

# MUTATIONS DU SECTEUR DU GARDIENNAGE ET DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

On assiste depuis une vingtaine d'années à un essor particulièrement important du secteur de la sécurité privée<sup>1</sup> au plan européen.<sup>2</sup> Il peut s'expliquer par la convergence de plusieurs facteurs.

D'abord, le sentiment d'insécurité a suscité et stimulé un accroissement de la demande de sécurité qui se traduit par une élévation du volume de l'offre de services. Ainsi la croissance de ces activités s'inscrit dans un vaste mouvement de besoins de sécurité de la part des entreprises, des institutions publiques et des particuliers. Le développement de nouveaux espaces publics à caractère privé comme les hypermarchés témoigne suffisamment de cette demande de sécurité et on peut y ajouter d'autres lieux et espaces de concentration de population comme les aéroports, les gares, les hôpitaux, les métros et même les écoles.

Ensuite, sous la contrainte des politiques d'austérité budgétaire et des contractions du financement public, la sécurité publique a resserré ses activités autour d'objectifs prioritaires et a cédé graduellement par délégation des tâches du domaine public au domaine privé participant ainsi au déploiement et à l'expansion du secteur de la sécurité.

Enfin, le recours à la sous-traitance et le mouvement d'externalisa-

tion des activités de sécurité d'un grand nombre d'entreprises, tant privées que publiques, qui auparavant assuraient directement leur propre sécurité, a conduit à une croissance des effectifs des sociétés de sécurité privée. Dans une logique de contrôle et de minimisation des coûts et de recentrage sur les activités du cœur de l'entreprise, on assiste alors depuis une dizaine d'années à un transfert des fonctions de sécurité vers le secteur de la sécurité privée.

Cet essor du secteur s'est accompagné d'un processus rapide de professionnalisation et d'amélioration de l'image du métier. La professionnalisation du métier va de pair avec la modernisation de l'organisation du travail avec comme points focaux l'évolution des conditions de travail, la question du temps de travail, le lien entre la formation professionnelle et la qualification, le niveau de rémunération et les difficultés de recrutement de la main d'œuvre. De manière logique, la professionnalisation du métier et l'organisation du travail s'inscrivent dans le cadre du dialogue social tant au niveau sectoriel que dans les entreprises. De ce point de vue, des avancées notoires ont pu être enregistrées et concrétisées tant sur le plan des réglementations que sur celui des conventions collectives.

---

1. Alors que dans la plupart des pays européens étudiés, on emploie le terme de sécurité privée (private security) pour caractériser l'ensemble des activités de surveillance humaine et électronique, en Belgique, le terme utilisé habituellement, que ce soit par le Ministère de l'Intérieur ou dans le cadre des Commissions Paritaires est celui d'«entreprises de gardiennage» pour la surveillance humaine, la dénomination d'«entreprise de sécurité» s'appliquant uniquement aux sociétés d'installation et de maintenance des alarmes.

2. Le Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation de l'ULB a été chargé par la Commission européenne (DG5, Relations industrielles et Dialogue social - Ligne B3-4000) de mener une étude comparative relative à l'organisation du travail dans le secteur de la sécurité privée, et ce dans six pays de l'Union européenne : Belgique, Danemark, Espagne, France, Pays-Bas et Royaume-Uni. L'article ci-contre en présente quelques résultats.

Une première étude, dirigée par T. Weber (Weber T., *Etude comparative des dispositions législatives réglementant le secteur de la sécurité privée dans l'Union européenne*, Rapport final d'un projet pour la CoESS/UNI Europa financé par la Commission européenne, ECOTEC, 2002) avait mis en évidence la grande diversité et la forte disparité entre les législations notamment sur les conditions d'accès à la profession pour les entreprises et pour le personnel, le champ d'application et la définition du secteur, la formation, le port d'armes et d'uniforme.

Notre recherche s'inscrit dans le prolongement de cette première étude et envisage la situation de la modernisation de l'organisation du travail dans 6 États membres au travers des législations mais surtout des conventions collectives et de leur évolution.

