

EMPLOI

2014, sous le signe de la reprise des recrutements ? Pourquoi pas. Mais uniquement à certaines conditions !

Le monde économique est sujet à de multiples oscillations qui empêchent toute prévision, quel que soit le secteur d'activité concerné. Les activités de sécurité privée et du recrutement n'échappent pas à ce mouvement de fond. Entre réorganisation, évolution des attentes et amélioration des compétences, le marché de l'emploi dans la sécurité privée semble s'orienter vers une nouvelle voix. Avec un espoir de reprise en perspective ? Pourquoi pas ...

Quelles sont les grandes tendances du recrutement ? Quel avenir pour ceux qui recrutent et pour ceux qui sont recrutés ? Que demandent – ou devraient demander – les entreprises qui recrutent ? Comment peut-on encore « cantonner » les candidats à leurs seuls domaines d'activité sans imaginer – et respecter – leurs aspirations personnelles et professionnelles dans un environnement plus que volatile et incertain ? Un nouveau contrat « employeur -collaborateur » ne doit-il pas être imaginé afin que tous deux aillent ensemble dans le même sens ? Et pas seulement en apparence ?

Nos marchés sont clairement moins euphoriques. En effet, après avoir constaté de fortes concentrations de PME autour de groupes internationaux se produit le phénomène inverse ; à savoir la création et le déve-

loppement de nombreuses PME et TPE. Cela entraîne une réorganisation des entreprises et une évolution du profil des acteurs : moins de postes d'encadrants, accroissement de nombre de postes d'opérationnels multicompetences, tassement des rémunérations, freins des candidats à accepter de nouvelles missions et un changement d'entreprise.

Dans le secteur Sécurité-Sûreté-Prévention, tel que nous l'envisageons, notre approche est tout d'abord d'avoir une vision globale de ce marché. Néanmoins l'on constate toujours une forte atomisation de ce marché et de nombreux micro-marchés entre lesquels peu de passerelles existent. Il est regrettable qu'un collaborateur issu du contrôle d'accès électronique n'ait pas plus de facilité à s'orienter éventuellement vers une entreprise de vidéosurveillance ou de surveillance humaine.

Il faut reconnaître que dans un marché en rétractation et dans un environnement où l'on demande « toujours plus » à ses collaborateurs et où les « gains de productivité » sont de plus en plus faibles, la tentation est grande pour une entreprise de remplacer un collaborateur « A » par un clone « B » (même formation, mêmes compétences, même parcours, ...). Ce clone devant évidemment être opérationnel immédiatement. Peu d'entreprises, dans une démarche de créativité et d'ouverture – c'est peut être actuellement légitime, mais dommageable – osent passer le pas et ouvrir leurs portes à des jeunes que l'on pourra former en interne ou à de « nouveaux esprits » issus d'autres environnements, mais tout aussi performants et capables de porter un regard neuf.

De fait, on constate une perte de la confiance réciproque entre l'entreprise (au sens

large) et le collaborateur, de plus en plus volatile et à l'écoute quasi permanente du marché. Indépendamment du contrat de travail unissant les deux, il est – officieusement – passé un « contrat moral » permettant aux deux parties d'y trouver leur compte. Mais ce contrat moral est en passe de disparaître : nouvelles générations, nouveaux modes de vies, opportunités grandissants, immédiateté de l'action, impatience permanente y contribuent tandis que les entreprises ont elles-mêmes trop souvent tiré sur la corde et considéré leurs collaborateurs comme de simples exécutants et ne leur offrant pas de perspectives d'évolution.

Ce contexte entraîne une volatilité très forte vis à vis du marché et une difficulté à fidéliser ses collaborateurs. De simples actions sont pourtant existantes : écoute, reconnaissance, réponse aux attentes en termes d'évolutions internes,

mission ponctuelles, ...

S'ADAPTER À UN ENVIRONNEMENT MOUVANT ET EN PERPÉTUELLE ÉVOLUTION

Dans ce contexte chaotique et sans visibilité, flexibilité et adaptation à son environnement sont devenues une nécessité absolue. La flexibilité, la présence d'offres adaptées, variées et complémentaires, une concurrence forte et agressive nous obligent tous à repenser régulièrement les modèles économiques et les offres (produits et services) à

proposer. VUCA est un concept militaire d'adaptation à l'environnement utilisé par l'armée américaine pour décrire la « nouvelle guerre » post 11 septembre. En effet, depuis cette date fatidique, l'incertitude s'est accrue et chaque scénario est devenu plus complexe et ambigu. Il s'agit au final d'« imaginer quoi faire, quand vous ne savez pas quoi faire ».

