UNIVERSITÉ DU BURUNDI
GRENIER DU SAVOIR DU BURUNDI
Dépôt institutionnel officiel
https://repository.ub.edu.bi

Approche analytique des conditions de travail des agents de sécurité au sein des sociétés de gardiennage et de surveillance au Burundi

Ndacayisaba, Vénuste; Sous la direction de : Dr. Melchicedec Nduwayezu

2025-09
UB, FLSH
https://repository.ub.edu.bi/handle/123456789/2182

Document téléchargé depuis le **Grenier du Savoir du Burundi** — https://repository.ub.edu.bi

UNIVERSITE DU BURUNDI

FACULTE DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

MASTER EN SOCIO-ANTHROPOLOGIE

APPROCHE ANALYTIQUE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS DE SECURITE AU SEIN DES SOCIETES DE GARDIENNAGE ET DE SURVEILLANCE AU BURUNDI

Par :

NDACAYISABA Vénuste

Mémoire

Présenté et soutenu publiquement en vue de l'obtention du Diplôme de Master en Socio-anthropologie

Sous la direction de :

Dr. Melchicedec NDUWAYEZU

Bujumbura, Septembre 2025

MEMBRES DU JURY

Présidente : Dr Sr Rosette MINANI

Directeur : Dr Melchicedec NDUWAYEZU

Secrétaire : Mr Euphrem SIBOMANA

DEDICACES

A notre père NIYONZIMA Grégoire ;

A notre mère NDABASHINZE Yolande ;

A nos frères et sœurs ;

A nos amis et connaissances.

REMERCIEMENTS

Nous exprimons notre profonde gratitude à toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce mémoire.

Tout d'abord, nous souhaitons remercier notre directeur de mémoire, Dr Melchicedec Nduwayezu pour son encadrement précieux, ses conseils avisés et son soutien constant tout au long de ce travail. Son expertise et sa disponibilité ont été un atout majeur dans la réalisation de cette recherche.

Nos remerciements vont aux enseignants de l'école primaire et de l'école secondaire, qui ont été les premiers à éveiller en nous le goût de l'apprentissage et à poser les bases de notre éducation. Leur patience, leur dévouement et leur passion pour l'enseignement ont marqué le début de notre cheminement intellectuel. Nous remercions également les enseignants du département de socio-anthropologie de l'Université du Burundi. La qualité de leur enseignement au cycle de Master nous a fourni une base solide et essentielle à la réussite de cette étude.

Nous sommes aussi reconnaissants envers les agents de sécurité de différentes sociétés de gardiennage et de surveillance ainsi que leurs superviseurs qui ont accepté de partager leurs expériences et leurs témoignages. Leur ouverture et leur coopération ont enrichi cette étude et lui ont donné une dimension humaine essentielle. Sans leur contribution, cette recherche n'aurait pas abouti.

Nous n'oublions pas nos condisciples et amis qui nous ont encouragé et soutenu tout au long de ce parcours. Leur aide dans la collecte d'informations et leur soutien moral ont été d'une importance capitale dans la finalisation de ce mémoire.

Enfin, nous tenons à dédier une mention spéciale à notre famille, qui a toujours cru en nous et qui nous a soutenus dans les moments difficiles. Leur amour, leur patience et leur compréhension nous ont permis de mener à bien ce travail.

C'est grâce à l'ensemble de ces contributions et à la collaboration de toutes ces personnes que ce mémoire a pu être réalisé. Nous les en remercions chaleureusement.

RESUME

Cette étude explore les conditions de travail des agents de sécurité dans les sociétés privées de gardiennage et de surveillance au Burundi, avec la commune de Mukaza comme cas d'étude. Malgré leur rôle essentiel dans la sécurité des biens et des personnes, les agents de sécurité subissent des conditions de travail précaires qui compromettent leur bien-être et leur reconnaissance sociale et professionnelle.

L'objectif principal est d'analyser l'impact de ces conditions sur la satisfaction professionnelle des agents, notamment en termes de reconnaissance et de respect des droits. La recherche est guidée par trois hypothèses : une insatisfaction professionnelle généralisée, une perception ambiguë de l'utilité de leur profession, et un lien entre la faible syndicalisation et l'exploitation des agents.

La méthodologie adoptée est qualitative. La collecte de données a reposé sur des entretiens semi-directifs menés auprès des agents (syndicalistes et non syndicalistes) et des superviseurs, complétés par une observation directe sur le lieu de travail. Les sources d'information ont été diversifiées (documents écrits, sources électroniques et témoignages oraux).

Les résultats de cette enquête mettent en évidence des conditions de travail extrêmement précaires : horaires excessivement longs, absence de repos adéquat, insécurité d'emploi due au manque de contrats écrits, carence de couverture sociale (assurance maladie), et équipements de travail insuffisants. Ces facteurs, aggravés par un faible taux de syndicalisation, confirment un sentiment d'exploitation et de manque de reconnaissance.

En conclusion, cette étude établit l'existence d'un phénomène de précarisation structurelle du métier d'agent de sécurité au Burundi. Les recommandations principales visent l'amélioration urgente de l'encadrement légal du secteur et le renforcement des structures de protection sociale et syndicale pour ces travailleurs.

Mots-clés : Gardiennage, Société privée de gardiennage, Travail précaire et Insécurité sociale

ABSTRACT

This study explores the working conditions of security guards in private security and surveillance companies in Burundi, focusing on the Mukaza commune as a case study. Despite their essential role in the security of property and people, security guards are subject to precarious working conditions that compromise their well-being and their social and professional recognition.

The main objective is to analyze the impact of these conditions on the agents' professional satisfaction, particularly in terms of recognition and respect for their rights. The research is guided by three hypotheses: widespread professional dissatisfaction, an ambiguous perception of the usefulness of their profession, and a link between low unionization and the exploitation of agents.

The adopted methodology is qualitative. Data collection relied on semi-structured interviews conducted with agents (unionized and non-unionized) and supervisors, supplemented by direct observation at the workplace. Information sources were diversified (written documents, electronics sources, and oral testimonies).

The results of this survey highlight extremely precarious working conditions: excessively long hours, lack of adequate rest, job insecurity due to the absence of written contracts, lack of social coverage (Heath insurance), and insufficient work equipment. These factors, aggravated by a low rate of unionization, confirm a feeling of exploitation and lack of recognition.

In conclusion, this study establishes the existence of a phenomenon of structural precarization of the security guard profession in Burundi. The main recommendations aim at the urgent improvement of the legal framework of the sector and the strengthening of social and union protection structures for these workers.

Keywords: Guarding, Private security company, Precarious work, and Social insecurity

TABLE DES MATIERES

MEMBRES DU JURY ..... **i**

DEDICACES ..... **ii**

REMERCIEMENTS ..... **iii**

RESUME ..... **iv**

ABSTRACT ..... **v**

TABLE DES MATIERES ..... **vi**

SIGLES ET ACRONYMES ..... **ix**

AVANT-PROPOS ..... **x**

0. INTRODUCTION GENERALE **1**

0.1. Délimitation du sujet 2

0.1. 1. Délimitation spatiale 3

0.1. 2. Délimitation temporelle 3

0.2. L'intérêt du sujet 4

0.3. Articulation du travail 5

CHAP I : REVUE DE LA LITTERATURE **7**

1.1. Aperçu du secteur de la sécurité privée dans les pays développés 7

1.1.1. Historique et évolution du secteur de la sécurité privée 7

1.1.2. Cadre professionnel des agents de sécurité 10

1.2. Situation du secteur de la sécurité privée en Afrique 13

1.2.1. Développement et dynamique du secteur 14

1.2.2. Réalités des conditions de travail 16

1.3. Spécificités de l'évolution du secteur de la sécurité privée au Burundi 18

1.3.1. Contexte d'émergence et évolution 19

1.3.2. Statut professionnel et conditions d'exercice 21

CHAP II : ELABORATION DE L'OBJET DE RECHERCHE, CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL 23

2.1. Elucidation des concepts clés 23

2.1.1. Gardiennage 23

2.1.2. Société privée de gardiennage 24

2.1.3. Le travail précaire 25

2.1.4. Insécurité sociale 27

2.2. Élaboration de l'objet de la recherche 29

2.2.1. Problème de recherche 29

2.2.2. Questions de recherche 31

2.2.3. Objectifs de la recherche 32

2.2.4. Les hypothèses 32

2.3. Cadre théorique de la recherche 33

2.3.1. Paradigme sociologique du conflit 33

2.3.2. La théorie de l'aliénation de Karl Marx 34

2.3.3. La théorie du précariat de Guy standing 36

CHAP III : CADRE METHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE 38

3.1. Approche méthodologique : la méthode qualitative 38

3.2. Technique de collecte des données 39

3.2.1. Recherche documentaire 39

3.2.2. Entretien 39

3.2.3. Observation directe 40

3.3. Critères d'échantillonnage 41

3.4. Les outils de collecte des données 43

3.5. Les questions éthiques 43

3.6. Déroulement du terrain et négociation d'accès 44

CHAP IV : PRESENTATION, ANALYSE ET DISCUSSION DES RESULTATS 46

4. 1. Présentation et analyse des données 46

4.1.1. Aspects des conditions de travail 46

4.1.2. Conditions de travail : horaires, contrats, couverture sociale 48

4.1.3. Les critères de recrutement et relations interpersonnelles 53

4.1.4. Satisfaction au travail et perception du métier 56

4.1.5. Les conditions matérielles et sécurité au travail 60

4.1.6. La représentation des droits et syndicalisation 62

4.2. Discussion des résultats 63

CONCLUSION GENERALE 73

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 76

ANNEXES 81

SIGLES ET ACRONYMES

APEP : Action pour la Prévention contre l'Exploitation de la Personne humaine

SYTRAKBU : Syndicat des Travailleurs de KKsecurity Burundi

SPGS : Sociétés Privées de Gardiennage et de Surveillance

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CDD : Contrat à Durée Déterminée

DDR : Désarmement, Démobilisation et Réintégration

PSBS Gate : Protection et Surveillance des Biens Sociaux Gate

INSS : Institut National de Sécurité Sociale

INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques (France)

OCPR : Observatoire des Compétences et des Professions de la Sécurité (France)

CEPR : Center for Economic and Policy Research (États-Unis)

TED : The Economics Daily

SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

FCFA : Franc de la Communauté Financière d'Afrique

UNI Global Union : Syndicat international

MSECU : Ministère de la Sécurité (Burkina Faso).

DSP : Direction de la Sécurité Publique (Burkina Faso).

FEM : Fédération Européenne des Métallurgistes.

AVANT-PROPOS

La rédaction de ce présent mémoire s'inscrit dans le cadre de l'obtention d'un diplôme de Master en Socio-Anthropologie à l'Université du Burundi. Cette étude est consacrée aux conditions de travail des agents de sécurité dans les sociétés de gardiennage et de surveillance au Burundi.

Le choix de ce sujet s'inscrit dans une préoccupation croissante liée aux mutations du marché du travail, à la montée de la précarité professionnelle et à la faible reconnaissance des métiers dits périphériques dont celui des agents de sécurité.

L'idée de cette étude est née au sein d'une communauté de vie, où nous avons eu l'opportunité de partager le quotidien d'étudiants exerçant des emplois dans le secteur de gardiennage. Nous avons été les témoins de leurs récits, souvent poignants, dénonçant des conditions de travail précaires et des difficultés qui se manifestent au-delà de la sphère professionnelle, impactant le bien-être social de ces agents du secteur de la sécurité privée. Nous avons voulu explorer cette réalité, souvent occultée, pour mettre en lumière les défis auxquels ces professionnels sont confrontés quotidiennement.

Ce travail vise à être une contribution à la compréhension des conditions de travail de ces agents. L'étude aborde les aspects liés à la sécurité de l'emploi, aux salaires et aux avantages sociaux, aux horaires de travail, ainsi qu'aux relations entre les agents et leurs employeurs. Elle met en évidence les difficultés et les abus éventuels, tout en cherchant à identifier les facteurs qui façonnent et influencent leurs conditions de vie et de travail.

Des difficultés n'ont pas manqué durant la réalisation de cette étude. Elles ont principalement concerné l'accès aux données fiables et actualisées sur le secteur de la sécurité privée au Burundi, ainsi que la réticence de certains agents à s'exprimer librement sur leurs conditions de travail par crainte de représailles de la part de leurs employeurs.

Ce mémoire s'inscrit donc dans une actualité locale et mondiale marquée par des débats sur le travail décent, la dignité au travail et la régulation du secteur de la sécurité privée. A travers cette recherche, notre ambition n'est pas de juger, mais de comprendre pour proposer, avec modestie, quelques pistes d'amélioration.

0. INTRODUCTION GENERALE

Le secteur de la sécurité privée en Afrique est en pleine expansion. Qu'il s'agisse de grandes sociétés internationales ou de petites entreprises locales, ce marché a connu d'importantes transformations et un développement significatif ces dernières années.[1] Plusieurs facteurs expliquent cette croissance : insécurité urbaine, les conflits armés, la faiblesse ou le désengagement progressif de l'État dans certains domaines régaliens, et l'externalisation croissante des services de sécurité. Dans de nombreux pays africains, la privatisation de la sécurité est devenue pragmatique à la crise de la gouvernance sécuritaire.

Au Burundi, un pays marqué par son histoire post-conflit, cette expansion est une réponse à un besoin croissant de protection des biens et des personnes, dans un contexte où les entreprises, les institutions et les particuliers cherchent des solutions de sécurité complémentaires à celles offertes par l'État. Les sociétés de gardiennage et de surveillance sont devenues des acteurs incontournables de cet écosystème sécuritaire. Cependant, derrière cette façade de professionnalisme et de protection se cache une réalité souvent précaire pour les agents de sécurité qui en sont les piliers.

Au Burundi, la sécurité privée est régie par le Décret-loi n°100/186 du 20 juillet 2013, qui a été modifié par le Décret-loi n°100/101 du 16 août 2022 portant réglementation des activités des sociétés privées de gardiennage et de surveillance. Ce décret définit clairement les activités de surveillance des biens mobiliers et immobiliers, la gestion des centraux d'alarme, ainsi que la surveillance, le contrôle de personnes dans le cadre du maintien de la sûreté et de la sécurité dans les lieux accessibles ou non au public et enfin répondre aux abus souvent constatés en matière de traitement des agents et de respect des normes.

[1]Alan Bryden (Dir.), La *privatisation de la sécurité en Afrique* : Défis et enseignements de la côte d'Ivoire, du Mali et du Sénégal, Genève (DCAF), 2016, p.1

La sécurité est un besoin fondamental pour la bonne marche de la société, et de nombreux professionnels œuvrent pour y répondre. Maurice Cusson évoque le concept d'« action de sécurité », qu'il définit comme étant « *une gamme d'activités professionnelles concourant à assurer la sécurité des personnes, des biens et des institutions. Ces métiers se sont développés à la faveur de l'urbanisation, de la démocratisation et de l'économie de marché.*»[2]

Notre étude a pour objectif principal d'évaluer les conditions de travail des agents de sécurité au Burundi, en mettant en lumière les défis auxquels ils sont confrontés et les facteurs qui influencent leur satisfaction professionnelle.

Pour ce faire, notre analyse se concentre sur plusieurs points essentiels, à savoir la perception que les agents ont de leur statut professionnel, l'évaluation des conditions matérielles de travail, l'identification des obstacles qu'ils rencontrent au quotidien, les relations entretenues avec leurs supérieurs hiérarchiques et l'impact de ces facteurs sur leur motivation et leur satisfaction.

Cette étude contribue à la littérature existante en apportant une analyse spécifique au contexte burundais. Elle fournit des données empiriques qui peuvent être utilisées par les décideurs politiques, les organisations de la société civile et les sociétés de gardiennage elles-mêmes pour mettre en place des réformes et des pratiques plus justes et plus respectueuses des droits des travailleurs. L''amélioration des conditions de travail des agents de sécurité ne profite pas seulement aux travailleurs eux-mêmes, mais renforce également la professionnalisation du secteur de la sécurité privée au Burundi, contribuant ainsi à la sécurité et à la stabilité du pays dans son ensemble.

0.1. Délimitation du sujet

La présente étude porte sur les conditions de travail des agents de sécurité employés dans les sociétés de gardiennage et de surveillance au Burundi. Pour garantir la faisabilité de la recherche et la précision dans l'analyse, une délimitation claire a été opérée à deux niveaux : spatial et temporel.

[2]Cusson, M., Ribaux, O., Blais, É., & Raynaud, M. M. *Nouveau traité de sécurité : Sécurité intérieure et sécurité urbaine. Hurtubise*, 2019, p.17

0.1. 1. Délimitation spatiale

Le terrain d'enquête de cette recherche est la commune Mukaza, l'une des communes de la province de Bujumbura, capitale économique du Burundi.

Cette commune a été choisie pour plusieurs raisons. Premièrement, elle regroupe une forte concentration d'institutions, d'entreprises, de commerces, de banques et de résidences, ce qui en fait un espace où l'on retrouve une grande présence d'agents de sécurité œuvrant dans des sociétés privées de gardiennage. Deuxièmement, Mukaza constitue un environnement propice à l'observation du fonctionnement réel du secteur de la sécurité privée dans des contextes variés (marchés, zones administratives, quartiers résidentiels, etc.).

En tant que zone densément peuplée et économiquement active, elle représente un cadre pertinent pour comprendre les conditions de travail des agents de sécurité, notamment en matière de contrats, d'horaires, de risques professionnels, et de rapports sociaux dans le milieu professionnel. La familiarité avec la zone et la facilité d'accès ont également été des éléments facilitant la réalisation de cette enquête. Enfin, le choix de cette commune fait un terrain idéal pour accéder aux agents de sécurité concernés.

0.1. 2. Délimitation temporelle

Etant donné que la sécurité privée est un phénomène sociologique lié aux mutations économiques et sociales de la société industrielle et post-industrielle. Nous avons jugé bon de le situer au niveau temporel. Les premières sociétés de surveillance et de gardiennage au Burundi ont vu le jour dans les années 1990, dans un contexte de la crise socio-politique. Toutefois, ce mémoire s'étend de la période allant de 2013 à 2025. L'étude porte sur cette période, débutant avec le décret de 2013 encadrant les SPGS et s'étendant jusqu'à l'actualité afin d'analyser les conditions de travail actuelles des agents de sécurité dans un cadre contemporain, marqué par des mutations économiques, sociales et règlementaires. Cette période est très pertinente car, il s'agit de tenir compte des évolutions récentes dans le secteur de la sécurité privée, y compris les reformes en matière d'emploi ou de droit de travail, et l'émergence des nouvelles formes de contrats de travail.

0.2. L'intérêt du sujet

Chaque étude dans les sciences sociales présente des intérêts évidents. Le choix du sujet a été motivé par trois raisons : raison personnelle, scientifique et sociale.

En tant que chercheur en sociologie, l'observation selon laquelle les agents de sécurité dorment dehors à un point précis est un fait social, qui nous a interpellé personnellement. Cependant, notre étude sociologique ne s'arrête pas à ce fait. Elle vise à explorer le phénomène social généralisé de l'invisibilité et de la précarité.

L'étude des conditions de travail dans ce secteur nous offre l'opportunité d'enrichir notre propre réflexion sur les dynamiques sociales liées aux professions précaires et souvent marginalisées. En analysant le rôle des sociétés de gardiennage et de surveillance dans la société burundaise et en étudiant la manière dont les agents de sécurité vivent et perçoivent leurs conditions de travail, nous cherchons à développer une compréhension plus profonde de la précarité et de l'invisibilité professionnelle, tout en cherchant à faire le lien entre les théories sociologiques et les réalités pratiques. Ce travail nous permet également de contribuer à une meilleure connaissance des spécificités du marché du travail dans les sociétés de sécurité privée, un secteur qui est souvent négligé par les études sociologiques classiques au Burundi.

L'intérêt scientifique de cette recherche réside dans sa capacité à combler une lacune importante dans la littérature sociologique, tant au niveau national qu'international, concernant les conditions de travail dans le secteur de la sécurité privée, en particulier comme le Burundi. Très peu d'études ont été réalisées sur la situation des agents de sécurité dans ce secteur spécifique, et encore moins en ce qui concerne les questions liées à la précarité et à la non valorisation professionnelle dans ce contexte particulier.

Dans le domaine des études sur le travail et la précarité, la question de la valorisation ou de reconnaissance professionnelle est relativement peu explorée dans les pays en développement, notamment au Burundi. En utilisant des concepts sociologiques tels que le travail précaire, l'insécurité sociale.

Cette recherche apporte une perspective nouvelle qui enrichit les discussions théoriques sur le travail et sur les défis rencontrés par les travailleurs dans les secteurs informels ou peu réglementés.

De plus l'analyse du secteur de la sécurité privée dans un tel contexte permet d'approfondir les travaux sur les disparités socio-économiques et les inégalités structurelles dans le monde du travail en Afrique, une thématique souvent négligée dans les recherches sur le travail et la sécurité.

D'un point de vue social, cette recherche revêt une importance capitale en raison de la contribution qu'elle pourrait apporter à la prise de conscience collective sur les réalités vécues par les agents de sécurité au Burundi. Ces derniers sont souvent perçus comme des travailleurs invisibles et sont, à ce titre, marginalisées dans les débats sur le travail salarié. En mettant en lumière leurs conditions de travail, leurs difficultés quotidiennes et leurs revendications, cette étude cherche à donner une voix à ces travailleurs souvent ignorés dans la société.

De plus, l'amélioration des conditions de travail des agents de sécurité pourrait avoir des répercussions positives sur l'ensemble de la société. Les agents de sécurité, en étant mieux reconnus et mieux rémunérés, seraient davantage motivés, ce qui entraînerait une amélioration de la qualité du service qu'ils rendent à la société en matière de sécurité. En, en soulignant l'importance de l'encadrement légal et institutionnel, cette recherche pourrait contribuer à sensibiliser les décideurs politiques et les employeurs du secteur privé à la nécessité de mettre en place des politiques de protection sociale adaptées pour les travailleurs de ce secteur.

0.3. Articulation du travail

Afin d'aborder de manière systématique les conditions de travail des agents de sécurité au Burundi, notre mémoire est organisé en quatre étapes successives, correspondant à autant de chapitres.

Nous débutons, dans le premier chapitre, par un panorama des travaux existants fournissant ainsi un ancrage théorique solide à notre réflexion.

Ensuite, le deuxième chapitre se concentre sur la définition précise de notre sujet d'étude. Ce chapitre permet de circonscrire la problématique, de formuler les questions de recherche, les objectifs, les hypothèses et de développer le cadre conceptuel et théorique en définissant les termes clés et les théories pertinentes à l'analyse.

Le troisième chapitre est entièrement dédié à la présentation de notre démarche d'investigation. Nous y explicitons nos choix méthodologiques, y compris l'approche de recherche, les méthodes de collecte de données, la population étudiée, les techniques d'échantillonnage, déroulement du terrain et négociation d'accès, et les outils utilisés pour recueillir les informations sur le terrain.

Enfin, le quatrième chapitre est consacré à la présentation des résultats de notre recherche. Nous y incluons une présentation détaillée des extraits issus de nos entretiens, suivie d'une analyse et d'une interprétation sociologique des données recueillies sur le terrain. Ce chapitre se conclue par une discussion des résultats obtenus en réponse aux questions initiales de la recherche.