### EVOLUTION DU SECTEUR

Le secteur de la sécurité privée a fortement évolué dans les 6 États membres concernés par l'étude (Belgique, Danemark, Espagne, France, Pays-Bas et Royaume-Uni). Cette évolution s'est marquée par une accélération de l'activité avec pour corollaire une augmentation du chiffre d'affaires et une forte croissance de l'emploi. Les activités portent principalement sur la surveillance et le gardiennage statique et mobile, suivis par le transport de fonds et les systèmes d'alarmes. Ce dernier segment connaît une croissance plus soutenue ces dernières années.

Le secteur a connu une vague de concentration et de fusion d'entreprises. Cependant, à côté des grandes entreprises multinationales leaders du marché mondial, se sont maintenues et développées des entités de taille moyenne organisées localement et régionalement, qui dépendent le plus souvent de marchés urbains dont elles se disent plus proches et réactives. Ces entreprises occupent une niche régionale et ne souhaitent pas a priori s'étendre au-delà de ce marché, mais craignent d'être rachetées par de grandes entreprises et de perdre ainsi leur indépendance et leur autonomie. L'observation du fonctionnement du marché met en évidence des situations de forte concurrence précisément dans les grandes villes où la concentration du nombre d'entreprises est fort importante.

La clientèle du secteur est relativement la même dans les 6 pays : la banque, la grande distribution, l'industrie, les administrations, les aéroports, les PME et les particuliers. Les marchés privés (80%) dominent les marchés publics (20%) même si en raison de l'évolution conjoncturelle actuelle, ces marchés redeviennent plus attrayants.

Le phénomène de pression accrue du client sur les prix de l'offre de services de sécurité revient de manière lancinante tout au long de nos travaux de recherche dans les 6 pays. L'expression «le client est roi» prend ici tout son sens et le caractère triangulaire de la relation entreprise de sécurité privée - client - salarié de la sécurité privée est particulièrement prégnant. Les entreprises de taille moyenne à vocation locale et régionale semblent moins souffrir de la pression sur les prix. Elles avancent l'argument de la fidélisation du client et du climat de confiance qui s'est installé avec l'expérience des années.

Par contre, la demande du client vers davantage de polyvalence des agents est bien présente. Les exemples d'élargissements progressifs des tâches à effectuer par les agents de sécurité (sans doute surtout dans la sécurité statique) sont nombreux.<sup>3</sup>

Par ailleurs, il est un fait que dans une logique de professionnalisation, d'attractivité du secteur et de négociation sociale, les salaires ont connu une progression continue ces dernières années.

### PROFIL DES SALARIÉS

Dans les 6 pays, l'âge moyen des travailleurs se situe entre 30 et 35 ans. On ne dispose malheureusement pas de chiffres précis sur l'ancienneté des travailleurs, excepté pour le Danemark et la France.<sup>4</sup>

Le pourcentage de femmes varie selon les entreprises entre 5% et 15%. Les salariées sont le plus souvent affectées à des postes spécifiques : hôtesses d'accueil, inspectrices de magasins et dans une moindre mesure télésurveillance. Le nombre de travailleurs de 50 ans et plus est variable selon les pays et les entreprises. Dans la

plupart des cas, il ne dépasse pas 5 à 6% de l'effectif total des entreprises, même si dans certains cas d'entreprises à caractère familial, il peut atteindre 15%. Les entreprises semblent peu intéressées par les travailleurs de plus de 50 ans. Certaines indiquent qu'il y a peu de candidats de cet âge-là.

D'autres les considèrent comme peu adaptables ou peu flexibles, ou encore trop revendicatifs. Globalement, à l'exception des Pays-Bas, aucune politique d'aménagement des fins de carrière n'est actuellement mise en place, ni au niveau des entreprises ni au niveau du secteur dans les différents pays.

