

LA SÉCURITÉ PRIVÉE EST OUVERTE AUX **FEMMES** !

La sécurité privée véhicule l'image d'un secteur très faiblement féminisé. S'il ne s'agit pas, effectivement, du secteur d'activité ayant le plus grand taux de féminisation, il ne se situe pas non plus à l'arrière-garde.

Les agentes de sécurité privée sont présentes dans ce secteur. Il faut ainsi le démontrer pour ensuite le promouvoir : c'est ce que se propose de faire ce GES-Info.

Et surtout, nous devons accroître cette participation des femmes à la sécurité privée, dans les postes d'agentes de sécurité, d'encadrantes en sécurité privée, de dirigeantes : le secteur recrute et son image changera, si nous le voulons. **Les clients, les organisateurs d'événements sont sensibles à la présence des femmes dans les équipes de sécurité, tout simplement parce que le public est lui-même composé de citoyens et citoyennes, de spectateurs et spectatrices, de consommateurs et consommatrices !** La sécurité privée est pour toutes et tous !



Ce diagnostic a bénéficié des apports du ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion (DGEFP), du ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse (DGESCO), du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer (CNSJ), de Pôle Emploi et de l'opérateur de compétences AKTO. Les données publiques de l'Observatoire des métiers de la branche Prévention-Sécurité, de l'Association pour le développement de la formation professionnelle (ADEF) et de la Confédération européenne des entreprises de services de sécurité (CoESS) ont également été utilisées. Enfin, un sondage a été réalisé en mai 2022 auprès des adhérents du GES, avec 60 répondants, et dont les résultats ont été présentés lors de l'Assemblé générale du GES le 14 juin 2022. L'ensemble de ces institutions et organisations doivent en être remerciées.

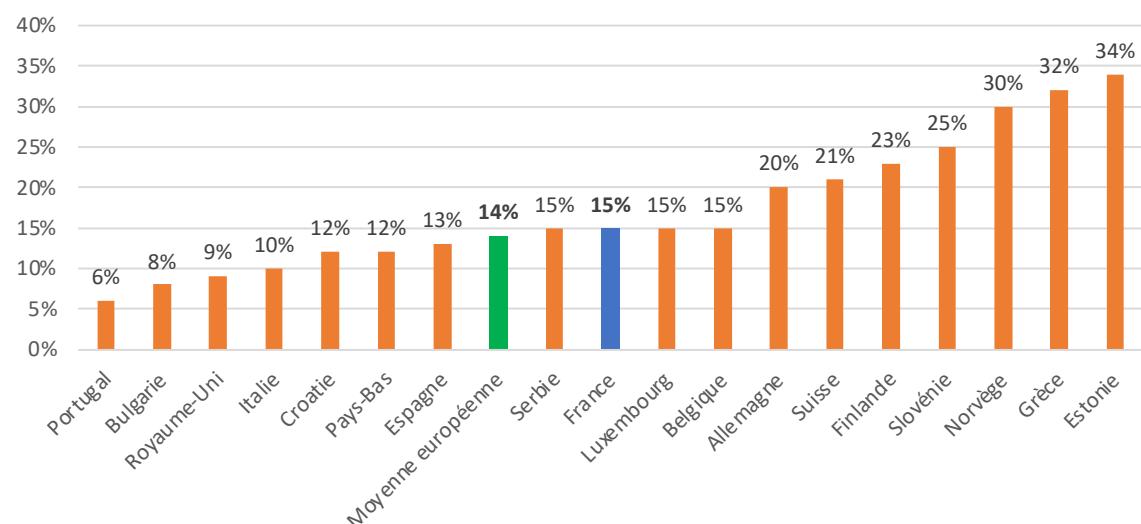
Des segments de métiers diversement féminisés

Après avoir légèrement baissé au milieu de la dernière décennie, le taux de féminisation tend à progresser depuis ces dernières années, pour atteindre 15%¹.



A titre de comparaison, les taux de féminisation de la Police nationale, de la Gendarmerie nationale et de la Police municipale sont respectivement de 28%, 22% et 18%, soit un peu plus important que pour la sécurité privée.

La France se situe légèrement au-dessus de la moyenne européenne (14%) en termes de féminisation de la sécurité privée². Plus en avance que le Royaume-Uni, l'Italie ou l'Espagne par exemple, elle reste assez loin de l'Allemagne.



