



NICOLAS LE SAUX

Président directeur général d'ATAO

« La direction sécurité dans les entreprises pâtit d'une certaine forme de protectionnisme. »

Nicolas Le Saux connaît bien le monde de la sécurité. Il dirige Atao Consulting et est membre d'Asis International. Titulaire de la certification CPP, il était tout indiqué pour nous livrer son point de vue sur les défis que doivent aujourd'hui relever les directeurs sécurité.

Les directeurs sécurité/sûreté (DS) français regrettent parfois de ne pas être assez reconnus dans leur entreprise comme le sont leurs confrères anglo-saxons. En tant que membre d'Asis International, vous êtes régulièrement amené à voyager et rencontrer des cadres dirigeants en charge de la sécurité aux États-Unis ou ailleurs dans le monde.

Est-ce un constat que vous partagez ?

Les directeurs sécurité/sûreté français jouissent de compétences qui sont reconnues partout dans le monde. Mais, il faut reconnaître que dans le contexte économique actuel, face à la mondialisation qui fait que nous sommes de plus en plus confrontés à des problématiques et marchés globaux, le monde de la direction sécurité dans les entreprises pâtit d'une vision un peu trop franco-française et une certaine forme de protectionnisme qui fait que la direction sécurité s'ouvre difficilement aux expériences venues d'au-delà de nos frontières. Par ailleurs, dans un contexte marqué par une forte concurrence entre les acteurs économiques, la peur de l'espionnage fait qu'on réserve trop souvent la direction sécurité aux francophones.

Il semble que ce qu'on appelle la direction sécurité/sûreté ne recouvre pas les mêmes réalités ici et outre-Atlantique. Pourquoi ?

Parce que cette direction dans les autres pays va bien au-delà de ce que nous y mettons en France. Elle y concerne à la fois la pro-

tection des actifs tangibles comme les biens de l'entreprise, son personnel, ses clients, ses actionnaires, ses équipements... et les actifs intangibles, pas toujours comptabilisables – et souvent difficilement identifiables – comme les informations détenues par l'entreprise, les connaissances qu'elle possède... Conséquence de cette vision limitée de la direction sécurité : on réduit, sans s'en rendre compte, le secteur d'intervention et de compétences d'un directeur sécurité. Par ailleurs, je pense que les directeurs sécurité pâtiennent aussi du fait que leurs missions ne sont pas toujours bien définies ou trop cloisonnées. La sécurité informatique en est la parfaite illustration. Elle est très souvent du seul ressort de la DSI qui se préoccupe, pour faire simple, du renouvellement des mots de passe, du respect de certaines procédures, sans toujours se soucier, par exemple, du salarié qui laisse traîner son mot de passe sur son bureau, qui perd régulièrement son ordinateur portable... Or, cela pose des problèmes de pure sécurité. Et faute de mandat clair pour le directeur sécurité, on crée des « zones grises » qui ne sont du domaine de compétence de personne alors qu'il vaudrait mieux ● ● ●

« Faute de mandat clair pour le DS, on crée des "zones grises" qui ne sont du domaine de compétence de personne. »



NICOLAS LE SAUX
Président directeur général d'ATAO

● ● ● raisonner en termes de « tuiles », avec des missions qui certes se chevaucheraient entre le DS et le DSI mais qui permettraient pour le moins de combler une faille sécuritaire. Tout en bénéficiant de la complémentarité de leurs compétences respectives.

La direction sécurité est souvent le « refuge » d'anciens membres des services de l'État (militaires, gendarmes, policiers, services de renseignements). Est-ce normal ?

Contrairement à certains qui regrettent cet état de fait, je ne pense pas que ce soit nécessairement un mal. Il est vrai que les métiers de la sécurité offrent la possibilité à d'anciens militaires ou autres d'une seconde partie de carrière dans le privé. Mais cela doit se préparer. On ne gère pas une carrière dans le privé comme une dans le secteur public. Si on veut accéder à de vrais postes à responsabilités, les fameux postes commençant par « C » – pour « Chief » – dans les pays anglo-saxons, il faut réfléchir à l'objectif qu'on souhaite atteindre lors de cette seconde carrière. On entre ainsi dans la sécurité à des postes d'encadrement avec 1, 2 ou 3 échelons supérieurs. Pour aller plus haut, il faudra donc envisager de changer d'entreprise, réfléchir à sa carrière et ne pas partir trop tard pour pouvoir évoluer. Comme le font les autres cadres du secteur privé.