Les travailleurs engagés sont souvent peu qualifiés. P. Simula indique que «fortement créatrice d'emplois, notamment au cours de la décennie '90, cette profession est avant tout ouverte aux jeunes de sexe masculin et cela dès leurs premières années de vie active (...). Largement ouverte aux non diplômés et aux cycles courts de l'enseignement technique, la profession ne recrute pratiquement jamais au-dessus du niveau IV secondaire. Au faible niveau scolaire se conjugue une grande sensibilité de l'emploi aux fluctuations du marché.»<sup>5</sup>

---

3. Parmi les cas cités : faire des photocopies, trier le courrier, distribuer du courrier ou des colis, changer une lampe, sortir les poubelles, répondre au téléphone, remplacer la personne de l'accueil pendant son absence, prodiguer les premiers soins en cas d'accident,...

4. Danemark :  
Ancienneté de moins de 18 mois : 26%  
De 18 mois à 3 ans : 18%  
De 3 à 6 ans : 28%  
Plus de 6 ans : 28%  
France (données 2001) :  
Ancienneté de moins d'un an : 38,5%  
De 1 à 4 ans : 29,5%  
De 4 à 7 ans : 16%  
Plus de 7 ans : 16%

5. Simula P. «Précarité et relation aléatoire au travail : le cas des agents de sécurité privée», 1999.

Dans le cas où les agents de sécurité privée ont un diplôme, leur qualification relève d'autres secteurs. P. Simula ajoute que «la clé de voûte du système repose sur le faible niveau de qualification généralement requis par la profession. Réduits, les coûts d'apprentissage du métier incitent à puiser dans le réservoir des disponibilités en main d'œuvre, et cela d'autant plus que l'offre de travail est structurellement excédentaire sur le marché.<sup>6</sup>»

### ROTATION DU PERSONNEL

Le personnel du secteur de la sécurité privée semble également caractérisé par un taux important de turn-over. Cependant, les informations recueillies auprès des organisations d'employeurs et auprès des entreprises des 6 pays sont variables et des données fiables et précises manquent à ce sujet. Par ailleurs, il est possible d'affiner la description en considérant que le personnel peut être classé en deux catégories : une «périphérie» très mouvante, constituée par une main d'œuvre jeune, peu qualifiée, s'employant dans la sécurité privée comme dans un secteur refuge, qui regrouperait 20 ou 30% des effectifs totaux. La deuxième catégorie est constituée de personnel stabilisé (souvent à partir de 4 ou 5 ans d'ancienneté). C'est pourquoi certains employeurs préfèrent parler de «taux de stabilité» et d'ancienneté d'une partie du personnel plutôt que de taux de rotation, ce qui permettrait de rendre compte du noyau stable, autour duquel gravitent des occupations instables de postes.

La rotation d'une partie du personnel est en tout cas une des composantes de la gestion de la main d'œuvre par le secteur de la sécurité privée. La flexibilité

induite par la variabilité de la demande du client peut ainsi être rencontrée par l'utilisation d'un volant de main d'œuvre rapidement formée, éventuellement intérimaire ou temporaire, de même que par la constitution permanente d'une réserve de recrutement, par l'utilisation des heures supplémentaires, variable selon les pays, par la sous-traitance de missions quand la demande est forte et par la mise en chômage économique en cas de baisse de la demande.

Selon P. Simula, «les entreprises de sécurité développent à l'extrême le modèle de la flexibilité quantitative du personnel. La force de travail se gère à coup d'embauches et de licenciements. Aux fluctuations de la demande répondent en écho l'appel et le rejet d'une main d'œuvre sollicitée en fonction des besoins. Aux permanents se mêle un ensemble de personnes qui ne font que passer occasionnellement par le secteur. Autour des titulaires tourne une masse importante de postes pourvus sur courte ou très courte période (...).