Le taux global de féminisation s'apprécie différemment selon la taille des entreprises et selon leur segment d'activité : ainsi, les petites entreprises (de 1 à 19 salariés) et les très grandes entreprises (de 500 salariés et plus) connaissent un taux de féminisation plus important, respectivement de 17% et de 16%. Les entreprises de 20 à 99 salariés tombent, elles, à un taux de féminisation de 12%, et celles de 100 à 499 salariés se situent à 14%.

¹ Observatoire des métiers de la Sécurité Privée, *Rapport de branche 2021 – Données 2020*, p. 46.

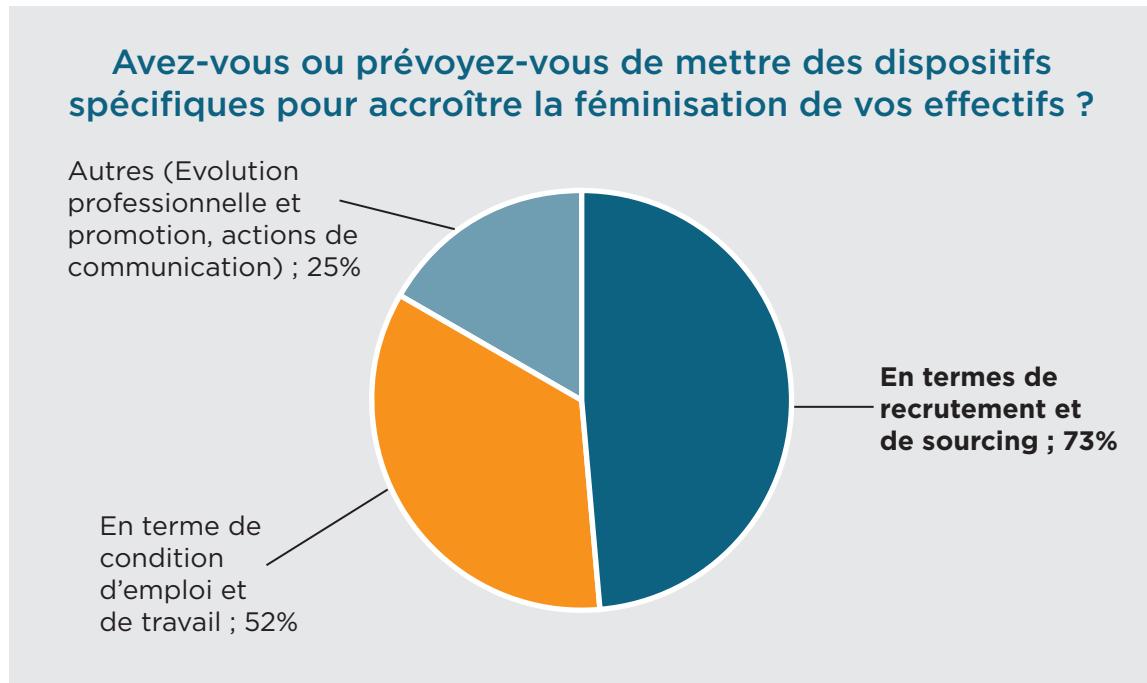
² Confédération européenne des entreprises de services de sécurité (CoESS), « Faits et chiffres – La sécurité privée en Europe 2015 », publié le 1^{er} juillet 2017.

Par segment d'activité, les variations sont plus importantes :

- La sûreté aéroportuaire connaît un taux de féminisation de 46,5%, les métiers de ce segment, notamment **la palpation, nécessitant obligatoirement des personnels féminins** en proportion identique aux passagers et passagères. Soit 3.000 personnels féminins dans la sûreté aéroportuaire, sur 6.500 personnels en totalité.
- La télésurveillance compte également un taux de féminisation plus important, d'environ 37%. Soit 3.500 personnels féminins dans la télésurveillance, sur 10.200 personnels en totalité.
- Outre ces deux segments plus fortement féminisés, le taux de féminisation, pour les segments surveillance/distribution/prévention de l'incendie tombe, lui, à 12%. Soit 15.300 personnels féminins dans ces segments, sur 114.000 personnels en totalité.

