



LE PARADOXE DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE AU BURUNDI : DES AGENTS DE LA SÉCURITÉ SANS PROTECTION

Vénuste Ndacayisaba, Melchicedec Nduwayezu

Département de Socio-Anthropologie, Faculté des Lettres et Sciences Humaines (FLSH), Centre de Recherche et d'Etudes sur le Développement des Sociétés en Reconstruction (CREDSR), Université du Burundi (Bujumbura, Burundi)

Mail : nmelchicedec@gmail.com

Reçu : 06/03/2026 ; Accepté : 20/03/2026 ; Publié : 30/06/2026

Cite As:

Ndacayisaba, V. & Nduwayezu, M. (2026). *Le paradoxe de la sécurité privée au Burundi : des agents de la sécurité sans protection*. Revue de l'Université du Burundi – Série : Sciences Humaines et Sociales, 23(1), pp 1-11. <https://doi.org/10.71105/rub.shs.2026.v23.n1.01>

Résumé

Contexte : La sécurité privée est un secteur récent dans le monde du travail des sociétés contemporaines. Elle met en question la polarité des sphères publiques et privées. Pourtant, elle fait objet de moins d'attention de la part des chercheurs. **Objectif** : L'objectif principal de cette recherche est de comprendre le vécu quotidien des agents du secteur de la sécurité privée. **Méthodologie** : La recherche menée privilégie une démarche qualitative et mobilise l'observation directe et l'entretien semi-directif comme technique. Au total, elle touche un échantillon de 24 agents recrutés dans 3 sociétés de gardiennage et de surveillance opérant dans la ville de Bujumbura, zone qui héberge le plus de ces sociétés. Les données sont traitées avec la technique d'analyse de contenu en servant des théories de l'aliénation et du précarité. **Résultats** : Les résultats montrent une précarité structurelle de l'emploi. Les conditions que vivent les agents opérant dans ce secteur mènent à un sentiment d'exploitation, à une insatisfaction professionnelle résignée, et sont aggravées par des relations hiérarchiques difficiles et un manque de reconnaissance. **Conclusion** : La recherche réalisée met en évidence une réalité souvent ignorée caractérisée par une série de paradoxes au cœur desquels se trouve l'importance croissante du secteur de la sécurité privée et le manque de reconnaissance et de valorisation de la profession. Elle plaide pour une régulation étatique plus effective du secteur pour garantir un travail décent à ses professionnels.

Mots-clés : Sécurité privée, gardiennage, travail précaire, insécurité sociale

THE PARADOX OF PRIVATE SECURITY IN BURUNDI: SECURITY GUARDS WITHOUT PROTECTION

Abstract

Background: Private security is a relatively new sector in the contemporary workplace. It challenges the distinction between the public and private spheres. Yet it has received less attention from researchers. **Objective:** The main objective of this study is to understand the daily experiences of private security agents. **Methodology:** The research adopts a qualitative approach and employs direct observation and semi-structured interviews as its methods. In total, it involves a sample of 24 agents recruited from three security and surveillance companies operating in the city of Bujumbura, the area with the highest concentration of such companies. The data are analyzed using content analysis, drawing on theories of alienation and precariousness. **Results:** The results reveal structural job insecurity. The conditions experienced by agents working in this sector lead to a sense of exploitation and resigned professional dissatisfaction, and are exacerbated by difficult hierarchical relationships and a lack of recognition. **Conclusion:** The research highlights an often-ignored reality characterized by a series of paradoxes at the heart of which lies the growing importance of private security sector and the lack of recognition and appreciation for the profession. It calls for more effective state regulation of the sector to ensure decent work for its professionals.

Keys-words: *Private security, guarding, precarious work, social insecurity*

Introduction

Le secteur de la sécurité privée connaît aujourd'hui une expansion spectaculaire à l'échelle mondiale, redéfinissant les frontières traditionnelles de la protection des biens et des personnes (Market Report World, 2025). Selon, cette plateforme, le secteur employait en 2025 plus de 28 millions de professionnels avec 42% d'organisations mondiales faisant recours à ce secteur. Qu'il s'agisse de multinationales ou de structures locales, ce marché a subi de profondes transformations, portées par une demande croissante face à l'insécurité urbaine, aux conflits armés et au désengagement progressif de l'État de certaines de ses fonctions régaliennes. D'après Alan Bryden (2016 :10), l'essor du secteur de la sécurité privée en Afrique s'explique avant tout par le besoin de combler les lacunes créées par le caractère inadéquat des services de sécurité fournis par l'État. Dans de nombreux contextes, la privatisation de la sécurité apparaît désormais comme une réponse pragmatique aux crises de la gouvernance sécuritaire. Cette dynamique est particulièrement observable au Burundi, pays marqué par une histoire conflictuelle complexe. L'expansion des sociétés de gardiennage et de surveillance semble répondre à un besoin impérieux de protection complémentaire à celle offerte par la force publique.