Issus de l'armée, de la police, des services, les DS ont intégré des doctrines militaires ou autres inhérentes à leur premier métier. Pensez-vous qu'elles soient transposables dans le secteur privé ? Surtout dans le contexte actuel d'une menace terroriste d'un nouveau genre et de l'apparition de nouvelles formes de criminalité ?

Je pense que la doctrine militaire est toujours adaptée au monde de l'entreprise. D'autant plus que les militaires ont aussi dû s'adapter à ces nouvelles menaces. Elles ne leur sont pas inconnues. Par ailleurs, ils viennent d'une institution où la formation est constante et où il faut continuellement évoluer, progresser, apprendre pour espérer un jour atteindre le sommet. En revanche, il faudra que l'ancien militaire, policier ou gendarme accepte de se re-former, d'apprendre à nouveau. Sinon, il échouera. Un DS doit être ouvert et accepter d'acquérir constamment des compétences. D'ailleurs, au sein d'Asis International, nous fournissons beaucoup d'efforts pour aider les anciens des services à se reconverter. De leur côté, leurs nouveaux employeurs doivent comprendre qu'il faut les former, leur proposer d'intégrer la culture de l'entreprise et les aider à intégrer son langage. La France n'a rien à envier à quiconque en matière de formation en ce domaine.

On reproche souvent aux Français leur peu d'appétence pour les langues. Est-ce aussi vrai pour les DS ?

C'est indéniablement là que les DS français doivent fournir un effort majeur. Je dis bien majeur. Faute de maîtriser correctement l'anglais, ils se ferment non seulement des opportunités de carrières qui leur permettraient d'intégrer des grands



ATAO CONSULTING EN BREF

Atao Consulting est une des quatre entités du groupe Atao. Elle constitue aujourd'hui la référence en analyse et solutions innovantes dans le secteur de la sécurité et sûreté et accompagne acteurs privés et publics pour une parfaite maîtrise des risques, processus et budgets, en France comme à l'international.



J'aime

- les travaux de recherche universitaire en droit
- l'Histoire et les techno-thrillers américains.



Je n'aime pas

- la monotonie,
- les gens qui n'ont rien à apprendre de personne,
- mes accès de colère.

groupes étrangers – car je me répète, les compétences de nos militaires sont reconnues et appréciées – mais aussi de passer des certifications comme le CPP d'Asis International. C'est LA certification demandée par les groupes anglo-saxons car c'est le seul référentiel commun et reconnu en Chine, au Japon, aux États-Unis, en Afrique ou en Amérique du Sud... Pas d'anglais, pas de CPP...

On reproche souvent aux Américains d'imposer leurs standards dans la sécurité, comme dans d'autres secteurs d'activités. À qui la faute ? Aux Français qui n'ont pas su fournir les efforts nécessaires pour pousser, par exemple, la norme sécurité française NFX577, ou aux Américains ?

Cette norme NFX 577 a été la première norme consacrée à la sécurité. Nous ne l'avons pas assez défendue et actuellement seules une vingtaine d'entreprises sont certifiées. Pourquoi ne pas l'avoir imposée aux prestataires sécurité ? Cela était tout à fait possible et aurait permis aux Français d'imposer leurs standards comme l'a très bien réussi le système de management Mase. On ne peut pas tout reprocher aux Américains alors qu'on ne fournit pas nous-mêmes les efforts pour imposer nos standards. Autre exemple. Les Trophées de la sécurité. La France a été le premier pays à organiser ce genre d'événement. Et jouit d'un vrai savoir-faire. Nous n'avons pas cherché à l'exporter. À le développer à l'étranger. En conséquence de quoi, sont nés, il y a quelques années, les OSPA (Outstanding Security Performance Awards), créés en Angleterre, et se sont imposés en deux ou trois ans comme l'événement de la profession avec des sessions organisées en Australie, en Allemagne, au Nigeria, en Norvège, en Pologne, en Roumanie, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Il y a fort à parier qu'ils vont d'ici quelques années supplanter, en France, nos autres événements... La France, en sécurité – comme dans de nombreux autres secteurs – jouit d'énormes compétences, sait faire preuve de créativité et ne sait pas toujours en tirer profit et les imposer... ■