité et la fiabilité des entreprises et de leur personnel. Il conviendrait de disposer d'une réglemen-

tation harmonisée au niveau européen pour la sécurité privée, et de favoriser tous les échanges, à échelle européenne, entre organisations patronales et organisations de salariés. Nous appuyons, ainsi, l'action de la CoESS et soutenons les initiatives communes avec UNI-Europa pour dégager des pistes de réflexion dans le domaine, notamment, du dialogue social.

## Vers une Europe de la sécurité privée

Il reste beaucoup de chemin à parcourir avant que ne se dessine une Europe de la sécurité privée. L'élargissement de l'UE, dans la dernière période, a renforcé certains antagonismes et fragilisé, parfois, l'unité nécessaire de pensée et d'action de tous les pays porteurs de solutions de sécurité privée. Le marché appelle de plus en plus de souplesse et de concurrence. Le secteur ne peut échapper à cette tendance lourde. Sa capacité à défendre son image et ses intérêts dans une Europe de plus en plus ouverte dépendra de la mobilisation des professionnels et de leur capacité à peser sur leur territoire pour construire un cadre de référence identique et normalisé.

## Notre proposition

- **Agir, de manière concertée avec la CoESS, pour favoriser une réglementation harmonisée au niveau européen, soutenir les initiatives favorisant émergence de codes ou cadres de référence européens permettant, selon une application sur base volontaire dans les pays et entreprises, de tendre vers une harmonisation bénéfique à l'ensemble du secteur.**
- **Organiser une Conférence européenne à Paris, sous la bannière de la CoESS, ouverte à un public large, composé de partenaires sociaux, des entreprises et des autorités publiques nationales et européennes.**



Marc Pissens, Président de la CoESS (Confederation of European Security Services).

• Président de l'EASA (European Aviation Security Association).

• Président Securitas Transport Aviation Security.

• Vice-président BVBO-APEG (Association professionnelle des entreprises de gardiennage).

# Prospective

**La société française sera confrontée** dans les dix prochaines années à une baisse relative du nombre de crimes et de délits. Comme dans un certain nombre de pays européens, la délinquance et la criminalité devraient se tasser en raison de différents facteurs : baisse du chômage, vieillissement de la population, transformation de la famille... Certaines formes de délinquance devraient persister. Alors que de nombreuses études criminologiques confirment l'efficacité de politique de prévention dès le plus jeune âge (3, 7 ans) pour combattre la délinquance juvénile, ces politiques ne verront pas le jour en France, en raison de résistances institutionnelles fortes. De ce fait, les gouvernements ne parviendront pas à maîtriser la délinquance des jeunes. Parallèlement, le sentiment d'insécurité se maintiendra à des niveaux élevés et sera alimenté par des faits divers violents relayés par les médias. La prégnance du sentiment d'insécurité sera entretenue par le caractère de plus en plus polymorphe du risque (cybercriminalité, délinquance économique, etc.), fonction du développement de la mondialisation, du développement exponentiel des nouvelles technologies et de l'immigration massive.

**Dans ces conditions, la société française** sera confrontée à une déconnexion toujours plus forte entre sentiment d'insécurité et faits réels d'insécurité. Pour rassurer les individus, un maillage plus étroit sera recherché entre acteurs publics et privés confrontés à ces problèmes. Ces maillages serviront notamment à l'élaboration et à la réalisation d'infrastructures de sécurité intégrées. Ces innovations généreront un coût substantiel pour l'ensemble des institutions et nécessiteront de plus grandes synergies entre opérateurs de "mondes" différents (défense, sécurité, sécurité civile, télécommunications). De nouveaux types de fusions et acquisitions devraient donc voir le jour entre des domaines encore faiblement interconnectés. Parallèlement, les forces de l'ordre

devront plus cibler leurs actions et, notamment, allouer leurs ressources sur des "zones reconnues par tous comme à risque" : certains quartiers d'habitat social, zones de prostitution et de deal... La police devra alors de plus en plus faire état de sa force sur des espaces concentrés, ce qui accroîtra l'efficacité et l'efficience de son travail et entraînera un nombre croissant de bavures. Les gouvernements n'auront d'autre choix, pour contrebalancer les dégâts "collatéraux" provoqués par leur police, que de jouer sur la symbolique par des sanctions exemplaires et le renforcement des moyens du Centre national de déontologie de la sécurité (CNDS).

