

**La sécurité privée à l'épreuve de la violence structurelle :
précarité, informalité et survie des agents de gardiennage dans la
ville de Kinshasa**

**Private security tested by structural violence: precarity,
informality, and survival of security guards in the city of Kinshasa**

Auguste KINA MABIALA

Docteur en philosophie politique et masterant en sécurité intérieure
École de Criminologie, Université de Kinshasa
République Démocratique du Congo

Joël NZAMPUNGU IMBOLE

Enseignant chercheur
Docteur en communication et doctorant en criminologie
École de Criminologie, Université de Kinshasa,
Université Catholique du Congo
République Démocratique du Congo

Date de soumission : 11/07/2026

Date d'acceptation : 30/08/2026

Pour citer cet article :

KINA MABIALA, A. & NZAMPUNGU IMBOLE, J. (2026) «La sécurité privée à l'épreuve de la violence structurelle : précarité, informalité et survie des agents de gardiennage dans la ville de Kinshasa», Revue Internationale du chercheur « Volume 7 : Numéro 3 » pp : 1376-1403

Résumé

Cette étude examine la précarité socio-économique et professionnelle des agents des sociétés de sécurité privée (SSP) dans la ville de Kinshasa. En s'appuyant sur une démarche qualitative et inductive, l'analyse repose sur dix entretiens semi-directifs menés auprès de gardiens en activité. Les résultats révèlent une dégradation profonde des conditions de travail : salaires dérisoires, non-paiement des heures supplémentaires et du travail de nuit, absence de prise en charge sanitaire, insécurité contractuelle et manque de représentation syndicale. Cette vulnérabilité systémique pousse certains agents à développer des stratégies d'adaptation et de survie, comme la recherche de gratifications auprès de la clientèle. L'article préconise une réforme du cadre juridique, l'imposition de contrats formels, le respect strict du Code du travail et l'instauration d'une protection sociale adéquate.

Mots-clés : Précarité de l'emploi, sécurité privée, sociétés de gardiennage, Kinshasa, criminologie de la réaction sociale, violence structurelle, Code du travail.

Abstract

This study examines the socio-economic and professional precarity of private security guards employed by private security companies in the city of Kinshasa. Utilizing a qualitative, inductive approach, the analysis is based on ten semi-structured interviews conducted with active security guards. The findings reveal a profound degradation of working conditions: meager wages, non-payment of overtime and night shifts, lack of medical coverage, contractual instability, and an absence of union representation. This systemic vulnerability forces certain guards to develop adaptation and survival strategies, such as seeking informal gratuities from clients. The article advocates for legal framework reform, the enforcement of formal contracts, strict compliance with the Labor Code, and the establishment of adequate social protection.

Keywords: Job precarity, private security, security companies, Kinshasa, social reaction criminology, structural violence, Labor Code.

Introduction

Aujourd'hui, dans la capitale congolaise, l'on assiste à un activisme croissant et à une prolifération remarquable des sociétés de sécurité privée (SSP). Cette expansion rapide s'inscrit dans un contexte urbain marqué par la quête permanente de protection des biens et des personnes, conjuguée à un chômage endémique qui frappe de plein fouet la population. Face à la rareté des opportunités d'emploi décent, le secteur du gardiennage s'est imposé comme un refuge pour de nombreux citoyens sans alternative économique. Dans un espace où la pauvreté massive touche l'ensemble du corps social, la profession de gardien prend l'allure d'un « passe-temps » ou d'un « rempart des défavorisés » où viennent s'échouer des personnes privées de ressources. Cependant, loin de constituer un levier d'émancipation sociale, l'exercice de ce métier expose la majorité des agents à un quotidien caractérisé par l'informalité, la vulnérabilité et l'arbitraire patronal.

Sur le plan empirique et conceptuel, la précarité de l'emploi demeure un phénomène transversal affectant la quasi-totalité des secteurs d'activité en République Démocratique du Congo. Comme le montre l'étude d'Albéric Kambale Mukwemulere consacrée aux entreprises de sécurité dans l'Est du pays, « les rémunérations versées aux gardiens subissent des fluctuations arbitraires fondées non pas sur des barèmes légaux, mais sur la simple capacité contributive du client : Les salaires payés aux gardiens par les sociétés ayant accepté nous les livrer nagent entre 80 et 250 dollars américains selon le cas » (2018, pp. 80-81). De plus, l'analyse récente menée par Muanza Kabangu et ses collaborateurs souligne que « la modicité et l'insuffisance de la rémunération constituent le symbole majeur de la précarité de l'emploi d'agents de sécurité et de gardiennage des entreprises privées en RD Congo, mais aussi et surtout, comme principal déterminant de leur implication au travail » (2025, p. 1443).

