¿ Interrogations ?
revue pluridisciplinaire de sciences humaines et sociales

Péroumal Frédéric

L'insécurité sociale et professionnelle des agents de sécurité privée. « Note de recherche sur la construction sociologique d'un marché de la sous-traitance »

Pour citer l'article

Péroumal Frédéric, « L'insécurité sociale et professionnelle des agents de sécurité privée. « Note de recherche sur la construction sociologique d'un marché de la sous-traitance » », dans *revue ¿ Interrogations ?*, N°4. Formes et figures de la précarité, juin 2007 [en ligne], http://revue-interrogations.org/L-insecurite-sociale-et (Consulté le 5 mai 2024).

ISSN 1778-3747

Tous les textes et documents disponibles sur ce site sont, sauf mention contraire, protégés par la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 3.0 France.

Résumé

Depuis les années 1980, des services annexes à l'activité principale des structures économiques dominantes ont été progressivement externalisés vers des prestataires de services. Pour maintenir leur position dans le champ économique ou pour conquérir de nouveaux marchés, ces prestataires développent des stratégies basées sur l'abaissement des normes salariales. C'est dans ce contexte de bouleversement économique que se consolide le marché du gardiennage. En lutte pour la conquête de nouveaux marchés, les entreprises de sécurité profitent d'une main-d'œuvre aux origines professionnelles diverses se caractérisant par un déclassement social et professionnel. Cependant, leur accès au marché du gardiennage ne les préserve pas de l'insécurité. Cette main-d'œuvre, fractionnée sur plusieurs sites, rencontre couramment les déboires du travail déqualifié. Dans un tel contexte, l'action collective, qui serait nécessaire à la (re)définition d'un statut et à l'amélioration de leur condition de travail, est improbable.

Mots-clés : insécurité sociale, précarité, émigration, déclassement, illégitimité

Summary

Since the 80's, some services attached to the main activity of prevailing economical structures have been progressively externalised toward service providers. To maintain their position in the economic field or to conquer new markets, these providers develop strategies based on the lowering of wages. This background of economic disruption consolidates the market for security guards. Fighting to conquer new markets, security firms profit from a workforce offering different professional backgrounds, characterized by a social and professional declassification. However, their access to security market does not protect them from insecurity. This workforce, divided between several sites, frequently runs into the difficulties of unqualified work. In such a context, collective action, which would be necessary to the (re)definition of a status and to the improvement of their working conditions, is improbable.

Keywords : social insecurity, precariousness, emigration, declassification, illegitimacy

Introduction

Les agents de sécurité vivent un curieux paradoxe : dans une société en proie à « *l'idéologie sécuritaire* », la gestion d'une partie du monopole de la violence légitime leur est de plus en plus déléguée, alors que leurs conditions de travail sont fondées sur une insécurité à la fois sociale et professionnelle [1].

Le monde de la sécurité privée s'organise autour d'un salariat hybride où les relations entre les employés et les employeurs se caractérisent par une forme de domination qui ne dit pas son nom. Dans un espace professionnel fortement déréglementé, les rapports subjectifs tendent à se substituer aux rapports objectifs déterminés par le contrat juridique. La vulnérabilité des agents de sécurité est rendue possible en raison de ce qu'ils vivent avant d'entrer dans ce secteur. L'expérience de la précarité tend chez ces salariés à réévaluer leur prétention salariale, à accepter, malgré eux, des éléments sortant de leurs compétences professionnelles. Cependant, au regard de leurs conditions de travail, et également en raison de perspectives professionnelles très limitées, leur adhésion à ces rapports de domination reste toujours fragile, notamment pour les individus qui savent que d'autres portes leur restent ouvertes. Ces emplois sont alors pour eux des « *emplois jetables* » qu'ils déconsidèrent tout autant qu'ils se sentent eux-mêmes déconsidérés. Pour les autres, l'on pense notamment aux salariés d'origine étrangère récemment installés en France, leur statut précaire les incline plus facilement à accepter l'arbitraire. Ces emplois réactivent alors des formes de domination archaïque, les entraînant parfois vers les frontières de la servitude (voir encadré p. 13).

A partir d'une enquête de terrain réalisée entre 2000 et 2002 sur les agents de sécurité privée (voir encadré), on voudrait rendre compte des conditions qui ont incité des agents sociaux, issus, pour la plupart, de pays post-coloniaux ou de « *classes populaires* », à entrer dans le gardiennage [2]. La diversité des profils dans le gardiennage impose à l'enquêteur une classification des trajectoires sociales. A l'inverse du monde ouvrier, où la population est plus ou moins homogène [3], les emplois de services illustrent l'éclatement de l'espace social qui s'est produit avec le développement de la tertiarisation et la pluralité des situations que cette dernière a générées. Il faut partir de l'analyse de cette diversité sociale pour comprendre la raison pour laquelle les

agents de sécurité ont tant de mal à constituer un corps professionnel et à organiser une action collective pour améliorer leurs conditions de travail ou pour limiter les effets anomiques d'un milieu professionnel sujet à une forte flexibilité.