**“L'institutionnalisation du secteur privé sera de plus en plus forte.”**

**Fort de ce qui précède**, les gouvernements privilégieront toujours plus la qualité du travail policier par rapport à la quantité, afin de renforcer sa légitimité. Cette tendance sera d'ailleurs valorisée par une approche de plus en plus managériale de la part de l'administration française. Dans ce contexte, il serait rationnel que les gouvernements successifs baissent les effectifs de police, à moins que l'opinion publique ne les pousse à les maintenir à des niveaux élevés. Les responsables de l'administration policière poursuivront leur effort de formation, notamment en matière de formation continue. Parallèlement, les effectifs de sécurité privée continueront d'augmenter pour répondre à une demande de sécurité forte et pour compenser la décade du nombre de policiers. La qualification du privé croîtra substantiellement. Les besoins de techniciens, d'ingénieurs, de spécialistes des nouvelles technologies se faisant ressentir, le secteur privé connaîtra, par conséquent, une institutionnalisation de plus en plus forte.

## Un marché structuré

Quelles que soient les tendances actuelles du marché français, il est difficilement imaginable qu'il pourra se comporter longtemps différemment de ceux des pays voisins et des tendances mondiales. Ce serait alors une première très intéressante pour les chercheurs et un très mauvais signe pour notre économie ! Après une phase de profond trouble, la tendance lourde doit réapparaître et nous conduire vers un marché structuré à trois niveaux : les géants mondiaux, les trans-régionaux, les locaux. Chacun avec ses forces et faiblesses pourra trouver les conditions de sa pérennité.

## Un rôle clair

En 2016, la loi de 1983 aura 33 ans. Les quelques états d'âme encore restant aujourd'hui auront complètement disparu. La sécurité privée sera une composante à part entière de la chaîne de sécurité. Son rôle de fond n'aura probablement pas beaucoup évolué. Ses yeux et ses oreilles – humaines et techniques – assureront la présence et la veille sur tous les sites le nécessitant, sa bouche saura donner l'alarme, faire intervenir les secours ou provoquer les interpellations par la force publique. Les rapports entre la force publique et la sécurité privée seront plus professionnels au profit d'intérêts mieux compris.

## Une intégration plus forte dans les rouages de la Sûreté nationale

Les besoins de sécurité ayant évolué et s'étant malheureusement renforcés dans une grande palette (du risque environne-

mental au risque terroriste en passant par l'intelligence et les pouvoirs souterrains), les démocraties comme la France auront su s'adapter en termes d'organisation. Les méthodes seront plus élaborées, les plans de lutte plus nombreux car ciblés, le travail commun en amont sera plus important. L'organisation professionnelle USP sera l'interlocuteur naturel et aura su s'adapter en intégrant des experts nationaux et un réseau départemental et régional de correspondants pour alimenter les travaux de fond et les aspects concrets ou de crise avec les préfetures, conseils généraux ou régionaux et autres institutions.

## Un effectif "multi"

Ce sera probablement le changement le plus important. Sur un effectif de plus de 210 000 agents de surveillance (base de croissance 5 % par an), la population sera multi-ethnique, culturelle, culturelle ; elle sera multi-âge avec une augmentation des seniors ayant besoin d'un travail d'appoint ; elle connaîtra une grande progression vers la parité et sera enfin, multi-métier, car nous ne parlerons plus d'agents de surveillance mais d'agents de

sécurité des hauts risques industriels et environnementaux, d'agents de sécurité des environnements publics, d'agents de sécurité événementiels, d'intervenants patrouilleurs, d'agents de sûreté aéroportuaire et portuaire, etc.

## Un professionnalisme renforcé

La crise de la valeur travail sera loin en 2016, le pays aura su remettre en place ses fondamentaux et ses références. La population aura retrouvé une certaine quiétude, en tout cas en ce qui concerne sa vie professionnelle, et l'ascenseur social aura redémarré. Les entreprises de sécurité privée auront adapté leurs méthodes, leur management, leur formation, leurs outils à leur nouvelle population. Les critères de recrutement auront été renforcés en collaboration avec l'État en termes de moralité, et la profession aura son réseau de centres d'éducation au travail dans la sécurité. Le comportement, la politesse, les valeurs éthiques, la discipline seront des enseignements qui auront refait leur apparition avec d'autres.