CHAP I : REVUE DE LA LITTERATURE

Ce point examine l'état du phénomène dans les pays développés et en développement, en s'appuyant sur des sources scientifiques et des études récentes. A cet effet, pour mieux comprendre notre schéma d'analyse, nous avons regroupé les auteurs qui ont étudié les sociétés de gardiennage. Selon Paul N'DA, « *la revue de la littérature est un texte ordonné, structuré qui fait l'état des lieux, l'état du niveau actuel des connaissances relatives au problème à l'étude, dans un espace cognitif, c'est-à-dire à l'intérieur des paramètres d'une discipline déterminée ou d'un domaine de connaissance*.»[3]

L'étude des conditions de travail des agents de sécurité dans les sociétés de gardiennage et de surveillance relève de la sociologie du travail, de la précarité, mais aussi des dynamiques néolibérales dans les secteurs de l'emploi informel ou semi-formel. Si les agents de sécurité jouent un rôle important dans les environnements urbains contemporains, leur statut professionnel demeure peu valorisé, leurs conditions d'emploi souvent précaires et invisibilisées.

1.1. Aperçu du secteur de la sécurité privée dans les pays développés

Le secteur de la sécurité a connu une transformation significative à l'échelle mondiale. Des entreprises artisanales aux structures hautement régulées dans les pays développés. Ce secteur de la sécurité privée, bien qu'en pleine dynamique d'internationalisation, est confronté à des défis majeurs concernant les conditions de travail de ses agents.

1.1.1. Historique et évolution du secteur de la sécurité privée

Les sociétés de sécurité privée dans les pays développés ont connu une transformation rapide, passant d'entreprises artisanales à une industrie hautement régulée et professionnelle. Au lendemain de la seconde Guerre Mondiale, ce secteur comptait quelques entreprises locales aux fonctions limitées.

[3]N'D A, P., *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines, Réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article*, L'harmattan, paris, 2015, p. 34

Toutefois, avec l'augmentation des besoins sécuritaires et le fait que de nombreuses fonctions étatiques ont été confiées à des entreprises privées, notamment dans les années 1990, cette industrie a pris une ampleur considérable.[4]

En Europe, par exemple, selon Button et Stiernstedt, on observe une évolution en trois phases : un premier temps « laissez-faire », où l'État intervient peu ; un second temps « centrifuge » de diversification et d'extension hors du champ étatique ; enfin un troisième temps « centripète », caractérisé par une volonté de régulation et d'harmonisation des standards à travers des directives européennes et des organismes comme la Security Industry Authority au Royaume-Uni.[5] Ces évolutions visent à assurer une certaine fiabilité des prestataires et la protection des droits des travailleurs, par exemple via des licences obligatoires et une formation certifiée.

De même, aux États-Unis, la libéralisation économique combinée à des enjeux géopolitiques (crise migratoire, externalisation de certaines fonctions publiques) a entraîné une expansion des entreprises privées de sécurité, notamment militaires. Une réglementation a suivi : l'industrie est désormais soumise à des obligations strictes en termes de formation, de contrats et de vérification des antécédents.[6] Ce cadre légal vise à réduire les abus et à assurer la transparence de cette industrie stratégique.

Dans ce contexte, un rapport du Conseil de l'Europe précise que l'émergence des entreprises privées de sécurité (PMSCs) dès les années 1990 s'explique par la 'politique de l'Etat minimaliste', la réduction des armées publiques et l'externalisation des fonctions étatiques.[7] Par conséquent, ces entreprises sont devenues des acteurs incontournables dans les domaines aussi sensibles que la protection des infrastructures ou de la surveillance, accentuant la nécessité d'un contrôle public. En outre, une étude menée en Belgique indique que les dispositifs de sécurité privée ont vu le jour au début du XXe siècle.

[4]Bouton, M., et Stierntedt, P., The evolution of security industry regulation in the European Union. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 41(4), 245–257, 2016 in https://doi.org/10.1080/01924036.2016.1270842
[5]Ibid
[6]Cauia, A., et Zacon, C., Private Military and Security Companies in the United States – Evolution, Legal Regulation and Perspectives, *Global Journal of Human-Social Science*, vol. 21, 2021, p. 1-7.
[7]Doc.11787, working document on private military and/or security companies (PMSCs), *Private military and security firms and erosion of the state monopoly on the use of force*, December 2008, p 1-12.

Il s'agissait principalement de vigiles et de gardes qui étaient employés dans les quartiers maritimes, commerciaux et financiers de Bruxelles et d'Anvers.[8]

En France, le secteur émerge à la même époque en réponse aux besoins de protection spécifiques que l'État ne pouvait totalement assurer. Comme en Belgique, les premières entreprises étaient souvent des initiatives proposant des services de gardiennage ou de surveillance.[9]

Cependant, il est important de noter que « *l'histoire montre que, jusqu'aux années 1990, les employés de ce secteur, alors qualifiés de vigiles n'étaient pas considérés comme des travailleurs fournissant un véritable travail productif comme des ouvriers.»*[10]

Par conséquent, dans sa thèse, Kananny Ag Hartata (2021) souligne qu'au début des années 1970-80, les questions de sécurité sont devenues un enjeu majeur dans la politique française et occidentale.

Après la seconde Guerre Mondiale, l'État se positionne comme le garant de la sécurité et de la sûreté des citoyens, assurant la protection contre les atteintes aux biens et aux personnes. Il favorise un développement remarquable des ressources, notamment par le biais du plein emploi. De plus, il contribue à l'amélioration de l'organisation de la sécurité à travers des dispositifs tels que l'organisation de la sécurité civile (ORSEC).[11]

Toutefois, ce rôle central de l'État va progressivement s'effacer au profit d'un modèle où la sécurité est de plus en plus partagée avec le secteur privé. Cette privatisation se matérialise par de nouvelles pratiques et incitations économiques, comme l'obligation pour certains établissements de se doter de leurs propres services de prévention. Dans cette perceptive, « *à partir des années 1990, la sécurité devient l'affaire de tous. En effet, le discours politique sous-entend que l'État face au développement important de la société, n'a plus les moyens financiers et humains pour garantir, seul, la sécurité et la sureté de ses citoyens.*

[8]Leloup, P., White, A. (2023). Questioning Anglocentrism in plural policing studies: private security regulation in Belgium and the United Kingdom. *European journal of criminology*, 20(2), 548-567. In https://doi.org/10.1177/14773708211014853
[9]Évolution de la sécurité privée en France, 2024 in https://alphasecuriteprivee.fr/evolution-de-la-securite-privee-en-france/ consulté le 09/5/2025
[10]Monchatre, M., debout -payé ? Le travail invisible des agents de sécurité privée. *Le droit ouvrier* n°908, 2024, p.125-130
[11]Kananny Ag Hartata, Professionnalisation et identité professionnelle des formateurs en sécurité privée : enjeux et transactions. Éducation. Université Paul Valéry - Montpellier lll, 2021 p.20. Français. MNT : 2021MON30030.

La responsabilisation des citoyens et usagers de l'espace public devient alors le point de départ d'une sécurité à coproduire.»[12]

De surcroît, face à l'internationalisation du secteur, la consolidation de cette profession se manifeste également par une forte concentration. En France, par exemple, le secteur est caractérisé par un marché à la fois atomisé et dominé par quelques grands groupes. Bien que le pays compte un grand nombre de petites entreprises, ces dernières génèrent une part minime du chiffre d'affaires total, alors que les leaders du marché captent la majorité des revenus.[13] Cette tendance, observable aussi dans d'autres pays développés, modifie les rapports de force internes, des pratiques managériales et les conditions de travail des agents.

Avec la complexification de la notion de sécurité, les missions des sociétés de sécurité et de gardiennage se sont également élargies. L'évolution du secteur de la sécurité privée illustre donc une réponse directe à des enjeux toujours mouvants tels que la menace terroriste, la cybercriminalité, et l'augmentation des risques liés à la criminalité urbaine. Ces défis ont conduit à un changement profond dans la perception du travail au sein de cette industrie. L'émergence des entreprises privées de sécurité, couplée à un cadre réglementaire en constante évolution, a redéfini les rapports entre l'État, les acteurs privés et la société civile.

1.1.2. Cadre professionnel des agents de sécurité

Malgré sa croissance, le secteur de la sécurité privée fait face à plusieurs défis. La régulation reste inégale selon les pays, avec des disparités en termes de formation, de conditions de travail et de supervision. Des incidents impliquant des agents de sécurité ont soulevé des questions sur la responsabilité et l'éthique des entreprises du secteur. De surcroît, l'évolution technologique, notamment l'essor de la cybersécurité, oblige les entreprises à adapter leurs services et à développer de nouvelles compétences pour répondre aux menaces émergentes.[14]

---

[12] Ibid.
[13] HAOUI." Le saviez-vous ? La sécurité privée en France", Newsletter Haoui, 27 août 2019 in https://www.haoui.com/newsletter/2019/aout27/saviezvous1/index, consulté le 02/05/2025 à 14h13min.
[14] Nalla, M. K., et Gurinskaya, A. Private Police and Security Governance: Mapping Emerging Trends and Future Directions. Journal of Contemporary Criminal Justice, 36(1), 101–109, 2020 in https://www.reseachgate.net/publication/337695091_private_police_and_security_govornance_mapping_Emerging_trends_and_future_directions, consulté le 06/03/2025 à 10h07min.

Le secteur de la sécurité privée est en pleine expansion dans les pays développés, en grande partie en raison de la sous-traitance croissante des missions de sécurité publique. Cependant, cette croissance s'accompagne de conditions de travail souvent précaires pour les agents de sécurité.

En France, par exemple, le rapport de l'INSEE souligne que les agents de sécurité sont globalement moins bien rémunérés que l'ensemble des salariés en Île-de-France, avec un salaire mensuel net médian en équivalent temps plein de 1 512 euros contre 2 205 euros pour l'ensemble des salariés. De plus, le turnover est important, avec la moitié des agents de sécurité en CDI en poste depuis moins de 3,2 ans, contre 4,2 ans pour l'ensemble des salariés en CDI.[15]

A cet égard, les résultats de l'Observatoire des Compétences et des Professions de la Sécurité (OCPR), (2022) montrent qu'en 2019, le taux de rotation des effectifs dans la surveillance humaine atteignait 93,5 %, avec près de 70 % des embauches en contrats à durée déterminée (CDD). Cette instabilité est attribuée à des salaires peu attractifs, des horaires décalés, et des missions souvent perçues comme peu valorisantes.[16]

Bien qu'en France ce secteur exige une formation obligatoire de 175 heures (TFP-APS : Titre à finalité professionnelle d'agent de prévention et de sécurité), ce qui devrait élever le statut de la profession, les agents de sécurité souffrent d'un manque de reconnaissance professionnelle et sociale. Leur rôle est souvent réduit à celui de "vigile", ce qui nuit à l'attractivité du métier et limite les perspectives d'évolution.[17]

Par ailleurs, selon un rapport d'Unia, un syndicat suisse, les conditions de travail des salariés du secteur de la sécurité privée sont une source d'insatisfaction croissante. Une enquête menée par le syndicat entre 2017 et 2018 a révélé que 65 % des employés du secteur ne sont pas satisfaits de leur contrat de travail actuel.

[15]Institut national de la statistique et des études économiques, *Agents de sécurité en île-de-France : des besoins de recrutement à l'approche des jeux olympiques et paralympiques*, 2023 in https://www.insee.fr/statistiques/7648852 / consulté vendredi le 02/05/2025 à 09h 51 min
[16]Observatoire des compétences et des professions de la sécurité, *Comment expliquer la pénurie de main d'œuvre dans le secteur de la sécurité privée* ?, 2022 in https://www.ocpr.fr/penurie-main-d-oeuvre-securite-privee / consulté le 30/02/2025 à 09h06 min
[17] Ibid.

Les employés les moins bien payés sont les plus critiques, comme le montre le rapport qui indique que « *le traitement d'entrée se monte à 22, 20 francs par heure, sans le 13e salaire. Le problème est aggravé par des remboursements de frais de déplacement insuffisants. Les agents relèvent également des problèmes importants en matière de temps de travail, avec des changements de planning à Court terme (63%) ou des journées de travail trop longues (45%). 43 % se plaignent du manque criant de formation dans la branche. Cette lacune constitue un danger pour la sécurité des agents sur le terrain. »*[18]

Ces défis liés à la rémunération, observés en Suisse, trouvent un écho dans d'autres contextes internationaux, où la précarité est souvent liée au manque de syndicalisation. C'est le cas notamment aux États-Unis, où la profession d'agent de sécurité est marquée par des disparités significatives en matière de rémunération et de conditions de travail, qui varient considérablement selon que les agents travaillent dans le secteur public ou privé. Selon des études récentes de CEPR en 2024, les agents de sécurité du secteur public bénéficient d'une rémunération nettement plus élevée que leurs homologues du secteur privé, avec des salaires qui peuvent atteindre entre 20 % et 50 % de plus. Ce phénomène est particulièrement prononcé dans les métiers à faible revenu, où les agents syndiqués, en raison de leur organisation collective, perçoivent entre 24 % et 38 % de plus que ceux qui ne sont pas syndiqués.[19]

Ces différences salariales mettent en évidence non seulement l'importance des syndicats dans l'amélioration des conditions économiques des travailleurs, mais aussi la nécessité d'une protection accrue pour les agents travaillant dans des environnements moins favorables. En outre, les résultats de TED : The economics Daily, 2012, révèlent que les agents de sécurité sont souvent exposés à des risques professionnels élevés, ce qui soulève des préoccupations majeures concernant leur santé et leur bien-être. En 2009, aux États-Unis par exemple, le secteur a enregistré 63 blessures mortelles au travail, ainsi qu'environ 8 920 blessures ou maladies non mortelles nécessitant au moins un jour d'absence.

[18] Les salariés du domaine de la sécurité privée insatisfaits des conditions de travail, selon Unia, 2018 in https://www.lenouvelliste.ch/suisse/les-salaries-du-domaine-de-la-securite-privee-insatisfaits-des-conditions-de-travail-selon-unia-750502/ consulté le 02/03/2025 à 15h02min

[19] Center for economic and policy research, *Employment challenges facing security guards*, 2024 in https://cepr.net/publications/employment-challenges-facing-security-guards / consulté le 03/02/2025 à 14h12min

Les causes principales des blessures mortelles incluent des agressions physiques, tandis que les blessures non mortelles sont fréquemment dues à des chutes ou à d'autres incidents violents.[20]

Plus précisément, dans l'article de Jovanic et al. (2020), il est souligné, que cette situation pour les agents de sécurité est due au fait que « l*e taux de chômage dans le pays joue certainement entre les mains des employeurs, qui peuvent imposer des salaires minimums, éviter de payer l'assurance maladie et la pension ou même de déclarer le personnel de sécurité sur les salaires, et de lui refuser des jours, de semaines, de congés payés et des congés de maladies.»*[21]

Une étude de l'université Harvard met en évidence que les professions impliquant peu de relations humaines, comme la sécurité privée, sont souvent celles qui rendent les travailleurs les plus malheureux. Le manque d'interaction sociale dans le métier d'agent de sécurité n'est pas seulement un problème de bien-être psychologique, mais peut également avoir des conséquences graves sur la santé physique.[22]

Donc, malgré un cadre réglementaire souvent établi, la mise en œuvre des textes de loi reste un défi. En conséquence, les entreprises de sécurité privée peinent encore à garantir des conditions de travail optimales pour les agents de sécurité privée. Les disparités salariales, la précarité des contrats, les horaires contraignants et le manque de reconnaissance professionnelle constituent des freins majeurs à l'attractivité et à la valorisation de ce métier essentiel.

1.2. Situation du secteur de la sécurité privée en Afrique

Le secteur de la sécurité privée a connu un essor important en Afrique face aux crises sécuritaires, s'adaptant ainsi aux contextes locaux. Les agents de ce secteur sont confrontés à défis majeurs liés à la protection sociale limitée, souvent exacerbés par la faible règlementation. Ces réalités impactent la qualité des services et soulèvent des questions sur la responsabilité des entreprises et la régularisation de cette industrie.

---

[20]Bureau of labor statistics, États-Unis Département du travail,The economics Daily, *work place safety for security guards*, 2012 in https://www.bls.gov/opub/ted/2012/ted-20120309.htm / consulté le 22/12/2025 à 14h20min

[21] Jovanic J, et al. The influence of specific aspects of occupational stress on security guards's health and work ability: detailed extension, *Art Hig Rada Toksikol* 2020;71:359-374

[22]Repenser le bien-être des agents de sécurité : au-delà de la rémunération (Etude de Harvard), 2023 in https://www.83-629.fr/le-bonheur-au-travail-une-reflexion-sur-le-role-des-agents-de-securite/ consulté le 09/04/2025 à 08h45min

1.2.1. Développement et dynamique du secteur

L'évolution du secteur de la sécurité en Afrique est intrinsèquement liée aux crises sécuritaires et à l'incapacité des États à garantir la protection des citoyens. On peut dire aussi qu'il s'agit d'un secteur importé comme le sont d'autres dispositifs sécuritaires. Elle peut cependant être liée aussi à l'accroissement de l'insécurité. Celle-ci a entraîné un développement rapide des entreprises de sécurité privée, qui se sont imposées comme une réponse aux défaillances des forces publiques. Ce phénomène, bien qu'ayant contribué à la création d'emplois, soulève des questions sur la durabilité et l'efficacité de ses solutions.

A cet égard, plusieurs études, notamment celle de Chouala au Cameroun, montrent que la littérature scientifique sur le développement de la société privée en Afrique s'appuie majoritairement sur un contexte de crise sécuritaire et suite à une incapacité structurelle de l'État à assumer sa fonction régalienne de protection des biens et des personnes.[23]

L'auteur montre l'évolution de la société privée de gardiennage au Cameroun a été impulsée par plusieurs dynamiques à savoir : la crise économique des années 1980, la mise en place des politiques d'ajustement structurel d'une part, et d'autre part par le sentiment d'insécurité qui s'est accru.[24] Ces facteurs ont poussé l'État, confronté à des difficultés à garantir la sécurité des biens et des personnes, à réorganiser ses forces armées et à réguler les entreprises de sécurité privée, un secteur jusque-là peu encadré.

Un autre exemple pertinent de l'émergence de ces sociétés privées de sécurité est présenté dans l'article de Hamadou Issaka (2015). Dans son étude menée à Niamey, il affirme qu': « a*vec le développement de l'insécurité dans la ville, les citadins sentent de plus en plus la nécessité de ne plus se contenter de la force publique qui semble dépassée par l'ampleur de la multiplication des attaques et autres crimes ou délits.»*[25]

[23]Chouala y. A. conjoncture sécuritaire, champ étatique et ordre public au Cameroun : éléments d'analyse anthropo_politiste d'une crise de l'encadrement sécuritaire et d'un encadrement sécuritaire de crise " *revue camerounaise de science politique,* 8 :1_42, 2001

[24]Khadhafi S., les sociétés privées de gardiennage et le développement : cas de la ville de Yaoundé (1997-2015). Mémoire licence (Histoire) A/A: 2018-2019, p.21

[25]Issaka H., Exode rural, urbanisation et sécurité privée à Niamey. *Les cahiers d'outre-Mer Revue de géographie de Bordeaux.* 270/avril - juin 2015 p 225_242, in URL: https://journals.openedition.org/com/7451, consulté le 01/02/2025 à 18h5min.

Ces attaques et délits renvoient notamment à des cas de vols à main armée, de cambriolages ou de braquages qui ont poussé les citoyens à recourir au secteur privé. Son étude indique cependant que la mise en place d'agences privées de sécurité, a été instaurée pour remédier aux abus des milices de quartier, mais qu'elle ne représente pas à l'heure actuelle une solution pérenne.[26]
En outre, l''émergence de ce secteur s'inscrit dans un contexte sociohistorique plus large. Comme le souligne Abdou Harou (2016), les entreprises de sécurité ont émergé en Afrique dans les années 1980, d'abord en Afrique du Sud et dans les anciennes colonies britanniques, avant de s'étendre aux pays francophones.[27]

Par ailleurs, Lemarie fait remarquer qu'en Afrique subsaharienne, la gestion des États indépendants a longtemps été marquée par des turbulences et des perturbations, parfois même par le chaos. Les régimes autoritaires, les crises sociopolitiques, ainsi que les rébellions et les conflits armés ont, dans une certaine mesure, affaibli ces États.

Ainsi, les troubles au sein des forces armées et le désordre social ont laissé une empreinte durable sur le continent entre 1960 et 1990.[28]

Dans ce contexte de crises étatiques et d'instabilité, la privatisation de la sécurité est apparue comme une solution, souvent avec l'effet secondaire de créer des emplois. Sur ce point, Saidou Kadhafi (2019) observe que la création de ces sociétés de sécurité privée a également eu pour effet de limiter le chômage, car ce secteur participe de manière considérable à la création d'emplois et à la réinsertion professionnelle.[29]

Donc, le secteur de la sécurité privée en Afrique a émergé comme une réponse aux défis sécuritaires croissants, mais il fait face à des problématiques structurelles qui limitent son efficacité.

[26]Issaka H., op.cit.
[27]Harou A., avènement des sociétés privées de la sécurité à Niamey : une alternative sécuritaire, *revue cames* n°6-797-1885-1-PB, 2016, p.19 in https://publication.lecames.org/index.php/hum/article/viewFil consulté le 06/05/2025 a 7h10min
[28]Ibid.
[29]Kadhafi S., op.cit, p.78

1.2.2. Réalités des conditions de travail

En ce qui concerne les pays en développement en particulier d'Afrique, les agents de sécurité font face à des défis similaires, souvent exacerbés par des cadres réglementaires faibles et une protection sociale limitée. La revue de la littérature met aussi en évidence que, tant dans les pays développés que dans les pays en développement, les agents de sécurité sont confrontés à des conditions de travail précaires. A titre d'exemple, les recherches menées au Cameroun par Yves Dieudonné Bapes Ba Bapes, dans son article publié en(2022), révèlent que les agents de sécurité perçoivent généralement des salaires proches du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), fixé à 36 270 FCFA depuis 2014. Pour compenser ces faibles revenus, des pratiques informelles telles que la prise en charge de tâches ménagères ou la vente de produits sur le lieu de travail sont courantes, avec l'accord implicite des employeurs.[30] Ces pratiques montrent clairement comment la faiblesse des salaires officiels force les agents à développer des stratégies de survie, créant une dépendance informelle vis-à-vis de l'employeur ou du client, ce qui compromet leur professionnalisme et leur statut.

Cette étude est en accord avec un rapport publié en 2024 par UNI Global Union, à l'occasion de la journée internationale de la justice. Une enquête mondiale menée auprès de plus de 11000 travailleurs de la sécurité de 35 pays ont participé à l'enquête, qui a révélé des défis généralisé et fondamentaux. L'enquête intitulée : l'insécurité dans le travail : une enquête mondiale sur les conditions de travail dans le secteur de la sécurité (2024), révèle que 57% des agents de sécurité se déclarent insatisfaits de leur rémunération, et près de 50 % ont subi au moins une forme de harcèlement ou de discrimination au travail, seul un tiers des travailleurs se sentent respectés par leur employeur ou leur client.[31]

Parallèlement, une recherche effectuée à Douala (Cameroun) par Owona manga et al. (2020) sur les violences subies par les agents de sécurité, a montré que 68, 84 % des agents de sécurité ont été victimes de violences principalement verbales, de la part des visiteurs ou de clients.

