

Rencontres interministérielles sur l'offre de certifications dans le champ de la sécurité publique et privée

**Organisées par le CEREQ
5 décembre 2011, Paris / CNAM**

**Synthèse du dossier documentaire mis en ligne sur le site du Céreq, présentée
par Chantal Labruyère (Céreq)**

I- La problématique emploi formation dans le champ de la sécurité publique : points de repères et questions pour l'avenir

1- Le recrutement et la formation initiale : des évolutions récentes

Qu'il s'agisse de la police nationale, de la gendarmerie ou de la police municipale, deux modes de recrutement des agents coexistent : le concours et l'embauche sur des postes de contractuels de droit public.

- **La police nationale**

Pour le concours de gardiens de la paix de la police nationale, le baccalauréat est requis depuis janvier 2005, en application de la loi de 23 septembre 2004 qui a réformé les corps et les carrières des policiers avec la création de 4 grades : Gardien de la paix (65% des effectifs en 2009), brigadier, brigadier-chef, et brigadier-major de police. En fait, la loi de 2004 n'a fait qu'entériner les évolutions du niveau de formation constatées à l'entrée dans la profession, puisqu'en 2003, 63 % des gardiens avaient le bac, contre 4 % seulement en 1982. A l'issue de ce concours, les jeunes suivent une formation de 12 mois en école de police, avec plusieurs stages sur le terrain. L'évolution s'est poursuivie avec la loi de 2010 qui organise le basculement progressif des gardiens de la paix de la catégorie C à la catégorie B.

Mais à côté de ce recrutement par concours existe depuis 1997 (et le programme Emploi jeunes) un dispositif permettant de recruter des agents contractuels de droit public, les adjoints de sécurité. Les candidats à cet emploi doivent être de nationalité française, âgés de 18 ans révolus et de moins de 26 ans, remplir les conditions d'aptitude physique requises et satisfaire aux conditions de moralité exigées des personnels de la police nationale. Aucun niveau de diplôme n'est requis.

Cette voie d'accès participe aujourd'hui pleinement à la promotion de l'égalité des chances pour l'accès aux métiers de la Police nationale, tout en permettant à cette dernière d'élargir ses bases de recrutement afin d'être à l'image de la société française et de ses diverses composantes. Avant de recevoir une affectation, les ADS suivent une formation de 12 semaines, suivie d'un stage de terrain de 2 semaines. Depuis 2005, certains ADS peuvent suivre une formation de 12 mois dispensée en alternance par une école de formation de la PN et un établissement de l'Éducation nationale, pendant lesquels ils sont préparés au concours de gardien de la paix (cadets de la république).

- **La gendarmerie nationale : une même dualité de recrutement existe**

- D'un côté, le concours de gendarme (grade de sous-officier), pour lequel le bac est également obligatoire, mais depuis 2011 seulement, (+ conditions d'âge 18 à 36 ans et de taille). Il existe également des concours pour le recrutement de « gendarmes spécialistes », avec des conditions de diplômes spécifiques à chaque spécialité (ex. : télécommunications et informatique).
- De l'autre, une incorporation comme gendarmes adjoints volontaires, à l'issue de tests, avec des conditions d'âge (17 à 26 ans) mais sans condition de diplôme. Ces derniers viennent partiellement se substituer aux jeunes qui faisaient leur service militaire dans la gendarmerie, avant la suppression du service militaire. Ils représentent 16% des effectifs de gendarmes.

Il faut rappeler ici que la gendarmerie est placée pour l'exercice de ses missions de sécurité intérieure sous l'autorité du ministre de l'Intérieur depuis le Décret du 15 mai 2002.

- **Les polices municipales : une forme de dualité existe aussi**

Le recrutement se fait sur concours, avec un diplôme de niveau V obligatoire, depuis 1993. Il est organisé par les CGFPT¹, pour une entrée dans le corps au grade de « gardiens », avec une évolution possible au grade de brigadier, puis de brigadier chef au sein de la catégorie C ; placés sur une liste d'aptitude à l'issue du concours, les lauréats sont recrutés par les maires, puis envoyés 6 mois en formation initiale d'application (moitié théorique, moitié pratique).

Mais les maires peuvent aussi recruter directement des contractuels pour tenir des postes « d'agents de surveillance de la voie publique », qui vont réaliser, par délégation, certaines missions de la police municipale.