L'ÉVOLUTION DES TECHNOLOGIES : UNE RÉALITÉ À PRENDRE EN COMPTE DANS LES ORGANISATIONS

L'autre constat est la fusion de métiers traditionnels et des technologies, souvent subies par les entreprises opérationnelles, sans nécessairement toujours voir où ces technologies vont les mener (ex de l'IP, de l'hyper-vision et de la GTB), et sans pour autant pouvoir toujours fournir les formations et les évolutions en compétences requise pour leur ses collaborateurs, et parfois même pour les dirigeants. Il y a encore quelques années, chaque entreprise se concentrait sur son métier, sur ses

Quelques exemples d'évolution des métiers de la sécurité



Le désengagement de l'État de certaines de ses missions a généré de nouveaux métiers et la création et/ou le développement de sociétés spécialisées dans le gardiennage, l'intervention, le transport de fonds et de valeurs, la sécurité aéroportuaire, la sécurité

incendie,...). Très majoritairement externalisées, ces fonctions sont toutefois considérées comme stratégiques par les entreprises clientes. De nouvelles fonctions apparaissent dans les entreprises, spontanément ou contraintes par le législateur (ex : depuis

2012, le responsable de la prévention des risques). On notera l'apparition de « Responsable Sécurité » ou « Risk Manager » dont la principale mission consiste à prémunir l'entreprise contre l'ensemble des risques auxquels elle peut être exposée (avec plans d'actions à l'appui). Son profil apparaît comme un mélange subtil entre le DRH, le DSI, le responsable des services généraux ; il reporte directement au dirigeant en cas d'accident ou d'incident grave. Ces nouveaux acteurs (anciennement circonscrits aux groupes du CAC 40), apparaissent de plus en plus dans des entreprises de taille plus modeste ; ils sont désormais au plus proche de la décision et leur responsabilité peut se trouver engagée.

À propos de Secure Conseil

SECURE Conseil est spécialisé dans le conseil RH et le recrutement en sécurité/sûreté. SECURE Conseil s'adresse aux fabricants, distributeurs, intégrateurs, installateurs, prestataires et donneurs d'ordre... pour leur proposer des profils de collaborateurs dans des fonctions de direction, encadrement, commerciaux, techniciens (installation, maintenance, dépannage...), ou des fonctions supports. Les clients de SECURE Conseil sont des entreprises de toutes tailles, du groupe international à la PME/TPE locale. SECURE Conseil est composé d'une équipe d'experts des métiers de la sûreté/sécurité/prévention des risques et des ressources humaines animée par Alexis Drossos, également issu de cet univers, qui en a repris la direction en 2012.

marchés et ses concurrents... sans se soucier de l'évolution des technologies et des systèmes ; chacun pensant être, à lui seul, suffisant pour assurer la sécurité dans un périmètre donné. Un PC de sécurité possédait fréquemment un terminal pour la vidéo, un pour l'incendie, un pour l'intrusion, un pour le contrôle d'accès... ! Les temps ont changé. Désormais les systèmes fusionnent autour d'un même clavier, d'un même écran : un « Super-Visueur » auquel on ajoute une part de GTC-GTB le transformant ainsi en « Hyper-Visueur ».

Pour les recruteurs, cet environnement entraîne la montée en besoin de compétence des candidats vers des formations de bac+3 à bac+5 tandis que les entreprises constatent une augmentation des rémunérations inhérentes à ce type de profil ; une évolution que les PME ont parfois du mal à assumer. Plus globalement, cette situation oblige l'ensemble des acteurs à reconsidérer la formation des agents et à suivre l'évolution des différents métiers de la sécurité privée avec plus d'acuité et de volontarisme.

QUELLES SOLUTIONS ?

Dans notre environnement sans visibilité, il est donc nécessaire de définir des lignes de conduite claires, simplifiées, permettant une flexibilité et une adaptation à l'environnement, de rétablir une éthique « entreprise-collaborateur » et une vision optimiste et enthousiasmante de la manière de travailler. La principale ressource des entreprises étant ses ressources humaines, il est d'autant plus important de préserver celles-ci. Il faut ainsi impérativement prendre en compte tous les

nouveaux facteurs humains (conflits générationnels, volatilité professionnelle, flexibilité, exigences et attentes des collaborateurs, ...) si l'on souhaite qu'ils restent, s'épanouissent et donnent - volontairement et avec enthousiasme - le meilleur d'eux même. On peut alors considérer qu'il faut convaincre - et séduire - ses collaborateurs autant que s'ils étaient des clients ou des prospects. ■

Des compétences à votre service

► Des méthodes industrielles pour une optimisation des coûts



► Plus de 35 ans d'expérience dans la conception et fabrication de systèmes de protection périmétrique

- Un pôle d'expertise technologique
- Des plates-formes d'intégration
- Des prestations de services à distance
- Un accompagnement Clients en temps réel
- Une gamme étendue de produits : détecteurs de vibration sur clôture, barrières HF, électrificateurs...
- Un réseau de distribution



Expert de solutions de sûreté

www.eryma.com