Dans le premier sous-ensemble que nous avons dégagé à partir de notre corpus d'entretien, nous axerons notre analyse sur les étudiants d'origine africaine qui entrent dans ce secteur avec l'idée que ces emplois seront provisoires. Selon nous, leurs parcours présentent des cas exemplaires d'un salariat éclaté qui évolue entre plusieurs espaces : université, marché du travail, pays d'émigration, pays d'immigration. Concernant le deuxième sous-ensemble, il s'agit des agents qui ont une expérience relativement longue pour une profession connaissant un turn-over élevé [4]. Là encore, la sécurité privée reste, à leurs yeux, une activité qu'ils ne souhaitent pas exercer indéfiniment. Cependant, les difficultés à se placer dans des espaces correspondant à leur profession d'origine, ou leur évolution continuelle dans des « *zones de vulnérabilité sociale* » [5], font que ces emplois deviennent pour eux des emplois permanents.

Éléments d'enquête

Cette enquête repose sur l'exploration approfondie d'une quinzaine de trajectoires d'agents de sécurité privée appartenant à la main-d'œuvre d'exécution (ADS Adjoint de sécurité, premier grade dans la classification de la profession) et sur une observation participante d'une année dans une entreprise de gardiennage de taille moyenne (400 salariés environ) qui nous a permis de relever de nombreux détails sur l'organisation du travail. Notre durée moyenne sur un poste à temps partiel n'a jamais dépassé trois mois consécutifs, et sur les 12 mois passés dans cette entreprise, nous avons changé de site une douzaine de fois. Parmi les agents de sécurité que nous avons interrogés figuraient des agents de surveillance, des gardiens de nuit, des surveillants de magasins et des vigiles. Entre 1982 et 1990, le nombre d'agents de sécurité privée est passé de 91888 à 105 000. Alors que ce secteur enregistre entre ces deux dates une évolution du personnel de 13%, cette évolution est respectivement de 2% et de 8% pour les gendarmes et les policiers [6].

Une profession de déclassés

C'est au sein d'un prolétariat moderne, mais doté d'un capital scolaire relativement élevé, que la sécurité privée puise sa main-d'œuvre. En amont du processus de fragilisation qui frappe les agents sociaux issus des pays post coloniaux, il est nécessaire d'interroger la dimension symbolique, les représentations mentales et les facteurs sociaux poussant ces émigrés à quitter leur pays d'origine et à s'engager dans des espaces professionnels improbables au regard des objectifs qu'ils s'étaient fixés.

Amadou (33 ans) termine son DEA en architecture. Il travaille dans le gardiennage à temps partiel depuis trois ans. Avant de se fixer dans cette entreprise, qu'il a connue par l'intermédiaire d'un ami, il occupait un poste de nuit dans une résidence universitaire. L'expérience de ce « *petit job* » engendre des prédispositions à occuper un travail dans le gardiennage, tant les activités paraissent similaires entre ces deux emplois *: « je surveillais les entrées, j'attribuais les chambres, je transmettais les coups de fils »*. Amadou a entrepris ses études au Sénégal où il a successivement passé deux années dans un IUT avant d'intégrer une école d'architecture qui a fermé ses portes pour des raisons économiques. Il se voit alors contraint de partir pour la France afin de poursuivre son objectif : devenir architecte. La première difficulté qu'il rencontre en arrivant dans ce pays, qu'il découvre pour la première fois, est la non reconnaissance de son diplôme, ce qui l'oblige à repousser la durée de son cursus scolaire-il reprend à partir du premier cycle- ainsi que son entrée sur le marché du travail. Toutefois, motivé, dans le sens où son statut d'étudiant l'assimile, en quelque sorte, à un élu (''*les étudiants qui surmontent les barrages sont rares*''), et parce qu'au sein de sa famille, il reste le seul à poursuivre des études, il se trouve dans l'obligation de réussir, comme si une pression collective pesait de toute sa force sur les futures élites qui émigrent vers l'occident**.** Malgré la colonisation, la « *mémoire collective* » diffuse une image idéalisée de la France, qui peu à peu se ternit à la réalité de leurs expériences : les illusions que les émigrés portent avant leur départ, le champ des possibilités qu'offre l'émigration se transforment alors rapidement en déception.

Lorsqu'ils arrivent en France, ces étudiants bénéficient généralement d'une bourse et de diverses prestations sociales (chambre universitaire, remboursement des transports etc.), qui se réduisent au fur et à mesure qu'ils avancent en âge [7]. Dès lors, certains d'entre eux sont contraints de prendre un logement individuel, tandis que leurs dépenses universitaires augmentent en parallèle. Pour d'autres, s'ils bénéficient du soutien des

membres de leur famille -par exemple logé chez un frère, un oncle- installés en France depuis quelques années le processus d'individualisation dans lequel ils sont entraînés les oblige à assurer un minimum de revenus. C'est à ce moment que les petits « *jobs* » qui leur permettaient de compléter auparavant les dépenses scolaires ne suffisent plus. La réduction des aides sociales, les frais liés aux études et les dépenses courantes les dirigent vers des activités rémunérées plus contraignantes. Si le gardiennage leur offre du temps libre dans le temps de travail, notamment sur les sites où l'activité est limitée durant la nuit et les week-end, il peut néanmoins empiéter sur l'emploi du temps universitaire, les exposant du même coup « *aux risques de l'échec scolaire* » [8].