Sous le prisme de la théorie de la réaction sociale, il y a lieu de penser que la dégradation des conditions de vie et de travail des agents de gardiennage ne saurait se déduire à de simples défaillances individuelles. Elle se révèle comme une forme de faiblesse structurelle et institutionnelle. La marchandisation de la sécurité s'accompagne d'une déqualification systématique du travail humain et de violations répétées du Code du travail congolais (Loi n° 16/010 du 15 juin 2016 modifiant la Loi n° 015-2002), notamment en son Article 119 fixant la durée légale du travail à 45 heures par semaine et 8 heures par jour, ainsi qu'en ses normes régissant le paiement obligatoire des heures supplémentaires et la majoration des prestations de nuit (exécutées entre 18 heures et 6 heures). Cette précarité massive dérive en grande partie

de la tolérance de l'Etat qui, en manquant de réguler et de contrôler rigoureusement ce secteur, valide tacitement l'exploitation socio-économique exercée par les employeurs privés. Comme le souligne le philosophe Ngoma-Binda (2022, pp. 301-302), « l'établissement d'une société équitable repose sur la mise en place par l'autorité publique de mécanismes garantissant à chacun des conditions sociales d'existence digne, où la rémunération équitable est l'un de ces mécanismes essentiels générateurs d'adéquates conditions sociales de vie bonne et de paix sociale ». L'absence d'une telle régulation prive ces travailleurs des garanties inscrites à l'Article 23 (alinéa 3) de la *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme* (1948), disposant que « quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine ».

Face à ce tableau aussi sombre, la question à se poser reste simple : Quels sont les facteurs organisationnels, institutionnels et étatiques à l'origine de cette précarisation des agents de gardiennage à Kinshasa ? Cette réflexion est partie du hiatus observé entre la réglementation juridique et la situation concrète des agents de gardiennage, comparable à une forme de servitude économique. Elle décrit, à travers une approche inductive, qualitative et compréhensive, la réalité socio-économique des agents de gardiennage dans la ville de Kinshasa. Elle s'articule autour de cinq axes principaux qui traitent respectivement (I) de l'ancrage théorique et revue de la littérature, (II) de la démarche méthodologique, (III) de l'anatomie empirique de la précarité, (IV) de la discussion criminologique, (V) et des perspectives administratives, politiques et juridiques pour la réforme et l'humanisation du secteur de gardiennage.

1. Ancrage théorique et revue de la littérature

L'analyse de la précarité des agents de sécurité privée s'inscrit dans un champ scientifique en pleine expansion en République Démocratique du Congo, où la compréhension de ce phénomène exige de croiser les perspectives géographiques, sociologiques, juridiques et criminologiques. L'étude pionnière menée par Albéric Kambale Mukwemulere dans la province du Nord-Kivu pour la période allant de 1997 à 2016 constitue un point de référence incontournable pour étudier ce secteur de travail. L'auteur s'est appliqué à déterminer l'apport des sociétés de gardiennage en matière de sécurité publique dans un contexte marqué par la défaillance des services régaliens de l'État, tout en retraçant un portrait sombre des conditions matérielles d'existence des travailleurs :

« Les salaires payés aux gardiens par les sociétés ayant accepté nous les livrer nagent entre 80 et 250 dollars américains selon le cas. L'écart s'explique par rapport surtout au montant payé par client. En fait, au sein des sociétés de gardiennage, le salaire n'est pas tellement uniforme et est fixé partant de la capacité contributive du client » (Kambale, 2018, pp. 80-81).

Kambale met en lumière la subordination de la rémunération de l'agent au pouvoir financier du tiers bénéficiaire. L'employeur intermédiaire s'approprie la majeure partie de la rente contractuelle, parfois jusqu'à 50 % ou plus de la facture globale pour ne reverser qu'une fraction congrue au travailleur de première ligne, créant ainsi une hiérarchisation empirique où les agents affectés aux représentations expatriées jouissent de primes discrétionnaires exigées par des clients soucieux de « caresser l'argent commis à leur garde afin d'assurer correctement leur sécurité » (Kambale 2018, p. 81), tandis que ceux qui travaillent pour le marché local s'enfoncent dans le dénuement.

Néanmoins, si Kambale focalise son attention sur les déterminants géographiques et la relation tripartite client-employeur-agent dans le Kivu, cette dynamique s'inscrit dans un désordre organisationnel plus vaste à l'échelle nationale, comme le démontrent Alexis Muhima Shinja et son équipe (2019) de l'Observatoire de la Société Civile pour les Minerais de Paix. Dans leur investigation intitulée *La Nouvelle face du secteur de sécurité privée en République démocratique du Congo*, Muhima Shinja et ses collaborateurs élargissent la focalisation de Kambale en dressant une cartographie globale de la gouvernance du secteur. Leur étude a fait entendre que les disparités salariales observées par Kambale ne sont que la manifestation d'une expansion anarchique d'agences privées fonctionnant aux marges de la légalité. Elles sont une conséquence de non-respect des procédures d'agrément, de l'absence de registres du personnel vérifiables et de contournement systématique des obligations fiscales et sociales, qui placent les agents dans une zone d'opacité juridique permanente, exposés au pouvoir discrétionnaire des gestionnaires d'agences qui opèrent sans contrôle de l'Inspection du Travail.

Là où Muhima Shinja et al. (2019) dénoncent une défaillance de la régulation étatique, les travaux d'auteurs comme Rita Abrahamsen et Michael C. Williams (2011, pp. 122-125) sur la privatisation de la sécurité en Afrique apportent un éclairage complémentaire en montrant que ce désordre n'est pas un simple accident managérial, mais le résultat d'un désengagement structurel de l'Etat central au profit de « réseaux de sécurité mondialisés ». Selon Abrahamsen

et Williams, la prolifération des Sociétés de Sécurité Privée (SSP) transforme la nature même de la souveraineté, reléguant les agents locaux au rang de sous-prolétariat sécuritaire. Cette grille de lecture rejoint l'analyse de Diphoom (2016, pp. 45-48) sur « l'essor du gardiennage privé en Afrique subsaharienne, qui souligne que l'insécurité des agents eux-mêmes constitue le paradoxe fondateur du secteur : la sécurité des élites et des infrastructures marchandes repose sur la précarisation extrême de ceux qui la produisent au quotidien ».