2 - Les besoins de recrutement

- **Pour la police nationale :**

Selon un rapport de 2001 sur la GPEC dans la police nationale, la hausse prévisible, des départs en retraite, au début des années 90 n'avait pas été suffisamment

¹ Centres de gestion de la fonction publique territoriale

anticipée et faute de recrutements suffisants à partir de 1995, cela s'est traduit par une baisse progressive des effectifs actifs sur la période 1995-2000. Pour faire face à ce phénomène, le gouvernement a procédé alors à des recrutements nettement plus nombreux à partir de 1997. Il a également fait face à cette perte de substance en créant les Adjoints de sécurité (A.D.S.) dans le cadre du programme "emplois jeunes". Les A.D.S. ont remplacé, puis nettement dépassé, en termes d'effectifs, les policiers auxiliaires puisque la police comptait en 2001 près de 15000 A.D.S.

D'après le rapport plus récent de la Cour des comptes², les effectifs policiers ont progressé ensuite de + 2% entre 2003 et 2009, pendant que les effectifs d'ADS diminuaient fortement (ils sont moins de 6000 en 2010, soit 9 000 de moins qu'en 2001 !). Au total les effectifs ont donc reculé de près de 4 % entre 2003 et 2010 !

→ D'après le rapport de 2001 sur la GPEC, la PN devrait disposer aujourd'hui d'une politique de gestion prévisionnelle de ses effectifs », au moins sur le plan quantitatif : On se demandera donc ce que sont ces prévisions de recrutement pour les années à venir, compte tenu de la démographie du corps et de l'application de la règle de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux.

- **Pour la gendarmerie nationale**

Entre 1999 et 2008, les effectifs de volontaires avaient beaucoup augmenté dans la gendarmerie, passant de 5000 à près de 15000, ce qui représentait environ 15 % des effectifs de la gendarmerie (environ 100 000 au total). Mais selon le général Mignaux, Directeur général de la Gendarmerie nationale, auditionné par la commission des finances en 2011³, *“le départ des gendarmes adjoints volontaires s'est accéléré alors que nous avons eu du mal à en recruter de nouveaux” ; et par ailleurs, les départs à la retraite ont été plus importants que prévu dans la gendarmerie en 2010, et début 2011.* “

Ces départs ont conduit la gendarmerie à avoir une politique offensive de recrutement en 2011, comme en témoigne le site “La gendarmerie recrute”⁴ qui affiche que 7 000 postes de gendarmes adjoints volontaires (GAV) et 2 500 postes de sous-officiers seront à pourvoir en 2011. Et qui mobilise l'ensemble de son organisation pour atteindre cet objectif et en particulier les centres d'information et de recrutement (CIR). Concernant les GAV, *« les candidats doivent pouvoir à tout moment déposer un dossier de candidature à la brigade de gendarmerie la plus proche de leur domicile ou dans un Cir. Les candidats doivent être rapidement convoqués aux épreuves de sélections, l'objectif étant de proposer une incorporation dans les dix semaines [...]”*.

² France. Cour des comptes (2011). [L'organisation et la gestion des forces de sécurité publique. Rapport public thématique](#). Paris : Cour des comptes.

³ Audition, ouverte à la presse, de M. Frédéric Péchenard, directeur général de la Police nationale, et du général Jacques Mignaux, directeur général de la Gendarmerie nationale, sur le projet de loi de règlement pour 2010 (n° 3507) : les principales leçons de l'exécution budgétaire de la mission Sécurité. [Consultable sur le site l'Assemblée nationale](#)

⁴ <http://www.lagendarmerierecrute.fr/>

→ On cherchera à savoir si ce mouvement va se poursuivre. On devra aussi s'interroger sur ce que deviennent ces milliers de GAV qui ne font qu'un passage assez bref dans la gendarmerie. Deviennent-ils majoritairement gendarmes ou policiers en passant le concours ? Et, dans ce cas, une formation ad hoc leur est-elle proposée pour atteindre le niveau IV ? Ou bien les retrouve-t-on plutôt dans les polices municipales ou encore dans les entreprises de sécurité ?

- **Les polices municipales :**

Selon le rapport de la Cour des comptes de 2011, le nombre de policiers municipaux était de 19 370 agents, en septembre 2010, contre 14 300 au 1er janvier 2002, soit une augmentation de 35 % au cours des huit dernières années. Ils se répartissent au sein de 3 500 communes dotées de polices municipales, ce nombre n'ayant progressé lui que de 15 % depuis 1998. L'effectif moyen par commune dotée d'une PM a donc sensiblement augmenté. Ce qui a sans doute généré des besoins d'encadrement intermédiaire.