A cela, s'ajoutent les contraintes administratives auxquelles les étrangers sont confrontés ordinairement. Si les agents de sécurité d'origine étrangère sont protégés de l'expulsion grâce à leur statut d'étudiant, il n'en reste pas moins que le marché du travail, correspondant à la valeur de leur diplôme, leur ferme ses portes. Les rigidités administratives, comme celles consistant à limiter le nombre à 80 heures de travail par mois, deviennent alors des barrages quasiment infranchissables, les maintenant au sein des emplois périphériques et précaires [9].

Des emplois « refuges »

Dans l'ensemble de la profession, 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 (CSP) un déclassement professionnel (voir tableau). En dehors de la CSP des employés et des ouvriers qualifiés, on observe que le déclassement professionnel le plus brutal touche notamment les salariés évoluant dans des professions correspondant à des statuts intermédiaires et vulnérables (professions de l'information, des arts et des spectacles, ouvriers artisans non qualifiés, etc.). Les agents sociaux, ayant fait de la sécurité privée leur principale activité professionnelle, subissent les effets de la configuration actuelle du marché du travail, qui exclut les franges les plus faibles des classes dominées des lieux stratégiques des centres de production et des emplois qualifiés, même lorsque celles-ci sont diplômées. Alors que pour les étudiants, les emplois de sécurité privée s'apparentent à des « *emplois tremplin* », pour les salariés à temps plein, il s'agit souvent « *d'emplois refuges* » assimilables à des espaces de relégation professionnelle.

Agents de sécurité : origine professionnelle à l'entrée dans la profession

N°	CATEGORIE PROFESSIONNELLE	Secteur sécurité	Autres secteurs
52	Employés civils et agents de service de la fonction publique	1,4	18,5
53	Policiers, militaires	17,6	8,3
54	Employés administratifs d'entreprise	8,1	9,9
55	Employés de commerce	6,9	5,5
56	Personnel des services directs aux particuliers	2,9	7,8
	Total employés	**36,9**	**50,0**
62	OQ de type industriel	1,7	6,3
63	OQ de type artisanal	9,1	12,0
64	Chauffeurs	9,9	4,3
65	OQ de la manutention, du magasinage et du transport	1,7	-
67	ONQ de type industriel	9,9	9,7
68	ONQ de type artisanal	9,9	3,6
69	Ouvriers agricoles	2,3	-
	Total ouvriers	**44,5**	**35,9**
35	Professions de l'information, des arts et des spectacles	3,9	-
37	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	-	1,2
42	Instituteurs et assimilés*	10,5	1,2
46	Prof.intermédiaire administ. et commerciales des entreprises	4,2	5,8
47	Techniciens	-	1,0
48	Contremaître, agents de maîtrise	-	4,9
	Total autres catégories	**18,6**	**14,1**
	Total (=100%)	**100**	**100**

Source : Enquêtes emploi.cumul 94 à 97

Nous voudrions analyser à travers les trajectoires de deux agents de sécurité les facteurs contingents 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 - tout en se méfiant du sens controversé que ce terme peut définir, à savoir

la 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.

Femi (41 ans), enfant d'une famille nombreuse, est arrivé en France à l'âge de 20 ans à la fin des années 1980. Originaire de Dakar, il a fait ses études jusqu'en terminale dans une filière scientifique. A la suite de son échec au bac, Fémi décide d'arrêter l'école. Sans autres perspectives professionnelles que celle de passer d'un petit boulot à un autre, l'Occident représente un rêve, l'enjoignant, encore aujourd'hui, d'adhérer à des valeurs méritocratiques : « *quand tu arrives en France, si tu veux vraiment bosser, ou faire des études t'as toujours la possibilité de le faire* ». Pourtant, le retour sur son histoire lui permet de saisir que sa destinée individuelle semble être le prolongement d'une destinée sociale, que la recherche d'un travail pousse, comme de nombreux jeunes de son âge à l'éloignement de sa ville d'origine et qu'il lui devient impossible d'être une charge supplémentaire pour ses parents : *« C'est comme ici aussi quoi ! quand on prend l'exemple... on prend souvent les problèmes des banlieues... quand tu vois ton père au chômage, le grand frère au chômage... c'est ça en fait là-bas* [au Sénégal], *c'est un peu comme ça* ».