Cette marchandisation de la protection et la vulnérabilité qui en découle produisent des effets dévastateurs sur le comportement des agents de terrain, thème qu'aborde l'organisation Africa Resources Watch en partenariat avec l'Open Society Initiative for Southern Africa. Dans leur rapport intitulé *Les sociétés de sécurité privée et les droits de l'Homme dans les provinces du Haut-Katanga et du Lualaba*, AFREWATCH / OSISA (2021) documente l'implication des garde-corps et surveillants dans les violations massives des droits fondamentaux au sein des concessions minières de l'Est et du Sud-Est congolais (violences physiques, extorsions, complicités de vols, déni d'accès). Toutefois, en faisant dialoguer ce rapport avec les travaux sociologiques et criminologiques, une lacune épistémologique majeure apparaît : tout en documentant les abus perpétrés par ces agents, AFREWATCH (2021) élude les conditions socio-économiques dégradantes qui constituent précisément le terreau criminogène de ces comportements. En négligeant la cause réelle de la pauvreté de l'agent identifiée par Kambale (2018) dans sa propension à enfreindre les droits d'autrui, Cette littérature axée sur les droits humains tend à victimiser les populations tout en stigmatisant l'exécutant, sans s'interroger sur la violence leur imposée par les décideurs économiques.

Pour dépasser ce prisme stigmatisant et rétablir le lien de causalité entre précarité et comportement, l'étude récente menée par Muanza Kabangu et ses collaborateurs (2025) apporte une contribution fondamentale à la compréhension des dynamiques organisationnelles au sein du secteur de gardiennage en RDC. En se consacrant spécifiquement à la relation causale entre la précarité de l'emploi et le niveau d'implication professionnelle des agents, Muanza Kabangu et al. (2025) répondent en quelque sorte aux lacunes d'AFREWATCH (2021). Ils identifient une série de facteurs structurels qui entretiennent l'instabilité du secteur (prédominance des CDD, prolifération des engagements informels sans écritures légales, faiblesse des grilles salariales) en mettant « l'accent sur la notion du salaire considérée non seulement comme symbole majeur de la précarité de l'emploi d'agents de sécurité et de gardiennage des entreprises privées en RD Congo, mais aussi et surtout, comme principal

déterminant de leur implication au travail » (Muanza Kabangu et al., 2025, p. 1443). Leur étude souligne que l'insuffisance salariale suscite un sentiment de désengagement organisationnel, une baisse de la loyauté et un état d'anomie professionnelle. Lorsque la rémunération ne permet plus de couvrir les besoins fondamentaux de subsistance, le travailleur perçoit le contrat comme un marché de dupes, ce qui affaiblit le contrôle social interne et favorise le développement des pratiques et des logiques sous-jacentes sur le lieu de travail.

Cette analyse par l'anomie salariale trouve un écho théorique direct dans les travaux de la criminologie critique et de la sociologie du travail précaire. Les analyses de Loïc Wacquant (2009, pp. 88-92) sur la gestion de la marginalité urbaine et la théorie de la frustration relative développée par Robert K. Merton permettent d'approfondir la portée des constats de Muanza Kabangu et al. (2025). Wacquant montre comment le désengagement de l'Etat social au profit de l'Etat pénal pousse les franges marginalisées du marché du travail vers des métiers de surveillance sous-payés, en développant des « tactiques de survie informelles ». De même, dans la philosophie du droit politique congolais, Ngoma-Binda (2022, pp. 301-302) rappelle que « l'établissement d'une société juste repose sur une justice rémunératrice, sans laquelle le contrat du travail dégénère en relation de domination arbitraire ». En l'absence d'une régulation étatique garantissant un salaire digne, conformément à l'Article 23 de la *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme* (1948), l'agent est plongé dans une situation de précarité sociale massive humainement intolérable, que Jon Davies (2025) qualifie en termes d'« exploitation du travail », perçue non seulement comme une anomalie, mais aussi comme un crime organisationnel.

C'est précisément à l'intersection de ces différents courants que s'insère la présente étude. Si la littérature existante s'est principalement concentrée sur les provinces minières et en conflit (Kambale, 2018 ; AFREWATCH, 2021) et sur des approches quantitatives et managériales de l'implication au travail (Muanza Kabangu et al., 2025), cette recherche adopte une démarche qualito-inductive et compréhensive centrée sur la capitale, Kinshasa. Sa nouveauté réside dans l'articulation de la criminologie de la réaction sociale et de la sociologie de la déviance pour appréhender la précarité non pas comme un simple déficit d'implication managériale, mais comme une fragilité institutionnelle entretenue par l'Etat, qui a failli dans sa mission première de garantir les droits et libertés fondamentaux des citoyens. En analysant les conditions de vie des gardiens kinois, leurs stratégies de survie et le paradoxe de leur maintien dans un secteur

hautement avilissant, cette étude apporte une perspective scientifique nouvelle et offre un regard novateur sur le métier de gardiennage à Kinshasa.