Dans les pays développés, le secteur a évolué d'une phase artisanale vers une industrie hautement régulée. En France, par exemple Malgré cette volonté de régulation, les évaluations réalisées mettent en évidence des niveaux de rémunération inférieurs à la moyenne et un taux de rotation des effectifs particulièrement élevé, atteignant parfois plus de 90 % dans la surveillance humaine (INSEE, 2023). Cette instabilité est corollaire des conditions de travail difficiles, marquées par des horaires décalés, un manque de reconnaissance sociale et des risques psychosociaux accrus, comme le confirment des études menées en Suisse ou aux États-Unis, où le métier est associé à un faible niveau de satisfaction et à des risques physiques importants (Center for economic and policy research, 2024).

Ce constat de précarité s'aggrave considérablement lorsque l'on porte le regard sur le continent africain. A cet égard, plusieurs études notamment 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 régaliennne de protection des biens et des personnes (Chouala, 2001). Le cas spécifique du Burundi s'inscrit dans cette trajectoire continentale tout en présentant des particularités liées à son processus de reconstruction nationale. Le développement des sociétés privées de gardiennage et de surveillance (SPGS) y est étroitement corrélé au processus de Désarmement, Démobilisation et Réintégration (DDR). Comme le souligne Gérard Birantamije (2016), la création de ces entreprises a souvent servi d'outil de gestion de la main-d'œuvre post-conflit, permettant la reconversion d'anciens combattants ou membres des forces de l'ordre (Cette genèse explique en partie la militarisation initiale des pratiques et la gestion du secteur par d'anciens hauts gradés de l'armée).

L'essor des sociétés de gardiennage et de surveillance répond en outre 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. Enfin, 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 les zones urbaines qui nécessitent une sécurité croissante. On devrait en conséquence 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.

Cependant, la revue de la littérature met 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, une étude menée au Cameroun (Bapes Ba Bapes, 2022 : 184) révèle 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. 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.

De même, si le secteur a connu une professionnalisation progressive, passant du simple veilleur de nuit à l'utilisation de technologies de surveillance, il a longtemps opéré dans un vide juridique. Par exemple au Burundi, ce n'est qu'avec le décret-loi n°100/186 du 20 juillet 2013, modifié par le décret-loi n°100/101 du 16 août 2022, que l'État a tenté de réguler l'activité, définissant les missions et tentant de répondre aux abus constatés. Malgré l'existence de ce cadre réglementaire, les défis persistent. Les rapports officiels indiquent que l'application des textes demeure partielle et lacunaire (Ministère de la sécurité publique, 2022).

La présente se propose d'évaluer de manière analytique les conditions de travail des agents de sécurité au Burundi, en mettant en lumière les défis quotidiens auxquels ils sont confrontés et les facteurs déterminants de leur satisfaction professionnelle. 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 ? Ces

interrogations sont synthétisées dans la question principale de recherche suivante : Quelle perception les agents de la sécurité privée ont-ils de leur métier au Burundi ?

Démarche méthodologique

La réalisation de toute investigation scientifique exige l'adoption d'un cadre méthodologique rigoureux, garantissant la validité et la fiabilité des données collectées, analysées et interprétées. La présente étude, qui vise à décrypter les conditions de travail des agents de sécurité au sein des sociétés de gardiennage et de surveillance au Burundi, s'inscrit dans une approche qualitative, privilégiant l'exploration en profondeur des réalités vécues plutôt que la généralisation statistique. Ce choix méthodologique est justifié par la nature de l'objet de recherche, qui requiert une compréhension fine des perceptions, des jugements et des représentations des individus, conformément au principe selon lequel la pertinence des méthodes est fonction de la teneur de l'objet d'étude. L'analyse des résultats s'est appuyée sur deux cadres théoriques principaux pour interpréter la réalité empirique des agents : l'aliénation de Karl Marx (1844)¹ et le précarité de Guy Standing (2011)².