A Paris, il ne peut compter que sur son oncle et quelques cousins éloignés pour se loger. Acceptant tous les petits travaux qui se présentent, l'information circulant souvent à travers les réseaux de la diaspora sénégalaise, il se souvient que certains emplois étaient pires que la sécurité : *« Ça m'est resté à l'esprit, parce que dans la charcuterie, on travaillait de nuit aussi ...et ça aussi comme dans la sécurité, c'était mal payé et dangereux... parce que dans la charcuterie on travaille avec des couteaux, avec des scies. J'ai fait ça un an peut être, un peu plus... on n'avait pas de primes quoi ! A l'époque, le SMIC était à 4500 francs »*. Toutefois, Fémi s'accroche péniblement à ce mode de vie faits de petits boulots temporaires où il parvient à économiser dans l'espoir d'atteindre deux objectifs : commencer une formation technique pour devenir DJ et sortir définitivement du travail précaire.

Après une courte formation, qu'il a payée de sa poche, il ne trouve pas d'emploi pour exercer sa nouvelle qualification - quelques années plus tard, il renverra à ses frères, restés au Sénégal, le matériel nécessaire à son métier de DJ. Ce geste marquera symboliquement l'échec d'une carrière qu'il n'a accomplie que de manière très occasionnelle. Peu de temps après, il est employé dans une FNAC pour une durée de trois mois ; là, s'occupant du rayon Musique du Monde, il met à profit ses connaissances musicales. Mais, à la fin de son contrat, il est rappelé uniquement pour des vacations de quelques jours. Celles-ci étant insuffisantes pour subvenir à ses besoins, il décide alors de trouver un travail fixe quelconque lui offrant une stabilité financière. Fémi entre alors dans la sécurité privée par l'intermédiaire d'un ami.

Franck, 29 ans, marié et père de deux enfants, travaille à la poste depuis 6 ans. Originaire d'un département d'outre mer, auquel il reste attaché (*« j'aimerais retourner au pays »*), il a vécu en métropole dans une cité de la proche banlieue parisienne. Contrairement à Fémi, son emploi actuel dans la sécurité est étroitement lié à une modeste ascension si l'on se réfère à son niveau d'étude et à son parcours professionnel. Après l'obtention de son BEPC, il s'est orienté vers un BEP de comptabilité, qu'il abandonne au cours de la deuxième année. Débute alors pour lui l'expérience du chômage et des emplois à petits salaires. Les prétentions de Franck se limitent aux offres opportunes qu'il ne s'agit pas de laisser passer. Il prend n'importe quel travail pour n'importe quelle rémunération.

L'itinéraire de Franck illustre ce que vivent les agents sociaux issus des milieux populaires connaissant, à l'heure des bouleversements socio-économiques fragilisant les plus faibles, une désaffiliation structurelle avec l'ensemble des institutions : l'école, c'est l'expérience de l'élimination précoce et de la non-qualification ; le travail, c'est l'expérience du sous-emploi ; la famille, qui exerce une pression face à l'inquiétude des dérives que peut générer les temps morts, c'est l'expérience du conflit. L'expérience de la précarité, comme expérience du non-avenir finit par trouver temporairement ses limites au moment de son service militaire. Il part avec l'idée de s'engager dans l'armée. Cependant, son expérience au sein de celle-ci ne fait que prolonger ses rapports incertains face aux institutions. Même dans un corps institutionnel tel que l'armée, l'expérience de la précarité se pérennise.

Au désenchantement des ouvertures prometteuses se joignent d'autres complications. Les rapports avec la hiérarchie sont plutôt conflictuels. Il se remémore l'hostilité d'un adjudant-chef qui *« l'avait dans le collimateur »*. Finalement, les perspectives d'une carrière militaire sont définitivement compromises lorsque par deux fois, il a été incarcéré dans une prison militaire : l'accumulation des déceptions au sein du corps où il a été affecté

l'a amené à déserter plusieurs fois. A la sortie de son service, sa situation n'a donc pas évolué. Il retombe dans le cycle du précariat où il prend les choses comme elles se présentent. Puis, par l'intermédiaire d'une assistante sociale en relation avec son père, il trouve un emploi de distributeur de journaux à la poste. C'est à cette époque que Franck constate, dans sa vie, des changements considérables. Au début de son embauche, il ne travaille qu'à temps partiel. Quelque temps après, le responsable du secteur lui propose une tournée supplémentaire qu'il accepte avec hésitation. L'investissement dans ce nouvel emploi provient, selon lui, moins de la stabilité qu'il y trouve que des rétributions matérielles qu'il lui procure - il voit son salaire augmenter considérablement et il bénéficie d'une voiture de fonction qu'il peut utiliser en dehors du travail. A la suite d'une embrouille dans laquelle le responsable du centre est impliqué, ses supérieurs lui proposent la place de ce dernier, qu'il refuse de prendre par crainte de se voir attribuer un poste avec une charge de travail plus lourde ; il pressent également que la direction veut se débarrasser du service dans lequel il travaille. Quelques mois plus tard, le centre de distribution ferme ses portes. Titularisé, le directeur du centre propose à Franck de le reclasser à un poste de gardien dans un centre de tri.