Le réservoir de la main d'œuvre est formé d'une population essentiellement masculine, ouverte à des formes de mobilisation sur courte période et utilisée à ce titre comme vecteur principal de la flexibilité productive. C'est là que puisent les entreprises de sécurité, mais également beaucoup d'autres, ayant comme caractéristiques communes de solliciter le même marché du travail et de faire tourner les personnels en fonction des besoins. Ces pratiques repoussent les frontières de la concurrence entre les travailleurs et élargissent le territoire de leurs investigations. Elles fragilisent en sens inverse le statut de la force de travail, notamment en termes de pouvoir de négociation et de reconnaissance des compé-

tences. (...) On est en présence d'un système dual, qui conjugue un marché primaire installé dans la durée et un marché secondaire beaucoup plus volatile. La règle instituée par le turn-over concerne surtout les tâches les moins qualifiées et épargne en grande partie les autres personnels.<sup>7</sup>»

Enfin, en termes d'analyse du fonctionnement du marché de l'emploi, le secteur de la sécurité privée se caractérise par sa fonction «refuge». Quand la conjoncture économique se dégrade et que des vagues de licenciement s'intensifient, le secteur offre des possibilités d'emploi aux travailleurs peu qualifiés ou dont le métier subit la récession. En ce sens, ces travailleurs viennent s'abriter dans le secteur de la sécurité privée. La médaille a son revers ; quand l'embellie conjoncturelle se présente, certains travailleurs quittent le secteur pour réintégrer le métier de leur qualification. Il est intéressant de relever l'incidence du facteur conjoncturel sur l'évolution et le développement du secteur. En période de croissance économique, la demande de services de sécurité augmente, mais le secteur peine à recruter le personnel et donc à répondre à la demande du marché. Ceci peut donc apparaître comme un paradoxe de la croissance du secteur.

### FORMATION

La formation professionnelle initiale et la formation continuée sont deux éléments fondamentaux de la professionnalisation d'un métier. Leur existence, leur consistance et leur développement constituent un préalable à l'amé-

---

6. Simula P., *ibid.*

7. Simula P., *ibid.*

lioration des normes de qualité de l'entreprise, à l'acquisition des qualifications et des compétences et aux possibilités de progression de carrière pour les travailleurs.

A cet égard, les situations des 6 pays analysés apparaissent fortement contrastées.

Trois pays demandent des qualifications à l'embauche, soit une formation accomplie et réussie avant de signer le contrat de travail (Espagne et Danemark), soit la détention d'un diplôme spécifique ou l'obligation d'une formation en entreprise (Pays-Bas).

Sauf pour le Royaume-Uni où la formation n'est pas obligatoire et dans le meilleur des cas se résume à 5 jours, dans tous les autres pays, l'exercice de la fonction d'agent de sécurité requiert une formation dans les premiers mois après l'embauche. Les durées sont cependant fort variables : de 32 heures de formation en France pendant la période d'essai à 1 an de formation en entreprise aux Pays-Bas en passant par les 66 heures obligatoires en Belgique.

La reconnaissance du titre «agent de sécurité» n'est officielle qu'en Espagne et aux Pays-Bas. En Belgique et en France, à l'issue de la formation, les travailleurs reçoivent une attestation délivrée par l'organisme de formation. Au Danemark, l'obtention d'un certificat ouvre le droit à l'exercice du métier. Signalons enfin, l'effort français avec la création récente d'une licence universitaire (Paris V) visant à assurer la formation du personnel d'encadrement.

On attirera aussi l'attention sur l'organisation de la formation aux Pays-Bas. Pour ce qui est de la qualification requise avant signature du contrat de travail, il existe un titre «d'aspirant agent de sécurité» que l'on retrouve dans les classifications professionnelles avec le barème y afférent. Le travailleur obtient un contrat de

minimum 32 heures par semaine et un encadrement théorique et pratique pendant 1 an maximum. Il peut donc déjà être opérationnel tout en continuant à se former. Plus généralement, dans le modèle hollandais, deux filières d'insertion dans le secteur de la sécurité privée coexistent. La première est organisée par un cursus scolaire dans l'enseignement général et technique qui débouche sur un diplôme reconnu et qualifiant. C'est important et essentiel dans une perspective de professionnalisation et de reconnaissance du métier. La seconde, articulée autour et dans l'entreprise, alterne des formations théoriques à l'école et pratiques dans l'entreprise. Ajoutons que dans la nouvelle formation aux Pays-Bas, un système de tutorat est mis en place, le tuteur appelé «mentor» prenant en charge l'aspirant agent de sécurité dans son travail quotidien sur le terrain.