Afin de rendre la recherche opérationnelle sur le terrain, qui s'est déroulé entre Mai et Juin 2025, une triangulation des techniques de collecte de données a été mobilisée, combinant la recherche documentaire, l'entretien semi-directif et l'observation directe.

Concernant la stratégie d'échantillonnage, nous avons adopté une méthode non probabiliste : la technique d'échantillonnage par réseau. L'enquête a ciblé deux groupes principaux : les agents de sécurité, directement impliqués dans l'exécution des tâches sur le terrain et les superviseurs des sociétés de gardiennage, apportant un éclairage managérial. Suite à la saturation des données, l'échantillon a été limité à 24 enquêtés dont 6 superviseurs 2 agents syndicalistes et 16 agents non syndicalistes. Pour assurer une diversité représentative, l'échantillon incluait des hommes (17) et des femmes (7) des trois sociétés de sécurité privées ciblées dans la commune Mukaza (Gardua world, Top security et PSBS). Les critères de choix incluaient une ancienneté minimale d'un an pour les agents, garantissant une connaissance suffisante des conditions d'emploi et une expérience significative de gestion pour les superviseurs. L'analyse des données a été réalisée grâce à la technique d'analyse thématique. En parcourant les données, il a été possible de recueillir les thèmes autour desquels les résultats pouvaient être groupés. Enfin, les questions éthiques ont été au cœur de la démarche. Compte tenu de la sensibilité du sujet (précarité, rapports hiérarchiques), le respect des principes fondamentaux d'éthique de la recherche a été une priorité. Le consentement éclairé, recueilli de

¹ L'aliénation chez Karl Marx désigne le processus par lequel le travailleur perd le contrôle du produit de son travail. Il devient un individu à la disposition de l'employeur qui l'utilise comme un objet. Si on y regarde très bien, le métier de gardien dans les sociétés de gardiennage répondent à ces critères d'aliénation car, ils n'ont aucune maîtrise sur le travail qu'ils font, ils sont affectés à des postes sans savoir ce qu'il y a au juste, et déplacés comme on déplace une machine. Voir Karl Marx, (184,) Les manuscrits ; Jean-Jacques Cadet (2014), Travail aliéné chez Karl Marx : un sujet désobjectivé dans des processus d'objectivation ».

² La notion de précarité de Guy Standing (2011) renvoie à la situation de la plupart des travailleurs soumis à des salaires de misères et à des conditions de travail très modestes. Cette situation les maintient dans une insécurité économique, une angoisse quotidienne puisqu'ils sont incapables de s'assurer d'un minimum vital et surtout sont exposés à une insécurité de l'emploi dans la mesure où la plupart d'entre eux ne disposent pas de contrats de travail. Cette thématique a été aussi largement explorée par Robert Castell (1995) Les métamorphoses de la question sociale, Chronique du salariat, Serges Paugam et Patricia Vendramin (2020). Le précarité, une nouvelle classe sociale.

manière verbale et explicite, a garanti la pleine information des participants sur le but de la recherche.

Résultats

Cette section présente les principaux résultats issus de l'enquête de terrain menée auprès des agents de sécurité au Burundi. Elle s'organise autour des déterminants économiques de l'engagement dans le métier, des conditions d'emploi, des tensions relationnelles qui traversent le quotidien des agents et enfin le déficit de la représentation collective notamment à travers la faible syndicalisation.

1. L'impératif économique et la précarité structurelle des conditions d'emploi

L'engagement des agents de sécurité au Burundi est principalement motivé par une contrainte socio-économique et la difficulté d'accéder au marché de l'emploi pour une jeunesse largement issue du monde rural, reléguant la vocation au second plan. La majorité des enquêtés y voient une nécessité pour subvenir aux besoins quotidiens, comme l'affirme l'agent Claude (38 ans), lors d'un entretien informel mené sur son lieu de travail, à la fin de son service, dans un climat relativement détendu mais marqué par la fatigue. Assis à l'ombre près du poste de garde, il confie : *« 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, même si c'est difficile. »* Ce métier est souvent un refuge ou une option de dernier recours. L'agent Cynthia (39 ans), rencontrée dans un lieu de son service, a accepté de livrer son témoignage dans une ambiance empreinte d'émotion et de retenue, témoigne :