Si l'on ajoute les gardes-champêtres (environ 1 450 agents) relevant également de la filière « police municipale », dont la mission est loin d'être négligeable, notamment en matière environnementale, les agents de surveillance de la voie publique (environ 5 180 ASVP), qui assurent notamment des missions de contrôle du stationnement, et les agents de surveillance de Paris (2 330 ASP), les services de police municipale représentent environ 28 300 agents, soit 11 % des effectifs totaux de sécurité publique.

→ Ce mouvement de croissance régulière va – il encore se poursuivre ? Et les profils recherchés seront-ils les mêmes à l'avenir ou bien va –t-on assister là aussi à une augmentation du niveau de formation initiale des candidats ?

3- Une évolution du métier qui touche les agents des 3 forces de sécurité publiques, mais de manière différenciée

- **Les gardiens de la paix de la police nationale**

La définition du travail policier fait l'objet d'un débat récurrent au sein de l'institution, souvent analysé par les sociologues qui travaillent sur la profession : prévention ou répression ? Défense de la veuve et de l'orphelin, combat contre les malfaiteurs, instrument de la justice en vue d'aider les victimes ? De même la frontière entre ce qui est considéré comme vrai travail policier et tâches indues est mobile et débattue. C'est dire que la définition du travail policier peut-être entendue de diverses manières, selon les services, commissariats, brigades mais aussi les trajectoires professionnelles, moments de la carrière, etc.

Aujourd'hui cependant les principes de la nouvelle « culture du résultat » contiennent clairement, selon Boussard ⁵, une définition de l'activité axée sur la répression, car le pilotage de la performance s'effectue à partir d'indicateurs de lutte contre la criminalité et la délinquance comme le nombre d'interpellations, le taux d'élucidation et le nombre de flagrants délits. Pour elle, « *cette définition « managériale » de l'activité qui coïncide pourtant avec une définition traditionnelle, n'en accentue pas moins, pour les policiers, le sentiment de faire du mauvais travail. En conséquence, le groupe policier est déstabilisé : les définitions marginales de l'activité sont décrédibilisées au profit d'un idéal de plus en plus difficile à atteindre. La segmentation interne du groupe est renforcée et la tension entre vrai travail et sale boulot est avivée... »*

Côté recrutement, les enquêtes réalisées dans les écoles de police⁶ semblent montrer que parmi les motifs d'entrée dans la police, la vocation au sens large l'emporte sur le réalisme, c'est-à-dire la sécurité de l'emploi et l'attrait du salaire. Geneviève Pruvost souligne cependant que « *ces résultats ne doivent pas nous empêcher d'observer que l'argument réaliste reste invoqué par 42 % des gardiens de la paix, tout à fait conscients qu'il s'agit du métier de catégorie C le mieux payé de la fonction publique* » ... Parmi ces réalistes, « *on trouve davantage d'enfants d'ouvriers et de mères au foyer. Ils constituent également la catégorie la moins diplômée, qui a fait le plus d'études techniques et commerciales. Autant d'éléments familiaux et scolaires qui peuvent entraîner le désir d'entrer dans la police pour réaliser une ascension sociale rapide.* »

Insistant sur l'élévation du niveau de formation des policiers entre les années 90 et les années 2000, G. Pruvost note, dans un article consacré aux conditions de vie et d'emploi des policiers que « *dans cette course au diplôme, les femmes se distinguent tout particulièrement, en étant, comme dans d'autres professions, surdiplômées par rapport à leurs homologues masculins. Cette élévation du niveau des diplômes des policiers est souhaitée par l'institution qui, depuis trente ans, a œuvré en faveur de la professionnalisation. Cette tendance est en même temps redoutée : les policiers trop diplômés, surtout en bas de l'échelle, obéiront-ils à leurs supérieurs hiérarchiques ? Accepteront-ils durablement les tâches ingrates qui leur sont dévolues ? Il note aussi que « l'intégration des adjoints de sécurité (emplois jeunes) a permis de perpétuer le principe d'un métier facile d'accès, offert aux non diplômés.* »

Mais cette arrivée de jeunes sans qualification, comme adjoints de sécurité, en soutien de la police de proximité, a pu être ressentie par les gardiens comme une dévalorisation de leur profession⁷ : « *Le dispositif mis en place est apparu contradictoire avec les discours officiels sur la professionnalisation nécessaire des métiers policiers et a révélé au contraire à leurs yeux leur manque réel de qualification* ». Par ailleurs, toujours selon P-A Malfait, malgré l'élévation du niveau de diplôme, un abaissement du niveau général du concours de gardiens de la paix

⁵ Boussard V., (2010). «Les policiers de la sécurité publique et l'obligation de faire du chiffre», in V. Boussard, D. Demazière et P. Milburn, L'injonction au professionnalisme, Rennes : Presses universitaires de Rennes, pp. 107-119.