2. Démarche méthodologique

La compréhension de la précarité des agents de gardiennage nécessite un dispositif méthodologique capable de saisir le sens que les acteurs donnent à leur situation d'exploitation. Pour ce faire, cette étude privilégie une démarche inductive, qualitative et compréhensive. Il s'agit de partir des faits empiriques, recueillis directement auprès des acteurs sur le terrain, pour remonter vers la conceptualisation théorique, conformément aux principes de la criminologie compréhensive. Comme le souligne José Mangalu :

« Les données qualitatives sont des informations de type descriptif qui renseignent sur les facteurs explicatifs, les causes, les motivations, les attitudes, les perceptions, les comportements, etc. Elles visent à comprendre les processus, le comment et le pourquoi d'un tel comportement, d'un tel fait et à approfondir la compréhension de certains aspects particuliers des faits sociaux à partir d'informations collectées sur des échantillons de taille très réduite » (Mangalu, 2019, p. 74).

Cette méthode s'appuie sur la perspective théorique exposée par Alex Mucchielli (2009, p. 74), selon laquelle « la démarche inductive fonde la construction du savoir sur le terrain. La théorie émerge des données explicites du corpus plutôt que de l'application mécanique d'un modèle prédéterminé ». Cette approche permet de saisir la subjectivité des surveillants privés, d'analyser leurs sentiments d'injustice et de décrypter les tactiques individuelles développées pour faire face à la misère quotidienne.

Le dispositif de collecte repose sur la tenue d'entretiens semi-directifs, associés à une observation directe sur les lieux de prestation dans la ville de Kinshasa. Le guide d'entretien a été conçu autour de thématiques précises :

- Les modalités de recrutement et la nature du lien contractuel ;
- La structure du salaire et les régimes de primes ou d'heures supplémentaires ;
- L'aménagement du temps de travail et la pénibilité des horaires ;
- L'accès aux prestations de santé et de sécurité sociale ;
- Les mécanismes individuels de survie économique ;
- La perception du rôle de l'État et des syndicats.

Afin de contourner la surveillance hiérarchique et la peur des sanctions disciplinaires, les échanges se sont adaptés aux contraintes du terrain. Outre les conversations directes sur les lieux de travail pendant les heures creuses, des entretiens téléphoniques nocturnes ont été organisés en dehors des heures de service à la demande des enquêtés. L'échantillon d'étude comprend dix agents de gardiennage exerçant dans diverses communes de la ville de Kinshasa (Gombe, Mont-Ngafula, Lemba (Unikin), Masina). Le critère de sélection a été faite par convenance, nous avons interviewé les agents qui se sont révélés disponibles, accessibles, et qui ont accepté de dialoguer. Un seul agent a été interviewé par téléphone en dehors des heures de service. La taille de l'échantillon a été déterminée suivant le principe de saturation théorique, car déjà au niveau de huitième entretien, les informations recueillies devenaient redondantes, les enquêtés revenaient sur les mêmes gémissements.

Tableau 1 : Description détaillée de l'échantillon des agents de gardiennage (Anonymisé)

Agent (A)	Âge	Ancienne	Fonction	Niveau d'études	Type de Contrat	Entreprise employeur (Codifiée)	Lieu d'affectation (Anonymisé)
A1	34 ans	9 mois	Agent simple	Diplômé d'État	Pas connu	Société A (Entreprise locale)	Immeuble commercial I1 (Gombe)
A2	32 ans	1 an	Agent simple	Diplômé d'État	Pas connu	Société A (Entreprise locale)	Immeuble commercial I1 (Gombe)
A3	36 ans	5 ans	Chef de poste	Licence (Relations Int.)	CDI	Société B (Société mixte)	Siège commercial I2 (Gombe)
A4	51 ans	4 ans	Chef de poste	Graduat	CDI	Société C (Entreprise locale)	Surface commerciale M1 (Kinshasa)
A5	30 ans	4 ans	Agent simple	Diplômé d'État	Pas connu	Société D (Entreprise locale)	Surface commerciale M2 (Mont-Ngafula)

A6	33 ans	3 ans	Agent simple	Diplômé d'État	CDD	Société (Entreprise locale)	E	Résidence privée (Mont-Ngafula)	R1
A7	48 ans	7 mois	Agent simple	Diplômé d'État	CDD	Société (Entreprise locale)	E	Résidence privée (Mont-Ngafula)	R1
A8	35 ans	4 ans	Chef de poste	Graduat	CDI	Société (Grande firme)	F	Site institutionnel/Universitaire U1	
A9	47 ans	5 ans	Agent simple	Diplômé d'État	CDD	Société (Entreprise locale)	G	Résidence privée (Mont-Ngafula)	R2
A10	49 ans	3 ans	Agent simple	Diplômé d'État	CDD	Société (Entreprise locale)	G	Résidence privée (Mont-Ngafula)	R2

Source : Enquête de terrain (Kinshasa, RDC).

L'anonymisation systématique des entreprises employeuses et des sites d'affectation répond à des exigences éthiques, déontologiques et méthodologiques strictes en sciences sociales et criminologiques. L'objectif est de garantir la protection des enquêtés tout en préservant l'intégrité scientifique de l'investigation. La durée de l'entretien dépendait du débit vocal de chaque agent. La majorité refusait d'être enregistrée, et après quatre refus, nous nous sommes résolus à procéder par des échanges directs et à faire la transcription des verbatims dans notre carnet après chaque entretien.