« 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. »

Cette situation crée une main-d'œuvre captive, contrainte d'accepter des conditions dégradées. Cette motivation par défaut s'ancre dans une précarité structurelle de l'emploi. Une proportion significative des agents déplore l'absence de contrat de travail écrit, remplacé par des ententes verbales, ce qui génère une vulnérabilité extrême. L'agent Oscar (30 ans) résume : *« 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. »* Même les Contrats à Durée Indéterminée (CDI) sont souvent non-respectés (salaire, avantages). L'existence de contrats différents pour des postes similaires (poste ordinaire et poste à valeur ajoutée poste y' *Akarusho*) alimente la frustration et le sentiment d'injustice, comme l'a souligné Richard (40 ans) : *« 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. »* Les agents syndiqués ont qualifié cette situation de *« forme d'exploitation »*, illustrant une précarité systémique qui abolit tout pouvoir de négociation.

2. Intensité du travail, vulnérabilité et défaillance de la protection sociale

Les conditions de travail effectives se caractérisent par une intensité et une pénibilité élevée. Les horaires de travail sont la principale source de stress. Les agents travaillent sur des postes de 12 heures consécutives en contradiction avec le Code du travail burundais. L'agent Cynthia (39 ans) a qualifié ces horaires d' *« esclavage »* : *« Nous travaillons des heures qui ne sont pas conformes au code du travail burundais ou aux normes internationales. [...] C'est de l'esclavage, je trouve »*. Cette surcharge génère un épuisement constant, impactant lourdement la vie personnelle. Viateur (38 ans), rencontré à proximité de son poste de garde lors d'un

entretien informel en fin de journée, dans une ambiance calme témoigne du sacrifice personnel que son travail implique :

« Avec nos heures de travail, c'est très compliqué d'imaginer d'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 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. »

Les superviseurs eux-mêmes travaillent de longues heures, illustrant une surcharge généralisée.

L'exposition aux risques est jugée élevée, particulièrement la nuit (agressions physiques, danger de mort). L'angoisse est fortement liée aux conséquences financières et judiciaires en cas de vol. L'agent J. Paul (20 ans), rencontré lors d'un entretien réalisé dans un espace calme en ville de Bujumbura, explique avec inquiétude : *« c'est un travail très difficile surtout la nuit, les voleurs peuvent venir et ils peuvent même te tuer. En cas de vol, tu dois payer ce qu'on a volé, si tu es incapable de rembourser, on t'emprisonne. Nous sommes exposés vraiment à des grands risques »*.

Enfin, la défaillance de la protection sociale aggrave la précarité. La grande majorité des enquêtés n'a ni assurance maladie, ni cotisations effectives à l'INSS. L'agent Salvator (64 ans), interrogé lors d'un entretien individuel réalisé à son poste de garde, dans une ambiance préoccupée, déplore : *« Si je tombe malade, je dois payer mes soins de ma poche. »* Seule une minorité d'agents bénéficie d'une assurance maladie (prise en charge à 80%) et de cotisations INSS régulières, comme le confirme Claude (38 ans) : *« 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. On verse aussi nos cotisations à l'INSS. Vraiment, sans mentir, la société le fait pour tous ses employés. »*

3. Paradoxe de l'utilité sociale face à la dévalorisation professionnelle et aux tensions relationnelles

L'étude met en évidence un paradoxe marqué entre l'utilité sociale indéniable du métier d'agent de sécurité, notamment dans la protection des biens et des personnes, et sa forte dévalorisation professionnelle, exacerbée par des tensions relationnelles au sein de l'organisation du travail. Bien que les agents de sécurité se reconnaissent un rôle essentiel dans le maintien de la sécurité, cette utilité n'est que faiblement reconnue, tant par la hiérarchie que par la société en général.

Sur le plan des relations horizontales, il ressort une forte solidarité entre collègues, perçue comme un mécanisme d'adaptation essentiel face aux conditions de travail difficiles. Patrick (25 ans), rencontré lors d'un entretien individuel réalisé sur son lieu de travail, témoigne : *« 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 l'inverse, les relations avec la hiérarchie sont majoritairement tendues et inéquitables, marquées par un manque de reconnaissance et un sentiment d'exploitation. L'absence de réunions constitue un véritable point de friction. Richard (40 ans), rencontré lors d'un entretien semi directif sur un site de surveillance, regrette :

« 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 connaître nos chefs. » Cynthia (39 ans) ajoute : « 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 800.000 fbu ou plus et qu'on te verse 100000 fbu comme salaire mensuel alors que c'est toi qui passes tout le temps sur terrain ».