[30]Yves Dieudonné Bapes Ba Bapes, construire la confiance : Les pratiques conjointes de compensation du salaire dans le secteur de la sécurité privée au Cameroun, *cahiers d'études africaines,* 245-246/2022, in URL: https://journals.openedition.org/études africaines/36310 consulté 09/01/2025 à 10h02min

[31]UNI Global Union, *Une enquête mondiale révèle l'urgence de la syndicalisation dans le secteur de la sécurité privée*, 2024 in https://uniglobalunion.org/fr/news/jd24/ consulté le 28/4/2025 à 16h18min

Ces agressions entraînent souvent une détresse psychologique chez les agents, sans qu'un soutien adéquat ne soit mis en place.[32] Cela met en lumière un paradoxe : les agents chargés d'assurer la sécurité d'autrui sont eux-mêmes exposés à une insécurité psychosociale, une dimension souvent ignorée dans l'analyse de leurs conditions de travail.

Une autre étude, qui met en lumière les défis au niveau du bon traitement des agents de la sécurité privée, est celle réalisée par Hamadou Issaka (2015) à Niamey. Son analyse montre que « *la plupart des vigiles ne disposent ni de congés payés, ni d'assurance maladie ce qui les rend plus vulnérables. Outre le salaire dérisoire, les moyens de défense sont aussi inefficaces.»*[33]

De même, les résultats de recherche du conseil consultatif en gouvernance et en sécurité (2020) indiquent qu'au Burkina Faso, la profession présente des défis. Il y a d'abord ceux qui sont liés à la gouvernance et au cadre règlementaire qui impactent négativement la qualité des services de sécurité privée. Il y a également « *les défis liés aux services de contrôle marqués par des difficultés d'harmonisation des mécanismes de contrôle par les deux structures que sont la direction de la réglementation (DR) logée au ministère de la sécurité (MSECU) et la Direction de la sécurité Publique (DSP) relevant de la Direction Générale de la police nationale (DGPN).»*[34]

De surcroît, les agents de sécurité dénoncent des conditions de travail défavorables de la profession telles que les retards de paiement, l'absence d'équipements de travail adéquats et des licenciements abusifs sans indemnisation. Certains agents ne sont pas déclarés à la caisse nationale de sécurité sociale, les privant ainsi de toute couverture sociale.[35] Ces retards de paiement et l'absence de déclaration sociale sont des marqueurs d'une précarité institutionnalisée et d'une exploitation masquée, qui alimentent le sentiment de dévalorisation chez les agents.

[32]Owana Manga L.J., et al., Les violences subies par les agents de sécurité à Douala, Cameroun *: Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, vol.81 n°2, avril 2020, pp.131-139.
[33]Issaka H., op.cit.
[34] Conseil consultatif en gouvernance et en sécurité, étude de référence sur le secteur de la sécurité privée au Burkina Faso, maison de la paix, DCAF, 2020, p.44
[35] Métier de vigile au Burkina :" une nouvelle forme d'esclavage"(un agent de sécurité privée), 2024 in https://libreinfo.net/Burkina-faso-securite-privee-conditions-de-travail/ consulté le 06/03/2025 à 11h56min

En effet, de nombreux pays présentent des difficultés similaires en ce qui est des conditions de travail. En Côte d'Ivoire, les agents de sécurité travaillent souvent au-delà de la durée légale hebdomadaire de 56 heures, atteignant parfois 72 heures sans rémunération des heures supplémentaires. Les salaires sont modestes, autour de 90 000 FCFA par mois, et les agents doivent parfois financer leur équipement de travail.[36]

Il y a aussi des problèmes liés à l'absence de protection sociale et de contrats formels, une étude menée au Bénin 2024, montre que de nombreux employés de sécurité sont employés sans contrat de travail écrit, ce qui les prive de toute protection légale en cas de litige. La formation initiale est souvent minimale et les agents sont déployés sur le terrain sans préparation adéquate.[37] Le manque de formalisation du contrat est un enjeu majeur, car il retire aux agents toute capacité de recours légal et renforce leur insécurité d'emploi.

Enfin, Saidou Kadhafi, dans son mémoire, affirme qu'« *il est important de noter que le salaire de certains agents de sécurité reste inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et bon nombre des agents se plaignent d'une rémunération insuffisante, des avantages sociaux inexistants pour un travail les exposant à des risques. Cette situation a des répercussions sur leurs conditions de vie et de travail.»*[38] L'ensemble de ces constats, allant de la précarité salariale aux risques psychosociaux et à l'absence de protection légale, dresse un tableau cohérent. Ils servent de base comparative et permettent de formuler l'hypothèse de cette étude : la précarité matérielle et l'insécurité sociale sont les moteurs principaux de l'insatisfaction professionnelle chez les agents de sécurité.

1.3. Spécificités de l'évolution du secteur de la sécurité privée au Burundi

Au Burundi, le développement du secteur de la sécurité privée est étroitement lié au processus post-conflit créant ainsi un besoin commercial pour des services de protection professionnels. A cet égard, les problématiques des faibles salaires, d'horaires précaires et de faible protection sociale sont récurrentes.

---

[36]Sécurité des ambassades.Le traitement "low-cost"des vigiles africains, 2021in https://Afriquexxi.info/securite-des-ambassades-Le-traitement-low-cost-des-vigiles-africains/ consulté le 10/12/2024 à 15h19min

[37]Agents de sécurité au Bénin Sans contrat, mal payés, brimés et réduits au silence, 2024 in https://beninwebtv.bj/agents-de-securite-au-benin-sans-contrat-mal-payes-et-reduits-au-silence/ consulté le 02/03/2025

[38]Saidou Kadhafi, op.cit. , p.55

1.3.1. Contexte d'émergence et évolution

Le développement des sociétés privées de gardiennage et de sécurité (SPGS) au Burundi est intrinsèquement lié au contexte post-conflit du pays. Après la guerre civile, le processus de désarmement, démobilisation et réintégration (DDR) a laissé de nombreux ex-combattants sans emploi. Pour répondre à cette situation, des initiatives ont été prises pour intégrer ces individus dans des activités économiques, notamment dans le secteur de la sécurité privée. Cette démarche visait non seulement à offrir des opportunités d'emploi, mais aussi à canaliser les compétences acquises pendant le conflit vers des activités légales et structurées.[39]

Cependant, Selon Van Outrive, à l'origine, l'idée de créer des sociétés privées de gardiennage et de surveillance (SPGS) n'est pas liée à l'existence d'un vacuum sécuritaire dont la sécurité privée viendrait combler, ni de la volonté de l'état de libérer un espace considéré comme gardé depuis la nuit des temps.[40] Dans le cas du Burundi, cela se manifeste par la nécessité de réguler et de contrôler une main-d'œuvre post-conflit, en transformant les compétences de combat en une forme de professionnalisme au service de l'ordre économique et social établi.

Cette approche est confirmée par le fait que de nombreuses premières sociétés ont été créées ou gérées par d'anciens cadres de l'armée ou de la police, utilisant le secteur privé comme un outil de gestion du personnel militaire démobilisé et de pacification sociale.

En effet, Birantamije (2016), dans sa recherche sur la sécurité privée et publique au Burundi montre que « *lorsque la première compagnie de gardiennage et de surveillance voit le jour en 1992, les burundais ne sont pas habitués au système de gardiennage organisé et modernisé. Pourtant des gardiens existent un peu partout dans les villes et les ménages fonctionnant comme de simple veilleur de jour ou de nuit.*»[41]

[39]Birantamije G., Sécurité publique et sécurité privée : Dynamiques de la société burundaise en quête de la paix. *Revue éthique et société*, 12 (1--2), 2016, p.100-121 in https://www.res.bi/fr/content/securite-publique-et-securite-privee-dynamiques-de-la-societe-burundaise-en-quete-de-la-paix consulté le 25/02/2025 à 10h 05 min

[40]Ovan outrive, L., Des tâches policières privatisées à une police grise : quatres recherches belges en matière. *Criminologie*, 1998, 31(2)7-30 in https://doi.org/10.7202/017416ar. Consulté le 02/03/2025 à 15h09min.

[41]Birantamije G., Sécurité publique et sécurité privée au Burundi : le monopole de la violence en question. Revue éthique et société, 11(2 et 3), juillet 2016 in https://res.bi/fr/content/securite-publique-et-securite-privee-au-burundi-le-monopole-de-violence-le-le-le-le-le-tim-en, Consulté le 11/02/2025 à 8h40min.

En outre, ce changement de logiques et de perceptions entourant le gardiennage a progressivement été suivi d'une évolution des mentalités. Ce qui était considéré comme une activité réservée aux personnes âgées et aux analphabètes a connu une professionnalisation telle qu'aujourd'hui, ce secteur recrute des jeunes issus de divers horizons, y compris des diplômés universitaires. De la ronde nocturne traditionnelle du gardiennage (gardiennage diurne), on est désormais à un stade avancé, intégrant les nouvelles technologies de l'information et de la communication telles que la télésurveillance, les systèmes d'alarme, la communication radio en ondes courtes, l'utilisation de satellites, etc.[42]

Par conséquent, Birantamije dans cette même recherche, montre également que depuis les années 1990, le nombre de SPGS au Burundi a connu une croissance significative. Cependant, cette expansion s'est déroulée initialement dans un environnement caractérisé par une absence de cadre juridique clair. C'est seulement en réponse à cette lacune que le Décret-loi n°100/186 du 20 juillet 2013 a été promulgué pour réguler le secteur de la sécurité privée. Cette absence de réglementation a conduit à une prolifération de sociétés opérant sans normes établies, ce qui a engendré des pratiques variées et parfois problématiques en matière de recrutement, de formation et de gestion des ressources humaines.[43] Ce décret a été modifié par le Décret-loi n°100/101 du 16 août 2022 qui a donc apporté des précisions pour professionnaliser davantage le secteur même si les résultats se font attendre.

Face à cette situation, les autorités burundaises contentent des efforts pour réguler ce secteur. En 2022, un rapport du ministère de l'Intérieur, du développement communautaire et de la sécurité publique mentionne l'existence 38 sociétés de gardiennage agréées, dont certaines ont été classées en fonction de leur conformité aux lois en vigueur. Cette classification visait à encourager les bonnes pratiques et à identifier les entreprises nécessitant un accompagnement pour se conformer aux exigences légales.[44]

[42]Ibid.
[43] Ibid.
[44]Ministère de l'intérieur, du développement communautaire et de la sécurité publique, *Etat des lieux des sociétés de gardiennage au Burundi*, mars 2022, in https://mininterinfos.gov.bi/etat-des-lieux-des-societes-de-gardiennage-au-burundi/

1.3.2. Statut professionnel et conditions d'exercice

Pour notre recherche, la littérature existante révèle des préoccupations persistantes concernant les conditions de travail des agents de sécurité au Burundi, en particulier au sein de ces sociétés de gardiennage et de surveillance privées. Bien le cadre législatif burundais, notamment le code du travail, prévoie des protections des travailleurs en matière de salaire décent, de durée de travail, de santé et de sécurité, l'application de ces dispositions semble lacunaire dans ce secteur.

D'après une enquête menée par l'Action pour la prévention contre l'exploitation de la personne humaine (APEP)[45], les agents de sécurité au Burundi perçoivent des salaires médiocres, souvent sans contrat de travail, sans couverture sociale ni indemnités pour les heures supplémentaires. Les sociétés de gardiennage telles que PSG, ASEC, Les Vigiles et KK Security sont accusées de ne pas respecter le Code du travail en vigueur, ce qui constitue une forme d'exploitation des travailleurs.[46] En effet, ces pratiques contreviennent notamment aux articles du Code du travail qui définissent les obligations des employeurs en matière de contrats de travail (Article 40), de rémunération minimale (Article 13), la durée maximale du travail (Article 245),), et d'affiliation à la sécurité sociale (Article 29).[47]

En outre, les agents de sécurité se plaignent également de l'absence d'équipements adéquats pour assurer leur sécurité, tels que des armes ou des dispositifs de protection. De plus, les longues heures de travail sont également une problématique récurrente car ils sont souvent contraints de travailler de longues heures, parfois jusqu'à 12 heures par jour, sans compensation appropriée. Enfin, ils sont exposés à des risques élevés, notamment des agressions physiques, sans bénéficier de mesures de protection adéquates.[48]

Plusieurs sources mettent en lumière des salaires jugés insuffisants par les agents, ne permettant pas d'assurer un niveau de vie décent pour eux-mêmes et leur famille.[49]

---

[45]Action pour la prévention contre l'exploitation de la personne humaine (APEP), *Accusées d'exploiter leurs employés*, Iwacu ,2015 in https://www.iwacu-burundi.org/accusees-dexploiter-leurs-employes/ consulté le 09/01/2025 à 17h10min

[46] Ibid.

[47]Loi N°1/11 Du 24 Novembre 2020 portant révision du Décret –Loi N°1/137 Du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

[48] Sociétés de gardiennage : Les gardiens disent être exploités, Burundi Eco, 2018 https://burundi-eco.com/societes-de-gardiennage-les-gardiens-disent-etre-exploites/ consulté le 20/12/2024 à 12h23min

[49] Ibid.

C'est pourquoi le manque de régulation et de supervision gouvernementale contribue à la prolifération des sociétés de sécurité privées opérant sans respecter les normes du travail.

Toutes ces conditions de travail s'accompagnent souvent d'une couverture sociale déficiente. Des rapports indiquent que les agents n'ont parfois pas accès ni à la sécurité sociale ni aux soins de santé, malgré l'obligation légale pour les employeurs d'affilier leurs personnels à l'Institut National de la Sécurité Sociale (INSS) et de garantir des mesures satisfaisantes de protection de la santé et de la sécurité.[50]

En conclusion de ce chapitre, nous constatons que des travaux antérieurement réalisés se concentrent sur la privatisation de la sécurité. Cependant, les études sur la manière dont ces dynamiques influencent la protection sociale et les conditions de travail des agents de sécurité dans des pays comme le Burundi restent insuffisantes. Ce phénomène est à la fois socialement et politiquement pertinent, et permet d'examiner les pratiques spécifiques des sociétés de sécurité privée.

La majorité des recherches antérieures se sont concentrées sur les conditions objectives du travail (comme la rémunération, les horaires, la sécurité sur le lieu de travail), sans suffisamment explorer les perceptions subjectives des agents de sécurité concernant leur rôle et leur statut dans la société. La valorisation sociale du travail est une dimension importante qui influence directement la satisfaction et la performance des agents. Les recherches sur ce sujet, en particulier dans des contextes de sécurité privée en Afrique, restent rares.

C'est dans cette perspective que nous cherchons à mettre en lumière les défis quotidiens qu'ils rencontrent dans leur travail tout en montrant que les aspects macro-économiques, législatifs ou organisationnels ne sont pas les seuls influençant la satisfaction au travail pour les agents de sécurité et surveillance. C'est pourquoi notre travail propose une analyse micro-sociologique centrée sur la subjectivité des agents de sécurité eux-mêmes.

[50]Droit-Afrique. Burundi -Loi n°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du code légal du travail, 2020 in https://www.droit-afrique.com/uploads/Burundi-code-2020-travail.pdf

CHAP II : ELABORATION DE L'OBJET DE RECHERCHE, CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL

Ce chapitre est fondamental pour structurer notre démarche de recherche. Il a pour but d'établir les fondations théoriques et méthodologiques sur lesquelles repose l'ensemble de notre analyse. Contrairement à une simple description, cette phase d'élaboration nous permet de circonscrire notre sujet, de le formuler de manière rigoureuse et de le positionner dans un champ de connaissances existant. Notre travail s'articule autour de trois axes principaux : la définition précise des concepts clés, l'élaboration de l'objet de recherche (problème de recherche, questions, objectifs et hypothèses) et la construction d'un cadre théorique. Cette approche garantit une collecte de données pertinente et une interprétation des résultats fondée sur des bases scientifiques.

2.1. Elucidation des concepts clés

Pour mieux comprendre et cerner les contours de notre travail de recherche, il est important que nous définissions certains concepts comme nous le conseille Emile Durkheim : « *le savant doit d'abord définir les choses dont il traite afin que l'on sache et qu'il sache de quoi il est question.*»[51]

A cet effet, les concepts ou notions de gardiennage, de société privée de gardiennage, travail précaire et l'insécurité sociale retiennent notre attention.

2.1.1. Gardiennage

Le terme gardiennage trouve son origine étymologique dans le mot latin médiéval *"gardianus"*, désignant une personne chargée de veiller sur une personne, un lieu ou un bâtiment. Bien que ce terme ait été historiquement associé au rôle du supérieur d'un couvent (le "gardien"), son usage a évolué pour se séculariser.

Aujourd'hui, ce terme est employé dans presque tous les corps du métier. Par exemple dans la police on parle de gardien de la paix c'est-à-dire un agent de police armé et chargé de maintenir l'ordre dans les lieux publics. Ainsi le gardiennage est un emploi, un service de gardien.

[51]Durkheim E., les règles de la méthode sociologique, paris, Frammarion, 1988, p .13

Le gardien, c'est donc celui qui a la garde de quelque chose et qui est chargé de veiller à sa conservation. Au regard de toutes ces définitions, le vocable gardiennage peut s'entrevoir comme étant une activité ou un métier qui consiste à assurer la surveillance, la protection des biens et des personnes dans la société.

Enfin , dans le cadre législatif, le gardiennage est considéré comme toute activité qui consiste à fournir aux personnes physiques ou morales contre rémunération de façon permanente, exceptionnelle ou discontinue, des services ayant pour objet la garde des biens meubles ou immeubles ainsi que la protection des personnes.[52] Dans le cadre de cette étude, nous adoptons une définition large du gardiennage en se concentrant spécifiquement sur le volet humain de cette activité. Le gardiennage est donc analysé à travers le prisme des conditions de travail des agents de sécurité, considérant leur rôle non seulement comme une prestation de service légale, mais surtout comme une fonction sociale vitale souvent exécutée dans un contexte de forte vulnérabilité professionnelle.

2.1.2. Société privée de gardiennage

La société privée de gardiennage peut être définie comme une organisation de services de gardiennage. En plus, elle peut également être définie en référence à ces activités que l'on regroupe en deux à savoir la surveillance et le gardiennage. Celles _ci ont pour objet d'assurer la sécurité des biens meubles et immeubles ainsi que celle de personnes, liés directement ou indirectement à la sécurité des biens.

Ainsi, *la sécurité privée de gardiennage correspond au contrôle d'accès aux filtrages à l'entrée des magasins, des entrepôts, des bureaux, des sites tertiaires et industriels, sensibles, à la surveillance de jour comme de nuit, notamment avec des agents cynophiles, de ces lieux. Il s'agit également d'assurer la sécurité des évènements culturels (théâtres, musées), sportifs (stades, équipements sportifs et récréatifs (festivals), et plus largement de l'ensemble des sites touristiques et de loisirs.*[53] Au-delà de la simple prestation de services, nous considérons la Société Privée de Gardiennage (SPG) comme une entité économique et, de manière critique, comme un intermédiaire structurant de l'emploi précaire au Burundi.

[52]Loi n°97/021 du 10 septembre 1997 relative aux activités privées de gardiennage (au Cameroun).
[53]Qu'est-ce que la sécurité privée in https://securite-privee.info/quest-ce-que-la-securite-privee consulté le 02/5/2025 à 15h56min

En effet, la SPG fonctionne comme un employeur de masse qui, tout en assurant une fonction de sécurité essentielle pour les clients, est aussi le principal responsable des conditions d'embauche et de la gestion des droits des agents sur le terrain. L'analyse porte donc sur la tension entre le rôle de protection exercé par la SPG et la précarisation qu'elle peut engendrer pour ses employés.

C'est dans cette perspective que Cusson renchérit en ce terme : « *Par société privée de gardiennage, nous entendons l'ensemble des biens et services servant à la protection des personnes, des biens et de l'information que des spécialistes motivés par le profit, offrent à des organisations en vue de répondre à leurs besoins particuliers.»*[54]

De manière générale, la société privée de gardiennage est une structure paramilitaire qui emploie les personnes de toutes couches sociales et qui les met à la disposition des clients pour assurer leur sécurité et celle leurs biens.

2.1.3. Le travail précaire

Le travail précaire désigne le travail où le travailleur assume le risque de l'emploi. Selon l'organisation internationale du travail, la précarité s'entend de caractéristiques d'emploi risquées comme un faible salaire, une continuité d'emploi incertaine ou un risque élevé de perte d'emploi, un choix limité ou inexistant de conditions de travail et peu de protections d'emploi".[55] Cette définition établit clairement que la précarité est avant tout une question d'incertitude matérielle et de manque de protection statutaire.

De plus, au sens plus général, le travail précaire est un moyen pour les employeurs de déplacer les responsabilités vers les travailleurs. Il s'agit d'un travail effectué dans le secteur formel ou informel qui se caractérise par un niveau et des degrés variables de caractéristiques objectives (le statut juridique) et subjectives (les sentiments) d'incertitude et d'insécurité.

[54]Cusson M., *La sécurité privée : le phénomène, la controverse, l'avenir*, 1998, p.33
[55]Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), L'emploi précaire ou atypique et les travailleurs vulnérables, in https://www.cchst.ca/oshanswers/legisl/vulnerable.html

L'emploi précaire a beau se présenter sous de nombreux aspects, il est habituellement défini par l'incertitude sur la durée de l'emploi, l'éventualité d'employeurs multiples ou d'une relation de travail déguisée ou ambigüe, l'absence d'accès à la protection sociale et aux avantages habituellement associés à l'emploi, une rémunération faible, et des obstacles juridiques et pratiques considérables pour adhérer à un syndicat et négocier collectivement.[56] On observe ici une convergence des critères autour de la stabilité, du statut juridique et de l'accès aux droits sociaux. C'est le cumul de ces facteurs qui rend l'emploi non seulement incertain, mais également vulnérable sur le plan des droits.

Selon Burgi Noëlle (2007), la précarité peut se définir comme une situation sociale vécue caractérisée par une insécurité, à la fois matérielle et existentielle, qui tend à reléguer les sujets aux marges de la société et à les enfermer dans un présent sans avenir. Elle renvoie à une réalité et à une expérience multidimensionnelles, à la fois intimes et collectives, objectives et imaginées, travaillées par la dynamique des rapports de forces mouvantes de leur institutionnalisation et leurs modes de légitimation.[57] Cela met en évidence que la précarité est un phénomène qui marginalise l'individu sur les plans matériel et social.

La Fédération Internationale des travailleurs de la métallurgie (FIOMI) propose la définition suivante : « *le travail précaire est le résultat de méthodes d'emploi décidées par le patronat pour limiter ou réduire à un minimum la main d'œuvre permanente, pour porter au maximum de sa flexibilité et pour que les travailleurs/euses en supportent les risques. Les emplois qui en résultent sont typiquement non permanents, temporaires, occasionnels, sans sécurité et accidentels. Les personnes qui ont ces emplois ne bénéficient pas souvent des protections offertes par le code du travail et la sécurité sociale.»*[58] Cela renvoie à ne pas ne voir pas la précarité comme un simple fait économique, mais comme une décision délibérée de gestion des ressources humaines.