⁶ Pruvost G. (2009). «[Les conditions de vie et d'emploi des policiers en 2003](#)», *Questions pénales*, XXII-3, 4 p.

⁷ Malfait P.-A., (2002). « [La formation professionnelle des policiers](#) », *Revue française d'administration publique*, n° 104, p. 625-638

serait perceptible au début des années 2000 : *“en 2001, le seuil retenu a été de 8/20 et tous les candidats inscrits sur liste complémentaire ont été recrutés... les écoles de police doivent accueillir des promotions de plus en plus disparates, à la fois par le niveau scolaire et la motivation. Il a donc été préconisé par le bureau du recrutement de la DAPN de favoriser la mixité des élèves gardiens de la paix issus de l'un et l'autre concours dans les écoles”*. Il semble en effet que les promotions homogènes de jeunes issus du concours réservé aux ADS, se soient traduites par *“des problèmes d'indiscipline, de contestation des enseignements, du fait de leur connaissance du « terrain », et au final de démotivation.”*

→ On cherchera à préciser ce qu'il en est aujourd'hui des effets de cette dualité de recrutement (gardiens/concours; ADS/ contractuels) sur les besoins en matière de formation initiale et continue des policiers.

- **Les gendarmes :**

Sur l'exercice du métier de gendarme, de nombreuses études font état de la profonde déstabilisation du corps depuis 2002, du fait de son rapprochement avec la Police nationale, et de son implication beaucoup plus forte en zone périurbaine, alors que la culture professionnelle « gendarmique » est associée à son implantation en milieu rural, comme le souligne le sociologue G. Bouchard⁸ : *“Quel est le quotidien du métier de gendarme en milieu périurbain alors que la formation professionnelle, les méthodes d'investigation et les directives hiérarchiques sont initialement adaptées au milieu rural ?”*. Selon lui le constat que font les gendarmes d'une méconnaissance réciproque entre eux et la population –urbaine- est en réalité l'aveu de la perte de leur meilleur atout dans la résolution des affaires (à savoir les renseignements donnés par la population), mais aussi et surtout le signe d'une perte de légitimité sur leur territoire de compétence.

Pour le sociologue F. Dieu⁹, la gendarmerie se trouverait écartelée entre, d'une part, une approche traditionnelle mettant l'accent sur *« la préservation de son caractère généraliste et militaire, de son maillage territorial et de son particularisme culturel, et d'autre part, une conception plus moderniste insistant sur la nécessité de la spécialisation, de la montée en puissance de l'activité policière, et du redéploiement territorial »*. Ce changement social s'articule autour du dilemme polyvalence-spécialisation, qui résulte de la confrontation de deux visions différentes de l'institution : une vision instrumentale dictée par un esprit de service et une vision technicienne fondée sur un esprit opérationnel. Toujours selon cet auteur, il s'est constitué dans les faits *“une gendarmerie à double vitesse : une gendarmerie moderne et spécialisée qui intervient dans les domaines les plus importants du service cohabitant avec une gendarmerie désuète et polyvalente, chargée de mener à bien les tâches les plus fastidieuses et surtout implicitement d'occuper le terrain.”*

- **Les policiers municipaux**

⁸ Mailfait P.-A., (2002). « La formation professionnelle des policiers », *Revue française d'administration publique*, n° 104, p. 625-63

⁹ Dieu F., (2008). “Etre gendarme : spécificité gendarmique et changement social à la fin du Xxème siècle”, in J.-M. Berlière (dir.) et al., *Métiers de police : être policier en Europe, XVIIIe-XXe siècle*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, pp. 377-389.