Les superviseurs se sentent eux-mêmes impuissants, pris en étau. Innocent (47 ans), superviseur, rencontré lors d'un entretien réalisé auprès du bureau de l'entreprise, explique : « *Nous comprenons les difficultés des agents, mais nous n'avons pas vraiment de marge de manœuvre. Les décisions viennent d'en haut, et nous devons les appliquer, même quand nous savons que ce n'est pas juste pour ceux qui sont sur le terrain.* » La perception du métier est marquée par une insatisfaction généralisée tempérée par une résignation. Le fait d'avoir un revenu, même modeste, est une satisfaction *conditionnelle*. Vianney (36 ans), rencontré lors d'un entretien individuel, confie : « *Ce n'est pas le travail de mes rêves, mais avec la situation économique, on ne peut pas se faire le luxe de rester les bras croisés. On prend ce qu'il y a, même si c'est difficile au quotidien.* »

Malgré ces conditions, les agents expriment un sentiment d'utilité sociale, fondée sur la fierté d'assurer la protection des biens et des personnes. Cependant, ce sentiment positif d'utilité se heurte à un manque flagrant de reconnaissance sociale et professionnelle. Salvator (64 ans), rencontré lors d'un entretien approfondi, déplore : « *C'est un travail qui n'en est pas un aux yeux de beaucoup de personnes et même de nos patrons. On nous considère comme si nous ne sommes pas des vrais travailleurs, c'est un travail méprisé et marginalisé à cause du bas salaire qu'on nous verse* ».

4. L'exploitation des travailleurs et le déficit de représentation collective

Le faible taux de syndicalisation est une cause et une conséquence de l'exploitation. Sur les vingt-quatre enquêtés, seuls deux sont syndiqués. Ce déficit s'explique par un manque d'information, un sentiment d'impuissance et l'action dissuasive des employeurs. Samson (42 ans), agent de sécurité en poste depuis plus de quatre ans dans une société privée de gardiennage témoigne de cette méconnaissance et de ce rapport de domination : « *Je n'ai jamais entendu parler de syndicat dans notre société. Vraiment c'est la société qui fait, qui décide de ce qu'elle veut, si tu refuses tu rentres.* »

Cette absence de voix collective rend les agents vulnérables aux abus (longues heures de travail, bas salaires, non-respect de leurs droits). Cynthia (39 ans), explique le rôle des directions dans l'affaiblissement du syndicat :

« 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, dès le début, la direction a tout fait pour détruire le syndicat en se débarrassant des membres qui étaient au-devant des autres. On ne voulait pas qu'il soit mis en place. Pour le moment, nous attendons le jugement qui sera tranché par la Cour suprême. ».

Elle précise que ces pratiques ont donné lieu à une procédure judiciaire actuellement pendante devant la cour suprême, portant sur le droit à l'organisation collective au sein de l'entreprise. A ce jour, le jugement définitif n'a pas encore été rendu. Même les superviseurs se sentent contraints de s'abstenir de toute affiliation syndicale par crainte d'être vus comme des perturbateurs. Cette situation met en évidence un déséquilibre flagrant de pouvoir.

Discussion des résultats

Les résultats de l'enquête montrent un paradoxe interrogateur : des agents de sécurité qui opèrent dans des conditions qui ne leur permettent pas d'être eux-mêmes en sécurité. Dès

lors on peut se demander le type de sécurité qu'ils assurent et dans quelle mesure ils sont capables de l'assurer.

Les résultats de l'étude révèlent une précarité contractuelle (absence de contrats écrits, non-respect des CDI) et des horaires de travail excessifs (12 heures), assimilables à une exploitation systémique. L'impact sur la conciliation vie professionnelle/personnelle est critique. Ces observations renvoient aux travaux antérieurs, qui notaient déjà que « *les travailleurs se plaignent plus de la durée du travail que des conditions matérielles dans lesquelles il doit être accompli* » (Poupart, 1960 : 43). Le constat qui s'en dégage est 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 privée au Burundi. Alors que dans les pays industrialisés, la régulation du temps de travail a constitué une mesure sociale prioritaire (Pochard, 1976), 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.