Une profession illégitime

En temps ordinaire, le travail d'un agent de sécurité privée se limite à des tâches routinières se résumant à noter le numéro de plaques d'immatriculation, à la vérification des badges des employés et du personnel auxiliaire, à ouvrir et refermer les portes d'accès, à surveiller et à réguler les passages du public ou à relever le compteur des chaufferies et des climatiseurs. Toutefois, aussi anodines que se présentent ces activités, elles comportent des risques pour les agents de sécurité démunis de savoir-faire professionnel. Certains postes (tels ceux dans les musées, les sièges sociaux, les parcs d'attraction, etc.), exigeant à minima des formations spécifiques, sont couramment attribués à des ADS (adjoint de sécurité) ne demandant n'ayant aucun diplôme et aucune qualification. Pour des raisons économiques, les entreprises de gardiennage n'hésitent pas à faire supporter aux agents de sécurité, d'une part, l'engagement de leur responsabilité vis à vis du personnel fréquentant les sites où ils sont affectés, et, d'autre part, les risques engendrés par une situation à laquelle il ne sont pas préparés. La logique du profit à court terme impose un rôle secondaire à la prévention.

Sur certains sites, comportant parfois jusqu'à une dizaine d'étages, un sentiment d'angoisse naît de la relation qu'entretient l'agent de sécurité avec un environnement glauque, austère : parkings dans lesquels s'infiltrent des « *clochards* » et des « *prostituées* », rondes de nuit dans des sous-sols mal éclairés d'où se dégage une atmosphère étouffante, lieux de travail qui ont été cambriolés la veille et exigeant une surveillance intensive, entrepôts contenant des centaines de petits recoins sombres, etc. Seul, entouré d'un silence que vient troubler une multitude de petits bruits inquiétants, l'agent de sécurité ne dispose plus que d'un talkie walkie ou d'un téléphone pour communiquer avec le monde extérieur, dans une nuit où le sommeil assomme peu à peu la vigilance des agents basés au Poste Central (PC) - les agents de sécurité sont reliés à des PC qu'ils contactent après chaque départ et retour de ronde. A la précarité de l'emploi s'ajoutent des craintes psychologiques, plus ou moins refoulées par l'agent de sécurité assurant une « *profession virile* » à travers laquelle l'on ne montre pratiquement jamais sa peur [10]. Pourtant, il arrive que les agents se retrouvent sur des sites aux histoires légendaires, ayant fait l'objet d'un événement suffisamment marquant (agression physique, séquestration, vol important, etc.) pour qu'elles puissent se transmettre d'un agent à un autre.

« *Dans la sécurité*, confie George, responsable d'équipe d'un magasin de disques, *on n'est pas en sécurité parce que tout peut arriver, à tout moment* ». Les centres commerciaux qui concentrent des milliers de consommateurs, concentrent également une armée d'agents de sécurité où la surveillance atteint son paroxysme. C'est dans ces sanctuaires de la convoitise marchande que la probabilité du risque augmente et que l'agent de sécurité doit user de diverses stratégies pour éviter l'altercation verbale et, parfois, l'altercation physique.

A défaut de policiers, ce sont les agents de sécurité qui sont devenus des suppléants de seconde zone du maintien de l'ordre. Ainsi, il se préserve une image lisse dans laquelle le spectre d'un Etat policier serait contradictoire avec un idéal démocratique : celui où chaque mouvement serait surveillé. Or, les agents de sécurité exercent, en quelque sorte, une surveillance invisible. Devenus familiers de ces endroits où grouillent des milliers d'individus dans des espaces publics et privés de plus en plus restreints, c'est à l'agent de sécurité qu'incombe la fonction de surveiller et éventuellement, de punir. Il arrive que les agents de sécurité soient contraints d'intensifier leur activité de surveillance auprès du public afin de prévenir un quelconque danger. Depuis les attentats du 11 septembre et le déploiement fréquent du plan Vigipirate en France, les agents de sécurité se substituent régulièrement aux représentants de l'ordre public et deviennent dépositaires d'un

pouvoir les obligeant à s'introduire dans la « *sphère idéale* » des individus (présentation et contrôle des sacs, fouille des vêtements, etc.), dont E. Goffman exprime les désagréments pour un individu lorsque cette fouille est provoquée par l'intrusion d'une force étrangère [11]. Le risque pour l'agent de sécurité, c'est que cette limite soit considérée comme franchie par un individu à qui l'on demande d'obtempérer, alors que ce même individu ne lui accorde pas une légitimité comparable à celle d'un agent de la fonction publique muni d'une autorité séculaire.