[56]Organisation internationale du travail, *Du travail précaire au travail décent*, première édition 2012, p.31
[57]Noëlle B., de la précarisation de l'emploi à la négation du vivant ‘, dans *la revue interrogations ?*, n°4. Formes et figures de la précarité, juin 2007 p. 2, in https://www.revue-interrogations.Org/De-la-précaritéde-l-emploi-a-la, consulté le 14/4/2025) à 16h 20min
[58]OIT, op.cit. p.32

Une autre définition est celle de la fédération européenne des métallurgistes (FEM) donnant un sens plus large à ce terme. « *Le travail précaire est un terme utilisé pour décrire l'emploi non conventionnel qui est mal rémunéré, dépourvu de sécurité, de protection et qui ne permettent pas à un ménage de vivre.*»[59] Le travail des agents de sécurité au Burundi coche toutes les cases de cette définition de précarité : contrats oraux, salaires faibles, absence de couverture sociale et horaires exténuants.

Dans ce contexte, la précarité n'est pas une simple caractéristique, elle est une stratégie de gestion de la main-d'œuvre qui maximise la flexibilité des employeurs au détriment de la sécurité et du bien-être des travailleurs. Ces définitions soulignent une convergence essentielle entre la précarité de l'emploi et le manque de sécurité, prélude à l'insécurité sociale.

2.1.4. Insécurité sociale

Le concept d'insécurité sociale désigne une situation d'instabilité ou de fragilité des conditions de vie liées à l'absence ou l'insuffisance de protection sociale, de garanties professionnelles et de reconnaissance sociale. Il s'agit d'un état dans lequel les individus sont exposés à des risques accrus de précarisation, d'exclusion ou de marginalisation, en raison de l'affaiblissement des dispositifs collectifs de protection (emploi stable, sécurité sociale, droit au logement, etc.).

Selon Castel, l'insécurité sociale se définit comme « *le fait d'être à la merci du moindre aléa de l'existence. Par exemple, une maladie, un accident ou une interruption de travail, peuvent rompre le cours de la vie et faire basculer un individu dans l'assistance, voire dans la déchéance sociale.*»[60] Cette mise en perspective révèle que l'insécurité sociale ne se limite pas aux failles du système, mais se manifeste par une perte de maîtrise sur sa propre destinée.

[59]Ibid.
[60] Angélique Gomez-samaran, l'insécurité sociale ou la société du précariat selon Robert Castel, 2021 in https://prepasaintsernin.com/2021/12/06/l'insecurite-sociale-ou-la-societe-du-precariat-selon-robert-castel-angelique-gomez-samaran-6-12-2021/ consulté le 05/03/2021 à 14h02min

Celui-ci souligne également que l'insécurité sociale renvoie également *aux difficultés croissantes pour l'état social à assurer à tous les individus une protection contre les principaux risques susceptibles d'entraîner une dégradation de leur situation (...) comme la maladie, l'accident, la vieillesse impécunieuse, les aléas de l'existence.*[61] Si Castel insiste sur la défaillance des garanties collectives, d'autres auteurs, comme Nicolas, privilégient une approche axée sur le ressenti personnel et la perte de perspective face à l'avenir incertain.

Ensuite, selon Nicolas, l'insécurité sociale peut être vue comme une condition ou une approche qui se manifeste par l'impossibilité de maîtriser son avenir, résultant notamment des évolutions de la protection sociale et de l'accroissement des incertitudes.[62]

De manière synthétique, le phénomène s'inscrit dans un contexte plus large de transformation sociétale, marqué par un retour en force de l'individualisme et une remise en cause du modèle protecteur.

Enfin, l'insécurité sociale est décrite comme un retour ou une intensification due à la remise en cause de l'État social et aux processus d'individualisation. Elle se caractérise par une dynamique de décollectivisation, de réindividualisation et d'nsécurarisation. L'insécurité sociale et civile peut se regrouper et s'entretenir mutuellement.[63] L'insécurité renvoie au sentiment d'être insécurisé, la peur d'un danger. C'est un phénomène social qui peut être objectivement subi ou subjectivement ressenti.[64] Pour les agents de sécurité burundais, l'insécurité sociale est la conséquence directe de la précarité de leur emploi. Leur mission est de garantir la sécurité des autres, mais ils sont eux-mêmes dépourvus de toute garantie fondamentale : absence d'assurance maladie, faiblesse des cotisations et vulnérabilité face aux risques de travail. Cette dualité entre le rôle sécuritaire et l'insécurité personnelle est au cœur de leur insatisfaction professionnelle.

[61]Nezosi Gilles. Robert Castel, *l'insécurité Qu'est-ce qu'être protégé ?* In : Recherches et Prévisions, n°79, 2005. pp.150-151
[62]Nicolas DUVOUX et Adrien PAPUCHON, L'insécurité sociale comme condition et comme approche : éléments de réponse à Lilian Lahieyte et Serge paugam, *Revue française de Sociologie*, 2020/2 vol.61, p.293-304.
[63] Robert Castel, fiche de lecture, insécurité sociale, seuil, 2003 in https://sites.estvideo.net/ecoprepa/Fiches de lecture/castellinsecuritesociale.pdf
[64]Abraham Franssen et al. Insécurité : un premier état des savoirs, septembre 2003, p. 3

2.2. Élaboration de l'objet de la recherche

Dans cette section, nous passons de notre thème de recherche à une question spécifique et pertinente.

2.2.1. Problème de recherche

Le problème de recherche est au cœur de toute démarche scientifique, car il consiste à identifier une lacune ou une contradiction dans la connaissance existante et à se poser les bonnes questions pour la combler. Selon Paul N'DA, « *poser un problème de recherche consiste pour le chercheur, avant tout, à s'interroger sur une réalité qui fait surgir en lui une certaine ignorance. Il comblera cette ignorance en mettant en œuvre une procédure, une stratégie, autant dire une méthode.*»[65]

Pour notre sujet de recherche, le secteur de la sécurité privée au Burundi a connu un développement spectaculaire ces dernières années dans les zones urbaines. Historiquement, la sécurité des biens et des personnes était principalement assurée par des arrangements communautaires informels. Bien que des pratiques de surveillance existaient de manière informelle (simples veilleurs de jour ou de nuit dans les ménages et les quartiers)»[66], l'essor des sociétés de gardiennage et de surveillance répond à une demande croissante de protection, que l'État ne peut pas toujours satisfaire intégralement en raison de l'urbanisation rapide et de la complexité croissante des enjeux sécuritaires. Cette émergence s'explique par le fait que les périodes d'instabilité ont rendu la population plus vulnérable et plus soucieuse de sa sécurité, créant ainsi un marché pour des services de protection professionnels.

De plus, la question de la sécurité est un facteur essentiel au développement et à la stabilité d'une nation. C'est dans cette perspective qu'il est largement admis que les agents de sécurité jouent un rôle essentiel dans la protection des biens et des personnes, particulièrement dans cette zone urbaine qui nécessite une sécurité croissante.

---

[65]N'D A, P., Op.cit., p. 81

[66]Birantamije G., sécurité publique et sécurité privée au Burundi : le monopole de la violence en question. *Revue éthique et société*, 11(2 et 3), juillet 2016 in https://res.bi/fr/content/securite-publique-et-securite-privee-au-burundi-le-monopole-de-violence-le-le-le-le-le-tim-en, consulté le 03/04/2025 à 16h48min.

Il est clair que la présence de ces professionnels est indispensable pour garantir la continuité des activités économiques et sociales au niveau local. Cette nécessité se matérialise par l'essor des sociétés de gardiennage et de surveillance.

Cette logique repose sur le constat que les sociétés de gardiennage et de surveillance constituent une réponse organisationnelle structurée au besoin de sécurité dans les entreprises, les institutions publiques, les quartiers résidentiels et les espaces commerciaux.

On devrait généralement s'attendre à ce que ces agents, en tant que professionnels du secteur sécuritaire, bénéficient de conditions de travail décentes, structurées et encadrées par des normes contractuelles et juridiques. Dans ce sens, les agents de sécurité disposeraient de contrats formels, d'un salaire régulier, d'une couverture sociale minimale, d'un équipement adapté, et travailleraient dans un environnement relativement sûr avec une reconnaissance sociale adéquate.

Cependant, des données empiriques, issues de premières observations de terrain, d'échanges informels et de quelques études sectorielles menées dans d'autres pays, contredisent en partie ces inférences.

Malgré l'importance stratégique de leurs fonctions, les agents de sécurité exercent souvent dans des conditions de travail précaires. En effet, comme le souligne Frédéric Péroumal, les sous-traitants de ce secteur de la sécurité privée « *recourent fréquemment à une main-d'œuvre se caractérisant par une forte vulnérabilité sociale et économique*.»[67]

Dans plusieurs cas, les agents de sécurité travaillent sans contrat écrit, sont faiblement rémunérés, effectuent de longues heures sans compensation, ne bénéficient ni de protection sociale ni de syndicats actifs, et sont exposés à des risques physiques importants sans équipement adéquat. Certains n'ont qu'une formation minimale ou sont recrutés dans des conditions opaques, souvent liés à la précarité socioéconomique et à un marché du travail saturé.

Dans ce sens, le statut professionnel des agents de sécurité du secteur privé est souvent marginalisé. Ils travaillent pour la plupart des conditions extrêmement précaires. Cette situation loin d'être marginale, semble structurelle et généralisée dans tout le secteur.

[67] Péroumal F., Le monde précaire et illégitime des agents de sécurité. *Actes de la recherche en sciences sociales* 2008/5 n°175, p 4-17

C’est dans ce décalage entre la fonction stratégique et le traitement institutionnel et social des agents de sécurité que situe le cœur du problème sociologique que ce mémoire se propose d’explorer.

Si les agents de sécurité participent à une fonction essentielle dans le maintien de la sécurité au sein de la société, comment ces réalités empiriques (conditions précaires, absence de droits sociaux, faible reconnaissance) peuvent-elles coexister avec l'idée selon laquelle les agents de sécurité occupent une position clé et valorisée dans l’architecture sécuritaire urbaine ?

2.2.2. Questions de recherche

Pour guider cette étude sur les conditions de travail des agents de sécurité dans les sociétés de gardiennage et de surveillance au Burundi, plusieurs questions de recherche sont formulées. Ces questions ont permis d'orienter l'analyse et de structurer les enquêtes et les entretiens. Elles découlent directement du problème de recherche et se déclinent en question(s) principale et spécifiques.

Voici la principale question de notre recherche : Dans quelle mesure les conditions de travail (matérielles, sociales et organisationnelles) des agents de sécurité affectent-elles leur perception de leur rôle, leur satisfaction et leur motivation au sein des sociétés de gardiennage et de surveillance ?

Spécifiquement on a:

a. Comment les agents de sécurité perçoivent-ils leur rôle au sein des entreprises de gardiennage ?

b. Quels sont les principaux défis et obstacles rencontrés par les agents de sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.

c. Dans quelles conditions les agents de sécurité des sociétés privées de gardiennage exercent-ils au Burundi ?

2.2.3. Objectifs de la recherche

Les objectifs de cette étude visent à éclairer et à analyser les conditions de travail des agents de sécurité dans les sociétés de gardiennage et de surveillance en Commune Mukaza.

2.2.3.1. Objectif général

L'objectif général de cette recherche est d'évaluer les conditions de travail des agents de sécurité au Burundi, afin d'identifier les défis auxquels ils sont confrontés, ainsi que leur niveau de satisfaction au travail.

2.2.3.2. Objectifs spécifiques

Pour atteindre l'objectif général, plusieurs objectifs spécifiques ont été définis :

a. Analyser la perception des agents de sécurité sur leur statut professionnel

b. Identifier les défis rencontrés par les agents de sécurité.

c. Etudier l'impact des conditions de travail sur la satisfaction des agents de sécurité

2.2.4. Les hypothèses

Dans le cadre de cette recherche, pour répondre aux questions posées, trois hypothèses ont été formulées :

- Les agents du secteur de la sécurité privée sont largement insatisfaits de leur profession.

-Les agents du secteur de la sécurité privée ont une perception ambigüe sur l'utilité de leur profession.

- La faible syndicalisation des agents contribue à une exploitation plus facile et à un non-respect de leurs droits par les employeurs.

Ces hypothèses mobilisent divers concepts clés tels que le gardiennage, Sécurité privée de gardiennage, le travail précaire et l'insécurité sociale. Notre étude se concentre spécifiquement sur les agents de sécurité au Burundi, une population ignorée aux conditions de travail.

Ce mémoire s'inscrit au carrefour de plusieurs champs théoriques principaux. Il se nourrit de la Socio-anthropologie de la pauvreté et de la précarité, Sociologie du travail et sociologie des organisations pour analyser les conditions d'emploi et leurs impacts sur les individus.

2.3. Cadre théorique de la recherche

Dans notre travail de recherche qui vise à analyser les conditions de travail des agents de sécurité dans les sociétés de gardiennage et de surveillance, le cadre théorique repose principalement sur le paradigme d'analyse sociologique du conflit, qui permet d'analyser les rapports de domination et d'exploitation dans les relations de travail. À travers ce prisme, nous utilisons également dans cette étude les théories de l'aliénation de Karl Marx et du précariat de Guy Standing.

Il s'agit d'analyser comment ces théories permettent de comprendre les dynamiques à l'œuvre dans ce secteur professionnel spécifique au Burundi.

2.3.1. Paradigme sociologique du conflit

Notre sujet de recherche, portant sur les conditions de travail des agents de sécurité au sein des sociétés privées de gardiennage et de surveillance au Burundi, s'inscrit dans le paradigme sociologique du conflit. Ce paradigme, issu principalement des travaux de Karl Marx, repose sur l'idée que la société est structurée autour de rapports de domination et de luttes d'intérêts opposés entre les différentes classes sociales. Il ne considère que les institutions sociales telles que le travail, la sécurité, l'économie ou l'éducation reflètent et reproduisent les inégalités existantes dans une société donnée.

Dans une logique marxiste, la société capitaliste est caractérisée par la division entre ceux qui possèdent les moyens de production (la bourgeoisie) et ceux qui ne possèdent que leur force de travail (le prolétariat), et dont la survie dépend de leur capacité à vendre cette force sur le marché du travail. A travers cette réalité, ce paradigme conflictualiste permet d'analyser dans notre recherche, un rapport de force inégal entre les employeurs et les agents des sociétés privées de surveillance au Burundi. Ces entreprises motivées par la logique du profit, externalisent les couts sociaux au détriment des droits fondamentaux.

Dans cette perspective, ce paradigme permet aussi d'analyser la sécurité privée au Burundi comme une conséquence du désengagement de l'État, souvent un processus souvent lié à l'idéologie néolibérale qui favorise la privatisation des fonctions régaliennes telles que la sécurité.

Enfin, en mobilisant cette théorie, notre étude permet à ne pas se limiter à décrire les conditions de travail défavorables, mais d'analyser une structure sociale profondément inégalitaire ou le capital économique et symbolique est concentré entre les mains d'une minorité (les dirigeants des entreprises de sécurité du secteur privé), tandis que la majorité (les agents de sécurité) reste dominée, invisible et vulnérable.

Le paradigme du conflit donne donc un cadre théorique, qui permet d'analyser non seulement la réalité observable, mais aussi les mécanismes invisibles de reproduction sociale, exploitation et d'exclusion.

2.3.2. La théorie de l'aliénation de Karl Marx

La théorie de l'aliénation développée par Karl Marx dans ses Manuscrits de 1844 et approfondie dans "Le Capital" (1867) constitue un cadre d'analyse central dans la critique des rapports de travail sous le capitalisme.

Marx y explique que dans une économie capitaliste, le travail cesse d'être une activité librement choisie et expressive de soi, pour devenir un travail contraint, fragmenté, et dépossédé de son sens.

Marx affirme que *le travail ne fait maintenant que créer de la richesse. Il se réfère à la marchandise comme valeur. Il n'est plus puissance actuelle et active d'un individu naturel travaillant.»*[68]

Pour cela, cette théorie trouve une pertinence particulière dans l'analyse du secteur de la sécurité privée au Burundi, où les agents sont employés dans des conditions qui traduisent les différentes formes d'aliénation décrites par Marx.

[68]Jean Jacques cadet. *Travail aliéné chez Karl Marx :" un sujet désobjectivé" dans des processus d'objectivation. Journée des doctorants de l'ED 31*, 2014 : Au travail ! p.4

De plus, dans ses manuscrits de 1844, Marx explique que sous le régime capitaliste, le travail devient étranger à celui qui l'exécute, dans la mesure où l'ouvrier n'est ni propriétaire des moyens de production, ni du produit de son travail.

Le travailleur dévient ainsi aliéné à travers ces niveaux suivants : " Aliénation par rapport au produit de son travail(le travailleur ne possède pas ce qu'il produit ; il est séparé du fruit de son labeur), aliénation dans l'acte de production (le travail est imposé, répétitif, et le travailleur ne décide ni du contenu ni du rythme), aliénation par rapport à son essence humaine(le travail n'est plus une activité épanouissante mais un fardeau, contraire à la nature humaine créative) et l'aliénation par rapport aux autres(le capitalisme isole les travailleurs, les met en concurrence, et désintègre les solidarités).[69] Il décrit aussi que « *le travail est extérieur au travailleur, il ne s'affirme pas dans son travail mais se nie, il ne s'y sent pas libre mais contraint.*»[70]

À la lumière de cette théorie marxienne, nous pouvons émettre l'idée que les agents de sécurité burundais, employés dans les entreprises de gardiennage, n'ont aucune emprise sur le produit de leur travail. Ils assurent la protection d'autrui (banques, magasins, résidences privées, institutions internationales), sans bénéficier ni du pouvoir, ni du confort, ni du prestige associé aux lieux qu'ils sécurisent. Ce qui renforcerait un sentiment de déconnexion et de dépossession. Notre analyse de terrain visera à déterminer dans quelle mesure ces formes d'aliénation se manifestent dans la réalité quotidienne des agents de sécurité.

Concernant l'aliénation dans l'acte de production, Marx note : « *le travail de l'ouvrier n'est donc pas librement voulu mais contraint, c'est un travail forcé et il présente un caractère étranger. Ceci dit, le travail ne lui appartient pas c'est une activité tournée contre lui-même et indépendante de lui. Le travailleur ne se reconnaît pas dans ce travail.*»[71] Cette aliénation peut se manifester de manière palpable dans le quotidien des agents de sécurité. Leur travail est souvent répétitif, rigide, imposé. Ils doivent suivre des consignes strictes sans autonomie. La relation hiérarchique avec leur supérieur pourrait souvent être marquée par la surveillance constante et des injonctions disciplinaires.

[69]Jean Jacques cadet, op.cit., p.5-6
[70]Ibid.
[71]Ibid.

Ceux-ci ne choisissent pas leur lieu de travail, leurs horaires, ni leurs conditions (ex : postés debout presque toute la journée ou passer toute la nuit sans dormir : parfois sans repos ou sans récupération).

En effet, selon la pensée de Marx, le travail doit être un moyen d'expression de soi, de réalisation personnelle. Or, dans ce contexte, les agents de sécurité peuvent ne pas voir leur travail comme une vocation, mais comme une survie économique. Ce décalage entre l'homme et son activité nuit à son développement humain.

L'analyse marxienne nous a permis de comprendre que les conditions de travail de ces agents ne relèvent pas seulement d'un problème économique, mais aussi d'une logique structurelle d'exploitation, liée à un système économique néolibéral où la sécurité devient une marchandise vendue par des entreprises privées, au mépris des travailleurs.

2.3.3. La théorie du précariat de Guy standing

Dans le cadre de cette recherche, la théorie du précariat de Guy Standing constitue une clé de lecture sociologique particulièrement pertinente. Cette théorie permet d'éclairer les formes d'instabilité, d'insécurité et de vulnérabilité professionnelle que subissent ces travailleurs, souvent relégués aux marges du marché du travail formel.

Selon Guy Standing, le précariat désigne une nouvelle classe émergente, caractérisée par une instabilité chronique de l'emploi, l'absence de garanties sociales durables, une faible reconnaissance professionnelle et une discontinuité des revenus.

Dans son ouvrage de référence, *The Precariat: The New Dangerous Class*, il insiste sur le fait que les membres du précariat ne disposent pas des sept formes de sécurité qui définissaient autrefois le salariat stable : la sécurité de l'emploi, la sécurité du revenu, la sécurité du lieu de travail, la sécurité de la formation, la sécurité de représentation syndicale, la sécurité juridique et la sécurité du marché du travail.[72]

[72] Standing, G.,The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic ,2011 in https://www-ebsco-com.translate.goog/research-starters/political-science/precariat?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=fr&_x_tr_hl=fr&_x_tr_pto=rq

Cette situation de précarité ne se résume donc pas à un statut contractuel, mais affecte l'ensemble de la vie sociale, économique et symbolique des individus concernés.

Cette lecture théorique éclaire également la dimension politique et psychosociale de la précarité. Pour Standing, le précariat est une classe "en devenir", porteuse d'un mal-être profond et d'un sentiment d'exclusion, susceptible d'engendrer des tensions sociales.

L'auteur montre que cette condition précarisée n'est pas transitoire mais structurelle, résultat des transformations néolibérales du marché du travail et de la montée des formes atypiques d'emploi.

En mobilisant la théorie du précariat, notre recherche vise à mettre en lumière les mécanismes sociaux qui contribuent à l'instabilité des conditions de travail dans le secteur privé de la sécurité. Cette théorie du précariat a permis non seulement de mettre en lumière les caractéristiques objectives de l'emploi des agents de sécurité, mais aussi de comprendre leurs ressentis subjectifs.

Les concepteurs de la société de gardiennage n'ont fait qu'une invention moderne pour procurer du travail à ceux qui n'en n'ont pas alors que le travail selon Dominique Meda est une invention moderne avènement de la pensée économique et la naissance de la société industrielle. Il appelle à un changement de civilisation : sortir du culte de travail et repenser nos valeurs, nos institutions, notre rapport au temps, à la nature et aux autres. Dans ce cadre, les métiers comme celui d'agent de sécurité, bien que fondamentaux pour la cohésion sociale et la sécurité sociale, restent dévalorisés car considérés comme peu qualifiés, substituables et non productifs au sens strict.

CHAP III : CADRE METHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

Dans toute recherche scientifique, le recours à différentes méthodes et techniques rigoureuses pour collecter, analyser et interpréter les données recueillies est indispensable. Ce chapitre présente l'approche méthodologique adoptée pour cette étude, axée sur les réalités professionnelles des agents de sécurité dans les sociétés de gardiennage et de surveillance au Burundi.

3.1. Approche méthodologique : la méthode qualitative

Pour répondre à notre problématique sur les conditions de travail des agents de sécurité au Burundi, nous avons opté pour une approche qualitative.

Dans le domaine des sciences humaines, le choix de la méthode de recherche à utiliser pour les études sur le terrain est essentiel. On distingue principalement trois types de méthodes : qualitatives, quantitatives et quali-quantitatives. La méthode qualitative se concentre sur des études exploratoires, privilégiant la profondeur des informations plutôt que leur mesure statistique. Elle accorde une grande importance à la qualité des données recueillies et ne vise pas la généralisation des résultats à l'ensemble d'une population. À l'opposé, la méthode quantitative vise à quantifier les objets d'étude en s'appuyant sur des formules statistiques, tandis que la méthode quali-quantitative combine ces deux approches.