En matière de formation continuée, les différences entre les pays sont également fort marquées : une semaine après 9 mois de travail ininterrompu au Danemark, 32 heures par tranche de 5 années en Belgique, 20 heures par an en Espagne, aucune précision horaire aux Pays-Bas mais la possibilité d'intervention du fonds sectoriel. En France, il est mentionné qu'il s'agit d'un droit du travailleur et au Royaume-Uni que cela se pratique sur base volontaire. Nonobstant les dispositions légales, la situation est cependant variable selon les entreprises. Les grandes entreprises ont compris depuis longtemps l'intérêt de la formation continuée et donc la plupart d'entre elles organisent des formations tantôt centrées sur les nouvelles technologies tantôt sur des postes spécifiques de travail.

### **LA PROGRESSION DE CARRIÈRE**

Dans le secteur de la sécurité privée, les possibilités de progression de carrière sont limitées. Elles sont de deux ordres :

- la progression horizontale vers de meilleurs postes de travail
- la progression verticale ou hiérarchique.

En ce qui concerne la progression horizontale, cela concerne par exemple le passage de la surveillance statique à la surveillance mobile ou au contrôle dans les aéroports, ou le passage de la surveillance vers le transport de fonds, ou encore la spécialisation dans la télésurveillance, les établissements recevant du public (ERP) ou les immeubles grande hauteur (IGH) en France.

Trois pays ont mis en place un système de classifications professionnelles qui amène à une certaine progression salariale : la Belgique, l'Espagne et les Pays-Bas. A ces catégories correspondent des salaires horaires minimum. En France, la classification distingue certes l'agent de sécurité (sécurité humaine,...) des agents affectés à des surveillances spécifiques des établissements recevant du public (ERP) et des immeubles de grande hauteur (IGH), ainsi que la surveillance incendie. Mais il n'existe aucune disposition officielle prévoyant d'autres conditions d'évolution de carrière. La progression dans les responsabilités professionnelles - ainsi que dans la hiérarchie - s'effectue donc de façon non formalisée. Les organisations syndicales appellent de leurs vœux une négociation pour la mise en place de grilles de qualification. Enfin, au Royaume-Uni, il n'existe aucune disposition en matière de classification professionnelle et de progression de carrière.

En ce qui concerne la progression verticale ou hiérarchique, si elle

existe, il faut admettre que le nombre de postes disponibles dans la hiérarchie intermédiaire est assez limité. On parle par exemple en Espagne d'un inspecteur pour 60 gardes. Par ailleurs, une partie de ces postes sont certes occupés par des personnes venant «du terrain», mais les employeurs indiquent aussi qu'il y a une tendance à engager des personnes ayant une formation supérieure. En définitive, les faibles possibilités de progression de carrière, sans doute inhérentes en partie à la nature du secteur, constituent un des facteurs qui contribue au turn-over décrit plus haut. Soulignons cependant que les plus gros problèmes qui apparaissent au travers des études de cas concernent les conditions de travail, les salaires, le manque de considération de la hiérarchie pour le personnel, la dispersion des chantiers engendrant l'isolement et la pression du client.

### TEMPS DE TRAVAIL

Pour ce qui est du temps de travail, le secteur de la sécurité privée connaît des situations très différentes selon les pays : de 35 heures en France à 48 heures au Royaume-Uni.

Dans certains pays, il existe un maximum journalier et hebdomadaire comme en Belgique ou en Espagne. Des accords d'entreprise peuvent également intervenir dans la fixation des heures journalières. De manière générale, les entreprises travaillent le plus souvent par périodes de 12 heures en raison du caractère continu de l'activité de gardiennage.