La précarité contractuelle et le déséquilibre de pouvoir qui en découle s'alignent sur les analyses de la précarisation du travail, selon lesquelles « *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* » (Hélarlot, 2005 : 31). Les agents de sécurité burundais constituent une frange de travailleurs illustrant parfaitement le concept de précarité, défini comme une nouvelle classe sociale caractérisée par l'insécurité, non seulement du travail (CDD, contrats informels) mais aussi de l'identité et du temps (Standing, 2011). Ces derniers vivent dans une insécurité des droits et une vulnérabilité économique et sociale permanente.

L'analyse montre que les agents sont majoritairement insatisfaits de leur profession. Cependant, cette insatisfaction est résignée ; l'emploi est accepté par défaut face au chômage. 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. Les éléments justifiant cette insatisfaction sont entre autres les salaires insuffisants, les longues heures de travail, le manque de couverture sociale et le sentiment de faible valorisation. Or pour que la satisfaction 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 certaines responsabilités* » (Pochard, 1976 : 99), des conditions clairement absentes pour la plupart des agents burundais.

L'analyse des résultats de cette étude nous fait connaître 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. Ces analyses ont été essentielles pour examiner l'impact des conditions de travail sur la satisfaction des agents de sécurité. Il est établi 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* » (Algava et Amira, 2015 : 82).

Finalement, l'étude débouche sur une perception du métier ambiguë : la forte solidarité horizontale contraste avec les relations verticales tendues et le manque de reconnaissance. Cette situation renvoie aux concepts d'aliénation et d'exploitation de Karl Marx, où le travail n'est qu'un moyen de subsistance contraint. Le manque de reconnaissance est un thème récurrent dans la sécurité privée, notamment en raison de l'isolement des agents face au collectif de travail (Bauvet, 2017).

Le paradoxe de la reconnaissance est central : l'importance cruciale de leur rôle (protection) n'est pas reflétée dans leur valorisation sociale (bas salaires, manque de respect). Ce décalage influence directement leur satisfaction. Par ailleurs, le manque d'équipement adapté (lampes, radios), souvent justifié par des contraintes budgétaires, met en péril la sécurité physique et l'efficacité des agents qui craignent aussi pour leur sécurité la plupart du temps comme on le voit chez ceux qui doivent occuper leurs postes la nuit.

Enfin l'analyse montre à l'évidence que la faible syndicalisation facilite l'exploitation et le non-respect des droits. Le très faible taux de syndicalisation, dû à l'information insuffisante et à l'action délibérée des directions crée une absence de voix collective forte. Cette situation rend les agents vulnérables à l'imposition de conditions abusives. La précarisation peut ainsi être interprétée comme un mécanisme de domination sociale dans la mesure où 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 » (Dejours, 2020 : 210). 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. Les employeurs profitent de la vulnérabilité des agents et du quasi absence de contrôle étatique pour opérer dans le sens de leurs propres intérêts.

Conclusion

Cette étude sur les conditions de travail des agents de sécurité privée au Burundi confirme une réalité de grande précarité. Nos investigations révèlent des défis systémiques qui compromettent le bien-être de ces professionnels et la professionnalisation du secteur. L'analyse réalisée rend compte d'un paysage marqué par des salaires insuffisants et des horaires excessivement longs (souvent 12h/jour contre les 8h légales), exploitant la vulnérabilité économique des agents. La précarité contractuelle est généralisée, avec des contrats souvent non écrits ou non respectés, entraînant une insécurité de l'emploi et des licenciements arbitraires. L'utilisation de matériel obsolète ou insuffisant met en péril la sécurité des agents et leur efficacité. Ce contexte est aggravé par un faible taux de syndicalisation, isolant les travailleurs face aux abus.

L'étude met en lumière un paradoxe criant entre l'importance cruciale du rôle des agents de sécurité pour la sécurité urbaine et le manque de reconnaissance et de valorisation de leur profession. Leur satisfaction au travail est souvent une satisfaction « résignée », conditionnée par l'absence d'alternatives.