Parce qu'il n'est pas protégé par une « *domination légale* », l'agent de sécurité doit utiliser des stratégies de dissuasion pour se mettre à l'abri d'une agression verbale et encore plus d'une agression physique. A force, il développe des réflexes et une carapace mentale face à des attitudes hostiles. Néanmoins, il reste toujours une zone d'incertitude : l'agent de sécurité doit rester sur ses gardes : « *Toujours il y a du risque ! Si tu tapes le premier toi... je ne sais pas, il y a des gens qui sortent le couteau, y a des gens qui marchent avec des flingues, je ne peux pas fouiller les gens... savoir ce qu'ils ont sur eux ! Ils marchent avec 4, 5 personnes, ils ont des couteaux, des flingues... ils ont tout... des pompes à gaz. Si tu tapes le premier, tu perds ! Même devant les flics, devant les juges, devant la loi, ça c'est sûr...* » (Ali, agent de sécurité dans un Mac Donald's). Il doit user également d'un savoir-faire oratoire et gestuel (gérer les agressions verbales tout en restant courtois, ne pas baisser les yeux face à un client menaçant, avoir le sens de la répartie, etc.) dans des lieux privés conférant à des individus/clients la force du droit (le client est roi). L'agent de sécurité, à moins que des individus enfreignent gravement le règlement, est donc dans une relation asymétrique, encore plus lorsque celui-ci, en raison de ses origines et de son statut, est dominé aussi bien juridiquement, nationalement que socialement.

Une mobilisation collective improbable

Pour les agents de sécurité privée, l'illégitimité *(« l'image du gars pas très fin »)* que leur confère le monde social, se lit déjà dans les mots qu'ils donnent à leur tour à une profession dénuée de valeur symbolique (autorité, sacrifices, consécrations, titres) : Travail *« dur », « sans goût », « mal payé »*, *« sans avenir »*, *« de fainéant »* où *« l'on est considéré comme des chiens et des pions »*, *« où on est exploité »*. Aussi, l'on ne trouve guère d'*ethos* professionnel dans la sécurité privée à travers laquelle se partagent des valeurs communes - transmission des *savoir-faire*, apprentissage du métier, filiation entre ancien et nouveau salarié, etc. Activité assimilable à un carrefour social où se rencontre sans se fréquenter un ensemble hétérogène d'individus aux trajectoires professionnelles diverses, aux origines géographiques éloignées et aux statuts sociaux différenciés (étudiant/ouvrier reconverti), la sécurité privée fabrique des rapports sociaux fondés sur l'anonymat et la distanciation.

Les décalages subjectifs et objectifs que l'on observe entre les différents groupes probables composant le monde de la sécurité privée n'expliquent pas, à eux seuls, les difficultés de créer des liens sociaux où les salariés auraient le sentiment d'appartenir à un même corps professionnel. La rationalité propre à ce secteur impose, à travers la flexibilité interne (voir encadré), le *turn-over* et la dispersion du personnel sur plusieurs sites, une domination permettant difficilement aux agents de sécurité les plus sensibles à leur condition d'accéder à des structures d'opposition.

La gestion flexible de la main d'œuvre

Les entreprises de gardiennage, afin de remporter de nouveaux marchés ou de maintenir leur client face à des entreprises concurrentes, pratiquent un dumping social à travers de faibles salaires, des formations lacunaires et un turn-over intense de la main-d'œuvre – *turn-over* qui s'explique également par la sortie volontaire des salariés n'hésitant pas à quitter l'entreprise lorsque des opportunités se présentent. Par conséquent, au sein des sociétés de gardiennage s'opère un « *harcèlement professionnel* » [12] se manifestant par des pressions continuelles sur l'agent de sécurité. La flexibilité interne dans le gardiennage pèse comme une épée de Damoclès risquant de tomber sur celui qui refuse de rendre service à l'entreprise. En effet, sans justification, l'employeur peut déplacer l'agent non coopératif sur un site dévalorisé et lui refuser arbitrairement des missions lorsque celui-ci est sous un contrat intermittent (payé à la vacation). En dehors des plannings, il arrive que certains agents de sécurité soient sollicités pour effectuer des heures de travail supplémentaires. Le travail de « juste à temps » se heurte régulièrement aux situations imprévues - salarié malade, salarié quittant brusquement l'entreprise, salarié en retard car, à cause de son énième changement, il n'a pas trouvé l'adresse du site sur lequel il a été affecté etc.). Ainsi, les entreprises de gardiennage maintiennent « une armée de réserve » qu'elles créent à partir de leur force régulière de travail. Cette disponibilité quasi systématique de la force de travail pour l'employeur se renforce grâce à l'utilisation des technologies modernes de communication

(portables, bip, etc.) permettant de joindre les agents de sécurité à n'importe quel moment. Dès lors, il n'est pas rare qu'un agent de sécurité passe d'un site à un autre ou qu'il soit appelé chez lui pour un remplacement impromptu :

« *Ils ont commencé à faire de la magouille. Par exemple, au début, ils donnaient des heures normales, après, d'un coup ils m'appellent chez moi. (…) C'est arrivé un certain temps, ils m'appelaient à trois heures du mat pour travailler. (…) C'est quoi ça ?* (Rire désabusé*)…et comment ? Je lui dis « tu sais qu'il y a pas de transports »…je prends un taxi…il me dit « y a pas de problèmes ! »…donc d'où je suis* (il habite à Paris, dans le 20eme) *jusqu'à la tour Eiffel… au bout d'une demie heure j'étais à la tour Eiffel pour remplacer l'agent qui n'était pas là…bon ! en plus c'était juste pour quelques heures, c'est ça que je reproche… quand tu as un planning, quand tu sais que tu as un planning… on respecte le planning…et bien il m'a dit « non je ne peux pas te respecter un planning » …c'est pour ça que j'ai arrêté avec cette société* » (Simoh, 36 ans).