Ainsi, cumulant les fonctions support et les fonctions opérationnelles, **ce sont près de 27.000 femmes qui travaillent dans la branche de la sécurité privée**, sur les 178.000 salarié(e)s du secteur³.

Ces chiffres se comparent en cohérence avec ceux des demandeurs d'emploi à partir des données de Pôle Emploi (pour la région Ile-de-France au 4ème trimestre 2021, dernière situation connue et détaillée) : ainsi, 17,3% des demandeurs d'emploi sont des femmes, soit 3.477 femmes, et 82,7% des hommes⁴.



³ Observatoire des métiers de la Sécurité Privée, *Rapport de branche 2021 - Données 2020*, p. 30.

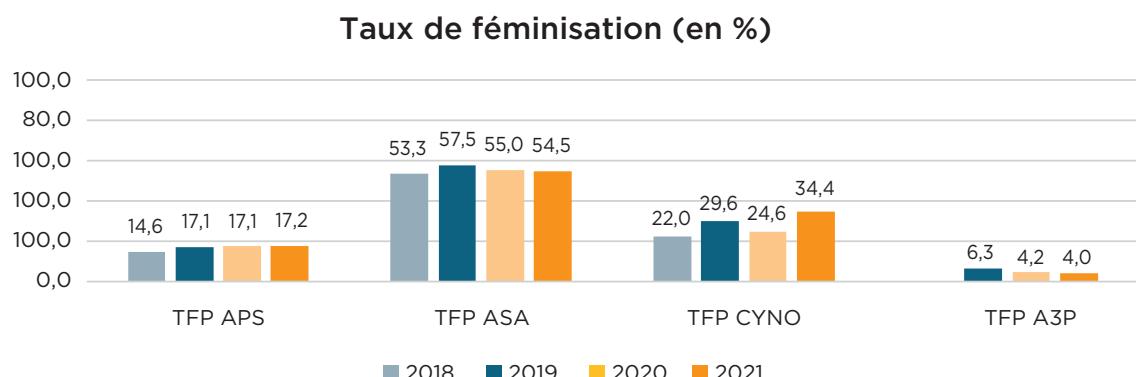
⁴ Pôle Emploi / Direction Etudes, Statistiques, Analyse & Pilotage, « Stat'Express - Portrait sectoriel Sécurité privée - Ile-de-France - Situation au T4 2021 », février 2022, p. 3.

Une féminisation plus importante dans la formation aux métiers de la sécurité privée

Le niveau de féminisation dans la formation aux métiers de la sécurité privée révèle une tendance favorable à la féminisation du secteur.

Ainsi, à partir des données des 4 certifications de branche, soit plus de 11.000 candidat(e)s par an, s'observent **des taux de féminisation supérieurs** : le taux de féminisation, par exemple pour la formation d'agent de prévention et de sécurité (TFP APS), qui réunit le plus de candidats, est de 17,2%, d'ailleurs en croissance depuis quatre ans, alors même que le taux de féminisation dans l'emploi est de 12%.

De même, le taux de féminisation dans la formation en sûreté aéroportuaire dépasse sensiblement les 50%.



Concernant le titre professionnel « Agent de sûreté et de sécurité privée » du ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, le taux de féminisation s'établit à 18%, quasiment identique à celui des certifications de branche.

Concernant les certifications de l'Education nationale, les taux de féminisation sont relativement importants (données pour l'année scolaire 2021-2022) :

- Le CAP « Agent de sécurité » : 26,79%, soit 386 élèves féminines ;
- Le BAC Professionnel « Métiers de la sécurité » : 34,71%, soit 1.049 lycéennes ;
- Le BTS « Management opérationnel de la sécurité » (MOS) : 38,6%, soit 197 étudiantes. Pour ce dernier cas, des académies ont une totale mixité, voire dépassent les 50% (Bordeaux, Limoges, Mayotte, Poitiers et Paris).

La différence est encore plus marquée pour les voies d'accès aux métiers passant par l'alternance et l'apprentissage : en 2020, sur 1.273 salariés en contrat de professionnalisation, 31% étaient des femmes, et sur 1.091 apprentis (contrats d'apprentissage), 37% étaient des femmes⁵. **L'alternance et l'apprentissage apparaissent donc comme une voie d'accès à la profession permettant ou privilégiant davantage la féminisation.**

Ainsi, la formation aux métiers de la sécurité privée semble attirer davantage de candidates féminines que, plus tard, dans l'exercice de ces métiers.