Le temps de travail atypique, les horaires de nuit et de week-end engendrent inévitablement des difficultés à gérer et concilier vie professionnelle et vie privée et familiale. Ces conditions de travail

sont régulièrement mises en avant dans les enquêtes des entreprises relatives à l'explication du taux de rotation. Elles font aussi souvent l'objet d'interventions du banc syndical lors des négociations collectives.

### IMPACT DES INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES

Lorsqu'on associe nouvelles technologies de l'information et de la communication et la protection des biens et de personnes, Big Brother n'est pas loin. En réalité, si le secteur de la sécurité privée a, comme d'autres secteurs, investi massivement dans ces nouvelles technologies, le segment de la sécurité électronique reste dans les 6 pays, la troisième activité en chiffre d'affaires après la surveillance humaine et le transport de fonds. Il est cependant incontestable que c'est le segment qui a connu la croissance la plus importante ces dernières années et que cette technologie s'imposera de plus en plus dans les services offerts pour la sécurité tant pour les entreprises que pour les particuliers.

Il semble certain que la stratégie gagnante du présent et du futur est la combinaison entre la sécurité électronique et la surveillance humaine. La diminution des coûts du matériel informatique et la numérisation des techniques permettent aujourd'hui aux entreprises de sécurité de proposer à des prix concurrentiels des services intégrés homme/machine. Mais tous les intervenants sont d'accord pour dire que rien ne remplacera la présence humaine et sa capacité d'intervention directe. A contrario, certaines entreprises jusqu'ici limitées à la surveillance humaine sont conscientes de la nécessité de

développer également une activité de gestion de centrales d'alarme afin de proposer au client un produit intégré.

Beaucoup de nos interlocuteurs ont insisté sur l'apport des nouvelles technologies pour la sécurité des agents : vitesse de communication, détection efficace des anomalies et moindre exposition aux agressions. Les syndicats relèvent cependant que le contrôle des salariés s'est amplifié avec pour conséquence une augmentation de la pression sur le travailleur.

Nos travaux sur le terrain ont mis en évidence, outre l'utilisation des nouvelles technologies dans les services proposés à la clientèle (alarmes, caméras,...), un développement de celles-ci dans la gestion des ressources humaines (recrutement et formation des agents,...) et dans l'organisation même du travail des entreprises de sécurité privée (contrôle simultané de plusieurs alarmes, contact avec les agents en service,...).

### DIALOGUE SOCIAL

En ce qui concerne les relations collectives, nous distinguerons trois niveaux :

- le niveau européen : de l'avis des partenaires sociaux, le dialogue social est de qualité du fait de l'existence d'intérêts convergents tels que l'harmonisation, la professionnalisation, la disparition des «entreprises pirates»,
- le niveau du secteur ou de la branche dans chaque pays : les partenaires sociaux le considèrent en général comme étant bon également, excepté au Royaume-Uni,
- le niveau des entreprises : à ce niveau, la situation est plus contrastée et variable selon les pays et les entreprises.

### PROSPECTIVE

La question de la prospective du secteur de la sécurité privée peut être abordée sous l'angle des nouveaux marchés et de l'harmonisation européenne.

La plupart des grandes entreprises du secteur ont déjà opté pour une stratégie de diversification concrétisée par la création de filiales en dehors du secteur de la sécurité privée. Ces entités se positionnent comme sociétés multiservices et proposent des activités d'accueil (hôtesse), distribution de courrier, conduite de navettes, régie de salles, ... Parallèlement, dans les 6 pays et à des degrés divers selon les dispositions législatives, les entreprises cherchent à étendre le champ de leurs activités. Elles proposent leurs services dans la dynamique actuelle de recentrage des activités de la sécurité publique et du délestage de certaines missions sur la sécurité privée<sup>8</sup>. Dans les nouveaux marchés, il faut également mentionner la part grandissante prise par les systèmes d'alarmes et la sécurité électronique. La diminution des coûts informatiques a stimulé l'offre de services et permis aux entreprises de toucher une clientèle plus large.