Comme l'indique Hamel, le choix de la méthode appropriée dépend de l'objet d'étude : « *La pertinence des méthodes utilisées est fonction de la nature du cas et de la teneur de l'objet de recherche qui justifie le choix de ce cas.* »[73] Pour cette étude, une approche qualitative a été adoptée pour la collecte, l'analyse et la présentation des résultats, permettant d'explorer en profondeur les réalités vécues par les agents de sécurité.

[73]Hamel, J., *Étude de cas et sciences sociales, collections outils de recherche*, Harmattan, 1997 p.104

3.2. Technique de collecte des données

Les techniques de collecte des données rendent la recherche opérationnelle sur le terrain. Dans le cadre de cette étude, nous avons eu recours à la recherche documentaire, aux entretiens et à l'observation directe pour recueillir les informations nécessaires à l'atteinte de nos objectifs.

3.2.1. Recherche documentaire

La recherche documentaire a constitué une étape capitale et pratique dans la première partie de notre étude. Comme le souligne Paul N'DA, la recherche documentaire joue un rôle essentiel pour une étude : « *Elle permet de rassembler la documentation substantielle sur une question à l'étude et de disposer d'un maximum d'informations utiles sur le sujet à traiter.* »[74]

L'objectif principal de cette technique était de nous imprégner de la situation, de circonscrire notre étude, de nous informer sur les résultats des travaux de recherches antérieures sur notre thème et d'éviter la répétition de produire les résultats d'autres chercheurs ayant déjà abordé le même sujet. Cette phase nous a permis d'acquérir des connaissances générales sur le sujet et de mieux élaborer la problématique ainsi que les questions de recherche. Nous avons consulté les différents ouvrages, articles, mémoires, thèses et rapports pour aborder notre thème de recherche.

3.2.2. Entretien

Pour répondre à notre problématique et saisir les perceptions des agents de sécurité sur leurs conditions de travail, nous avons eu recours à la technique d'entretien. Cette approche est particulièrement adaptée pour explorer en profondeur les expériences vécues, les jugements et les représentations des individus. Elle nous a permis de recueillir des témoignages directs et riches en informations.

Au sens scientifique, l'entretien est une méthode d'étude qualitative particulièrement adaptée pour saisir les représentations, les jugements vécus par les individus. Cette approche est généralement menée auprès d'un nombre restreint de participants, qu'il s'agisse d'individus isolés ou de groupes.

[74]N'D A, P., op.cit., p. 129

Elle se déroule dans un cadre prédéfini, permettant d'explorer en profondeur les perspectives des personnes interrogées. [75] Cette technique nous a été utile car elle a facilité le contact direct avec les enquêtés et la collecte de leurs témoignages verbaux.

Dans la recherche qualitative, il existe généralement trois types d'entretien : l'entretien libre, directif et semi-directif. Pour cette étude, le choix s'est porté sur l'entretien semi-directif. Il permet de centrer le discours des acteurs autour de différents thèmes définis préalablement par l'enquêteur et consignés dans un guide d'entretien. Les entretiens menés auprès des agents de sécurité étaient basés sur des questions ouvertes préparées à l'avance. Nous nous sommes entretenus avec les superviseurs de certaines sociétés privées (Garda world, Top Security, PSBS Gate) ainsi que des agents de ces mêmes sociétés (agents syndicalistes et non syndicalistes). Les entretiens se sont déroulés de manière individuelle.

3.2.3. Observation directe

Pour mener à bien notre recherche, l'observation directe a été mobilisée. Elle consiste à examiner un fait et à découvrir tous les facteurs qui le composent ou qui l'influencent. Tout comme les entretiens, il existe plusieurs techniques d'observations, notamment l'observation participante et l'observation non participante. Dans le cadre de ce mémoire, nous avons spécifiquement eu recours à l'observation directe (non-participante), qui permet de regarder sans poser de questions pour saisir la réalité telle qu'elle est vécue.

Cette technique a été mobilisée pour repérer les différents espaces publics et privés où travaillent les agents de sécurité. La visite dans le centre-ville et le quartier administratif de notre lieu d'étude a permis d'identifier les lieux protégés par les vigiles. Elle est une méthode essentielle dans la recherche qualitative, car elle a permis d'appréhender la réalité concrète et tangible des conditions de travail des agents de sécurité. Dans le cadre de cette étude sur les sociétés de gardiennage et de surveillance au Burundi, l'observation directe a été utilisée pour recueillir des données de terrain non verbales, afin d'obtenir une vision nuancée des défis et des réalités rencontrées par ces professionnels.

[75]N'D A, P., op.cit., p.148

Ainsi, l'observation minutieuse des lieux où les agents exercent leurs fonctions, notamment les sites protégés (entreprises, résidences, magasins, etc.), a permis d'évaluer directement l'état de l'équipement et des ressources mises à leur disposition (uniformes usés, absence de matériel de communication adéquat, postes de garde rudimentaires, etc.). Elle a également permis de noter le climat des interactions entre les agents eux-mêmes (posture, isolement du poste, etc.). C'est cette analyse visuelle qui a étayé les conclusions tirées des entretiens.

En somme, l'observation directe a constitué un outil fondamental pour cette recherche, car elle nous a permis non seulement d'accéder à la réalité vécue et observée par les agents de sécurité au Burundi, mais aussi d'enrichir la compréhension théorique du sujet par des preuves empiriques et visuelles.

3.3. Critères d'échantillonnage

Pour répondre aux questions de recherche soulevées par notre problématique, il est essentiel de définir une stratégie d'échantillonnage. Cette section présente la méthode que nous avons adoptée pour sélectionner les participants à notre étude, en détaillant les critères de choix et le profil des personnes interrogées. L'objectif est de s'assurer que les données collectées soient pertinentes pour notre analyse.

L'enquête a ciblé deux groupes principaux dans le domaine sécuritaire privé : les agents de sécurité, directement impliqués dans l'exécution des tâches sur terrain, et les superviseurs des sociétés de gardiennage, qui apportent une pratique managériale sur les pratiques et les réalités de travail.

Pour assurer une représentativité adéquate et obtenir une diversité de points de vue, un échantillon composé de 24 enquêtés a été constitué tout au long de notre recherche de terrain. Il était composé de 6 superviseurs, 2 agents syndicalistes et 16 agents non syndicalistes, incluant à la fois des hommes et des femmes (7 femmes ou filles et 17 hommes ou garçons) répartis équitablement entre les trois sociétés de sécurité privées en commune Mukaza. Chaque société a fourni 8 participants incluant à la fois des hommes et des femmes, selon les critères suivants :

Critères de choix des informateurs :

-Les agents de sécurité ont été sélectionnés parmi les autres ayant une ancienneté minimale d'un an dans le secteur afin de garantir une connaissance suffisante des conditions d'emploi et d'exercice. Nous avons inclus des agents syndicalistes et non syndicalistes pour saisir différentes perspectives sur la représentation des droits.

-Superviseurs des sociétés de gardiennage ont été choisis parmi les superviseurs ayant une expérience significative dans la gestion des agents, capables de fournir des informations sur les politiques internes, des défis managériaux et les ressources allouées aux agents.

Les sociétés concernées sont :

-Garda World

-Top Security

-PSBS Gate

Pour compléter notre échantillon principal et atteindre des participants qui auraient pu être difficiles à identifier par d'autres moyens, nous avons utilisé la technique d'échantillonnage par réseaux (boule de neige). Cette méthode non probabiliste nous a permis de contacter des superviseurs ou des agents qui n'étaient pas initialement accessibles, en nous appuyant sur les recommandations des premiers enquêtés. Par exemple, après avoir interviewé un agent, il nous a recommandé un collègue qui est agent syndicaliste ou un superviseur de la société dans laquelle il exerce, élargissant ainsi notre réseau de participants.

Cette approche a enrichi la diversité de notre échantillon et a permis d'obtenir des perspectives plus variées sur les conditions de travail et de recueillir des données qualitatives précieuses sur les conditions de travail des agents de sécurité au Burundi. En combinant l'observation directe avec des entretiens semi-structurés auprès d'un échantillon diversifié, cette approche méthodologique a assuré une compréhension des enjeux auxquels ces professionnels font face.

3.4. Les outils de collecte des données

Le guide d'entretien

Afin de collecter des données qualitatives, un guide d'entretien a été élaboré pour cette recherche. Selon la méthodologie de l'enquête qualitative, le guide d'entretien est un ensemble de questions ouvertes qui appellent des réponses plus longues, par opposition aux questions fermées utilisées dans les recherches de nature quantitative. Il peut également être défini comme une liste récapitulative des thèmes et des questions à aborder.

Cet outil nous a permis de répondre à notre problématique, d'explorer les thèmes de notre étude et de favoriser l'émergence d'informations inattendues. Dans notre étude, le guide d'entretien a été utilisé auprès des agents et des superviseurs de différentes sociétés privées de gardiennage et de surveillance dans le but de recueillir des données sur les facteurs influençant leurs conditions de travail.

Pour l'enregistrement de nos entretiens, nous avons choisi d'utiliser un téléphone portable. Bien que cet appareil soit communément considéré comme un moyen de communication, il a été utilisé ici comme un outil de collecte de données, remplaçant un magnétophone pour enregistrer les échanges et garantir la fiabilité des informations recueillies.

3.5. Les questions éthiques

Les questions éthiques soulevées par notre étude de recherche, ont été au cœur de notre démarche. En sciences sociales, les principes de l'éthique de la recherche visent la protection des individus participant à la recherche scientifique en se fondant sur le respect des personnes, le souci de leur bien-être et de la justice.[76]

Etant donné que l'enquête s'intéresse à des sujets sensibles liés à la précarité, aux rapports hiérarchiques, et parfois à des violations possibles des droits du travail, il était essentiel de garantir la confidentialité des informations recueillies et l'anonymat des participants.

[76]MARIE LAMBERT, C., *Qu'est-ce que l'éthique de la recherche ?* Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 2012, p.2

Chaque personne interrogée a été informée clairement du but de la recherche, de l'usage des données et de son droit de refuser de participer ou de se retirer à tout moment sans aucune conséquence. Le consentement éclairé a été recueilli de manière verbale et explicite avant chaque entretien. Aucune pression n'a été exercée sur les agents de sécurité ni sur leurs superviseurs pour les pousser à participer à l'étude. Le respect de leur dignité et de leur intégrité a été une priorité constante dans la démarche de collecte d'informations.

Les données ont été traitées de manière à ne pas compromettre l'identité des personnes interrogées, ni leur position dans leur entreprise. Les enregistrements, notes et transcriptions ont été conservés dans des conditions de sécurité assurant la protection des informations sensibles. L'objectif était de produire une analyse sociologique rigoureuse tout en veillant à ne pas porter atteinte à la vie professionnelle ou personnelle des participants.

Enfin, une attention particulière a été accordée à l'impartialité du chercheur, en évitant toute posture de jugement ou d'ingérence dans le fonctionnement des entreprises observées. Cette posture éthique vise à garantir la validité scientifique du travail tout en protégeant les droits et la parole des enquêtés dans un domaine souvent peu exploré et soumis à des enjeux sociaux importants.

3.6. Déroulement du terrain et négociation d'accès

L'enquête de terrain s'est déroulée principalement dans la commune Mukaza durant les mois de mai et juin 2025. L'entrée sur le terrain a été négociée par la présentation d'une attestation de recherche fournie par le Doyen de la faculté des lettres et sciences humaines à l'université du Burundi, document qui a facilité l'approche des superviseurs. La phase d'observation directe a précédé et accompagné les entretiens semi-directifs. Le contact initial s'est fait en rencontrant un agent qui nous a orientés vers un superviseur. C'est ensuite par cette technique d'échantillonnage en réseau (boule de neige) que nous avons pu identifier d'autres agents, y compris les syndicalistes. Dès l'entrée de jeu, tous les participants ont été rassurés quant à la confidentialité de leurs témoignages et l'usage académique de l'enregistrement de leurs réponses.

Si l'ensemble du séjour sur le terrain s'est déroulé de manière constructive pour la collecte de données, nous avons rencontré des difficultés : certains agents ont refusé de répondre et des superviseurs ont été réticents à partager des détails sur les pratiques managériales internes, soulignant la sensibilité du sujet.

CHAP IV : PRESENTATION, ANALYSE ET DISCUSSION DES RESULTATS

Ce chapitre est dédié à la présentation, à l'analyse et à la discussion des résultats de notre étude sur les conditions de travail des agents de sécurité dans les sociétés de gardiennage et de surveillance au Burundi. L'objectif principal est de confronter les données empiriques collectées via des entretiens semi-directifs à la théorie mobilisée, afin d'apporter des éléments de réponse à notre question de recherche. L'analyse des données a été réalisée suivant l'approche de l'analyse thématique, permettant d'identifier des thèmes récurrents et des perceptions communes ou divergentes parmi les participants. Ce processus a permis de structurer les expériences vécues par les agents de sécurité et de les interpréter au regard du cadre conceptuel établi. Le chapitre se décompose en trois sections principales : la présentation des résultats, l'analyse thématique des données et la discussion des résultats en lien avec les hypothèses et la littérature existante. Dans un souci de respect de l'anonymat des personnes enquêtées, les noms employés ici ne sont pas les leurs.

4. 1. Présentation et analyse des données

L'analyse des entretiens a permis de dégager plusieurs thèmes majeurs, structurés autour des dimensions explorées dans le guide d'entretien.

La suite de notre analyse se concentre sur les conditions de travail des agents de sécurité. À travers les témoignages de nos enquêtés, nous mettons en lumière les réalités quotidiennes qu'ils rencontrent sur le terrain.

4.1.1. Aspects des conditions de travail

Pour commencer, nous explorons les motivations initiales qui ont conduit nos participants à s'engager dans le secteur de la sécurité. Dans notre recherche, Cette question a été importante pour comprendre la résilience des agents face aux difficultés. Les réponses ont révélé une convergence de facteurs, majoritairement d'ordre socio-économique.

La recherche d'emploi est apparue comme la motivation prédominante pour la quasi-totalité des enquêtés, indépendamment du genre ou du statut (agent ou superviseur). Le marché de l'emploi au Burundi étant particulièrement tendu, le secteur de la sécurité représente une opportunité, même si les conditions ne sont pas toujours optimales.

Un agent (Claude, âgé de 38 ans) a exprimé avec franchise : « *mon frère, vous savez que la vie au Burundi est très difficile, j'ai cherché du travail partout après mes études mais rien, c'est le seul domaine où j'ai trouvé une place. Il faut vivre, nourrir ma famille, même si c'est difficile*. » Cette déclaration est caractéristique de la contrainte économique qui pousse de nombreux individus vers ce secteur. Une autre agente (Belyse, âgée de 34 ans) a ajouté : « *je n'avais pas de choix. Avec un diplôme de l'école secondaire, les portes étaient fermées partout. La sécurité, c'était la seule option pour ne pas rester à la maison, quand même on doit chercher de quoi à faire*. »

Dans le même ordre d'idées, une autre agente (Cynthia, âgée de 39 ans) conçoit le secteur de la sécurité privée comme endroit de refuge : « *j'ai postulé dans différentes organisations ici à Bujumbura, mais je n'ai pas été retenue. Là où j'ai finalement été acceptée, un supérieur m'a contraint à des rapports sexuels. J'ai refusé, car je suis chrétien. Après cette expérience, je me suis dit qu'il fallait absolument que je trouve une occupation. C'est la raison pour laquelle je travaille maintenant dans le secteur de la sécurité*. »

La majorité des agents ont cité la nécessité économique et l'absence d'alternatives professionnelles comme principales motivations pour s'engager dans ce métier.

Certains ont également évoqué une opportunité perçue ou un manque de qualifications pour d'autres secteurs. Un superviseur (innocent, âgé de 47 ans) a témoigné : « *Beaucoup de nos agents viennent ici parce qu'ils n'ont pas de compétences requises pour d'autres métiers plus prestigieux ou parce qu'il est facile à être recruté*. » Un autre agent (Vianney, âgé de 40 ans) a confié : « *Je me suis dit, c'est mieux que rien. Au moins, j'ai un revenu régulier, même s'il est modeste. En plus, je n'ai pas fait d'études suffisantes pour avoir un emploi de l'Etat*. »

Plusieurs agents ont également mentionné la relative stabilité qu'un contrat de travail dans le secteur de sécurité peut offrir, même si cette stabilité est souvent perçue comme précaire. Un superviseur (jean, âgé de 57 ans) a noté : « *Dans notre pays, ici au Burundi avoir un emploi, même de gardien, c'est déjà une chance. Beaucoup n'ont rien.* » Une agente (kellia, âgée de 32 ans) a renchéri : « *C'est un travail difficile, mais au moins je sais que je serai payée à la fin du mois, ce qui n'est pas garanti dans d'autres petits boulots.* »

Bien que moins prégnante, une forme de vocation ou d'attrait pour le métier, souvent liée à un désir de protéger ou de servir, a été évoquée par un participant. Un agent (Salvator, âgé de 64 ans), ayant de nombreuses années d'expérience, a partagé : « *Au début, c'était pour le salaire, j'avais vraiment soif de porter les tenues de sécurité oui, mais avec le temps, j'ai développé un certain sens du devoir, une satisfaction à assurer la sécurité des gens, quand j'ai commencé c'est ça la raison principale.* » Ce témoignage, bien que seul apporte une nuance importante à la compréhension des motivations.

Cette motivation est apparue en second plan par rapport à l'impératif économique. Pour quelques enquêtés, notamment d'anciens militaires, une continuité avec leur carrière antérieure dans les forces de l'ordre a été mentionnée. Un agent (jules, âgé de 48 ans) a déclaré : « *Moi après avoir été admis à la retraite parce j'étais un soldat militaire, pour moi, c'est une continuité. Après mes années dans les forces de l'ordre, j'ai commencé la sécurité à Rumonge, la sécurité privée m'a offert un chemin familier et stable, même si l'aspect financier a été le premier facteur*. »

4.1.2. Conditions de travail : horaires, contrats, couverture sociale

Ce point va nous faire comprendre les conditions de travail des agents de sécurité, en se basant sur leurs horaires de travail, leurs contrats et leur couverture sociale. Les données recueillies auprès des agents de sécurité révèlent que les horaires de travail sont excessivement longs et souvent irréguliers, entrainant ainsi un déséquilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. La plupart des agents ne bénéficient d'aucune couverture sociale ni de contrat écrit, ce qui les expose à une précarité extrême.

Tout au long de ce travail, les horaires de travail constituent un facteur de stress important pour les agents de sécurité. La quasi-totalité des enquêtés ont décrit des horaires excessivement longs et souvent irréguliers. Les postes de 12 heures consécutives sont la norme, voire plus dans certains cas. « *Je fais des nuits de 12 heures, parfois sans repos le lendemain. C'est très fatigant, on doit être vigilant tout le temps, pense vraiment commencer le travail le soir pour le terminer au matin sans avoir bien dormi. Je suis étudiant et il m'arrive d'être en retard en cours car une femme qui assure la sécurité journalière sur ce poste de travail peut venir en retard* », a témoigné un agent (J. Paul, âgé de 20 ans). Dans la continuité de ce constat, Claude, âgé de 38 ans, déclare : « *Vraiment, nos horaires de travail sont très mauvais. On s'épuise, les heures sont longues, et le salaire ne suit pas. Le manque de repos me perturbe, je travaille également sans aucune récupération, et les trajets domicile-travail ajoutent à la fatigue.* »

Une autre agente (Cynthia, âgée de 39 ans) a également affirmé : « *Nous travaillons des heures qui ne sont pas conformes au code du travail burundais ou aux normes internationales. Alors que la journée devrait être de 8 heures, nous en faisons 12, sans que ces heures supplémentaires ne soient rémunérées. C'est de l'esclavage. Imagine vraiment de commence depuis 7h à 17h30min min* » Cette réalité met en lumière une exploitation potentielle de la main-d'œuvre, où les normes de temps de travail sont souvent ignorées.

Plusieurs participants ont souligné que le métier est exigeant physiquement et psychologiquement : « *C'est un métier qui est difficile physiquement et mentalement aussi, parce qu'en fonction des évènements, ici il y a des mouvements de va et vient on fait des heures et des heures, parfois on doit juste rester debout sans bouger et on n'est jamais sûr de pouvoir prendre de pause tu vois*. » a résumé Richard âgé de 40 ans.

Ces contraintes professionnelles rendent difficile l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Un autre participant (viateur, âgé de 38 ans) a témoigné : « *Avec nos heures de travail, c'est très compliqué d'imaginer avoir une vie de famille. Et quand on en a une, on se dit qu'à tout moment on peut la perdre. Moi je passe la journée en faisant une autre activité temporelle, comme aide-maçon, pour subvenir aux besoins alimentaires de ma famille, et le soir je viens ici. Avec ce travail, je n'ai pas de vie en fait.* » Ces témoignages mettent en lumière les sacrifices personnels considérables que ce métier exige de la part des travailleurs.

Parallèlement à ce propos un autre participant (Elie, âgé de 33 ans) a souligné l'impact de ces horaires : « *On est tellement épuisé le soir qu'on n'a même plus la force de s'occuper de nos enfants ou de mon conjoint. On est juste là physiquement, mais notre esprit est ailleurs, préoccupé par le travail du lendemain.* »

Certains superviseurs ont confirmé cette réalité, soulignant la contrainte des effectifs limités pour que ces agents puissent bénéficier de temps de récupération. Come, âgé de 28 ans, affirme : « *Les heures sont difficiles. Oui, ils sont fatigués, mais nous n'avons pas suffisamment de relayeurs. Plus souvent, je suis plus fatigué que ces agents de poste, car j'encadre différents postes et en cas de problème, on m'appelle à tout moment. Je travaille 24 heures sur 24*. »

Cependant, une agente (kellia, âgée de 32 ans) a offert une perception différente : « *Moi j'ai déjà l'habitude de ces heures, c'est normal pour moi car je n'habite pas loin de mon poste de travail. Avec mes collègues, nous faisons en sorte de respecter les horaires pour éviter les retards, et ça fonctionne bien.* »

Dans la plupart des cas, concernant les contrats de travail, la situation est critique. Une proportion significative des agents (principalement les agents de base non-syndiqués) a déclaré ne pas disposer de contrat écrit ou avoir des contrats à durée indéterminée CDI qui n'est pas respectée comme il faut, créant une forte précarité contractuelle.

Un agent (oscar, 30 ans) a révélé : « *Je n'ai jamais eu de contrat écrit depuis que je travaille ici, c'est juste une entente verbale. On peut me renvoyer à tout moment sans préavis ni explication, en réalité ce contrat je ne le vois pas et même mes collègues m'ont dit qu'ils ne l'ont pas signé*.»

une participante (Divine, âgée de 34 ans) a exprimé : «*Je suis là depuis 1,5 ans et je n'ai toujours pas de contrat. Chaque jour, je me dis que c'est pourquoi on nous traite n'importe comment.*» Cette absence de contrat écrit prive les travailleurs de toute sécurité d'emploi, ce qui maintient les travailleurs dans une précarité d'emploi, où ils peuvent être congédiés sans motif légitime.

