



# COMMUNIQUÉ

Restitution d'enquête par

**PERSUADERS**  
Une autre vision du recrutement

## **Le management de la sûreté - sécurité en entreprise... Une mission stratégique ?**

Si le principe de la protection des biens, des données, et des personnes en entreprise ne fait pas débat, sa perception et sa mise en application sont parfois sujets à certains écarts.

C'est en tous cas ce que met en lumière une enquête réalisée conjointement par le cabinet de conseil RH Persuader's, et l'Institut Européen d'Etudes en Sûreté-Sécurité (IEESSE)...

Voici les points clés de cette étude réalisée durant le printemps 2021, auprès de DG, DRH et DSS, à l'aune d'une pandémie qui a véritablement bouleversé le management de la sûreté sécurité en entreprise...

### **Sûreté-Sécurité en entreprise ; de quoi parle-t-on exactement ?**

Si on peut considérer que le souci de prévention est né chez l'homme en même temps que le travail, les premières lois sociales sur le sujet ont été votées en France au moment de la révolution industrielle ; alors que florissaient les machines de toutes sortes... et que se multipliaient les accidents !

Dès 1780, le Docteur Villermé s'intéressait aux maladies professionnelles et dénonçait, notamment, l'exploitation des enfants qui travaillaient plus de 15 heures par jour, dès l'âge de 5 ans. Son rapport déclencha le vote de la loi du 22 mars 1841. Et même si cette dernière ne fut jamais appliquée, du fait de l'absence d'un véritable corps d'inspecteurs du travail, elle est à présent considérée comme le point de départ de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, qui a introduit un « devoir général de prévention à la charge de l'employeur ». Depuis, le management de la sûreté / sécurité en entreprises n'a cessé de devoir, sans cesse, s'adapter à la nature des risques, par nature fluctuants et polymorphes...

**Un enjeu majeur** s'il en est !

### **Comment le rôle du DSS au sein de l'entreprise est-il perçu ?**

Interrogés ces derniers mois par le cabinet Persuader's et l'IEESSE, une soixantaine de DG, DRH et DSS ont exprimé leur vision de la sûreté sécurité en entreprise, et du rôle du DSS.

La pandémie a bien sûr, propulsé le sujet sur le devant de la scène et tout le monde reconnaît de manière unanime, que le DSS occupe une fonction clé, qui requière pléthore de qualités, tant en termes de soft skills que de hard skills. Et pourtant...

Suivant le prisme de celui qui le décrit, le positionnement du DSS au sein de l'entreprise diffère complètement : rattachement à la présidence ? Présence - ou non - au CODIR ? Simple fonction support, voire administrative ?

S'il est un point qui s'avère consensuel, c'est la nécessité de clarifier, dans l'organigramme, cette **fonction devenue essentielle** !



## DSS, comment définir son portrait-robot ?

Ainsi que l'ont démontré les analyses des différents participants à l'enquête, les missions du DSS ont pour singularité d'être en évolution permanente ; faisant de la capacité d'adaptation la qualité primordiale du profil du DSS. Ce dernier doit en effet avoir l'agilité indispensable à l'intégration ainsi qu'à la gestion permanentes de nouveaux types de menaces !

Ainsi, plus le spectre des risques augmente (et c'est le cas depuis maintenant plusieurs décennies), plus le portrait-robot du DSS se complexifie.

L'agent de sécurité des années 70 a clairement laissé sa place à un spécialiste de la protection des risques, qui, dans le respect d'un cadre réglementaire et éthique, analyse, préconise, et déploie des dispositifs de prévention afin de protéger les personnes, les biens, mais aussi les conditions du développement économique... On voit bien là toute l'étendue des attentes qui l'entourent, et l'aspect stratégique de sa fonction. Et lorsqu'il s'agit de le définir, les DG et les DRH se rejoignent sur un cocktail de compétences techniques (maîtrises des technologies, parfaite connaissance des contraintes opérationnelles, et des techniques de pointes, etc.) et de qualités humaines (pédagogue, communicant, pragmatique, force de proposition, disponible, réactif, pro-actif, charismatique etc.) qui font, indubitablement du DSS, LE mouton à cinq pattes s'il en est !