Les agents de police municipale exécutent, « dans la limite de leurs attributions et sous l'autorité du maire, les tâches « qu'il leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publique. Ces agents bénéficient, par ailleurs, de la qualité d'agents de police judiciaire adjoints en application de l'article 21 du code de procédure pénale...¹⁰. Laissés dans une situation de non droit jusqu'en 1994, « les policiers municipaux ont progressivement acquis une place dans la Cité. Leur professionnalisation s'est construite par étapes autour d'un statut (novembre 2006), d'une éthique métier, et d'une formation.¹¹

Les nouvelles générations d'agents peuvent désormais espérer progresser jusqu'à des responsabilités de catégorie A sans quitter leur filière, ce qui constitue, selon le même auteur, un puissant facteur de motivation. De plus «...la profession s'est par ailleurs progressivement moralisée grâce l'instauration d'un double agrément et à l'édiction d'un code de déontologie (2003), inspiré du code de déontologie de la police nationale. »

Et elle a également vu ses missions s'étendre : les pouvoirs de police judiciaire des policiers municipaux ont considérablement été renforcés depuis 2000 et leur pouvoir de verbalisation s'est étendu à de nombreuses infractions du code la route, bien au-delà des problèmes de stationnement (excès de vitesse, refus de priorité, circulation en sens interdit, dépassements non autorisés, circulation sur voies réservées, etc.). Pour leur permettre d'exercer effectivement leurs nouveaux pouvoirs de verbalisation, les agents de police municipal se sont parallèlement vus reconnaître le pouvoir de relever l'identité des contrevenants et non plus seulement celui de la recueillir comme auparavant.

"La loi pour la sécurité intérieure (LOPSI) de 2003 a aussi étendu les pouvoirs des policiers municipaux dans de nombreux domaines en les autorisant, notamment, à accéder aux fichiers des immatriculations et des permis de conduire, à faire cesser les troubles dans les parties communes d'un immeuble d'habitation, ou encore, à procéder à l'inspection visuelle des bagages à main en cas de manifestation sportive, récréative ou culturelle rassemblant plus de 1.500 personnes."¹²

Par ailleurs s'est engagé un processus de développement de brigades spécialisées : brigades nautiques, équestres, canines, à VTT etc. L'existence de formations spécifiques optionnelles, avec certifications à la clef, pourrait constituer la prochaine réforme de la formation des agents de police municipale, toujours selon Moreau, qui précise : « Ce développement contribue à l'attrait d'une profession de plus en plus professionnalisée »

Sur fond de révision générale des politiques publiques et de réduction des effectifs étatiques, c'est un système policier à deux niveaux qui se structure de fait, suggère V. Malochet¹³ dans une note de 2010 : les polices municipales se chargent du travail ordinaire de voie publique, tandis que la police nationale et la gendarmerie

¹⁰ Moreau P., (2009). ["De la crise identitaire à la reconnaissance statutaire"](#), site de l'USP

¹¹ Id.

¹² Id.

¹³ Malochet, V. (2010). "Les polices municipales : points de repères", *Notes rapides - IAU-IDF*, (515).

prennent le relais pour les événements les plus importants et le traitement des affaires judiciaires. Autrement dit, les polices municipales investissent le terrain là où les autres l'abandonnent. Mais le processus est inflationniste : « *plus elles prennent de l'envergure, plus les services policiers de l'État sont tentés de leur transférer davantage de missions. Par voie de conséquence, les polices municipales délèguent à leur tour une partie de leurs tâches antérieures auprès des agents de surveillance de la voie publique, agents locaux de médiation sociale, correspondants de nuit et autres intervenants du secteur de la prévention/sécurité. Ce faisant, leur activité se resserre sur un champ d'action plus strictement policier, au risque d'évacuer une part substantielle du travail de proximité.* »

Le rapport Ambrogiani¹⁴ de 2009 insiste lui sur le rôle joué par l'État dans l'accompagnement de la professionnalisation des polices municipales, à travers l'adoption de textes législatifs et réglementaires introduisant des obligations de formation, initiale et continue, et la réglementation de l'emploi dans un cadre strict, avec la création d'une carte professionnelle et d'un code de déontologie, la réglementation de la tenue, désormais uniforme sur l'ensemble du territoire, et la signalisation des véhicules de service. Concernant le port d'arme, il a été également réglementé par une obligation de formation préalable, assurée par le CNFPT avec le concours des services de police et de gendarmerie.

Selon l'auteur du rapport, toutes ces dispositions ont contribué à l'émergence d'une identité professionnelle spécifique. Il insiste également sur la nécessité de mettre en œuvre l'obligation de formation continue tout au long de leur carrière, et pas seulement à l'occasion des passages de grade et propose de densifier la composante technique de la formation (comme les gestes techniques d'intervention ou les écrits professionnels) et de créer deux pôles de regroupement de formation réservés aux polices municipales.