Ceux qui disposent de contrats écrits ont souvent souligné que les termes de ces contrats (salaire, horaires, avantages) n'étaient pas toujours respectés. Un agent (Claude, âgé de 38ans) a précisé : « *J'ai un contrat, ici dans notre société garda world, on travaille 6 mois pour la période d'essai et après on signe le contrat à durée indéterminée, mails il n'est pas respecté. On nous promet des choses à l'embauche qui ne sont jamais appliquées. C'est comme si le contrat n'existait pas*.» Cela dénote un manque de transparence et de respect des engagements de la part de l'employeur.

De plus, il a été constaté l'existence de contrats différents au sein de la même société, même pour des postes similaires. Un participant (Richard, âgé de 40 ans) a fait remarquer : « *On a des contrats qui sont différents alors que c'est la même société et qu'on fait le même travail. Ça crée des inégalités et de la frustration, C'est incompréhensible pour nous*. » Cette disparité contractuelle alimente un sentiment d'injustice parmi les employés.

Dans cette même perceptive, un superviseur (Innocent, âgé de 47 ans) a ajouté : « *Certains agents ne reçoivent pas le même salaire. Il y a le poste ordinaire et le poste à valeur ajoutée (poste y'Akarusho), mais on fait souvent les mêmes tâches, pourtant la paie n'est pas la même. C'est démotivant pour les uns, je vois que c'est à corriger* » Cette situation laisse les agents dans une position de vulnérabilité extrême marquée par des inégalités salariales, sans garantie d'emploi ni recours en cas de litige. Les agents syndiqués ont particulièrement insisté sur cette problématique liée à la précarité contractuelle, le considérant comme un levier d'exploitation. Une agente Cynthia, âgée de 39 ans a affirmé : « *C'est une forme d'exploitation. Sans contrat ou avec des contrats non respectés, les travailleurs n'ont aucun pouvoir de négociation et sont forcés d'accepter des conditions inéquitables. Je pense que ce problème va bientôt être tranché par la Cour Suprême. Nous attendons avec intérêt le jugement de cette instance.* » Cela met en évidence la dimension systémique de cette précarité, où les travailleurs sont désavantagés.

La grande majorité des agents, et en particulier les non-syndiqués, ont affirmé ne pas bénéficier d'assurance maladie, de cotisations à la sécurité sociale (INSS) ou de fonds de pension. Le processus de cotisation, lorsqu'il existe, est souvent opaque et peu clair pour les agents. La plupart des agents se retrouvent sans aucune forme de protection sociale, ce qui les expose à des difficultés financières majeures en cas de maladie ou d'accident. « *Si je tombe malade, je dois payer mes soins de ma poche. Il n'y a rien pour nous ici, depuis que j'ai commencé ce travail, j'utilise mes propres moyens en cas de maladie, et pour l'INSS, c'est théorique mais pratiquement non* », a déploré un agent (Salvator, âgé de 64 ans). Cette absence de protection sociale est une source d'angoisse constante, notamment pour ceux qui ont des charges familiales.

Une autre participante (Monia, âgée de 35 ans) a confié : « *On nous dit qu'on cotise à l'INSS, mais je n'ai jamais vu de preuve. Je n'ai aucune garantie pour mon avenir. Si je suis obligé d'arrêter de travailler un jour, je n'aurai rien*. »

Une minorité d'agents bénéficient d'une couverture, souvent partielle ou limitée à des conditions spécifiques, ce qui crée une inégalité notable entre les employés du secteur. Une minorité d'agents d'une seule société a indiqué bénéficier d'une assurance maladie où leur entreprise couvre 80% des frais pour chaque membre de la famille en cas de maladie, s'ils sont mariés. Un agent (Claude, âgé de 38 ans, syndiqué) de cette société a précisé : « *Nous avons la chance d'avoir une assurance maladie pour toute la famille, et la société paie 80% des frais, c'est ça qui est spécial au garda world que nous apprécions. On reçoit aussi nos cotisations à l'INSS. Vraiment sans mentir la société le fait pour tous ses employés.* »

Malgré les affirmations de certains superviseurs, de nombreux agents restent dans l'incertitude quant à la réalité de leurs cotisations sociales, n'ayant aucun moyen de vérifier ces informations. Une autre catégorie d'agents a déclaré que leurs chefs leur affirmaient cotiser de l'argent à l'INSS, mais ils n'en savaient rien car ils n'étaient jamais allés vérifier. Un agent (Patrick, âgé de 25 ans) a exprimé ses doutes : *« Eeeh ! On nous dit que l'argent est versé à l'INSS, mais on n'a jamais vu ça, c'est grave je pense que nos employeurs ne pensent pas que nous pouvons tomber malade. Je n'ai jamais entendu parler de quelqu'un qui a bénéficié de ces cotisations*. » Ces témoignages révèlent une faille criante dans la transparence des cotisations sociales.

4.1.3. Les critères de recrutement et relations interpersonnelles

Dans cette section, nous explorons le processus de recrutement et les relations professionnelles au sein des entreprises de sécurité. Nous analysons d'abord l'évolution des critères d'embauche, en montrant comment ils sont passés de l'exigence formelle à un assouplissement dû aux réalités du terrain. Ensuite, nous examinons les dynamiques interpersonnelles, révélant une solidarité entre collègues qui contraste avec les tensions souvent présentes dans les relations avec leur hiérarchie.

4.1.3.1. Les critères de recrutement : de l'exigence à l'assouplissement

Les critères de recrutement sont considérés comme hétérogènes et souvent informels. Si certains agents ont mentionné des exigences minimales en termes de niveau d'étude ou de taille, beaucoup ont souligné l'importance des réseaux et du bouche-à-oreille. L'expérience préalable dans le domaine de la sécurité ou dans les forces armées/police est un atout, mais n'est pas toujours un prérequis. La capacité physique et la bonne moralité sont des critères fréquemment cités, mais leur évaluation semble subjective. Un superviseur (Bernard, âgé de 35 ans) a indiqué : « *On recherche avant tout des gens fiables, qui ne vont pas créer de problèmes et qui ont une bonne discipline, en plus si on est celui qui est passé dans l'armée, tu peux faire une formation de deux jours et on te renvoie au terrain en cas du poste disponible, car on estime que la personne est habituée à assurer la sécurité.* »

Une autre catégorie minoritaire révèle qu'autrefois plus stricts, les critères de recrutement et la durée des formations se sont assouplis en raison de la demande croissante, ce qui soulève des questions sur la qualité des agents. Un agent (célestin, 42 ans) a témoigné : « *Avant, on regardait le niveau d'étude, l'âge et l'état physique. Maintenant, il y a une telle pénurie de travailleurs qu'on recrute n'importe comment, car il y a aussi beaucoup d'agents qui abandonnent leurs postes en raison du bas salaire ce qui nécessite le recrutement d'autres nouveaux agents.* »

Une participante (vestine, âgée de 32 ans) a ajouté : « *La formation était de deux semaines auparavant. Aujourd'hui, on peut faire une formation de seulement deux jours et être envoyé sur le terrain. Tu vois, mon collègue m'a dit qu'il a fait une formation de trois jours, c'était au mois de février*. »

C'est dans cette optique que le superviseur (célestin, âgé 42 ans) a confirmé cette tendance : « *Avec la carence de personnel, nous sommes obligés d'être moins exigeants. On privilégie la rapidité pour combler les postes vacants, même si ça impacte la qualité de la formation initiale. Aujourd'hui il y a un petit nombre de ceux qui recherchent l'emploi dans notre société par rapport aux années passées*. » Enfin, la facilité d'accès à l'emploi dans ce secteur, avec des critères de recrutement parfois moins exigeants en termes de qualifications formelles, a été citée comme un facteur d'attraction pour certains, ce qui pourrait potentiellement affecter la qualité et la motivation des agents recrutés du fait que ce travail exige une grande vigilance et un professionnalisme constant.

4.1.3.2. Les relations interpersonnelles : entre solidarité et tensions hiérarchiques

Les relations de travail au sein de l'entreprise ne sont pas uniformes ; elles varient grandement entre les rapports de collègues et ceux avec la hiérarchie. Globalement, les relations entre collègues sont perçues comme bonnes, marquées par une solidarité face aux difficultés du métier. « *Entre nous, on s'entend bien, nous nous entretenons des bonnes relations entre nous pour bien assurer la sécurité, ici c'est bon car on arrive à temps, en plus si je n'ai pas d'argent, je demande à mon collègue, et je rembourse quand mon salaire est versé sur mon compte* », a déclaré un agent (Patrick, âgé de 25 ans). Cette solidarité semble être un mécanisme d'adaptation essentiel pour faire face aux contraintes du travail.

Malgré les défis du métier, les employés entretiennent de bonnes relations, même si des frictions individuelles peuvent surgir, a précisé un agent (J. Bosco, âgé de 26 ans) : *« Si on est bien à nos postes, on entretient une bonne relation entre nous, même si des petits problèmes peuvent naître car il y a des agents difficiles et d'autres plus faciles. Mais globalement, on se soutient.* » Les superviseurs reconnaissent souvent les bonnes relations avec leurs équipes, mais se sentent impuissants face aux bas salaires et au manque de réactivité de la direction.

Un superviseur (Jean, âgé de 57 ans) a déclaré : « *Nous, les superviseurs, travaillons en bonne relation avec nos équipes, mais on se lamente toujours en disant que le salaire est bas. On le dit à la direction, mais elle reste dans la théorie. Et aussi je dois entretenir les bonnes relations avec les agents du terrain car si je les maltraite, ils peuvent abandonner et cela est un défi pour notre entreprise*. »

En revanche, les relations avec la hiérarchie sont plus nuancées. Si certains superviseurs sont perçus comme compréhensifs et soucieux du bien-être de leurs équipes, d'autres sont décrits comme distants, autoritaires ou peu disposés à l'écoute. La communication semble être un défi. Plusieurs agents ont exprimé un sentiment de manque de reconnaissance de la part de leurs supérieurs et de l'entreprise en général. La majorité des agents estiment que leurs supérieurs les exploitent, un sentiment renforcé par l'absence de réunions pour discuter de leurs préoccupations.

Un agent (Richard, âgé de 40 ans) a affirmé : « *Nos supérieurs ne pensent pas à nos conditions. Il n'y a pas de réunions organisées pour qu'on puisse parler des problèmes qu'on rencontre. Ils nous exploitent sans se soucier de nous. Je dis que la relation est mauvaise, il y a même ceux qui passent une année et plus sur le terrain sans connaitre nos chefs*. »

Dans le même sens, Une autre agente (Cynthia, 39 ans) a ajouté : « *ooh ! Pour cette question c'est autre chose. Nos supérieurs ne s'intéressent qu'à la production, pas à notre bien-être ou à nos difficultés. C'est de l'exploitation pure et simple. Imagine vraiment un client qui paie pour chaque employé 800000 fbu ou plus et qu'on te donne 100000 alors que c'est toi qui passe tout le temps sur terrain, une autre chose nous avons tenté de consolider notre syndicat mais nos chefs ont fait tout pour l'affaiblir en chassant les syndicalistes et même, il y a eu des tentatives de tueries, vraiment plus principalement en 2017 les relations étaient très mauvaises*. »

Une minorité d'agents exprime une vision plus positive des relations hiérarchiques, soulignant une communication efficace et un certain soutien de la part de leurs supérieurs.

Une agente (Divine, âgée, de 34 ans) a contredit les autres témoignages : « *Pour ma part, la relation avec ma hiérarchie est bonne. On peut discuter bien avec nos superviseurs, et ils essaient de trouver des solutions en cas de problème, nos supérieurs interviennent urgemment par exemple en cas de vol, il suffit de respecter les recommandations du métier et la relation doit être bonne, même si ce n'est pas toujours parfait.* »

Les superviseurs, eux, se sentent souvent pris en étau entre les exigences de la direction et les besoins de leurs équipes, ce qui peut générer des tensions, Innocent, âgé de 47 ans a résumé : « *Quand les problèmes des agents remontent, on a l'impression d'être des messagers sans pouvoir. On transmet, mais le changement, lui, ne descend jamais*. »

4.1.4. Satisfaction au travail et perception du métier

Ce thème nous montre la satisfaction au travail et la perception du métier des agents de sécurité. Les données collectées sur le terrain montrent une insatisfaction généralisée due aux conditions de travail et aux salaires jugés insuffisants. Paradoxalement, les agents expriment une fierté de contribuer à la sécurité, mais cette fierté contraste avec un sentiment de manque de reconnaissance sociale et professionnelle, créant un paradoxe entre l'utilité du métier et sa valorisation.

4.1.4.1. La satisfaction au travail : entre résignation et insatisfaction

Les données recueillies auprès de nos interviewés nous ont montré qu'aucun agent n'a exprimé une satisfaction totale et inconditionnelle, mais beaucoup ont relativisé leur mécontentement en soulignant l'importance d'avoir un emploi. La satisfaction est souvent conditionnelle et dépendante de l'absence d'alternatives. « *Je ne suis pas entièrement satisfait, mais au moins, j'ai un travail. C'est déjà ça, parce que le salaire même s'il est bas, ce n'est pas comme rester être à la maison sans rien faire* », a affirmé un agent (Elie, âgé de 32 ans). Les aspects négatifs cités se concentrent sur les salaires jugés insuffisants, les longues heures, le manque de couverture sociale et le sentiment d'être peu valorisé.

Un autre agent (Vianney, 36 ans) a confié : « *Ce n'est pas le travail de mes rêves, mais avec la situation économique, on ne peut pas se permettre de refuser. On prend ce qu'il y a, même si c'est difficile au quotidien. Ensuite je ne peux pas être satisfait car je suis toujours fatigué, malgré que nous travaillions les longues heures, on ne nous donne pas la récupération, vraiment on ne pense pas à notre vie.* »

A ce propos, un participant (Jules, âgé de 48 ans) a résumé : « *La satisfaction, c'est surtout de pouvoir nourrir ma famille. Le reste, je ne peux pas être du tout satisfait car nos conditions de travail sont très difficiles avec le salaire très bas, si on analyse les conditions de vie de notre pays où les produits alimentaires sont très chers, ce n'est pas facile mon frère*. »

Enfin, un superviseur (innocent, âgé de 47 ans) a observé : « *La plupart des agents sont conscients des difficultés, mais ils savent aussi que les opportunités sont rares. C'est une satisfaction résignée, plus qu'une vraie joie de travailler. Aussi, les conditions de travail qui ne sont pas améliorées ne permettent pas de satisfaire nos agents. La vie au Burundi est devenue très chère. »*

4.1.4.2. Les facteurs de stress et évaluation des risques

Nos interviewés voient que les aspects les plus stressants ou difficiles du travail sont unanimement les horaires de nuit, l'exposition aux risques et le manque de reconnaissance. La majorité de nos enquêtés ont exprimé le sentiment de vigilance constante, combiné à la fatigue, constitue une source majeure de stress. « *Le plus difficile, c'est la nuit, on doit rester éveillé, attentif, et on se sent seul. Les risques sont là, les stress sont nombreux car on passe toute la nuit sans repos. Et aussi le client peut te maltraiter, ce qui est une source de stress, j'ajoute que ça dépend du poste que tu occupes. Moi ici tu vois le Bistrot, les personnes viennent chercher de quoi à boire ils me stressent plus souvent par des injures à cause de l'ivrognerie*.», a expliqué un agent (Claude, âgé de 38 ans). Un agent (Élie, âgé de 33 ans) a une perception différente à cette question : « *Non, en qui concerne ce métier, je dis que les stress existent car si tu décides de t'engager dans le travail c'est ton choix, si tu panique, les stress se multiplient*. »

En rapport avec l'évaluation des risques du travail, d'une part la majorité des participants de la sécurité nocturne dénoncent qu'elles sont globalement élevées.

Un agent J. Paul, âgé de 20 ans témoigne : « *c'est un travail très difficile surtout la nuit, les voleurs peuvent venir et ils peuvent même te tuer, une autre chose en cas de vol tu dois payer ce qu'on a volé, tu es incapable on t'emprisonne. Nous sommes exposés exposé vraiment à des grands risques. Par exemple, je suis étudiant, en cas de cette situation de vol, je peux même abandonner mes études*. »

Les agents sont conscients des dangers inhérents à leur profession, qu'il s'agisse de risques d'agression physique, de vol, ou de confrontation avec des malfaiteurs. D'autre part, ceux qui assurent la sécurité journalière disent que ces risques sont limités.

Une agente Dorine (âgée, de 27 ans) a indiqué : *« Pour la journée, sauf ceux qui surveillent les endroits où il y a le parking de véhicules car les enfants de la rue peuvent voler les rétroviseurs, quand même pour les lieux de résidence ou tout autre endroit sans mouvement de va et vient, les cas de vol sont moins remarqués. Mais j'ai déjà entendu pour la nuit les voleurs peuvent te blesser ou te tuer*. »

Ces réalités sont confirmées également par les superviseurs (Come, âgé de 28 ans) : « *vraiment les risques sont nombreux, car ces cas de risques je les remarque sur les différents postes, très récemment, on a volé le magasin et les agents ont été emprisonnés, un autre exemple il y a l'agent qui a été tué en 2023 par les malfaiteurs sans que son collègue le sache car vous pouvez être sur le même poste mais à un endroit différent*. » Ces témoignages soulignent une divergence de perception face au stress et aux risques selon l'expérience individuelle et le poste occupé. Alors que la majorité dénonce des conditions extrêmes, une minorité perçoit ces défis comme une fatalité liée à leur choix de carrière.

4.1.4.3. Perception du métier : entre l’utilité et manque de reconnaissance

Parallèlement à la question des risques, la perception du métier en termes d'utilité et d'importance sociale est paradoxale. D'un côté, les agents reconnaissent et valorisent l'importance de leur rôle dans la protection des biens et des personnes. Ils sont conscients de contribuer à la sécurité et à la

stabilité. Un agent (J. Bosco, âgé de 26 ans) a répondu : « *Notre travail est très important. Sans nous, les entreprises seraient pillées, les maisons cambriolées. On assure la paix des gens en gardant leurs biens, tu penses vraiment avec la présence des voleurs ici en ville, sans nous le nombre de voleurs et de malfaiteurs augmenterait de façon dangereuse.* », a souligné un agent. Ce sentiment d'utilité intrinsèque au métier est une source de fierté pour certains.

Cependant, ce sentiment d'utilité contraste fortement avec la perception de la reconnaissance sociale et la valorisation externe de leur profession. Beaucoup d'agents estiment que leur métier n'est pas suffisamment reconnu ou valorisé par la société en général, ni par leurs employeurs. Le faible salaire, le non-respect de certaines conditions de travail et l'image parfois négative associée au métier de gardien contribuent à ce sentiment de dévalorisation. Comme l'a regretté Richard, 40 ans, un agent : « *On nous considère comme des petits travailleurs, des gens qui sont marginalisés surtout par nos employeurs en nous traitant comme ils veulent sans nous donner des congés ou de récupération. Il y a également des clients qui nous traitent comme esclaves sans nous permettre de se reposer. On n'est pas respecté à notre juste valeur.* »

Dans le même esprit, Salvator, un autre agent de 64 ans, a également répondu : « *Vraiment, pas de valeur qui nous est accordée. Les autres personnes nous considèrent comme si nous ne sommes pas des vrais travailleurs, c'est un travail méprisé et marginalisé par les autres personnes à cause du bas salaire, mais elles oublient notre importance à la protection des biens et des personnes.* » Une agente, Divine, âgée de 34 ans, a donné une perception différente : « *Pour dirigeants de l'entreprise, non, mais à la part des clients au moins car sur ce poste, le client s'il arrive, me traite bien, puisqu'il sait que nous travaillons dans des conditions difficiles, il me donne souvent de l'argent et aussi de quoi à manger, quand même il y a certains qui savent notre valeur.* »

Ce décalage entre l'importance perçue de leur rôle et le manque de reconnaissance externe influence directement leur satisfaction au travail.

4.1.5. Les conditions matérielles et sécurité au travail

Parmi nos objectifs, il y a celui d'identifier les défis liés à leurs conditions matérielles et au sentiment d'insécurité. Les questions de notre guide d'entretien nous permettent de comprendre ces défis. Les données recueillies auprès des agents de sécurité témoignent de la fréquence des risques professionnels, allant des menaces physiques aux incidents de vol. Par ailleurs, le manque flagrant d'équipements de sécurité adaptés, tel que rapporté par les enquêtés, met en évidence la vulnérabilité des agents face à ces dangers et renforce leur sentiment d'insécurité. Ces situations révèlent que les conditions de travail actuelles compromettent non seulement leur sécurité physique, mais aussi leur capacité à accomplir leur mission efficacement.

4.1.5.1. Les conditions matérielles : Incidents et risques professionnels

Au cours de nos entretiens, les situations dangereuses sont une réalité fréquente pour les agents de sécurité. Certains enquêtés minoritaires ont rapporté avoir été confrontés à des cas de vol, des menaces ou à des tentatives de vol.

Patrick, un agent de 25 ans, a raconté : « *Une nuit, j'ai risqué d'être menacé par des voleurs, heureusement qu'il y avait des pierres à lancer et j'ai appelé mon collègue qui était loin de moi, les chefs ont connu cette situation après quelques heures car je n'avais pas d'unités pour téléphoner. Je dis que notre vie est en danger. Un autre jour les voleurs ont cassé les rétroviseurs d'un probox sans le savoir et nous avons payé.* » Ces incidents soulignent la vulnérabilité des agents et le manque de dispositifs de sécurité adéquats.

D'autres agents disent que les situations dangereuses sont limitées ou très fréquentes en fonction du moment sécuritaire (jour ou nuit). Kellia, 32 ans, a confirmé : « *Nous, de la journée, les situations de danger sont moins fréquentes, sauf celles de l'incendie je pense, mais la nuit toute vie est en danger, on peut te tuer, te blesser et on peut également voler les biens qui vont vous mettre en prison.* »

4.1.5.2. Le manque d'équipement et sentiment d'insécurité

Parallèlement, le manque d'équipement de travail adapté est un problème majeur et un point central pour leur sécurité. La majorité des agents assurant la surveillance nocturne a déclaré ne pas disposer suffisamment des matériels nécessaires pour bien assurer la sécurité. Jules, un agent de 48 ans, a indiqué : « *Je dis vraiment que les équipements en général sont insuffisants, la société nous donne des uniformes (pantalon, chemise, chapeau et les chaussures), des lampes de poche fonctionnelles, des radios, une matraque ou un sifflet. J'utilise mon propre téléphone pour contacter l'entreprise en cas d'urgence, tu penses vraiment si un voleur ou un malfaiteur vient avec une machine ou un fusil, là je ne peux rien faire*. »

Agent Oscar, âgé de 30 ans, a protesté : *« Rien à dire, on nous demande d'assurer la sécurité, mais on n'a pas les outils pour le faire, j'ai seulement ces uniformes, les chaussures sont les miennes et non de la société, j'ai seulement une matraque, on ne pense pas à notre sécurité.* »

Ce manque d'équipement non seulement met en péril la sécurité physique des agents, mais impacte également leur capacité à effectuer leur travail efficacement, renforçant le sentiment de non-valorisation et de manque de reconnaissance.