## Notre proposition

**L'USP représentera 95 % des entreprises de surveillance de France. Elle aura contribué par ses valeurs, ses méthodes et sa rigueur à un renforcement remarqué du niveau de compétences de ses adhérents, tant en termes de gestion que de métier.**

- 100, au lieu de 1 000 aujourd'hui, disparaîtront chaque année. 75 % des adhérents auront acquis le meilleur niveau délivré par le ministère de l'Intérieur pour le label *Sûreté nationale et Société privée*. L'Assemblée générale de l'USP, en 2016, décidera alors d'ouvrir une mission pour comprendre pourquoi tant de progrès ont été faits.
- Un étudiant en histoire tombera sur ce *Livre blanc* au fond d'une armoire...



Olivier Hassid,  
Docteur es sciences économiques.

• Chargé de mission au Centre d'analyse stratégique.

• Coordinateur de Primo France.

• Spécialiste des questions de sûreté et de gestion de risque.

• A publié dernièrement *La Gestion de risque aux Éditions Dunod et publiera en septembre 2006 Sécurité, Insécurité en Europe aux Éditions Le Félin.*

# USP : un syndicat professionnel moteur

*L'ensemble des entreprises adhérant à l'USP totalise un C.A. cumulé de 1,3 Md€, soit 62 % du poids économique et des emplois de l'ensemble du secteur (2,1 Mds€).*

## La première organisation patronale du secteur

Sa position de leader donne à l'USP des devoirs. Elle prend donc toutes ses responsabilités dans la construction des relations avec les pouvoirs publics pour que la sécurité privée devienne un métier structuré, offrant de vraies perspectives aux salariés. De plus, cette représentativité lui confère une responsabilité citoyenne, celle d'accompagner le tissu des PME qui sont parfois dépourvues d'informations utiles pour respecter la loi. Plus spécifiquement, elle fait un immense travail de pédagogie auprès des TPE-PME pour expliquer qu'il est important de ne plus être isolé.

## Des entreprises de toutes tailles

L'USP est affiliée au MEDEF, à la CGPME et est organisée sur la base de collèges représentatifs des différentes tailles d'entreprises. Elles ont toutes une place privilégiée dans notre espace d'union car elles fondent leur offre sur le sens du service et le développement de la compétence. Le moment est venu de construire ensemble les solutions de l'avenir de la profession.

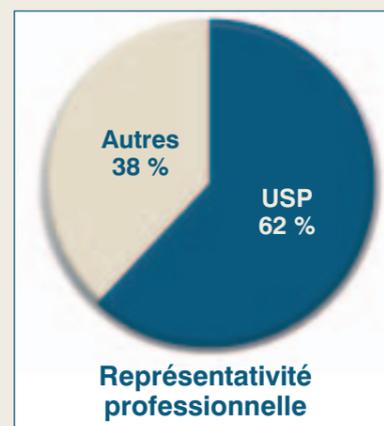
## Une force de proposition pour tous les chantiers structurant

L'USP, tout en demeurant fidèle aux valeurs qui fondent l'engagement professionnel de ses adhérents, engage de nombreux dialogues tant avec les pouvoirs publics qu'avec les partenaires sociaux. Les chantiers sont nombreux. Certains, tels l'accord paritaire de branche relatif à la formation professionnelle ou l'accord de partenariat signé avec l'ANPE, sont réalisés. Mais le plus important reste à faire :

- action auprès des pouvoirs publics pour obtenir à minima un report au niveau du délai d'application du décret du 6 septembre 2005 instaurant une aptitude professionnelle devant être acquise avant l'embauche ;
- poursuite de la négociation avec les partenaires sociaux autour du CQP (Certificat de qualification professionnelle) qui intègre la vision de la branche des compétences minimales dont doit disposer un agent et des modalités de sa mise en œuvre ;
- poursuite de la négociation en cours avec les partenaires sociaux concernant les métiers repères, l'objectif étant de doter la CCN d'une grille instaurant des positionnements minimaux hiérarchiques pour les principaux métiers identifiés, mais aussi de réfléchir à l'organisation d'une évolution de carrière pour les salariés du secteur.

## Un réseau national de représentants départementaux

L'USP a pris l'initiative d'organiser un réseau de Correspondants départementaux de la sécurité privée (CDSP). Ces correspondants sont les interlocuteurs privilégiés des Préfets pour toutes les questions relatives à la sécurité privée.



UNION DES ENTREPRISES



DE SÉCURITÉ PRIVÉE

24 rue Firmin Gillot - 75015 Paris  
Tél. : 01.53.58.08.17 - Fax : 01.53.58.08.18  
e-mail : [contact@uspsecurite.com](mailto:contact@uspsecurite.com)