2.1. Le principe de non-nuisibilité et la sécurité des enquêtés (*Do no harm*)

Dans le cadre d'enquêtes portant sur la précarité du travail et la dénonciation de violations des droits sociaux, la vulnérabilité des enquêtés est maximale. Comme le souligne Jean-Pierre Olivier de Sardan (2008, pp. 189-191) « dans sa méthodologie de l'enquête de terrain, le chercheur contracte une dette éthique fondamentale envers ses informateurs : le principe de non-nuisibilité. Révéler le nom exact des sociétés (telles que Job-Horizon, Universal-Security ou Mukumbusu-Security) ou les sites précis (Kin-Marché, Immeuble Infinity, etc.) permettrait aux directions d'identifier aisément les agents interviewés (notamment les chefs de poste ou les agents ayant une ancienneté spécifique).

Selon Jean Poupart et al. (1997, pp. 245-248), « la levée du secret de l'identité des organisations au sein d'échantillons réduits (N=10) fait courir aux enquêtés le risque direct de sanctions disciplinaires, de licenciements *ad nutum* ou de poursuites judiciaires pour diffamation ». L'anonymisation par codification (Société A à G, Immeuble I1, etc.) constitue ainsi un bouclier juridique et social indispensable pour protéger des travailleurs déjà placés dans une situation d'extrême précarité économique. Le consentement libre et éclairé de l'agent était le préalable à tout échange verbal, et les conditions de stockage étaient initialement mémorisées, puis suivies d'une transcription fidèle dans notre carnet.

2.2. L'accès au terrain et la neutralisation des biais de suspicion

Dans un environnement caractérisé par la surveillance patronale et la méfiance institutionnelle, l'engagement d'une anonymisation stricte représente la condition *sine qua non* de la validité des données recueillies. Alex Mucchielli (2009, p. 82) démontre que « dans la recherche qualitative compréhensive, la confiance accordée au chercheur conditionne la vérité des verbatims ». En garantissant aux agents de gardiennage que ni leur nom, ni celui de leur employeur direct, ni leur lieu précis d'affectation ne seraient divulgués dans le rapport final, était indispensable pour que la méfiance laisse la place à la confiance. Cet anonymat a offert aux participants la liberté de verbaliser des réalités sensibles telles que la pratique de la mendicité (*Mbote ya likasu*¹), le non-paiement des heures supplémentaires et les défaillances de l'État régulateur.

Sur le plan méthodologique et théorique, l'anonymisation permet de détacher l'analyse criminologique de la stigmatisation d'entreprises particulières pour élever la réflexion au niveau de l'analyse structurelle du secteur. Comme l'explique José Mangalu (2019, p. 78),

¹Selon Joël Nzampungu (2025, p.9), l'expression « *mbote ya likasu* » est un exemple fascinant de la façon dont le langage peut évoluer pour refléter des réalités sociales complexes. En apparence, *mbote* : salut ou bonjour en lingala et *likasu* veut dire : noix de cola. Littéralement, « *mbote ya likasu* » signifie « salutation de la noix de cola ». Cependant, dans le contexte des interactions entre agents de sécurité privé et le public à Kinshasa, elle a acquis une signification beaucoup plus nuancée et controversée. Dans de nombreuses cultures africaines, la noix de cola est un symbole de partage, d'hospitalité et de respect. Elle est souvent utilisée lors de cérémonies traditionnelles et d'échanges sociaux importants. En offrant une noix de cola, on établit un lien social et on exprime sa bonne volonté. Dans ce contexte, « *mbote ya likasu* » pourrait initialement avoir été une façon polie de demander une faveur ou d'exprimer sa gratitude. Au fil du temps, l'expression a été détournée de son sens initial pour désigner le pot-de-vin versé aux agents de sécurité privée. Ce glissement de sens reflète une réalité sociale où la corruption est devenue monnaie courante. L'expression euphémistique « *mbote ya likasu* » permet de masquer la nature illégale de l'échange et de maintenir une façade de politesse. L'utilisation de cette expression met en lumière la dynamique du pouvoir et les inégalités sociales qui existent entre les agents de sécurité privée et le public. Elle révèle également les stratégies de survie et d'adaptation que les individus développent face à la corruption. Elle illustre la façon dont le langage peut être utilisé pour négocier et maintenir des relations sociales, même dans des contextes illégaux.

« l'objectif d'une démarche qualitative n'est pas de faire le procès d'acteurs individuels identifiés par leurs noms propres, mais d'analyser des processus sociologiques et des dynamiques d'organisation récurrentes ». En substituant des catégories analytiques (ex. : « Société A - Entreprise locale de sous-traitance » et « Société B - Firma à capital étranger ») aux identités commerciales, l'étude prouve que la misère des gardiens à Kinshasa n'est pas seulement la faute des entreprises ni des employés eux-mêmes ; elle est aussi et surtout un marasme entretenu par les institutions étatiques inaptes à assurer correctement le contrôle social.