Les superviseurs ont souvent justifié ce manque par des contraintes budgétaires des entreprises, mais sans pour autant minimiser l'impact sur les agents. Comme l'a résumé Come, 28 ans : « *Pour notre société, vraiment les matériels ne sont pas du tout satisfaisants, mais la raison est que les moyens de l'entreprise sont utilisés dans beaucoup de choses, ce qui met la société dans l'incapacité de fournir tous les équipements nécessaires*. » Le manque d'équipement adapté accentue ce sentiment d'insécurité. Pour certains agents de sécurité qui font leur travail la journée, ils ont une autre perception : « *Je n'ai pas besoin de beaucoup de matériels, c'est la journée et même la matraque que la société m'a donnée est utilisée très rarement, nous sommes au Burundi, il y a de la sécurité, mais je pense ceux de la nuit en ont besoin, mais pour nous de la journée, non* », a dit Monia, une agente de 29 ans.

4.1.6. La représentation des droits et syndicalisation

Au cours de ce point, nous tentons de comprendre les défis liés à la jouissance des droits et à la syndicalisation des agents de sécurité. Les données révèlent un faible taux de syndicalisation dû à un manque d'information et à un sentiment d'impuissance, ce qui a des conséquences directes sur le non-respect de leurs droits. Cette situation rend les agents vulnérables à l'exploitation et à des conditions de travail précaires.

4.1.6.1. Un faible taux de syndicalisation et ses causes

Pour notre recherche, sur les 24 personnes interrogées, seuls 2 agents se sont déclarés syndicalistes, ce qui est très faible. Les raisons invoquées pour ce faible taux de syndicalisation sont multiples : le manque d'information sur les syndicats, le sentiment d'impuissance, ou encore l'absence de syndicats spécifiques et réellement actifs dans le secteur du gardiennage.
La majorité des agents non-syndiqués ont déclaré ne pas connaître l'existence de syndicats ou ne pas en faire partie. Pour ceux qui les connaissent, la perception est souvent celle d'une inefficacité ou d'un manque de pouvoir.
Un agent, Samson, âgé de 42 ans, a confié : « *Je n'ai jamais entendu parler de cette organisation dans notre société. Notre travail est peu rentable, vraiment c'est la société qui fait, qui décide ce qu'elle veut, si tu refuses tu rentres, en général, je n'en sais rien avec cette organisation*. »

Dans le même sens, Claude, un agent de 38 ans, a résumé : « *Vraiment dans notre société, l'organisation existe, elle s'appelle SYTRAKBU mais je ne connais pas son fonctionnement.* » Ce manque d'information est une barrière majeure à l'organisation collective des agents.

4.1.6.2. Conséquences du manque de représentation sur les droits des agents

Selon les affirmations de nos intervenants, le faible niveau de représentation a des conséquences directes sur le non-respect des droits des agents par les employeurs. Les agents syndicalistes ont souligné que l'absence d'une voix collective forte rendait les agents vulnérables à l'exploitation. Les employeurs n'hésitent pas à imposer des conditions de travail abusives (longues heures, salaires bas, pas de contrat, pas de couverture sociale) car ils savent que les agents ont peu de recours.

Cynthia, une agente syndicaliste de 39 ans, a expliqué : *« Quand il n'y a pas de syndicat fort, les employeurs font ce qu'ils veulent. Ils savent qu'on est seul et qu'on ne peut pas protester ensemble. Mais le problème aussi est que le syndicat dès le début, la direction a tout fait pour le détruire en se débarrassant de chaque membre connu. Donc on ne voulait pas qu'il soit mis en place, pour le moment nous attendons le jugement qui sera tranché par la Cour suprême.* » Le manque d'organisations de défense des droits ou leur inefficacité sont des facteurs aggravants. Les agents se sentent isolés et impuissants face aux abus de leurs chefs, ce qui renforce le cercle vicieux de la précarité et de l'exploitation.

Un superviseur, Innocent, âgé de 47 ans, a soutenu ce propos : « *Dans les années passées, c'était vraiment la période difficile pour les agents membres de syndicat car beaucoup ont été chassés, sauf que le ministère peut maintenant défendre les droits des travailleurs, mais nous les superviseurs, nous ne pouvons pas nous rejoindre à des syndicats du fait que la société va nous considérer comme si nous sommes en train de créer le désordre, mais quand même je suis d'accord avec le syndicat.* » Cette situation met en évidence un déséquilibre de pouvoir flagrant, où les travailleurs n'ont pas les moyens de faire valoir leurs droits.

4.2. Discussion des résultats

Cette discussion vise à interpréter les résultats de l'enquête concernant les conditions de travail des agents de sécurité et de surveillance au Burundi. L'objectif est de fournir une analyse approfondie des réalités empiriques auxquelles ces agents sont confrontés, et de comprendre comment ces conditions précaires peuvent coexister avec la fonction essentielle qu'ils occupent au sein de la société burundaise.

Les résultats de notre recherche mettent en évidence une précarité contractuelle et des horaires de travail excessivement longs et irréguliers comme des défis majeurs pour les agents de sécurité et de surveillance au Burundi. Les agents rapportent des postes de 12 heures, souvent sans repos ni récupération. Cette réalité s'apparente à de l'exploitation et ne respecte pas les normes du code du travail burundais qui fixe la durée du travail à 8 heures par jour. La difficulté à concilier une vie professionnelle et vie personnelle est une conséquence directe de ces horaires, impactant négativement le bien-être général des agents.

La contrainte des effectifs limités suite aux cas des abandons du poste pour certains agents aggrave cette situation, empêchant une rotation adéquate et augmentant la fatigue des agents et même des superviseurs. Cette constatation trouve un écho dans les travaux de R. Poupart, qui notait déjà que « *les travailleurs se plaignent plus de la durée du travail que des conditions matérielles dans lesquelles il doit être accompli*. »[77] Nous affirmons ici que l'aménagement du temps de travail, historiquement reconnu comme un levier fondamental d'amélioration du sort des travailleurs, est ignoré dans le secteur de la sécurité burundaise. Alors que dans les pays industrialisés, comme le souligne Marcel Pochard, la régulation du temps de travail fut une mesure sociale prioritaire.[78]Au Burundi, ces agents sont maintenus dans un régime d'exploitation temporelle, démontrant un retard significatif dans l'application des droits sociaux fondamentaux dans ce secteur

Durant notre recherche, en ce qui concerne les contrats de travail, la situation est critique. La plupart des agents ne disposent pas de contrat écrit ou voient leurs contrats à durée indéterminée (CDI) non respectés.

Le non-respect des termes contractuels (salaire, avantages) même pour ceux qui en possèdent et l'existence de contrats différents pour des postes similaires créent un sentiment d'injustice et de frustration.

Un agent syndiqué qualifie cette situation d'exploitation, soulignant le déséquilibre de pouvoir et l'absence de pouvoir de négociation des travailleurs. Ces constats répondent directement à nos objectifs d'évaluer les conditions matérielles et d'identifier les défis rencontrés par les agents de sécurité. Ces observations sont en phase avec les analyses d'Hélardot, qui, dans son article sur la précarisation du travail, explique que « *la notion de précarité indique clairement un rapport social de domination, dans lequel le devenir d'un individu est soumis à la décision d'autrui*. »[79] Elle y décrit également la normalisation d'une insécurité structurelle de l'emploi à travers la croissance des emplois à durée déterminée.

[77]Poupart R.*, Facteurs de productivité de la main d'œuvre autochtone à Elisabethville*, 1960, p.43
[78]Pochard M., *emploi et ses problèmes*, presses universitaires de France, 1976, p109
[79]Hélardot V., précarisation du travail et de l'emploi : *quelles résonances dans la construction des expériences sociales,* 2005/4_no 60, p.30-37 in http://www.cairn.info/revue _empan_2005_4_page_30.htm. Consulté le 08/02/2025

Cette précarité contractuelle, marquée par l'incertitude et l'absence de garanties, renvoie directement au concept du *Précariat* théorisé par Guy Standing. Selon Standing, le précariat est une nouvelle classe sociale caractérisée par l'insécurité, non seulement du travail (CDD, contrats informels) mais aussi de l'identité et du temps. Les agents de sécurité au Burundi en sont l'illustration parfaite : ils vivent dans une insécurité de l'emploi où leurs droits sont conditionnels, ce qui les place dans une situation de vulnérabilité économique et sociale permanente.

Les résultats de notre recherche confirment notre première hypothèse : Les agents du secteur de la sécurité privée sont largement insatisfaits de leur profession. Cette hypothèse est vérifiée par plusieurs de nos découvertes. Bien que les agents de sécurité soient dans cette situation d'insatisfaction, le chômage généralisé pousse de nombreux demandeurs à accepter n'importe quel emploi disponible. Travailler dans ces sociétés devient alors une solution par défaut face au manque d'alternatives. L'absence de protection sociale est une source d'angoisse constante et de difficultés financières en cas de maladie ou d'accident. Une minorité d'agents d'une société bénéficie d'une couverture partielle, ce qui accentue les inégalités au sein du secteur. L'opacité du processus de cotisation et le manque de preuves révèlent une faille criante dans la transparence, laissant les agents dans l'incertitude quant à leurs droits futurs.

Ces éléments ont été fondamentaux pour atteindre l'objectif général d'évaluer les conditions de travail et d'identifier les défis. Les travaux de D'Amours sur le travail précaire et la gestion des risques corroborent ces observations, affirmant que « *l'absence de mutualité du risque explique non seulement que des travailleurs indépendants peuvent aisément basculer dans la pauvreté, mais aussi qu'ils sont contraints au travail, au détriment des autres temps sociaux.* »[80]

De plus, Issaka, dans son étude sur l'exode rural, l'urbanisation et la sécurité privée à Niamey, observe des situations similaires où « *la plupart des vigiles ne disposent ni de congés payés, ni d'assurance maladie ce qui les rend plus vulnérables.* »[81]

[80]D'Amours M., travail précaire et gestion des risques : vers un nouveau modèle social ? *Lien social et politiques*, (61), 109_121, 2009, in https://doit.org/10.7202/038477ar. Consulté le 08/04/2025 à 17h03 min

[81] Hamadou issaka, Exode rural, urbanisation et sécurité privée à Niamey. *Revue de géographie de Bordeaux*., stratégies territoriales d'adaptation aux contraintes démographiques et environnementales : le Niger. 270/avril - juin 2015 p 225_242.

En effet, les constatations de cette recherche montrent que les critères de recrutement sont perçus comme hétérogènes et souvent informels, privilégiant les réseaux et le bouche-à-oreille. Bien que l'expérience préalable soit un atout, l'assouplissement des critères et la réduction de la durée des formations en raison de la demande croissante et du faible salaire qui pousse les agents à abandonner leur poste, soulèvent des questions sur la qualité des agents recrutés et leur professionnalisme. Cette situation peut affecter la qualité de service dans un métier qui exige une vigilance et un professionnalisme constants.

En se référant aux témoignages de nos répondants, la satisfaction générale au travail est complexe et majoritairement conditionnée par l'absence d'alternatives. Aucun agent n'exprime une satisfaction totale, et la satisfaction est souvent résignée. Les aspects négatifs récurrents sont les salaires insuffisants, les longues heures du travail, le manque de couverture sociale et le sentiment de faible valorisation. Marcel Pochard, dans son ouvrage, se questionne sur la satisfaction au travail, suggérant que pour qu'elle existe, « *soit rempli un ensemble de conditions, qui vont du contenu du poste de travail à la rémunération, en passant par la sécurité dans l'emploi ou l'exercice effectif de certains responsabilités* »[82], des conditions clairement absentes pour la plupart des agents burundais.

L'analyse des résultats de cette étude nous fait connaitre également que les aspects les plus stressants du travail sont unanimement les horaires de nuit, l'exposition aux risques et le manque de reconnaissance. La vigilance constante et la fatigue sont des sources majeures de stress. Les risques de la sécurité nocturne sont perçus comme élevés, incluant les menaces d'agression physique, de vol, ou d'emprisonnement en cas de vol. Ceux qui assurent la sécurité journalière perçoivent ces risques comme limités. Ces perceptions divergentes soulignent l'hétérogénéité des conditions de travail au sein du secteur. Ces analyses ont été essentielles pour examiner l'impact des conditions de travail sur la satisfaction des agents de sécurité.

[82]Pochard M., op.cit., p.99

Les travaux d'Elisabeth Algava et Selma Amira, "*Des risques et des métiers"*, confirment que « *les professionnels qui travaillent en contact avec le public sont davantage exposés à des situations de tensions où à des agressions dans le cadre de leur travail*. »[83]

Les résultats de notre recherche mettent en évidence notre deuxième hypothèse : Les agents du secteur de la sécurité privée ont une perception ambigüe quant à l'utilité de leur profession. L'analyse des résultats montre que les relations entre collègues sont globalement bonnes et marquées par une solidarité face aux difficultés du métier. Cette entraide est un mécanisme d'adaptation essentiel pour faire face aux contraintes du travail.

En revanche, les relations avec la hiérarchie sont caractérisées par une certaine ambivalence. D'un côté, il y a le sentiment d'être peu considéré par les superviseurs directs, perçus comme distants et autoritaires, ou peu disposés à l'écoute. De l'autre, ce manque de reconnaissance est également ressenti de la part de l'entreprise en général, notamment à travers l'absence de dialogue formel et de réunions pour aborder leurs préoccupations. L'exploitation ressentie par les agents est ainsi renforcée par ce manque de considération à la fois de la part de la hiérarchie et de l'entreprise. Cette situation renvoie directement aux concepts d'aliénation et d'exploitation développés par Karl Marx. Dans cette perspective, l'agent de sécurité est exploité en ce que le temps et l'énergie qu'il consacre à son travail génèrent une plus-value (le profit de l'entreprise) qui ne lui est pas retournée équitablement (faibles salaires, conditions précaires).
Plus profondément, il subit une aliénation par rapport à son activité : le travail n'est pas source d'épanouissement ou de reconnaissance personnelle, mais un moyen contraint de subsistance, où l'agent se sent dépossédé du sens et du contrôle de son propre labeur. L'absence de dialogue renforce cette déconnexion entre l'agent et le produit/sens de son travail.

Les superviseurs se sentent souvent pris en étau entre la direction et les besoins des équipes, ce qui génère des tensions. Ce manque de reconnaissance et de dialogue renvoie à la validation de notre hypothèse. L'analyse de la perception des agents sur leur statut professionnel permet de mieux comprendre l'impact de ces relations.

[83]Elisabeth Algava et Selma Amira, Des risques et des métiers. *Quelques résultats de l'enquête Sumer : les risques de travail* 2015, p.80_83.

Cela est lié aux travaux de Sébastien Bauvet, qui dans son article note: « *les salariés de la sécurité privée témoignent souvent d'un manque de reconnaissance professionnelle. Il ajoute que contrairement aux métiers de la sécurité publique, les salariés de la sécurité privée ne bénéficient que rarement des protections du collectif de travail.*»[84] Ce qui renforce l'isolement observé chez nos enquêtés.

Les résultats de notre recherche montrent également que la perception du métier en termes d'utilité et d'importance sociale est paradoxale. Les agents reconnaissent l'importance cruciale de leur rôle dans la protection des biens et des personnes, ce qui est une source de fierté pour certains. Cependant, ce sentiment d'utilité contraste fortement avec le manque de reconnaissance sociale et de valorisation externe de leur profession. Le faible salaire, le non-respect des conditions de travail et l'image parfois négative associée au métier contribuent à ce sentiment. Ce décalage influence directement leur satisfaction au travail. La perception différente d'un agent, qui reçoit une rétribution matérielle (argent) et une considération de la part de certains clients, suggère que la reconnaissance peut exister à un niveau individuel, mais pas de manière systémique de la part des employeurs ou de la société. Ce paradoxe de la reconnaissance est un thème récurrent dans la littérature sur les métiers essentiels mais peu valorisés, où les agents de sécurité, bien que salués pour leur rôle, voient leurs conditions de travail quotidiennes non prises en compte.

Par ailleurs, les situations dangereuses sont une réalité fréquente, surtout la nuit, avec des cas de menaces, de vols et même de décès rapportés. Ces incidents soulignent la vulnérabilité des agents et le manque de dispositifs de sécurité adéquats. Le manque d'équipement de travail adapté est un problème majeur et central pour leur sécurité. La majorité des agents de nuit ne disposent pas des matériels nécessaires (lampes de poche fonctionnelles, radios, matraques, sifflets, uniformes complets). Certains utilisent leurs propres téléphones en cas d'urgence. Ce manque d'équipement non seulement met en péril la sécurité physique des agents, mais impacte également leur capacité à effectuer leur travail efficacement, renforçant le sentiment de non-valorisation et de manque de reconnaissance.

[84]Sébastien Bauvet, « Le genre au travail dans la sécurité privée », *La nouvelle revue du travail*, 10/ 2017, mis en ligne le 09 juin 2017, In URL : http://journals.openedition.org/nrt/3051. Consulté le 11 /02 2025.

Les superviseurs justifient ce manque par des contraintes budgétaires, mais cela ne minimise pas l'impact sur les agents. Une minorité d'agents de jour estiment ne pas avoir besoin de beaucoup de matériel, ce qui met en lumière une fois de plus la disparité des conditions entre les agents de jour et de nuit. Ces résultats ont été cruciaux pour évaluer les conditions matérielles et les défis. Comme le souligne Sébastien Bauvet dans son article sur **le genre au travail dans la sécurité privée**, « *le processus de professionnalisation n'a guère augmenté les prérogatives des agents de sécurité privée, que ce soit par le droit ou par les équipements de travail*. »[85] Ce qui confirme notre constat de l'insuffisance des équipements.

Malgré ces difficiles conditions de travail, les résultats de notre enquête confirment notre troisième hypothèse : une faible syndicalisation des agents contribue à une exploitation plus facile et à un non-respect de leur droit par les employeurs. Les résultats nous révèlent un très faible taux de syndicalisation (seulement 2 syndicalistes sur 24 interrogés). Les raisons invoquées sont multiples : le manque d'information sur les syndicats, le sentiment d'impuissance, et l'absence de syndicats réellement actifs dans le secteur du gardiennage. Ce manque d'information est une barrière majeure à l'organisation collective des agents. Cette faible représentation a des conséquences directes sur le non-respect des droits des agents par les employeurs.

Les agents syndicalistes soulignent que l'absence d'une voix collective forte rend les agents vulnérables à l'exploitation. Les employeurs imposent des conditions de travail abusives (longues heures, salaires bas, pas de contrat, pas de couverture sociale) car ils savent que les agents ont peu de recours. Le manque d'organisations de défense des droits ou leur inefficacité sont des facteurs aggravants, laissant les agents isolés et impuissants face aux abus. Le témoignage d'un superviseur sur le fait que de nombreux agents syndicalistes ont été "chassés" et les tentatives d'affaiblir le syndicat par la direction démontrent une volonté délibérée des employeurs de freiner la syndicalisation, renforçant le déséquilibre de pouvoir.

[85]Sébastien Bauvet, op.cit.,

Ces informations sont fondamentales pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans ce secteur en identifiant les leviers potentiels de changement. Cette situation fait écho à l'analyse de Christophe Dejours, pour qui la précarisation est un processus « *souhaitée par les tenants du néolibéralisme, parce qu'elle prive ceux qui y sont réduits de toute force politique et parce que de ce fait, elle accroît l'efficacité de la domination qu'ils exercent sur les hommes et les femmes ordinaires*. »[86] En l'absence d'une force collective organisée, les agents de sociétés privées de gardiennage au Burundi se retrouvent isolés et sont contraints d'accepter des conditions d'emploi abusives pour subvenir à leurs besoins.

Au terme de cette analyse, la question centrale de cette recherche interroge la coexistence des conditions précaires et du manque de reconnaissance des agents de sécurité avec leur rôle essentiel et valorisé dans l'architecture sécuritaire urbaine. Les résultats de cette étude démontrent clairement ce paradoxe. D'une part, les agents sont conscients de l'importance cruciale de leur fonction dans la protection des biens et des personnes, contribuant à la stabilité et à la paix sociale. Ils ressentent une fierté intrinsèque à leur métier. D'autre part, cette utilité sociale est en forte contradiction avec la réalité de leurs conditions de travail. Les horaires de travail souvent longs, la précarité contractuelle, l'absence quasi-totale de couverture sociale et le manque criant d'équipements de sécurité sapent leur bien-être physique et mental, et impactent directement leur satisfaction au travail. Le sentiment de non-reconnaissance et de dévalorisation par les employeurs et la société est un fil conducteur tout au long des témoignages.

Cette situation est exacerbée par le faible taux de syndicalisation et la difficulté à faire valoir leurs droits. L'exploitation est facilitée par l'absence d'une voix collective forte, confirmant la deuxième hypothèse. Les employeurs semblent profiter de la vulnérabilité des agents, souvent motivés par la seule nécessité d'avoir un emploi dans un contexte économique difficile. Cette constatation rejoint les travaux de Valentine Hélardot qui mettent en évidence comment la précarisation de l'emploi peut entraîner de la précarisation des conditions de vie, avec des

[86]Dejours, C., Travail, précarisation et subjectivité : *travailler*, 2020, (44), p.195_214.

parcours professionnels caractérisés par l'intermittence en emploi et par des temps de travail, donc des revenus irréguliers et / ou insuffisants, ce qui contraint à vivre au jour le jour.[87]

Dans cette optique, les études de Fréderic indiquent que « *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*.»[88] Tous ces travaux et les résultats de notre étude mettent en évidence des schémas similaires de précarité, de faibles salaires, d'heures excessives et de manque de protection sociale dans les métiers de la sécurité privée. L'analyse de cette question met en évidence que le manque de régulation et de contrôle étatique dans ce secteur permet également aux employeurs d'opérer avec une grande marge de manœuvre, au détriment des droits des travailleurs. Et nous signalons que le concept du travail précaire est particulièrement pertinent ici, où des contrats existent parfois mais ne sont pas respectés, ou sont inexistants. Cela est lié au manque de reconnaissance, conduisant à des niveaux élevés de stress, de démotivation, ce qui a été observé dans nos résultats.

Enfin, ce paradoxe de la reconnaissance est un thème récurrent sur les métiers essentiels mais peu valorisés. Les agents de sécurité, comme d'autres professions en première ligne, sont souvent salués pour leur rôle en période de crise, mais leurs conditions de travail quotidiennes sont négligées. Cela crée une dissonance cognitive pour les agents eux-mêmes, qui sont fiers de leur contribution mais frustrés par leur traitement.

[87]Hélardot V., op.cit. p.32
[88]Frédéric F., « 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 in https://www.revue-interrogations.org/L-insecurite-sociale-et , Consulté le 15 Avril 2025.

Des études de Sébastien Bauvet dans son article, indique que « *la représentation commune du domaine de la sécurité privée, comme celui de métiers peu qualifiés, assigne ses agents aux positions basses des métiers sécuritaires et les conditions concrètes de l'emploi aux fractions dominées du salariat*. »[89] Ce qui, bien que nuancé par l'auteur, renvoie à la perception d'une profession peu valorisée socialement et aussi a une forme de domination ou d'exploitation créant des inégalités socio-économiques.

Limites et recommandations

Cette étude a fourni des informations précieuses, mais certaines limites sont à noter. Bien que l'approche qualitative permette une compréhension approfondie des expériences individuelles des agents de sécurité, elle ne permet pas de généraliser les résultats à l'ensemble du territoire Burundais d'un point de vue statistique. De plus, la difficulté d'accéder à certaines données internes des entreprises et la réticence de certains employeurs à participer ont pu limiter la perspective managériale.