Dès lors, en l'absence d'organe centralisateur ou de porte-parole, les agents de sécurité doivent compter sur leurs ressources personnelles pour améliorer leurs conditions de travail ou défendre leurs droits. Cependant, le cadre informel dans lequel se gèrent les règlements de compte entre les employeurs et les employés a peu de chance d'ébranler une structure économique se reproduisant à partir de l'instabilité des salariés. L'agent de sécurité, isolé physiquement et symboliquement, utilise, dans la plupart des cas, des stratégies de défense relevant du chacun pour soi. C'est souvent face à des abus répétés que les agents de sécurité quittent alors leur entreprise, et pour ceux qui restent, et qui ont l'impression d'être roulés une fois de plus, ou parce qu'ils portent peu de crédit à leur profession *(« il n'y a strictement rien qui est fait pour motiver »)*, ils se réapproprient leur intégrité morale à travers des larcins occasionnels ou des entorses au règlement : se servir dans les cantines d'entreprise aux heures où elles sont fermées en laissant traîner les emballages des produits consommés, utiliser abusivement les téléphones des clients à des fins personnelles, voler des fournitures de bureau, faire venir des étrangers dans les entreprises clientes ou omettre volontairement d'effectuer ses rondes en espérant que les logiciels de contrôle ne seront pas vérifiés. Un peu comme dans le monde domestique du 19ème siècle décrit par Emile Zola, les agents de sécurité ont le sentiment de tirer quelques profits à travers ces comportements déviants, qui sont, en quelque sorte, un moyen de pallier les absences d'organisations sociales et politiques d'où ils sortiraient un peu plus forts.

C'est au sein des entreprises les plus importantes que nous trouvons l'implantation syndicale. Le profil des délégués du personnel que nous avons rencontrés correspond à des salariés ayant une longue expérience dans ce secteur d'activités. Agés d'une quarantaine d'années, rarement d'origine étrangère, leur qualification professionnelle - ils dirigent souvent des équipes composées de quelques agents - et leur formation les préservent des postes les plus pénibles et des horaires les plus aléatoires. Leur témoignage illustre les difficultés à mettre en place des structures d'opposition tant à leurs yeux il est facile de détourner le syndicalisme à des fins personnelles. Malgré l'émergence de structures collectives éparpillées, les salariés restent dans des stratégies individualistes, ce qui contribue à maintenir les nouvelles formes de domination du « *prolétariat de service* ». Dénuées de sens politique et idéologique, les structures d'opposition ont du mal à prendre forme, car elles sont connectées à une fragmentation de subjectivités individuelles ne parvenant pas à construire une « *conscience collective* » qui aurait la capacité de représenter un groupe social et professionnel en voie de constitution. Par conséquent, l'orientation du sens social de chaque fraction composant le monde de la sécurité risque de ramener l'action collective à des aspirations immédiates.

Conclusion

Les agents de sécurité sont-ils condamnés à exercer une profession qui implique précarité et déclassement ? Le passage d'une économie industrielle, rassemblant sur un même site de production plusieurs centaines de salariés, à une économie urbaine éclatée, ne concernant que quelques dizaines de travailleurs dans des unités de production éparpillées, crée, il est vrai, toutes les conditions pour que la fraction la plus dominée de la main-d'œuvre d'exécution reste inorganisée. Cependant, les ressources que mettent en œuvre les agents sociaux pour résister aux effets du déclassement peuvent les inciter à inventer des formes de mobilisations inattendues. Les individus les plus déclassés sont alors enclins à reconvertir dans la lutte politique les capitaux (scolaires, professionnels, sociaux etc.) qu'ils n'ont pas pu rentabiliser dans l'exercice de leur profession. C'est ce qui s'est produit durant l'année 2001- 2002 où des mouvements de contestation ont été menés par des salariés provenant des emplois de services déqualifiés dans les secteurs de la restauration rapide, du grand commerce et du nettoyage industriel [13]. Dans la perspective d'une sociologie politique, l'analyse du travail

précaire reste un point d'appui pour saisir les capacités de résistance des individus et le maintien de leur identité sociale. Il serait alors plus convaincant de rappeler que l'émergence d'une classe sociale n'est pas surdéterminée par la « *raison économique* » et de préciser, avec E.P. Thompson, que « *si nous arrêtons l'histoire à un moment donné, il n'y a plus de classes, mais simplement une multitude d'individus vivant une multitude d'expériences. Mais, si nous observons ces individus sur une période appropriée de changement social, nous pouvons distinguer des constantes dans leurs relations, leurs idées et leurs institutions. La classe se définit par des hommes vivant leur propre histoire*. » [14]

