

VI du Code de la Sécurité Intérieure entérinent ce statut de l'agent de sécurité privée, en reconnaissant notamment des circonstances aggravantes lorsque l'intégrité physique de cet agent est attaquée. L'évolution prévue du périmètre de la loi va dans le même sens et l'élargissement aux activités de sécurité incendie entrerait dans une logique globale qui nous paraît aujourd'hui nécessaire. Elle est d'ailleurs pour nous un prérequis à l'émergence en France d'une place pour la sécurité équivalente à ce que peuvent représenter ces mêmes sociétés chez nos voisins européens. On voit qu'aujourd'hui les esprits sont davantage préparés à cette lente évolution vers un modèle où la sécurité privée, représentée aussi bien par sa branche services internes que par les entreprises de sécurité, sera aux côtés des forces de sécurité étatique (Gendarmerie Nationale et Police Nationale) et des polices municipales. La sécurité privée a un rôle à jouer, singulier et complémentaire.

Au-delà des consultations qui ont déjà eu lieu, il est important que le dialogue avec les pouvoirs publics d'une part, et entre les acteurs de la sécurité privée d'autre part (directeurs sécurité et associations professionnelles) se poursuive jusqu'à l'aboutissement de cette refonte, et

au-delà dans sa mise en place. Les orientations actuelles prévoient une reconnaissance de la fonction du responsable de la sécurité, ce qui va dans le bon sens, à la condition que cela s'accompagne d'éléments facilitateurs et que nos entreprises y trouvent un intérêt en termes de fluidité et d'efficacité dans leurs relations avec les pouvoirs publics. Cela permet également de formaliser la responsabilité que nous avons vis-à-vis de nos collaborateurs formant les services internes de sécurité de nos entreprises. Ces services internes, au travers de leur double rôle de conception et de production (dans un équilibre dépendant de chaque entreprise) sont donc un élément charnière du dispositif. Ils appellent toute notre attention managériale, notamment en termes de formation, afin d'entrer sur toute la chaîne dans cette dynamique de professionnalisation.

### Métiers de plus en plus spécialisés

La professionnalisation passe bel et bien par la formation. La nécessaire formation de tout le middle-management des entreprises de sécurité, comme de nos services internes. Ce défi est celui de la qualité, de la cohérence, mais aussi un gage de pérennité pour le futur. En effet,

nos métiers deviennent de plus en plus spécialisés, ils nécessitent une maîtrise de la réglementation, du modèle économique, des contraintes sociales, mais avant tout une aptitude au management dans un environnement exigeant et évolutif. Les compétences deviennent elles aussi de plus en plus transverses. Dans cette optique, il nous paraît indispensable de soutenir les efforts de formation visant à qualifier les personnes qui occupent ces postes. Au même titre que la qualité des prestations entraînera automatiquement un ajustement des prix équivalent à la valeur ajoutée, une hausse de la qualification du management de la sécurité valorisera ces filières et aura un effet mécanique proportionnel à la valeur créée. D'autant que nos métiers sont aujourd'hui encore de véritables ascenseurs sociaux.

Tous les gages de qualité et de professionnalisme que les différents acteurs sauront donner sont autant d'atouts qui permettront de créer les conditions propices à avancer conjointement, responsables sécurité en entreprise et entreprises de sécurité. Par la confiance créée et le service rendu au public et aux salariés de nos entreprises, la sécurité privée aura gagné sa place, tant en terme d'image, d'expertise que sur le plan économique et social. ■



## Frédéric Ocqueteau

Sociologue,  
directeur de recherches au CNRS/CESDIP,  
auteur de plusieurs ouvrages sur la sécurité

## L'avenir de la sécurité privée à l'heure du CNAPS

Les améliorations apportées par la DISP et le CNAPS prennent désormais mieux la mesure de l'ensemble des facteurs et contraintes qui régissent la sécurité privée. On est en présence d'un marché de services atomisés très imparfait, constitué de multiples prestations en progression, en régression

ou en stagnation. Ces services ont néanmoins une caractéristique commune, leur extrême dépendance à la survenue d'aléas traumatiques (accidents, attentats, catastrophes...), autant d'électrochocs venant fouetter périodiquement une demande de sécurisation collective, tant publique que privée. C'est l'élément psychologique

majeur de la croissance en dents de scie du secteur, et sans aucun doute le carburant essentiel à l'amélioration constante de ses prestations, tant technologiques qu'humaines. La morale n'a peut-être rien à y voir, mais il faut rester conscient que l'avenir de la sécurité privée se paiera toujours en démocratie, où le risque zéro n'a pas

droit de cité, par la survenue de bien des drames et de souffrances à éviter autant que possible.

Sont évidemment subordonnés à cet élément psychologique, sauf exception, tous les incitatifs d'une offre de service en prestations humaines restée jusqu'à présent sans grands pouvoirs de persuasion auprès de multiples donneurs d'ordre. Qu'ils soient publics ou privés, on sait qu'ils n'ont pas encore totalement assumé la révolution cognitive qui leur revient en tant que clients pas toujours convaincus de l'impact réel de leurs investissements sécuritaires. Or, si la croyance est répandue selon laquelle les technologies de détection pourraient à terme remplacer les hommes, les défis de l'intervention de proximité et du cousu main par les services de la prévention privée ont encore de l'avenir, à l'heure où les pouvoirs publics se retirent progressivement de domaines estimés non vitaux. La nouveauté du défi que connaissent les donneurs d'ordre tient à deux éléments inédits : d'une part, la contrainte d'un meilleur enrôlement dans le domaine par l'incitation d'une taxe de financement acquittée aux nouveaux organismes de contrôle au sein desquels sont impliqués leurs partenaires ; d'autre part, une confrontation aux conséquences de leur coresponsabilité dans les dérives du secteur. On peut espérer que ces facteurs seront assez puissants pour que changent durablement les perceptions au sujet d'investissement calculés à trop court terme. Avoir été convaincu de la productivité à plus long terme d'un investissement de prévention ou de précaution du risque dans son entreprise -plutôt que d'y réagir comme si l'improductivité de l'investissement de sécurité ou de sûreté était une donnée de base- pourrait en effet changer du tout au tout la culture de l'irresponsabilité collective.

