



En pratique

« **Devant l'évolution technologique, de nombreux collaborateurs, techniques ou commerciaux, se trouvent démunis et ce principalement par manque de formations** »

« *Il n'est de valeur que d'homme !* » affirmait Jean Bodin, dès le XVI^e siècle. Et cette formule est on ne peut plus vraie dans le secteur de la sécurité privée. En effet, les technologies et les outils qui se développent ne peuvent exister sans les hommes et les femmes qui chaque jour participent à la sécurité de la Nation toute entière. Une richesse qui vaut que l'on s'y attache particulièrement et qui nécessite un recrutement spécifique surtout en cette période de crise où les contraintes économiques entraînent plus que jamais des besoins de ressources humaines motivées et formées. État de l'art et tendances avec René Callard et Alexis Drossos, associés du cabinet Secure Conseil.

QUELLES SONT LES PARTICULARITÉS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ?

Chez **Secure Conseil**, nous segmentons la sécurité privée en 4 grandes familles : sécurité électronique, mécanique, incendie et enfin humaine. Sans oublier les services annexes : consultant, audit, télésurveilleurs, BE, etc.

Parmi les principales spécificités – et tendances – nous avons identifié :

- la grande faiblesse de la formation institutionnelle spécialisée, tout au plus des formations qualifiantes ;

- le cursus médian de la population, qui se situe entre Bac et Bac+2, ce qui peut laisser l'impression d'un manque de créativité, de pertinence et une image liée aux métiers de la sécurité qui pourrait en découler ;

- la faiblesse de la R&D en France.

QUELLES SONT LES GRANDES TENDANCES DU MOMENT ?

On constate une « offre produits » surdimensionnée et un nombre d'intervenants croissant plus vite que le marché lui-même. D'où une vive tension sur les prix pratiqués et donc sur les marges.

Nous constatons de même que les entreprises font appel de plus en plus souvent à la sous-traitance pour la pose, la mise en œuvre, se réservant la conception, la mise en service (préservation du savoir faire) et la maintenance des produits (source de profit récurrent).

La grande tendance « *technologique* » du moment est clairement le développement du concept « *d'hypervision* ». Ce sujet mériterait à lui seul un développement complet tant sur les aspects techniques que sur la nécessité d'adapter et mettre à

niveau les acteurs et personnels en place.

Dès lors, on constate une escalade dans la sophistication du niveau technologique des produits, tant pour le hard (principalement sourcé via l'Asie avec un niveau de qualité croissant et une baisse régulières des niveaux de prix) que du soft, principalement développé en Europe (UK, Allemagne, ...) ou en Amérique du Nord. A noter la présence de quelques softs émergents en provenance du Brésil, de l'Australie ou de l'Afrique du Sud. On pourra de même faire un lien

avec le niveau de « culture sécurité » de ces pays qui considèrent la sécurité non plus comme une contrainte mais comme une force, voire une obligation imposée par les compagnies d'assurance. Ce qui n'est pas le cas en France à l'exception de la détection/extinction incendie et

ET EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT À PROPREMENT PARLER ?

En matière de recrutement, le marché étant très atomisé et globalement en seulement très légère progression, les grands acteurs spécialisés sont tendance à réduire leurs effectifs par plans sociaux successifs ou

l'arrivée de jeunes diplômés Bac + 4/5 en RH, a amené les grands groupes à étoffer leur structure RH en chargé(e) de recrutement. Il/elle procède par approche directe des candidats, via les réseaux sociaux et les CVthèques voire en chasse en entreprise, en se désengageant