→ On se demandera si ses orientations ont commencé à être traduites dans les faits et si elles ont généré une réflexion sur des besoins nouveaux en termes de certification professionnelle.

¹⁴ Ambrogiani J. (2009). [[Les polices municipales : rapport à Monsieur le Secrétaire d'Etat à l'Intérieur et aux Collectivités Territoriales](#)], pages 14-28

III/ La problématique emploi-formation dans le champ de la sécurité privé : points de repères et questions pour l'avenir

1- Le recrutement et la formation initiale

S'agissant d'emplois du secteur marchand, les modalités et les critères de recrutement ont longtemps été laissées à l'appréciation exclusive des entreprises, malgré la loi du juillet 1983 préconisant de **s'assurer de l'aptitude professionnelle des agents de sécurité à exercer le métier**. Et malgré l'adoption de la loi de mars 2003, dont les décrets d'application ont tardé à sortir, qui instaure une obligation d'aptitude professionnelle préalable à l'exercice du métier.

La croissance régulière du secteur, la pression sur les prix de vente des prestations, et le fort turn-over ont en effet conduit les entreprises à recruter massivement des personnels sans qualification professionnelle ou au mieux titulaires d'un premier niveau de qualification dans un domaine technique hors sécurité (cf. Portrait Céreq), comme le soulignait en 2006 le livre blanc de la sécurité privée, publié par l'USP¹⁵.

Ces pratiques sont en train de changer, car la profession est soumise, depuis le 1er janvier 2008, à l'obligation d'appliquer la loi de 2003 et son décret de 2005, complété en 2007, qui stipule que tout professionnel de la sécurité devra **justifier de son aptitude professionnelle par la détention d'une certification professionnelle**. La détention de cette certification est d'ailleurs devenue une condition obligatoire pour la délivrance de la nouvelle carte professionnelle indispensable à l'exercice du métier (décret du 11 février 2009). Pour faire face à cette nouvelle obligation, la profession s'est dotée depuis janvier 2008 **d'un CQP agent de prévention et de sécurité (ASP), reconnu par le décret**, et plusieurs titres professionnels, proposés par des organismes spécialisés, ont été enregistrés au RNCP ces dernières années (cf. Présentation de la CNCP). Ils viennent compléter l'offre publique de formation initiale, dont on trouve le détail dans la présentation du Céreq. Ces titres couvrent une assez grande variété de spécialités, qui renvoient aux différentes filières professionnelles de la convention collective, que nous rappelons ici à grands traits :

- La filière « Surveillance » (Agent de sécurité , cynophile, mobile, filtrage etc.)
- La filière « Distribution » (Agent de sécurité magasin pré-vol, vidéo, arrière caisse)
- La filière « Télésurveillance » (Agent de sécurité opérateur niv 1 et 2)
- La filière « Incendie » (Agent des Services de sécurité Incendie et pompier d'aérodrome)
- La filière « Aéroportuaire » (Agent d'exploitation de sûreté, Profileur, Opérateur de sûreté , Coordinateur, Superviseur).

Cette diversification récente de l'offre, plutôt tournée vers la formation continue des adultes, ne doit pas faire perdre de vue que pour recruter des jeunes, un secteur a besoin de disposer d'un vivier de jeunes diplômés, aux différents niveaux de

¹⁵ Sécurité privée et marché", in [Livre blanc de la sécurité privée](#), Union des entreprises de sécurité privée (USP), 2006, p. 14-15

qualification, pour répondre non seulement à ses besoins d'opérateurs, mais aussi de personnel d'encadrement. L'examen global de l'offre de formation initiale publique a mis en évidence la faiblesse des formations de niveau III et II, correspondant aux fonctions de management opérationnel, et la pléthore de formation de niveau I, plutôt axées sur la gestion globale des risques et le conseil en sécurité. Le développement de licences professionnelles, en partenariat avec la profession est donc salué par Xavier Latour, dans son panorama des formations en sécurité privée, consultable sur le site de l'USP comme une bonne nouvelle : *"Il est heureux que la sécurité privée puisse s'appuyer sur ce type de formations [licences professionnelles] pour attirer et fidéliser une partie de celles et de ceux qui ont choisi d'y développer leur activité professionnelle. Ce niveau d'études à bac+3 est bien adapté à la formation d'un encadrement intermédiaire de qualité ou à celle d'entrepreneurs de TPE ou PME. ... Tout en saluant l'effort de la branche pour accueillir les nouveaux salariés, il conviendrait toutefois de poursuivre les actions entreprises pour assurer aux salariés une employabilité durable et évolutive."* . Toujours selon lui, les licences professionnelles "Sécurité des Biens et des Personnes" « *offrent aujourd'hui aux acteurs concernés, une réelle opportunité pour sécuriser les parcours, accompagner les changements et développer les compétences.* » A condition toutefois qu'elles soient conçues et mises en œuvre en partenariat actif avec les professionnels, qui doivent selon lui, non seulement participer aux comités de pilotage mais aussi contribuer aux enseignements.