### Diktat des services Achats

Dans le calcul d'efficacité, apprendre à savoir qu'un dispositif humain contracté n'est pas censé participer à la neutralisation directe d'un fauteur de trouble ou de l'auteur d'une menace sur un site perturbé est évidemment le b-a-ba. Il reste à espérer que les donneurs d'ordre n'en soient plus à ce réflexe. Et pourtant, le diktat des services Achats des entreprises, les négociations officieuses dans les appels d'offre des marchés publics, le rôle des sociétés

de facilities management peu informées qui négocient à leur place les coûts des vacations horaires au plus bas, continuent d'être une pratique répandue. D'un autre côté, tant au sein des grands groupes que des PME patrimoniales, on ne se cache pas qu'à terme, les effets d'une trop bonne conversion à la sécurité des donneurs d'ordre pourraient s'avérer contre productifs : le risque de se détourner du prestataire en internalisant une bonne part du service par un investissement dans la formation d'un personnel plus cher mais plus stable constitue la limite intrinsèque des tabous de ce marché.

Les efforts de pédagogie de la DISP (liés aux risques de perversion mafieuse induits par les pratiques de sous-traitance, comme on en a connus il n'y a pas si longtemps), doublés des nouvelles compétences hybrides en police administrative du CNAPS, des CIAC et de la CNAC, suffiront-ils à créer, dans ce nouveau contexte, l'autre électrochoc nécessaire pour faire dévier la pente si désespérante de pratiques immatures et pathologiquement enracinées ?

### Le louable objectif de la professionnalisation

Pour y répondre, il faut tenir compte du système d'action concret lié à la diversité de la position des acteurs de l'offre. Les opérateurs dominants militent pour que les nouveaux dispositifs institués les aident à concentrer plus substantiellement un marché trop atomisé autour de leurs positions de leaders, capable d'éliminer les plus faibles ou les non viables. Les opérateurs en position intermédiaire des PME (coalisés ou non), en général mieux positionnés sur des marchés historiques de proximité décentralisés, tablent sur l'impact vertueux d'une augmentation du ticket d'entrée dans la profession. Ils militent pour une garantie financière plus dissuasive à l'égard des auto-entrepreneurs et des petites structures. Ils rejoignent finalement les premiers quant aux objectifs du dispositif, ce qui explique l'énergie qu'ont communément déployée l'USP et le SNES pour participer à la gouvernance des nouveaux dispositifs de régulation dont ils contrôleront mieux le pilotage à partir du moment où ils y ont fait leur entrée officielle.

L'issue de ce système inédit de contrôle tiendra alors dans la question de savoir jusqu'où les pouvoirs pu-

blics accepteront d'aider ou de résister à cette pression conjointe de la « profession » pour faire le ménage. Le maître-mot fédérateur de tous les acteurs (pouvoirs publics, patronat, écoles de formation publiques ou privées, — à l'exception des syndicats de salariés généralistes—) est celui de la « professionnalisation du métier ». Or, dès qu'on en interroge les soubassements, ce louable objectif se fissure immédiatement. S'agit-il de professionnaliser une main-d'œuvre d'exécution massivement salariée, et si oui, à quoi la former et comment mieux la payer pour la stabiliser ? Peut-on le faire sans se soucier de connaître ses bonnes pratiques inhérentes à toute identité professionnelle digne de ce nom ? Ou s'agit-il plutôt de recréer des fonctions d'encadrement intermédiaires laminées depuis dix ans d'autant qu'elles furent considérées à tort comme des charges improductives ? S'agit-il de mieux former au management des salariés des services internes, les cadres militaires et policiers reconvertis aux côtés des ingénieurs issus des filières internes ? Mais si tel est le cas, pour leur assigner quelles missions ? Et qui les formerait et à quoi ? Le présupposé de la formation à la sécurité publique de l'État est-il suffisant pour former un bon risk manager d'entreprise capable de superviser une équipe de surveillance sans chef de poste mis à disposition par le partenaire ?

Élargir par les voies légales le spectre de toutes les professions intellectuelles et d'exécution de la sécurité privée n'est pas très difficile. En France, l'enjeu des prochaines années sera de bien identifier la pertinence d'une « quatrième force de coproduction » d'appoint aux trois forces publiques existantes (police, gendarmerie, polices municipales) et de mesurer leur efficacité collective dans chaque espace fragmenté où elles interviendront de conserve. L'État de droit risque de ne pas s'en remettre, puisque disparaîtront les frontières de démarcation entre espaces publics et privés, espaces matériels et immatériels. Il faut sans doute l'assumer comme une chance, puisque la société de demain aura définitivement préféré les valeurs de sûreté-sécurisation des personnes, des biens et de l'information qui la fondent, aux nouvelles valeurs de liberté à trouver dans les impératifs du développement durable associés à la décroissance. ■