⁵ Observatoire des métiers de la Sécurité Privée, *Rapport de branche 2021 - Données 2020*, p. 65.

Deux exemples de formation adaptée à la féminisation

Exemple n°1

de mise en œuvre d'une formation en sécurité privée axée sur le public féminin

Une formation axée sur le public féminin, via une POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle), a été mise en place dans le département de Seine-Saint-Denis, avec un financement conjoint de Pôle emploi Ile-de-France et du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis.

Le programme a été construit sur un total de 560 heures, du 9 mai au 14 septembre 2022. Il inclut un sas préparatoire « Sport&Performances » de 210 heures avec sept modules (préparation physique générale, diététique et nutrition, savoir-être et comportement, sensibilisation aux troubles musculosquelettiques, gestion du stress, gestion de conflits). S'en est suivie une POEI incluant le TFP APS en 196 heures, le SSIAP 1 en 84 heures et enfin 70 heures de consolidation sportive. Après les sélections aux tests de français et à l'entretien, sept candidates ont été retenues sur la quarantaine de postulantes présentes et sélectionnées via le réseau Pôle emploi et le Conseil départemental du 93.

Ces sept apprenantes sont actuellement en formation sur ce parcours jusqu'au 14 septembre.

La remobilisation par le sport est essentielle dans ce dispositif, car il redonne confiance à ces femmes qui sont, pour la grande majorité, très éloignées de l'emploi, avec des parcours très chaotiques, pour certaines d'entre-elles, des mères isolées en perte de repère et une image d'elle-même très dégradée.

Par le sport, il est créé un esprit de cohésion : elles se reconnaissent dans leur histoire et se soutiennent. Dès les premières activités sportives, un changement d'attitude est observé, avec une réelle envie de se dépasser, et même pour celles qui n'ont jamais fait d'activité physique !

Exemple n°2

SÉCURIT'Elles - Une formation 100% féminine en Centre-Val de Loire

AKTO Centre-Val de Loire a engagé, en 2020, une démarche visant d'une part à augmenter l'attractivité du métier d'Agente de Prévention et de Sécurité auprès des femmes, d'autre part, à assurer une sécurisation des parcours par une formation originale et adaptée dans le cadre d'une POEC de 399 h.

Cette démarche, « SÉCURIT'Elles », est basée sur une ingénierie de formation sur mesure, construite en partenariat avec un organisme de formation. Fondée sur le Titre à finalité professionnelle de branche (TFP) APS et le SSIAP 1, la formation est complétée par des modules sur la posture professionnelle et la gestion des situations complexes (grâce au théâtre), la confiance en soi et la gestion des émotions (grâce à la sophrologie), la prévention et l'auto-défense ainsi que des notions d'anglais et des écrits professionnels.

Le parcours inclut des déplacements dans des environnements professionnels différents (événementiel, PC Sécurité, gardiennage, sites sensibles...) et des échanges avec des professionnels chez les entreprises partenaires.

Le sourcing est passé par une immersion professionnelle au travers de différents ateliers de mise en situation (échanges avec des agentes de prévention et sécurité, atelier initiation self-défense, découverte du matériel pédagogique, participation à un parcours de ronde...).

La réussite de cette démarche suppose des entreprises fortement parties prenantes et mobilisées à toutes les étapes de la formation (sourcing, témoignages en cours de formation, visites entreprises, jury), avec, bien sûr, un engagement de recrutement en fin de formation. Il convient également de créer un collectif de partenaires (Pôle Emploi, Mission Locale, EPIDE, E2C, Cap Emploi, etc.) ainsi que la participation de stagiaires des promotions précédentes qui deviennent ambassadrices du projet et apportent leur témoignage.

Deux sessions ont été réalisées en 2020 et 2021, soit 20 candidates, toutes certifiées le 1^{er} mars 2022 et toutes en emploi un mois après la fin de leur parcours de formation. Les prochaines actions sont déjà programmées, l'une à Orléans déjà débutée et la seconde à Tours, prévue à partir de novembre 2022.