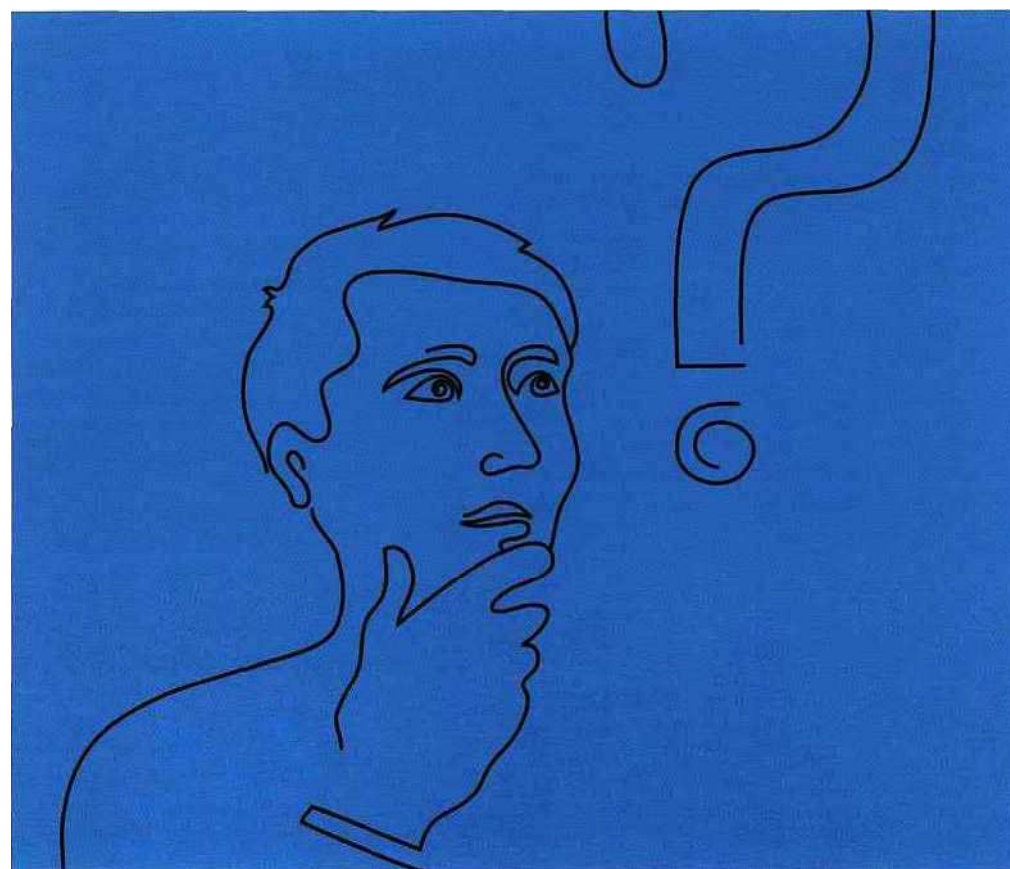
Ainsi l'intérêt à faire appel aux cabinets spécialisés, issus des métiers de la sécurité, par exemple, pratiquant un juste équilibre entre connaissance secteur, compétences métier et compétence RH, se justifie pleinement. Cette adéquation permet en effet de mieux comprendre les entreprises, de partager leur culture et mieux qualifier leurs besoins d'une part, et, d'autre part d'instaurer un climat de confiance (connaissance métier et déontologie) auprès des candidats les incitant ainsi à prendre une part de risque mesurée et propice à leur recrutement.

QUELS SONT LES PROFILS LES PLUS RECHERCHÉS ?

Le secteur de la sécurité humaine est toujours – du fait du nombre de salariés et du passage des contrats d'un prestataire à l'autre – le secteur qui recrute le plus. Les postes d'Agents de Sécurité ou d'Assistants Service de Sécurité Incendie et d'Aide à Personnes (SSIAP), les plus nombreux, sont recrutés en interne. Les postes d'encadrement, stratégiquement très importants, sont volontiers confiés à des cabinets de recrutement.

Le recrutement de postes de techniciens très qualifiés très recherchés, vient généralement en remplacement d'un poste existant, moins qualifié et laissé vacant, donc peu de création. Les entreprises en progression hésitent néanmoins à recruter et privilégient l'accroissement de la productivité, d'où d'éventuelles tensions internes et d'une motivation altérée de collaborateurs pouvant entraîner des départs.

La demande en middle management reste faible. En effet, soit les entreprises réduisent les postes intermédiaires à coût élevé, soient elles favorisent les évolutions internes, motivant pour les gens en poste mais pouvant apparaître comme



quelques sites à risque.

Devant l'évolution technologique, de nombreux collaborateurs, techniques ou commerciaux, se trouvent démunis et ce principalement par manque de formations. A ceci, il faut rajouter un vieillissement progressif de la population dans l'univers de la sécurité qui, au-delà du manque de formation, souffre de la diminution forte de jeunes recrues (peu recherchées par les entreprises car non opérationnelles « de suite »). Ce phénomène est également marquant chez les commerciaux.

départs naturels non remplacés et « permettent » ainsi à de nombreuses TPE/PME de se recréer (après les grands mouvements de rachats des années 1995 à 2005) en apportant un service réactif et de proximité.