2.3. Analyse des caractéristiques sociologiques de l'échantillon anonymisé

L'échantillon étudié est exclusivement masculin. Il est composé de 10 hommes sur 10. L'âge des enquêtés, qui varie entre 30 et 51 ans avec une moyenne de 39,6 ans, indique qu'il ne s'agit pas d'un travail d'étudiant ou d'une activité de transition pour jeunes, mais bien de l'occupation principale de chefs de ménage portant de lourdes charges familiales. Par ailleurs, les données révèlent un niveau d'instruction élevé chez ces agents qui disposent tous au minimum d'un Diplôme d'État, l'échantillon comptant même deux diplômés de Graduat (A4, A8) et un titulaire d'une Licence de l'ancien système académique (A3), ce qui atteste du phénomène de surqualification des travailleurs et de la dévaluation des titres académiques sur le marché de l'emploi kinois. Cette précarité sociodémographique s'accompagne d'une forte instabilité contractuelle, puisque seuls trois agents sur dix bénéficient d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI), tandis que quatre évoluent sous Contrat à Durée Déterminée (CDD) et trois autres ignorent la nature exacte du lien juridique qui les lie à leur employeur.

2.4. Limites et posture réflexive du chercheur

Mener une enquête criminologique auprès d'une population vulnérable au sein d'un milieu professionnel surveillé comporte plusieurs difficultés méthodologiques et éthiques :

- La méfiance institutionnelle : Les agents redoutaient que l'enquêteur ne soit un contrôleur sous couverture envoyé par la direction. Cette suspicion a nécessité l'instauration d'un climat de confiance et la garantie d'un anonymat strict (désignation par la lettre A1 à A10 et codification des entreprises).
- La barrière linguistique et l'expression des émotions : La conduite des entretiens a exigé le recours au Lingala, langue véhiculaire de Kinshasa, afin de permettre aux enquêtés d'exprimer les nuances de leur détresse. La traduction et la transcription des verbatims ont fait l'objet d'un travail de fidélité sémantique.

- La neutralité du chercheur et l'éthique de la sollicitude : Face aux récits décrivant la faim, la maladie non soignée et les humiliations quotidiennes, l'encombrement émotionnel représentait un risque de biais de subjectivité. Nous avons dû maintenir une posture de neutralité scientifique tout en adoptant une écoute empathique et respectueuse de la dignité des personnes.

3. Anatomie empirique de la précarité : résultats de l'enquête

L'accès au réel du terrain kinois exige de dépasser les représentations institutionnelles et les discours corporatifs pour pénétrer le vécu quotidien des acteurs de première ligne. En s'appuyant sur une démarche qualito-inductive et une grille d'analyse de contenu thématique, cette section dissèque la parole brute des agents de gardiennage afin de cartographier les dimensions matérielles, juridiques et symboliques de leur vulnérabilité. Les récits recueillis auprès des dix enquêtés dévoilent l'imbrication complexe des logiques d'exploitation économique, d'arbitraire managérial et de dégradation sociale qui caractérisent ce secteur d'activité. Il s'agit dès lors de mettre à nu l'architecture concrète de cette vulnérabilité professionnelle, en faisant émerger les récurrences narratives et les fractures existentielles qui marquent le quotidien de ces travailleurs de l'ombre à Kinshasa.

3.1. Les conditions de travail et d'emploi

L'analyse systématique des entretiens met en évidence la récurrence de manquements aux normes du droit du travail.

Tableau 2 : Répartition des indicateurs de précarité professionnelle selon les agents (N=10)

Sous-thèmes d'exploitation	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	Total	%
Absence de syndicat	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	8	80%
Insuffisance salariale / Primes	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	90%
Retard de paiement	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	8	80%
Non-paiement des heures sup.	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	8	80%
Heures de travail excessives	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	8	80%

Manque de prise en charge santé	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	8	80%
Horaires lourds sans relève	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	8	80%
Salaire de 100 \$ à 150\$	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	90%

Source : Enquête de terrain (1 = Présence du problème ; 0 = Absence du problème).

L'examen du Tableau 2 révèle plusieurs constats. Tout d'abord, concernant l'isolement syndical, 8 agents sur 10 déclarent ne bénéficier d'aucune structure syndicale au sein de leur entreprise, une absence de représentation qui prive les salariés de toute capacité de négociation collective et laisse l'employeur en position de domination. Ensuite, au sujet de l'insuffisance salariale, 9 sur 10 enquêtés jugent leur salaire mensuel insuffisant pour couvrir leurs besoins élémentaires tels que l'alimentation, le logement et la scolarité des enfants. De plus, s'agissant du temps de travail, 8 sur 10 agents effectuent des journées qui dépassent le plafond légal de 8 heures par jour fixé par l'Article 119 du Code du Travail congolais, travaillant régulièrement de 11 heures 30 minutes à 24 heures d'affilée sans relève ni majoration financière pour le travail de nuit. Enfin, la vulnérabilité sanitaire touche également 8 sur 10 travailleurs ne disposant d'aucune couverture médicale patronale et se voient contraints de financer eux-mêmes leurs soins de santé en cas de maladie.