Des métiers et formations d'ores et déjà génériquement mixtes

La formation en sécurité privée, contrairement peut-être aux idées reçues, est tout à fait accessible aux femmes et ne comporte rien qui s'avérerait discriminant ou impossible, dès lors qu'il est bien compris que l'action de surveillance, de prévention, d'alerte est le cœur des missions de sécurité privée. Le référentiel de formation le montre.

Ainsi, la connaissance de la réglementation et de l'environnement juridique de la sécurité privée, du respect des libertés publiques, de la déontologie professionnelle repose sur un enseignement théorique.

La gestion des premiers secours, avec les gestes élémentaires nécessaires, est réalisable par les candidates et des agentes de sécurité privée. Il en va de même pour l'analyse des comportements conflictuels et la gestion des conflits dégradés : la détection de comportements suspects, voire agressifs, et leur résolution passent avant tout par l'adoption de techniques verbales, de postures, d'une gestuelle adéquats, l'ensemble étant appris en formation, tant d'un point de vue théorique que pratique. **La parole, la conviction, le calme sont les outils que doivent apprendre et savoir mettre en œuvre les agents et agentes de sécurité privée.**

L'intervention, en sécurité privée, doit se limiter à la stricte légitime défense et l'état de nécessité, et à l'alerte aux forces publiques de sécurité. Il convient avant tout de **savoir faire baisser les tensions : il s'agit là d'une part essentielle de la formation en sécurité privée.**

La précision est également un élément essentiel, qui s'apprend : pour comprendre une situation, un risque, une menace, pour transmettre des consignes, pour réaliser une remontée d'informations et des comptes-rendus, à ses collègues, sa hiérarchie, les forces publiques.

Ainsi, la connaissance des différents types de stress et de leur maîtrise, jusqu'à la récupération pour évacuer la tension, est l'outil-phare dans la gestion des risques en situation conflictuelle dégradée ou menaçante, et permet ainsi d'agir en recourant à l'environnement immédiat (collègues, forces publiques).

Une mission est particulière et nécessite précisément que la sécurité privée se féminise : la palpation. En effet, la réglementation impose que la palpation d'une femme soit faite par une agente de sécurité privée. A nouveau, la palpation est avant tout un geste technique de positionnement, de précision, de détection, qui dépasse toute idée de force physique.

Des possibilités de sourcing et de communication en faveur de la féminisation

Le sondage réalisé auprès des adhérents du GES montre que des pistes peuvent être privilégiées ou mises en œuvre pour accroître le recrutement des femmes agentes de sécurité privée :

- ➔ La 1^{ère} piste consiste à établir des contacts, voire des partenariats, avec les organismes de formation, lesquels peuvent ensuite sourcer eux-mêmes, avec les différents prescripteurs de la formation initiale ou professionnelle, des publics féminins.
- ➔ La 2^{ème} piste passe par les réseaux sociaux déjà connus (Indeed, LinkedIn, Facebook), en plus de contacts plus spécifiques.
- ➔ Enfin, des démarches particulières existent, comme le recours à des cabinets RH et à des organismes spécialisés dans l'insertion des femmes.

Des actions de communication, plus globales, liées ou pas à la problématique du recrutement, sont également mises en œuvre :

- 1 Présence de femmes sur les réseaux sociaux et sites internet des entreprises de sécurité ;
- 2 Intégration pleine et entière dans la marque « employeur », en tant que vecteurs d'identité, d'image et de communication ;
- 3 Présence de femmes sur les documents externes de l'entreprise (flyers) ;
- 4 Communication spécifique de documents ou de résultats sur l'égalité Femmes/Hommes, et notamment l'Index de l'égalité professionnelle ;
- 5 Participation à la Journée internationale des droits des femmes ou autres actions spécifiques (plus jeune alternante, promotion dans les organismes de formation, témoignages de femmes)