En ce début d'année, nous constatons un report des recrutements (manque de visibilité, prudence sur le niveau de la trésorerie, manque de temps...) d'où une inquiétude des cabinets de recrutement généralistes... et une certaine sérénité des cabinets spécialisés.

Parmi les nouvelles tendances,

des Cabinets de recrutement.

Nous constatons aussi l'apparition de structures, à bas coût, implantées à l'étranger (Pologne, Maroc...) et qui brassent du CV. Malheureusement dans cette course à l'économie, les résultats sont médiocres (erreurs de casting, durée de la recherche allongée, manque de crédibilité des attachés de recherche...). D'autant que les candidats en place sont actuellement d'une grande frilosité, (risques à changer de société en période d'incertitude...)

Les bons profils restent rares.

un exercice périlleux, sans une étude approfondie de l'adéquation entre le collaborateur et la « promotion » proposée. L'affectif est important dans ce cas.

QUELLES SONT LES FORMATIONS LES PLUS APPRÉCIÉES PAR LES RECRUTEURS ?

Aujourd'hui, nous constatons que la recherche de « savoir faire » est majoritaire ; des recrues « prêtes à l'emploi » et ne nécessitant pas de temps ni de coût d'intégration (ou à minima) sont les plus demandées.

QUELLES SONT LES OFFRES LES PLUS NOMBREUSES ?

Actuellement, les secteurs de la protection incendie sont très demandeurs. L'ouverture des systèmes chez certains constructeurs a favorisé la création d'entreprises ou de départements spécialisés.

La maintenance, par son apport de chiffre d'affaires récurrent, est mise en avant dans toutes les entreprises.

L'arrivée de nouvelles technologies à base d'informatique et réseaux en particulier IP, nous fait passer de l'ère électronique à l'ère informatique, quel changement !

Les commerciaux aguerris, pratiquant bien les technologies et disposant d'un portefeuille de clientèle, sont très recherchés également.

EN QUOI POUVONS-NOUS DIRE QUE LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE EST « PORTEUR D'AVENIR » POUR UN CANDIDAT ?

Le marché reste malgré tout en progression dans un environnement maussade, les médias sont là pour créer une situation de demande d'équipement ou de services. Donc notre activité

peut apparaître attractive et prometteuse pour des jeunes de niveau Bac à Bac+2 ayant une saine ambition d'évolution. Les tempéraments travailleurs, vifs, curieux, adaptables, dotés de valeurs humaines et de contact et n'ayant pas peur de « mouiller la chemise » y trouveront leur compte

Les évolutions technologiques, pour ceux qui les suivront et les anticiperont, deviennent un vrai terrain d'opportunité.

En sécurité humaine, l'assainissement de la profession et l'encadrement croissant de la réglementation de plus en plus contraignante devraient permettre de redonner des lettres de noblesse à une activité dont l'image est encore

peu reluisante auprès du grand public en général et des jeunes en particulier

QUE CONSEILLERIEZ-VOUS À UNE PERSONNE QUI SOUHAITERAIT POSTULER DANS CE SECTEUR ?

Être vif, curieux, dynamique, avoir le sens du contact, aimer les produits sophistiqués et technologiques ; être capable d'une grande flexibilité et d'une forte capacité d'adaptation et de remise en question

Il est à noter que la notion de « sécurité » - auprès du grand public et des donneurs d'ordre - est encore trop souvent vécue comme une contrainte dans notre culture. Il faudra en tous cas évoluer à ce niveau. ■



À propos de Secure Conseil

La particularité et la spécificité de Secure Conseil résident sans doute dans sa position de seul et unique cabinet de chasse et de recrutement entièrement dédié aux métiers de la sécurité, travaillant uniquement sur des missions à forte connaissance métier.

Les compétences de SECURE Conseil s'exercent dans les domaines suivants :

- Sécurité électronique : anti-intrusion, alarme, contrôle & gestion d'accès, vidéo surveillance, ..
- Sécurité incendie : détection, extinction, mises en conformité.
- Sécurité mécanique serrures et fermetures, contrôle et gestion d'accès électromécanique, sécurité des biens et des personnes, portes blindées, sas, barrières, bornes escamotables.
- Sécurité humaine : télésurveillance, gardiennage, transport de fonds, aéroportuaire, ...
- Courants faibles : interphonie, appels malades, téléphonie/GSM, géo localisation, sonorisation, ..
- Conseils : bureaux d'études, coordinateurs SSI, ...