Tableau 3 : Grille empirique des rémunérations mensuelles par société de gardiennage

Société de gardiennage (Codifiée)	Montant moyen perçu (\$)	Observations sur le respect de la législation
Société A (<i>Entreprise locale</i>)	80 \$- 150\$	Salaire de base ne respectant pas le SMIG. Primes et heures supplémentaires inexistantes.
Société B (<i>Société mixte</i>)	350 \$- 400\$	Cas particulier : Agence sous contrat avec des entreprises étrangères. Couverture médicale partielle.
Société C (<i>Entreprise locale</i>)	100 \$- 200\$	Absence de grilles indiciaires. Rémunération fixée de manière unilatérale.
Société D (<i>Entreprise locale</i>)	100 \$- 200\$	Retards de paiement récurrents. Retenues salariales non justifiées.

Société E (<i>Entreprise locale</i>)	80 \$- 200\$	Forte variabilité de la paie selon l'affectation du client. Pas de bulletin de paie formel.
Société F (<i>Grande firme</i>)	100 \$- 200\$	Postes universitaires à haute pénibilité, non compensée financièrement.
Société G (<i>Entreprise locale</i>)	80 \$- 150\$	Rémunération minimale. Absence complète d'avantages sociaux.

Source : Enquête de terrain (Kinshasa, RDC)

Ce tableau met en évidence l'hétérogénéité des politiques de rémunération au sein du secteur privé kinois. La majorité des agences opérant sur le marché local versent un montant mensuel situé entre 80\$ et 200\$, soit une somme largement inférieure au seuil de subsistance à Kinshasa et en deçà du SMIG légal. Seule la **Société B** (firme mixte sous contrat avec des entités étrangères) se distingue par des rémunérations oscillant entre 350\$ et 400\$, un écart qui s'explique par la forte capacité contributive de ses clients (multinationales et représentations expatriées) plutôt que par une politique salariale distributive de l'employeur.

3.2. Epreuves existentielles, perception du contrat et tactiques de survie : La parole des acteurs de première ligne

L'immersion dans le quotidien des agents de sécurité privée à Kinshasa exige de placer leur subjectivité au cœur de l'analyse criminologique et sociologique. L'étude des dynamiques psychosociales ne saurait se limiter à un recensement passif de griefs professionnels ; elle implique de saisir la manière dont ces travailleurs perçoivent, interprètent et subissent la dégradation de leur condition matérielle. En donnant la parole aux dix agents enquêtés, cette section examine la tension permanente entre la rigueur des exigences sécuritaires et la précarité extrême de leur existence. A travers leurs récits bruts, les acteurs dévoilent les fractures d'un contrat de travail perçu comme un « marché de dupes », le sentiment d'abandon face à la maladie ou à l'arbitraire patronal, mais aussi les mécanismes de résistance et les stratégies informelles d'adaptation qu'ils déploient au quotidien pour préserver leur dignité et assurer leur subsistance en milieu urbain.

3.2.1. La perception de l'exploitation et la responsabilité de l'Etat

L'analyse criminologique de la réaction sociale montre que la déviance institutionnelle des emplois privés s'appuie sur la défaillance préalable de l'Etat régulateur. Lorsque les pouvoirs publics ne garantissent pas les droits fondamentaux de leurs propres fonctionnaires, ils créent

une norme de tolérance vis-à-vis de l'exploitation dans le secteur privé. Les auteurs Kambale Mukwemulere (2018, p. 81) et Muanza Kabangu et al. (2025, p. 1443) décrivent ce phénomène comme un transfert de la précarité d'Etat vers le marché du travail informalisé. C'est ce que confirme la déclaration de ces trois agents :

« Notre situation est difficile dans l'ensemble. Surtout les agents qui travaillent dans des entreprises de gardiennage tenues par nos frères congolais. Nous vivons dans une situation de misère. Si on compare ce que les entreprises versent chez nos employeurs et la petite part que ces derniers nous réservent, nous voyons à l'œil nu l'exploitation de l'homme par l'homme, mais l'Etat Congolais ne fait rien, car L'Etat lui-même paie très mal ses fonctionnaires »
(Verbatim collectif : A1, A2, A5).

L'analyse de ce témoignage met en évidence une grille de lecture politique de leur propre condition. L'expression « exploitation de l'homme par l'homme » traduit la conscience d'une spoliation de la valeur produite par leur travail. L'agent A1 insiste sur la rupture d'égalité entre la facture payée par le client et la rémunération finale reversée au garde, ce qui rejoint le constat établi par Kambale Mukwemulere (2018). De plus, l'argument pointant la défaillance salariale de l'Etat comme justification morale pour les patrons privés traduit la faiblesse de l'Etat, qui démissionne de sa mission d'assurer la protection sociale en garantissant les besoins de base de chaque citoyen pour une gestion adéquate de son existence et de sa citoyenneté.

3.2.2. Le déficit de représentation et conditions du travail

L'absence de représentation syndicale prive les travailleurs des moyens légaux de défense face à l'arbitraire patronal. Dans son ouvrage sur la philosophie du droit politique, Ngoma-Binda (2022, pp. 301-302) montre que « l'absence de mécanismes de médiation institutionnelle bascule le contrat de travail de l'échange de services vers la domination unilatérale ». L'agent A1 décrit ce sentiment d'abandon institutionnel :

« On n'a même pas un syndicat, personne, aucun défenseur capable de porter notre voix auprès des autorités du pays. Ce qui donne la tête dure à nos employeurs pour se permettre de nous exploiter, sans jamais penser à améliorer notre situation de misère, nous laissant croupir dans la misère. (...) Nous travaillons pour les autres, nous sommes des esclaves de nos frères, dans notre propre pays ».