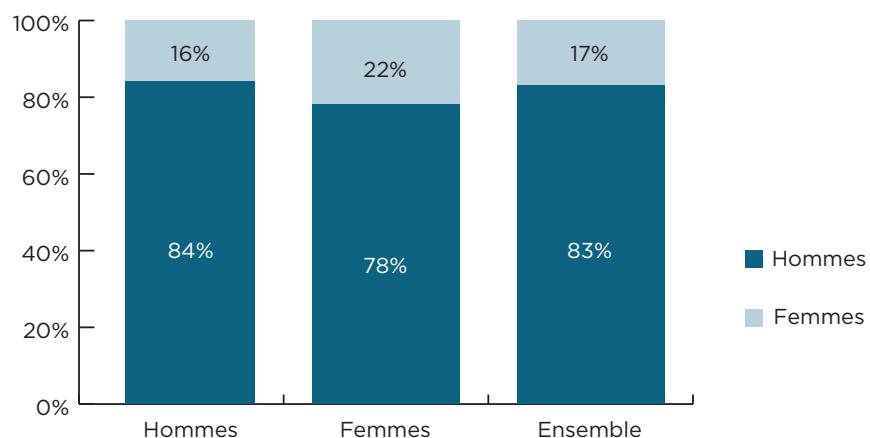


Des conditions d'emploi et de travail légèrement adaptées

L'écart de salaire entre femmes et hommes dans la sécurité privée est particulièrement faible (1,8%), comparativement à celui observé en moyenne dans l'ensemble des salariés du secteur privé (environ 17 à 18%)⁶.

A partir des données du Rapport de branche, nous constatons que les femmes, dans la sécurité privée, travaillent davantage à temps partiel que les hommes (22% contre 16%)⁷.

Type de contrats temps partiel / temps complet



Les **dispositifs mis en place ou envisagés pour accompagner et faciliter la féminisation dans les métiers de la sécurité privée**, en termes de conditions d'emploi et de travail, sont, dans l'ordre de priorité ou d'utilisation, les suivants (résultats du sondage du GES de mai 2022) :

- 1 Des aménagements et flexibilité du planning, des horaires et des congés (avec la libération des agentes de sécurité pour certains jours, un départ anticipé des événements, une relève plus courante)
- 2 Un accompagnement pour la maternité et le congé parental⁸.
- 3 Une planification des jours et horaires de travail sur le long terme
- 4 Des propositions de postes de travail le jour et/ou à proximité du domicile

⁶ Christine Erhel et Sophie Moreau-Follenfant, *Rapport de la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne*, 19 décembre 2021, p. 11.

⁷ Observatoire des métiers de la Sécurité Privée, *Rapport de branche 2021 - Données 2020*, p. 52.

⁸ Cet accompagnement peut se traduire notamment par la tenue d'entretiens avec la Direction avant le départ en congé maternité ou en congé d'adoption, prévue par l'accord de branche du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La branche a également mis en place une indemnisation spécifique plus avantageuse que celle prévue par la loi concernant le congé maternité (maintien du salaire net sous déduction des IJSS pendant 16 semaines après 1 an d'ancienneté) ainsi qu'une réduction d'horaire d'1/2 heure par jour à partir de la fin du 3ème mois de grossesse en vue de préserver l'état de santé de la salariée.

L'évolution et la promotion professionnelles sont également des vecteurs utilisés pour donner des perspectives aux agentes de sécurité privée, avec en premier lieu une orientation vers des postes d'encadrement opérationnel, intermédiaire, de cheffes d'équipe. Des accords d'entreprise existent plus formellement, et d'un point de vue organisationnel des unités de travail spécifiquement féminines sont parfois mises en place.

Il est enfin rappelé que l'ensemble de ces initiatives doivent rester dans un cadre non-discriminant.

7

Pour résumer : trois idées préconçues

→ **Tous les agents de sécurité sont des hommes**

Ce n'est tout simplement pas vrai ! À ce jour, les agents de sécurité sont majoritairement des hommes, mais le taux de féminisation n'est pas égal à 0, et tend, doucement, à s'accroître !

→ **Les agents de sécurité doivent avoir un physique de sportif**

Faux ! D'une part, la formation initiale obligatoire ne requiert pas d'épreuves sportives particulières. D'autre part, la formation initiale est largement portée sur la capacité à faire réduire les tensions, notamment par la parole. Ainsi, des qualités comme les compétences communicationnelles, l'empathie et la connaissance du secteur d'activité sont recherchées par les entreprises.

→ **Le travail se fait principalement les soirs et les fins de semaine**

« A nouveau faux ! » Si une partie non négligeable du travail s'effectue la nuit (26% des heures travaillées), beaucoup de postes sont disponibles de jour dans les magasins, la distribution, les hôtels, les sièges sociaux, etc.