L'amélioration de ces conditions est donc une nécessité impérieuse non seulement pour la justice sociale, mais aussi pour le développement d'un secteur de la sécurité privée crédible. L'analyse justifie la nécessité des réformes législatives et réglementaires, plaide pour une application rigoureuse des lois existantes, l'amélioration des salaires et des conditions de travail ainsi que le renforcement du dialogue social. En investissant dans le bien-être et la professionnalisation de ces agents, le Burundi construira un secteur plus juste et plus efficace et garantira aux demandeurs de ce service une sécurité à la hauteur de leurs attentes.

Remerciements

Les auteurs remercient toutes les personnes qui ont commenté le processus de collecte des données et relu le manuscrit aux différentes étapes de sa rédaction et tout particulièrement les relecteurs qui ont participé à son évaluation.

Conflits d'intérêt : Aucun

Utilisation de l'Intelligence Artificielle : Aucune

Contributions des auteurs

Vénuste Ndacayisaba a activement participé à la conceptualisation, à l'élaboration des outils, à la conduite du travail de terrain et à la rédaction du manuscrit. De sa part, Melchisédech Nduwayezu a supervisé tout le travail depuis la conceptualisation jusqu'à l'élaboration des outils de collecte de données. Il a participé à l'analyse et à la discussion des résultats en veillant particulièrement à la cohérence du texte ainsi que dans la révision du manuscrit.

Références

- Algava, E., et Amira S. (2015). Des risques et des métiers. Quelques résultats de l'enquête Sumer : les risques de travail.
- Ba Bapes, Y.D. (2022). 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). https://journals.openedition.org/études_africaines/36310
- Bauvet, S. (2017). Le genre au travail dans la sécurité privée. *La nouvelle revue du travail*, (10) 2017, mis en ligne le 09 juin 2017. <http://journals.openedition.org/nrt/3051>
- Birantamije, G. (2016a). Sécurité publique et sécurité privée au Burundi : le monopole de la violence en question. *Revue Éthique et Société*, 11(2 -3). <https://res.bi/fr/content/securite-publique-et-securite-privee-au-burundi-le-monopole-de-violence-le-le-le-le-le-le-tim-en>
- Birantamije, G. (2016b). Sécurité publique et sécurité privée : Dynamiques de la société burundaise en quête de la paix, *Revue Éthique et Société*, 12 (1-2). <https://www.res.bi/fr/content/securite-publique-et-securite-privee-dynamiques-de-la-societe-burundaise-en-quete-de-la-paix>
- Bryden, A.(dir.). (2016). La privatisation de la sécurité en Afrique : Défis et enseignements de la côte d'Ivoire, du Mali et du Sénégal, Genève : DCAF.
- Center for economic and policy research (2024). Employment challenges facing security guards. <https://cepr.net/publications/employment-challenges-facing-security-guards>
- Chouala, Y. A. (2001). 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).
- D'Amours, M. (2009). Travail précaire et gestion des risques : vers un nouveau modèle social ? *Lien Social et Politiques*, (61). <https://doi.org/10.7202/038477ar>
- Dejours, C. (2020). Travail, précarisation et subjectivité. *Travailler*, Vol. 2. n°44
- Hélaridot, V. (2005). Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales. *Revue Empan*, (60). http://www.cairn.info/revue_empan_2005_4_page_30.htm
- Institut national de la statistique et des études économiques. (2023). Agents de sécurité en Île-de-France : des besoins de recrutement à l'approche des jeux olympiques et paralympiques. Insee Analyses Île-de-France n°171, juillet 2023 <https://www.insee.fr/statistiques/7648852/>
- Market Report World (2025). Aperçu du marché de la sécurité privée <https://www.marketreportsworld.com/fr/market-reports/private-security-market-14722505>
- Ministère de l'Intérieur, du Développement communautaire et de la Sécurité publique. (2022) État des lieux des sociétés de gardiennage au Burundi. <https://mininterinfos.gov.bi/etat-des-lieux-des-societes-de-gardiennage-au-burundi/>
- Pochard, M. (1976). L'emploi et ses problèmes, Paris, Presses Universitaires de France.
-

- Poupart, R. (1960). Facteurs de productivité de la main d'œuvre autochtone à Elisabethville, Institut de sociologie, Solvay, Bruxelles, université libre de Bruxelles.
- Standing, G. (2011). The Precariat: The New Dangerous Class. London : Bloomsbury Academic.