Lorsque le DSS lui-même est interrogé sur son portrait-robot, il résume avec beaucoup d'humilité : « *Le DSS a dû s'adapter pour gagner en légitimité et en confiance vis-à-vis de la direction, des partenaires sociaux et des salariés. C'est autant grâce à son savoir être qu'à son savoir-faire qu'il pourra mettre en place une acculturation à la sécurité au sein de son entreprise* ».

## Le management de la sûreté-sécurité... Quelles perspectives et mutations pressenties ?

Interrogés quant aux priorités - à court, moyen et long terme - en matière de sûreté et sécurité, les dirigeants, s'ils expriment quelques points de convergence, ont aussi des points de vue qui diffèrent un peu, notamment sur leurs visions du recrutement, du staffing et de la formation des équipes SS.

Qu'ils soient DG, DRH ou DSS, tous s'accordent sur la nécessité, à court terme - alors que la pandémie marque le pas, mais n'est pas encore totalement achevée - de continuer à prioriser la protection des personnes (mesures sanitaires) et du business (plans de continuité de l'activité).

En revanche, la perception du moyen terme diffère quelque peu...

Interrogés sur la réorganisation éventuelle des équipes santé-sécurité, et d'éventuels recrutements dans ce domaine, les DG affirment qu'il est urgent d'attendre : « *Sécurisons la reprise d'abord !* ».

Les DRH quant à elles, ont tendance à privilégier la montée en compétence des équipes existantes, quand les DSS prônent, eux, une réorganisation en profondeur de la fonction. Il est en effet, selon eux, indispensable de différencier les missions (telle, par exemple, que celle des agents de sécurité) de celles beaucoup plus stratégiques qui requièrent des expertises en matière par exemple, de technologie ou d'environnement.

## Le management de la sûreté-sécurité... Quelles perspectives et mutations pressenties ? (suite)

Le « Référentiel des métiers de la sécurité-sûreté en entreprise » identifie ainsi à date 8 domaines d'expertises distincts, à savoir :

- La gestion de crise et la continuité d'activité,
- Les déplacements professionnels et les mobilités internationales,
- L'intelligence-sécurité économique,
- La protection de l'information,
- La sécurité des systèmes d'information, la sécurité des événements,
- La lutte contre la fraude, la protection des actifs matériels ...

### Et ce n'est pas fini !

Lorsqu'ils se projettent en 2027, les trois fonctions interrogées s'entendent pour estimer que la fonction va continuer à se complexifier. Ils évoquent des défis qui vont encore s'accroître en matière de digitalisation (cyber-malveillance, protection des données...), et de risques environnementaux et sanitaires qui pourraient devenir récurrents.

En pointe également : l'immense chantier télétravail ! La pandémie a en effet propulsé sur le devant de la scène, la nécessité d'adapter la politique sûreté sécurité au télétravail si ce dernier, comme c'est fort probable, est voué à se pérenniser... De quoi étoffer à nouveau les domaines de compétences des DSS. Une fonction qui, indubitablement est en prise directe avec les transformations sociales, technologiques, économique, environnemental... Bref, avec le monde qui nous entoure, et qui évolue toujours plus vite ! Ainsi, aussi vastes soient les compétences techniques du DSS, les domaines d'expertises requis étant de plus en plus pointus, le recours à des experts externes semble quasiment inévitable pour les DG et les DRH. Le DSS, pour sa part, alerte sur les aspects sensibles, confidentiels et stratégiques de son métier, qui font que l'externalisation est, selon lui, à éviter au maximum... Charge à l'entreprise de plutôt étoffer les équipes sûreté-sécurité en opérant de savants castings suivant les expertises respectives des candidats présents sur le marché.



***Ensemble DG-DRH et DSS ont-ils d'autres solutions que de travailler étroitement ensemble dans un monde de plus en plus complexe, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, maintenir la continuité des activités et répondre aux enjeux de demain, ceci dans le respect des textes réglementaires ?***



**PERSUADERS**  
Une autre vision du recrutement

IEESSE - Institut Européen en Sûreté-Sécurité pour les Entreprises  
www.ieesse.org - 17, boulevard Exelmans, 75016 Paris  
Contact : Céline BRETEAU / celine.breteau@ieesse.org / 07 80 96 79 01

Persuaders RH - cabinet de coaching, conseil et recrutement de cadres et dirigeants  
www.persuadersrh.com - 41 Avenue de Villiers - 75017 Paris. Tel 01.40.68.04.00  
Contact : Fanny HOHN / f.hohn@persuadersrh.com