Pour ce qui est de l'harmonisation européenne, les entreprises des pays dotés d'une législation solide, comme la Belgique, le Danemark, les Pays-Bas et l'Espagne, redoutent un nivellement par le bas. Ces entreprises craignent l'adoption de normes minimales qui mettraient en péril le bon fonctionnement du marché de la sécurité privée en organisant une concurrence effrénée sur les prix. Elles rappellent la disparité des législations nationales et les difficultés à proposer une harmonisation des cadres législatifs européens. Dans leurs pays respectifs, elles dénoncent régulièrement le manque de contrôle des entreprises qui sont suspectées de pratiquer une concurrence déloyale profitant de

failles de la loi ou en ne la respectant tout simplement pas.

Légitimement, elles reportent cette inquiétude sur la capacité de contrôle au niveau européen.

Au Royaume-Uni, les partenaires sociaux attendent beaucoup de cette harmonisation européenne. Contrairement à leurs homologues étrangers, ils espèrent que ces normes minimales les tirent vers le haut, notamment en ce qui concerne la formation professionnelle et l'harmonisation du temps de travail. Mais le besoin d'harmonisation n'attend pas nécessairement la bonne volonté européenne. Une entreprise multinationale a engagé une concertation entre ses différents sièges européens pour harmoniser assurances, contrats commerciaux, formations et normes de sélection du personnel.

### CONCLUSIONS

La comparaison entre les 6 pays retenus pour l'étude a mis en évidence des différences et des disparités pour ce qui concerne l'organisation du travail :

- le temps de travail par semaine s'échelonne de 35 à 48 heures, même si l'horaire de travail est le plus souvent organisé en pauses de 12 heures,
- le travail atypique est diversement rémunéré quand il l'est,
- les rémunérations normales et les heures supplémentaires sont payées sur des modes différents,
- les exigences de qualification à l'embauche ne sont pas les mêmes d'un pays à l'autre,
- la formation tant initiale que continuée est variable au plan de la durée et de la reconnaissance,
- les systèmes de classification des fonctions et l'évolution des carrières n'existent pas partout.

Par contre, on découvre à côté de cette diversité une série de similitudes dans les 6 pays concernés, comme l'évolution dynamique du

secteur de la sécurité privée, un turn-over élevé ou le profil des travailleurs. Dès lors, les questions de la modernisation de l'organisation du travail et d'une harmonisation européenne des conditions de travail se posent avec acuité et avec des difficultés similaires à celles rencontrées pour l'harmonisation des cadres législatifs.

La majorité de nos interlocuteurs tant patronaux que syndicaux sont demandeurs d'une telle harmonisation dans la nécessité de prendre en compte la dimension européenne de la régulation du secteur. Ils manifestent cependant certaines craintes sur la manière et les modalités d'application : nivellement par le bas, adoption de normes «trop minimales» et perte des acquis professionnels du secteur.

L'ensemble de nos interlocuteurs sont demandeurs d'une meilleure reconnaissance européenne. Mais harmoniser les conditions de travail et moderniser l'organisation du travail n'est pas une mince affaire. Preuve s'il en est : les difficultés à harmoniser le transport de fonds européen. Le risque de concurrence peut être un frein au développement de la formation. Adopter des normes minimales européennes garantissant un niveau élevé de qualité et de professionnalisme des services de sécurité : c'est bien l'enjeu essentiel de l'harmonisation. ■

Valter Cortese, Philippe Dryon  
et Ann Valkeneers  
Centre de Sociologie du Travail,  
de l'Emploi et de la Formation  
(TEF-ULB)

---

8. surveillance des gares, surveillance des musées, opérations de contrôle et de sécurité dans les aéroports, gestion des stades de football et encadrement des courses cyclistes, certaines tâches administratives de la police et/ou les constats d'accidents de la circulation et le contrôle des parcmètres, gardiennage des parkings, certaines activités liées aux prisons et à l'escorte de prisonniers, ...