Le bilan de l'offre proposée réalisé par le Céreq a montré aussi que le bac pro sécurité, qui est le seul diplôme de niveau IV ouvert à la formation initiale seulement depuis sa rénovation en 2006, était plus orienté vers les concours pour entrer dans la police que vers l'exercice dans le secteur de la sécurité privée.

On s'interrogera donc sur l'existence de besoins de qualification à niveau IV dans la sécurité privée. La faiblesse des effectifs en formation continue dans les 2 BP du secteur pourrait laisser penser en effet qu'il y a peu de place pour des opérateurs qualifiés à niveau IV, dans les conditions actuelles d'exploitation des entreprises ! A moins que la cible de ces BP ne soit plus la bonne, notamment celui tourné vers la sécurité dans les transports.

2- Les effectifs et leur évolution

La croissance régulière des effectifs du secteur de la sécurité privée a tiré à la hausse l'évolution globale des effectifs d'agents de sécurité, malgré la réduction des effectifs de gardiens et autres agents de sécurité dans les entreprises des différents secteurs (transport, BTP ...), en lien avec l'externalisation croissante de cette activité. Dans la plupart des rapports portant sur les professions de la sécurité, les chiffres publiés assimilent les effectifs du secteur de la sécurité privée à ceux des salariés occupant la profession d'agents de sécurité ! Il se trouve qu'ils sont à peu près équivalents, comme le montrent les données présentées par le Céreq successivement selon une entrée profession puis une entrée secteur¹⁶, mais il est utile de savoir de quoi on parle, de manière à ne pas occulter complètement les **quelques 60 000 agents de sécurité employés par des entreprises d'autres**

¹⁶

Selon les articles les plus récents, ces effectifs tourneraient autour de 160 000 aujourd'hui.

secteurs, lorsqu'on s'interroge sur les besoins globaux de recrutement et leur incidence sur les besoins de formation.

Ceci dit, la plupart des prévisions de croissance publiées dans la presse s'en tiennent aux effectifs du secteur de la sécurité privée, ce dernier étant doté de syndicats professionnels actifs, et d'institutions paritaires (OPCA, Observatoire de branche, CPNE) qui travaillent ensemble sur la prospective emploi /métier /formation. Les derniers articles consultés font état d'un effectif prévisionnel de 200 000 salariés de la sécurité¹⁷ à l'horizon 2014 ou 2015, c'est à dire presque autant que les policiers et gendarmes réunis (250 000).

Même si le secteur compte de très nombreuses TPE (65 % des entreprises ont moins de 10 salariés, et 86% moins de 50), **la part la plus importante des effectifs est salariée par les grandes entreprises** : même si elles ne représentent que 8% des entreprises du secteur, les plus de 100 réalisent 66 % du CA selon le rapport 2009 de la branche¹⁸, et emploient 57 % des effectifs ! Contrairement à une image souvent véhiculée dans la presse, les agents de sécurité ne travaillent donc pas majoritairement dans des petites entreprises qui ne disposeraient d'aucun moyen pour professionnaliser leur main d'œuvre. Pour autant, **ce sont sans doute les petites entreprises**, sujettes à un incessant mouvement de création/disparition, qui **s'approvisionnent le plus sur le marché des "débutants" dans le métier**, ces débutants cherchant ensuite de meilleures conditions d'emploi en intégrant de plus grandes entreprises. **On peut donc penser qu'une partie significative de l'effort d'investissement dans l'accès à la première qualification (le CQP en particulier) va incomber aux petites entreprises !**