Cependant, les résultats sont suffisamment convergents pour dessiner un tableau clair de la situation. Des recherches futures pourraient envisager une approche mixte, combinant des entretiens approfondis avec des enquêtes quantitatives à plus grande échelle, pour valider statistiquement les tendances identifiées.

En conclusion, la situation des agents de sécurité au sein des sociétés de gardiennage et de surveillance au Burundi est marquée par une inégalité socioéconomique et une exploitation systémique. Ces conditions sont directement liées à un manque de reconnaissance socioprofessionnelle et à une faible organisation qui défend les droits des travailleurs.

[89] Bauvet S., « Le genre au travail dans la sécurité privée », *La nouvelle revue du travail*, 10/2017, mis en ligne le 09 juin 2017, consulté le 31 décembre 2024. in : http://journals.openedition.org/nrt/3051

CONCLUSION GENERALE

Cette étude sur les conditions de travail des agents de sécurité dans les sociétés de gardiennage et de surveillance au Burundi a mis en lumière une réalité complexe et souvent précaire. Loin d'être un simple constat, nos investigations ont révélé des défis systémiques qui entravent non seulement le bien-être de ces professionnels, mais aussi l'efficacité et la professionnalisation du secteur de la sécurité privée dans son ensemble.

Le travail de cette recherche a été structuré en quatres chapitres complémentaires. Dans le premier chapitre, nous avons posé les bases théoriques du phénomène en explorant l'évolution du secteur de la sécurité privée a trois niveaux : dans les pays développés, sur le continent africain, et en fin au Burundi. Cette revue de la littérature a permis de comprendre les transformations du métier d'agent de sécurité ainsi que les réalités contrastées de leurs conditions de travail selon contextes socio-économiques.

Dans le deuxième, nous avons défini précisément la construction de l'objet de notre recherche(le problème de recherche, les questions de recherche, les hypothèses ainsi que les objectifs poursuivis). Ce chapitre a permis de poser le cadre théorique te conceptuel en mobilisant le paradigme sociologique du conflit, les apports de la théorie de l'aliénation de Karl Marx et celle du precariat de Guy standing. Ces perceptives nous a permis d'appréhender les conditions de travail des agents de sécurité non seulement comme des réalités concrètes mais aussi comme des formes de domination et d'exclusion sociales , inscrites dans un système économique globalisé.

Le troisième chapitre a détaillé notre démarche méthodologique. Nous avons opté pour une approche qualitative afin de recueillir les perceptions, les récits de vie et les expériences des agents interrogés. Nous y avons présenté les techniques de collecte de données (principalement les entretiens semi-directifs), les critères d'échantillonnage, ainsi que les outils mobilisés sur le terrain. Cette méthodologie nous a permis d'accéder à une compréhension fine et nuancée des réalités vécues par les agents de sécurité au Burundi.

Le quatrième chapitre a été consacré à l'analyse et à l'interprétation des données recueillies. À travers les témoignages des agents, nous avons mis en lumière plusieurs éléments récurrents : la précarité des conditions de travail (salaires bas, horaires extensifs, manque de protection sociale), le sentiment de non-reconnaissance et l'exploitation systématique. L'analyse de ces résultats, à la lumière des cadres théoriques mobilisés, a permis de comprendre ces conditions non pas comme de simples faits isolés, mais comme le produit d'un système structurant d'inégalités économiques et sociales.

Au terme de cette analyse, toutes nos hypothèses ont été vérifiées. Il apparaît clairement que les agents de sécurité au Burundi opèrent dans un environnement caractérisé par des salaires insuffisants, des horaires de travail excessivement longs et souvent irréguliers, un manque criant de formation adéquate et continue, une protection sociale et sanitaire quasi inexistante ainsi qu'un manque de reconnaissance. Les témoignages recueillis et les données analysées convergent pour dépeindre un tableau où la dignité du travail est fréquemment compromise par des pratiques qui exploitent la vulnérabilité économique des travailleurs. Dans ce contexte, la précarité n'est pas un simple état passager, mais un facteur de domination qui permet de contourner les normes sociales et légales protégeant l'emploi. Le salaire minimum, lorsqu'il est respecté, reste bien en deçà du coût de la vie au Burundi, contraignant de nombreux agents à cumuler des emplois pour subvenir à leurs besoins ou à ceux de leurs familles. Cette pression économique constante a des répercussions directes sur leur santé physique et mentale, se manifestant par une fatigue chronique ou du stress.

Par ailleurs, l'absence de contrats de travail clairs et respectueux des normes du droit du travail burundais est une problématique récurrente. Beaucoup d'agents travaillent sans sécurité d'emploi, exposés à des licenciements arbitraires et sans recours légal suffisant. Le matériel de travail, lorsqu'il est fourni, est souvent obsolète ou insuffisant, mettant en péril non seulement la sécurité des agents eux-mêmes, mais aussi celle des biens et des personnes qu'ils sont censés protéger. Les équipements de protection individuelle sont rares, exposant les agents à des risques professionnels accrus, notamment dans des contextes où ils sont confrontés à des situations dangereuses.

La formation, élément essentiel pour l'exercice d'une profession aussi délicate que celle de la sécurité, est souvent rudimentaire, voire inexistante, laissant les agents mal préparés face aux défis inhérents à leurs missions.

L'absence d'un syndicat fort et représentatif des agents de sécurité contribue également à leur isolement et à leur incapacité à faire valoir collectivement leurs droits. Cette situation crée un cercle vicieux où la précarité engendre une faible motivation, une rotation élevée du personnel et, enfin, une exploitation systématique ou une domination, ce qui nuit à la réputation de l'ensemble du secteur.

En somme, l'amélioration des conditions de travail des agents de sécurité au Burundi n'est pas seulement une question de justice sociale, mais une nécessité impérieuse pour le développement d'un secteur de la sécurité privée crédible et professionnel. Il est nécessaire que toutes les parties prenantes : le gouvernement, les employeurs, les agents eux-mêmes et la société civile reconnaissent l'urgence de cette situation et s'engagent dans des actions concertées. Des réformes législatives et réglementaires plus strictes, une application rigoureuse des lois existantes, la promotion de la reconnaissance du métier de la sécurité privée par voie de la pérennisation des conditions favorables, l'amélioration des salaires et des conditions de travail, ainsi que le renforcement des mécanismes de dialogue social sont des étapes cruciales. Ce n'est qu'en investissant dans le bien-être et la professionnalisation de ces agents de sécurité, souvent invisibles mais indispensables à la sécurité quotidienne, que le Burundi pourra bâtir un secteur de la sécurité privée plus juste, plus efficace et plus respectueux des droits humains.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

I. ouvrages généraux

1. Bryden, A., (dir.), *La privatisation de la sécurité en Afrique : Défis et enseignements de la côte d'Ivoire, du Mali et du Sénégal*, Genève, DCAF, 2016.

2. Cusson, M., *La sécurité privée : le phénomène, la controverse, l'avenir*, Paris, L'Harmattan 1998.

3. Cusson, M., Ribaux, O., Blais, É., & Raynaud, M. M., *Nouveau traité de sécurité : Sécurité intérieure et sécurité urbaine*, Montréal, Hurtubise, 2019.

4. Durkheim, E., *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, Frammarion, 1988.

5. Hamel, J., *Étude de cas et sciences sociales*, Collection Outils de Recherche, Paris, L'Harmattan, 1997.

6. Marx, K., *Manuscrits de 1844*, trad. F. Fischbach, Paris, Vrin, 2007.

7. N'DA, P., *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines, Réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article*, Paris, L'Harmattan, 2015.

8. Pochard, M., L'*emploi et ses problèmes*, Paris, Presses Universitaires de France, 1976.

9. Poupart, R., *Facteurs de productivité de la main d'œuvre autochtone à Elisabethville*, institut de sociologie Solvay, Bruxelles, universite libre de Bruxelles, 1960.

II. Articles et revues

1. Birantamije G., « Sécurité publique et sécurité privée au Burundi : le monopole de la violence en question », Revue Éthique et Société, 11(2 et 3), juillet 2016.

2. Birantamije G., « Sécurité publique et sécurité privée : Dynamiques de la société burundaise en quête de la paix », Revue Éthique et Société, 12 (1-2), 2016.

3. Bouton, M., et Stierntedt, P., « The evolution of security industry regulation in the European Union », International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice, 41(4), 2016.

4. Cauia, A., et Zacon, C., « Private Military and Security Companies in the United States – Evolution, Legal Regulation and Perspectives », *Global Journal of Human-Social Science*, vol. 21, 2021.

5. Chouala, Y. A., « Conjoncture sécuritaire, champ étatique et ordre public au Cameroun : éléments d'analyse anthropo-politiste d'une crise de l'encadrement sécuritaire et d'un encadrement sécuritaire de crise », *Revue Camerounaise de Science Politique*, 8, 2001.

6. D'Amours, M., « Travail précaire et gestion des risques : vers un nouveau modèle social ? », *Lien Social et Politiques*, (61), 2009.

7. Dejours, C., « Travail, précarisation et subjectivité », *Travailler*, n° 44, 2020.

8. Harou, A., « Avènement des sociétés privées de la sécurité à Niamey : une alternative sécuritaire », *Revue Cames*, n° 6-797-1885-1-PB, 2016.

9. Hélardot, V., « Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales », *Revue Empan*, n° 60, 2005.

10. Issaka, H., « Exode rural, urbanisation et sécurité privée à Niamey », *Les Cahiers d'Outre-Mer Revue de Géographie de Bordeaux*, n° 270, avril-juin 2015.

11. Cadet J., J., Travail aliéné chez Karl Marx : « un sujet désobjectivé » dans des processus d'objectivation. *Journée des doctorants de l'ED 31, 'Au travail', juin, 2014.*

12. Jovanic, J., et al., « The influence of specific aspects of occupational stress on security guards's health and work ability », *Art Hig Rada Toksikol*, vol. 71, 2020.

13. Leloup, P., et White, A., « Questioning Anglocentrism in plural policing studies: private security regulation in Belgium and the United Kingdom », *European Journal of Criminology*, 20(2), 2023.

14. Monchatre, S., « Debout - payé ? Le travail invisible des agents de sécurité privée », *Le Droit Ouvrier*, n° 908, 2024.

15. Nalla, M. K., et Gurinskaya, A., « Private Police and Security Governance: Mapping Emerging Trends and Future Directions », *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 36(1), 2020.

16. Nezosi, G., « Robert Castel, l'insécurité Qu'est-ce qu'être protégé ? », *Recherches et Prévisions*, n° 79, 2005.

17. Nicolas, D. et Papuchon, A., « L'insécurité sociale comme condition et comme approche : éléments de réponse à Lilian Lahieyte et Serge Paugam », Revue Française de Sociologie, vol. 61, n° 2, 2020.

19. Ovan Outrive, L., « Des tâches policières privatisées à une police grise : quatres recherches belges en matière », Criminologie, 31(2), 1998.

20. Péroumal, F., « Le monde précaire et illégitime des agents de sécurité », Actes de la Recherche en Sciences Sociales, n° 175, 2008.

21. Péroumal, F., « L'insécurité sociale et professionnelle des agents de sécurité privée. Note de recherche sur la construction sociologique d'un marché de la sous-traitance », Interrogations ? n° 4, 2007.

22. Standing, G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, E 19.99, pp 198, 2011.

23. Yves Dieudonné Bapes Ba Bapes, « Construire la confiance : Les pratiques conjointes de compensation du salaire dans le secteur de la sécurité privée au Cameroun », *Cahiers d'Études Africaines*, n° 245-246, 2022.

III. Rapports, Thèses et Mémoires

1. Kananny Ag Hartata, *Professionnalisation et identité professionnelle des formateurs en sécurité privée : enjeux et transactions*, thèse de doctorat, Université Paul Valéry - Montpellier III, 2021.

2. Kadhafi, S., *Les sociétés privées de gardiennage et le développement : cas de la ville de Yaoundé (1997-2015)*, mémoire de licence (Histoire), 2018-2019, université de Yaoundé I, p. 55, 78.

3. Bureau of Labor Statistics, États-Unis Département du travail, *The Economics Daily, work place safety for security guards*, 2012.

4. Center for Economic and Policy Research, *Employment challenges facing security guards*, 2024.

5. Conseil consultatif en gouvernance et en sécurité, *Étude de référence sur le secteur de la sécurité privée au Burkina Faso*, Maison de la Paix, DCAF, 2020.

6. Doc. 11787, *Working document on private military and/or security companies (PMSC)*, décembre 2008.

7. Droit-Afrique, *Burundi - Loi n° 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du code légal du travail*, 2020.

8. Institut national de la statistique et des études économiques, *Agents de sécurité en Île-de-France : des besoins de recrutement à l'approche des jeux olympiques et paralympiques*, 2023.

9. Loi N°1/11 Du 24 Novembre 2020 portant révision du Décret –Loi N°1/137 Du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.

10. Ministère de l'Intérieur, du Développement communautaire et de la Sécurité publique, *État des lieux des sociétés de gardiennage au Burundi*, mars 2022.

11. OIT (Organisation internationale du travail), *Du travail précaire au travail décent*, première édition, 2012.

IV. Site internet

1. Angélique Gomez-samaran, l'insécurité sociale ou la société du précariat selon Robert Castel, 2021 in https://prepasaintsernin.com/2021/12/06/l'insecurite-sociale-ou-la-societe-du-precariat-selon-robert-castel-angelique-gomez-samaran-6-12-2021/ consulté le 05/03/2025.

2. Algava, É., & Amira, S. Des risques et des métiers. Quelques résultats de l'enquête Sumer. *Les risques de travail 2015, in* https://shs.cairn.info/les-risques-du-travail--9782707178404-page-80?lang=fr , consulté le 09/04/2025.

3. APEP (Action pour la prévention contre l'exploitation de la personne humaine), « Accusées d'exploiter leurs employés », *Iwacu*, 2015, in https://www.iwacu-burundi.org/accusees-dexploiter-leurs-employes/ , Consulté le 9 janvier 2025.

4. « Agents de sécurité au Bénin Sans contrat, mal payés, brimés et réduits au silence », *Beninwebtv.bj*, 2024, in https://beninwebtv.bj/agents-de-securite-au-benin-sans-contrat-mal-payes-et-reduits-au-silence/ , Consulté le 2 mars 2025.

5. « Évolution de la sécurité privée en France », *Alphasecuriteprivee.fr*, 2024, in https://alphasecuriteprivee.fr/evolution-de-la-securite-privee-en-france/, Consulté le 9 mai 2025.

6. Haoui, « Le saviez-vous ? La sécurité privée en France », Newsletter Haoui, 27 août 2019, in https://www.haoui.com/newsletter/2019/aout27/saviezvous1/index , Consulté le 2 mai 2025.

7. « Métier de vigile au Burkina : " une nouvelle forme d'esclavage" », *Libreinfo.net*, 2024, in https://libreinfo.net/Burkina-faso-securite-privee-conditions-de-travail/, Consulté le 6 mars 2025

8. Observatoire des compétences et des professions de la sécurité, *Comment expliquer la pénurie de main d'œuvre dans le secteur de la sécurité privée ?*, 2022, in https://www.ocpr.fr/penurie-main-d-oeuvre-securite-privee/, Consulté le 30 février 2025.

9. « Qu'est-ce que la sécurité privée », *Securite-privee.info*, 2025, in https://securite-privee.info/quest-ce-que-la-securite-privee , Consulté le 2 mai 2025.

10. « Repenser le bien-être des agents de sécurité : au-delà de la rémunération (Étude de Harvard) », *83-629.fr*, 2023, in https://www.83-629.fr/le-bonheur-au-travail-une-reflexion-sur-le-role-des-agents-de-securite/, Consulté le 9 avril 2025.

11. Robert Castel, fiche de lecture, insécurité sociale, seuil, 2003 in https://sites.estvideo.net/ecoprepa/Fiches de lecture/castellinsecuritesociale.pdf

12. « Sécurité des ambassades. Le traitement "low-cost" des vigiles africains », *Afriquexxi.info*, 2021, in https://Afriquexxi.info/securite-des-ambassades-Le-traitement-low-cost-des-vigiles-africains/ , Consulté le 10 décembre 2024.

13. « Sociétés de gardiennage : Les gardiens disent être exploités », *Burundi Eco*, 2018, in https://burundi-eco.com/societes-de-gardiennage-les-gardiens-disent-etre-exploites/, Consulté le 20 décembre 2024.

14. « Les salariés du domaine de la sécurité privée insatisfaits des conditions de travail, selon Unia », *Le Nouvelliste.ch*, 2018, in https://www.lenouvelliste.ch/suisse/les-salaries-du-domaine-de-la-securite-privee-insatisfaits-des-conditions-de-travail-selon-unia-750502/ , Consulté le 2 mars 2025.

15. UNI Global Union, *Une enquête mondiale révèle l'urgence de la syndicalisation dans le secteur de la sécurité privée*, in https://uniglobalunion.org/fr/news/jd24/ , Consulté le 28 avril 2025.

ANNEXES

I. Guide d'entretien

Bonjour, je m'appelle NDACAYISABA Vénuste, étudiant en Mastère 2 à l'Université du Burundi, faculté des lettres et sciences humaines, département de socio-anthropologie. De plus, je mène une étude scientifique afin d'obtenir un diplôme de fin d'études du 2ème cycle universitaire sur un sujet de recherche intitulé : « Les conditions de travail des agents de sécurité dans les sociétés de gardiennage et de surveillance au Burundi. »

L'objectif de cet entretien est de comprendre vos expériences et perceptions concernant votre travail. Toutes les réponses resteront anonymes.

Thème 1 : Informations Générales

Pouvez-vous vous présenter brièvement ?

- (Nom, âge, niveau d'étude, sexe, ancienneté dans le métier, société de gardiennage)

Thème 2 : Aspects des conditions de travail

a. Qu'est-ce qui vous aurait poussé à s'engager dans ce genre de travail ?

b. Comment décririez-vous vos horaires de travail ?

c. Avez-vous un contrat de travail écrit ? Si oui, est-il respecté ?

d.Bénéficiez-vous d'une couverture sociale ? comment se fait ce processus ? (Assurance maladie, cotisation, etc.)

e. Quels sont les critères de recrutement ?

f. Comment appréciez-vous vos relations avec les collègues et la hiérarchie.

Thème 3 : Perception et satisfaction professionnelle

a. Comment évalueriez-vous votre satisfaction générale au travail ?

b. Y a-t-il des aspects de votre travail que vous trouvez particulièrement stressants ou difficiles ?

c. Comment évaluez-vous les risques de votre travail ?

d. Comment percevez-vous votre métier, en termes d'utilité et d'importance au sein de la société (travail reconnu ou valorisé par la société) ?

Thème 4 : Conditions matérielles et la sécurité au travail

a. Avez-vous déjà été confronté à des situations dangereuses lors de votre travail ? Pouvez-vous donner un exemple ?

b. comment évaluez-vous les mesures mises en place par votre entreprise pour garantir votre sécurité au travail ?

c. Disposez-vous d'un équipement de travail adapté ?

d. Disposez-vous d'une organisation de défense de vos droits ?

Question-synthèse

Y a-t-il d'autres commentaires ou points ne que vous aimeriez aborder concernant votre expérience professionnelle ?

II. Profil sociodémographiques des enquêtés

Nom et Prénom	Age (ans)	Sexe	Niveau d'études	Expérience (ans) dans le métier	société de gardiennage
1.IRAKOZE Elie	33	M	Secondaire	1,5	Garda world
2.BUTOYI Claude	38	M	Universitaire	2	Garda world
3.IRAMBONA Jules	48	M	8e année	4	Garda world
4.KEZA Belyse	34	F	Secondaire	1	Garda world
5.KANA Innocent	47	M	Universitaire	15	Garda world
6.NDUWUMUKAMA Cynthia	39	F	Secondaire	9,8	Garda world
7.CIZA Dorine	27	F	Secondaire	1	Garda world
8.NDAGIJIMANA Richard	40	M	Secondaire	13	Garda world
9.KARORI Salvator	64	M	11e année	25	PSBS Gate
10.GATORE Vianney	36	M	7e année	1	PSBS Gate
11.GAKURUKEZA J. Bosco	26	M	Bac 1	1,8	PSBS Gate
12.NIMBONA Kellia	32	F	Secondaire	5	PSBS Gate
13.RUKUNDO Divine	34	F	Secondaire	1,5	PSBS Gate
14.UWIMANA Come	28	M	Universitaire	3	PSBS Gate
15.BIRAZA J.Paul	20	M	Bac 1	1	PSBS Gate
16.KABURA Jean	57	M	10e année	13	PSBS Gate
17.MUCOWIMANA Monia	29	F	Secondaire	1	Top Security
18.ARAKAZA Vestine	32	F	9e année	3	Top Security
19.NGANJI Patrick	25	M	Bac 3	2	Top Security
20.SINZINKAYO Viateur	38	M	6e année	6	Top Security
21.SIBOMANA Oscar	30	M	Universitaire	3	Top Security
22.MANIRIHO Samson	42	M	6e année	5	Top Security
23.BIZIMANA Bernard	35	M	8e année	6	Top Security
24.ZABAYO Celestin	42	M	Secondaire	7	Top Security

Notre échantillon est composé de 24 individus, dont une majorité d'hommes (17 sur 24, soit environ 71 %) et une minorité de femmes (7 sur 24, soit 29 %). La prédominance masculine dans notre échantillon est un reflet de la manière dont les réseaux professionnels se structurent dans le secteur, où la majorité des personnes que nous avons pu atteindre sont des hommes. L'âge des enquêtés est varié, allant de jeunes agents entrant sur le marché du travail (le plus jeune ayant 20 ans) à des agents plus expérimentés (le plus âgé ayant 64 ans). Les niveaux d'étude déclarés montrent également une hétérogénéité, avec une majorité ayant un niveau d'étude primaire ou secondaire (17 individus ont un niveau secondaire ou inférieur), et quelques-uns ayant un niveau d'étude supérieur (5 individus avec un niveau universitaire ou Bac +).

L'ancienneté dans le métier de la sécurité varie considérablement d'un individu à l'autre, allant d'une année à plus de vingt-cinq ans (avec un maximum de 25 ans d'expérience). Cette ancienneté est un facteur important car elle peut influencer la perception des conditions de travail et la capacité à évaluer l'évolution du secteur. Par exemple, les agents ayant une longue ancienneté sont souvent plus à même de comparer les conditions actuelles à celles du passé. La répartition des enquêtés selon leur fonction (agents de base et superviseurs) ainsi que leur appartenance syndicale (syndicalistes et non-syndicalistes) a été importante pour une analyse différenciée des résultats. Les superviseurs, par leur position hiérarchique, permettraient d'avoir une perspective différente sur les politiques de l'entreprise et les défis opérationnels, tandis que les agents syndicalistes ont permis d'offrir un éclairage sur les dynamiques de négociation et les efforts de défense des droits.

Enfin, les agents interrogés proviennent de trois sociétés de gardiennage et de surveillance opérant dans la commune de Mukaza : Garda World (8 individus), PSBS Gate (8 individus), et Top Security (8 individus). Bien que l'anonymat des entreprises soit garanti, cette diversité assure une représentativité des pratiques et des réalités spécifiques à ce secteur dans la zone d'étude.