Bibliographie

● Aries P., *Harcèlement au travail ou nouveau management*, Paris, Edition Golias, 2002

● Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale* [1995], Paris, Folio essais, 1999

● Dejours C., *Travail, usure mentale*, Paris, Fayard, 2000

● Goffman E., *Les rites d'interaction*, Paris, Les Editions de Minuit, 1974

● Jounin N., « Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : le ferraillage », *Revue de l'IRES*, n°50, 2006, pp. 3-25

● Perrin E., *Chômeurs et précaire, au cœur de la question sociale*, Paris, La Dispute, 2003

● Simula P., *La dynamique des emplois dans la sécurité*, Paris, Institut des Hautes Etudes de la Sécurité Intérieure (EHESI), 1999

● Tiphaine B., *Les étudiants et l'activité rémunérée*. La lettre de l'OVE (Observatoire Nationale de la Vie Etudiante), N°1, 2002

● Thompson E.P., *La formation de la classe ouvrière anglaise,* [1963], Paris, Editions du Seuil, 1988

Notes

[1] Bien que l'insécurité sociale et professionnelle sont ici étroitement liées, nous avons séparé ces deux notions pour montrer que la précarité dans le travail se structure bien au-delà d'un espace professionnel. Ainsi, nous entendons par insécurité sociale les facteurs objectifs qui participent à la fragilisation des agents (échecs scolaires et professionnels, filières universitaires incertaines, etc.), et par insécurité professionnelle les conditions de travail en marge de l'intégration salariale normative (perspective d'ascension professionnelle improbable, faiblesse des collectifs de travail, etc.).

[2] Entreprise de sécurité et entreprise de gardiennage sont ici employées dans un sens polysémique. Plus précisément, dans le jargon de ce secteur d'activité, on distingue les « *postes en marbre* » (siège des entreprises, administration) et les « *postes fixes* » (centre commerciaux, magasins).

[3] Le monde de la sécurité privée montre de forts écarts entre les salariés en termes de structure des capitaux (culturel, scolaire, économique) et d'origine sociale, à la différence du monde ouvrier dont les différences statutaires sont moindres bien qu'existantes (ouvrier d'exécution/aristocratie ouvrière).

[4] Selon les sources de la DADS 1995 (Déclaration annuelle des données sociales), les permanents de la profession sont au nombre de 48000. Le flux annuel (entrées/sorties) est de 117 000 agents de sécurité.

[5] R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale* [1995], Paris, Folio essais, 1999, p. 17.

[6] P Simula, *La dynamique des emplois dans la sécurité*, Paris, Institut des Hautes Etudes de la Sécurité Intérieure (EHESI), 1999.

[7] Selon C. Grignon, « *les étudiants de nationalité non-européenne demandent plus souvent une aide exceptionnelle aux services sociaux* » que les étudiants nationaux ou d'origine européenne (10,2% contre 4,1%). Or, en moyenne, toute catégorie sociale confondue, les étudiants (nationaux et étrangers) demandant une « *aide exceptionnelle* » et accumulent davantage de handicaps financiers que les non demandeurs (« Les étudiants en difficulté. Pauvreté et Précarité », *Rapport polycopié à Monsieur le Ministre de l'Education Nationale*, *OVE*, mai 2000, p. 4).

[8] B. Tiphaine, *Les étudiants et l'activité rémunérée*. La lettre de l'OVE (Observatoire Nationale de la Vie Etudiante), N°1, 2002, p. 3.

[9] L'Etat accorde aux étudiants d'origine étrangère une autorisation provisoire de travail (APT), renouvelable tous les 9 mois, leur permettant d'exercer une activité professionnelle uniquement à temps partiel. Pour plus de détails, voir le site : http://vosdroits.service-public.fr

[10] Le déni individuel et collectif de la peur que l'on observe chez les agents de sécurité peut être comparé à « *l'idéologie défensive* » développée par C. Dejours. Parmi les fonctions que l'auteur attribue à cette dernière, on retiendra « *que l'idéologie défensive* [...] *est destinée à lutter contre un danger et un risque réel* » (*Travail, usure mentale*, Paris, Fayard, 2000, p. 59). Dans ce sens, le déni de la peur est une « *idéologie défensive* » permettant à l'agent de sécurité d'affronter, souvent seul, des situations inquiétantes.

[11] E. Goffman, *Les rites d'interaction*, Paris, Les Editions de Minuit, 1974, p. 56.

[12] P. Aries, *Harcèlement au travail ou nouveau management*, Paris, Edition Golias, 2002, p. 16.

[13] E. Perrin, *Chômeurs et précaire, au cœur de la question sociale*, Paris, La Dispute, 2003.

[14] E.P. Thomson, *La formation de la classe ouvrière anglaise,* [1963], Paris, Editions du Seuil, 1988, p. 15.