Mais qui sont ces « débutants » ? D'où viennent-ils ? On a vu qu'ils étaient peu diplômés, mais nombre d'entre eux disposent d'une expérience professionnelle dans d'autres secteurs, comme le note F. Péroumal, F. en 2008¹⁹ : « *Dans l'ensemble des professions de la sécurité privée, les salariés qui occupaient un autre emploi avant d'entrer dans le gardiennage restent majoritaires. Lorsque l'on compare l'origine professionnelle des agents à leur entrée dans la sécurité privée avec celles des autres secteurs, on note, pour certaines catégories socioprofessionnelles, un déclassement professionnel [...] Les trajectoires des agents rencontrés permettent d'analyser les facteurs qui les ont poussés vers une activité imprévisible. Le gardiennage et la surveillance ne sont pas des professions qui s'exercent à travers une « vocation » – au sens controversé de destinée naturelle vers un corps professionnel occultant le lien entre l'origine sociale et la profession des agents sociaux. Si ces professions sont le prolongement d'une carrière exigeant une reconversion nécessaire, comme c'est le cas pour des agents provenant de la police, de l'armée ou des pompiers, pour la plupart c'est l'urgence et la nécessité du moment qui les rabattent vers ce secteur. Dans bien des cas, les emplois de sécurité*

¹⁷ Voir: notamment l'Infographie de l'article du Figaro du 14 juin 2010 : "Nomination d'un «Monsieur Sécurité privée»"

¹⁸ Synthèse du rapport de branche de la sécurité privée 2009, SNES

¹⁹ Péroumal, F. (2008). "[Le monde précaire et illégitime des agents de sécurité](#)", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 175(5),

deviennent alors pour eux des « emplois refuges » assimilables à des espaces de relégation professionnelle.”

3- Professionnalisation du secteur et des agents

Confrontées à des difficultés de recrutement (secteur peu attractif, pénibilité, salaires peu élevés), les entreprises cherchent à fidéliser leurs salariés, avec le soutien de la branche et de son OPCA (OPCALIA), qui cherche à réduire le turn-over, en proposant des formations qualifiantes aux salariés en poste, de manière à changer l'image de la profession, et à la rendre plus attractive aux débutants.”²⁰

La professionnalisation du secteur est devenue un enjeu fort, non seulement pour les entreprises du secteur mais aussi pour l'État, qui doit garantir que les activités de sécurité privée s'exercent dans la transparence et le respect des règles applicables et favoriser leur complémentarité avec l'action des pouvoirs publics. C'est la mission assignée à la nouvelle Délégation à la sécurité privée (DISP) instituée par le décret du 10 décembre 2010, et à son Délégué, M. Blanchou.

Parmi ses autres missions, rappelées dans un petit ouvrage très récent, “La sécurité privée en France”²¹, figure en bonne place le fait d'assurer la promotion des formations professionnelles correspondant aux filières de la sécurité privée, et de faciliter, en coopération avec les entreprises du secteur, l'insertion professionnelle des ADS et des GAV en fin de contrat. Il doit aussi contribuer à la professionnalisation des métiers de la sécurité privée en proposant toute évolution utile de la formation, initiale ou continue, dispensée aux agents des différentes filières de ce secteur d'activité.

Cette évolution ne se fera pas sans une concertation étroite entre les représentants de la branche et les certificateurs publics, mais également avec les représentants des salariés, puisque ces questions sont du ressort du paritarisme, qu'il s'agisse du travail en CPC ou du travail dans les instances de la branche (CPNE, OPCA ...).

Dans la conception même des formations, il devra être tenu compte des conditions particulières d'emploi dans le secteur, qui se traduisent bien souvent par un fort isolement des salariés, une absence de collectif de travail de référence, un relation épisodique à l'encadrement de proximité, un lien distendu avec l'entreprise, et une gestion de l'activité au quotidien tiraillée entre les prescriptions du contrat de prestation et les demandes effectives des utilisateurs, sur le site, comme l'ont montré les travaux de sociologie consacrés à ce secteur, comme ceux de F. Péroumal²² ou ceux en cours d' A. Arroyo.

²⁰ Extrait du [site d'Opcalia](#)

²¹ Warfman D., Ocqueteau F., (2011). *La sécurité privée en France*, Paris, PUF. (Que-sais-je ?)

²² Péroumal, F. (2008). "Le monde précaire et illégitime des agents de sécurité", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 175(5)

Tous ces acteurs sont représentés aujourd'hui, autour de cette table. Le Céreq espère que cette journée sera suivie de beaucoup d'autres initiatives permettant de poursuivre ce dialogue et de coordonner les politiques de formation et de certification dans ce champ de la sécurité.