Cette boutade traduit le sentiment de marginalité ressenti par le travailleur. La qualification du travail sous le terme d'« esclavage » par « des frères congolais » illustre la perception d'une violence exercée au sein même de la communauté nationale. L'absence de relais syndicaux prive l'agent de tout recours légal et l'enferme dans une posture d'assujettissement.

3.2.3. L'insécurité contractuelle et le licenciement *ad nutum*

L'analyse conduite par Muanza Kabangu et ses collègues (2025, p. 1443) montre que « l'absence d'écritures contractuelles forme le fondement organisationnel de la précarité dans les SSP en RDC ». L'agent sans contrat formel bascule dans un statut de précarité permanente où la conservation de l'emploi dépend de l'humeur de la hiérarchie. L'expérience de l'agent A4 illustre cette précarité du statut :

« Je totalise bientôt 10 ans dans le métier de gardiennage. Ici dans cette entreprise, je fais bientôt 4 ans. Heureusement j'ai maintenant un CDI. Dans toutes les agences où j'ai travaillé, c'était toujours sans contrat et, j'ai beaucoup enduré. Le patron chassait souvent des agents sans préavis, même pas de décompte final. Parfois pour un petit problème avec lui, il ne voulait même pas entendre les explications. Cette situation du travail ne nous offrait aucune garantie et aucune valeur, car nous sommes très souvent considérés comme des simples instruments du travail. Que l'Etat y pense vraiment, car ce n'est pas normal ça dans un pays comme le Congo ».

Ce témoignage confirme la thèse du ravalement du travailleur au rang d'« instrument ». Le témoignage de l'agent A4, fort de ses dix années d'expérience, met en lumière le non-respect récurrent des procédures de licenciement régies par le Code du Travail. L'expulsion de l'entreprise sans préavis ni décompte final illustre l'usage de sanctions unilatérales, rendues possibles par l'absence de contrôle dans ce domaine.

3.2.4. L'insécurité existentielle et l'angoisse de la rupture contractuelle

L'utilisation de Contrats à Durée Déterminée (CDD) renouvelés aux marges de la loi entretient un état de vulnérabilité psychologique chez les agents de gardiennage. L'absence d'avantages sociaux (primes de transport, allocations familiales, couverture médicale) accroît l'insécurité matérielle du ménage, en violation de l'Article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948). C'est ce que décrit l'agent A7 :

« Cette fois-ci j'ai un contrat de 12 mois et, bientôt je totalise 8 mois. Je crains encore que le boss m'envoie au chômage comme je l'avais déjà vécu ailleurs. S'il prolonge le contrat, gloire à Dieu, mais là il doit aussi penser à majorer un peu le salaire, en annexant les soins de santé et les autres avantages comme on voit ailleurs. ... Car, l'enfant peut tomber malade, on ne sait souvent pas où partir, pourtant les autres qui font le même travail que nous, bénéficient les soins de santé et des primes de transport, mais dans les entreprises tenues par nos frères congolais rien ne va, le congolais a un mauvais cœur, il ne considère pas ses propres frères congolais ».

Le verbatim de l'agent A7 met en relief l'articulation entre l'instabilité professionnelle et la vulnérabilité familiale. La perspective de la fin de son contrat de 12 mois génère une anxiété permanente. Le manque d'accès aux soins de santé pour les dépendants (les enfants) est perçu comme un déni de dignité humaine. L'imputation de cette situation au « mauvais cœur du frère congolais » exprime la crise de la solidarité communautaire face à la logique du profit individuel.

3.2.5. La maladie et la quête d'aide au quotidien (*Mbote ya likasu*)

En l'absence de prise en charge médicale par l'employeur, l'agent confronté à la maladie est contraint de pratiquer la débrouille économique. La théorie criminologique des adaptations anomiques qualifie ces pratiques de tactiques de subsistance, développées pour pallier les défaillances de la protection sociale institutionnelle. L'agent A1 relate son expérience de la maladie sur son lieu de travail :

« Quand j'étais tombé malade, j'avais pris soin d'informer mon employeur, mon patron qui m'a affecté ici, mais je suis parti à l'hôpital sans le soutien de l'entreprise. Et, à l'hôpital, j'étais censé de me débrouiller, d'emprunter auprès des amis, car ma vie était en danger, me trouvant entre la vie et la mort. J'ai pu rembourser l'argent emprunté grâce à ce que je reçois des clients, parfois d'un 500Fc, 1.000Fc ou 2.000Fc, toujours avec le système de *Mbote ya likasu* ».

Ce récit révèle les mécanismes de la précarité médicale. Face à la défaillance de l'employeur, le travailleur se voit contraint d'avoir recours à l'endettement privé. La pratique du *Mbote ya likasu* (salutation accompagnée d'une demande de gratification financière auprès des clients) apparaît alors comme une pratique professionnelle compensatoire de survie.

3.2.6.. L'épuisement physique et l'absence de relève

L'Article 119 du Code du Travail congolais limite le travail hebdomadaire à 45 heures. Or, les données recueillies montrent que la majorité des sociétés de gardiennage imposent des journées de travail continues de 12 à 24 heures sans période de repos ni majoration salariale. Cette sur-utilisation de la force de travail s'apparente à une forme d'exploitation corporelle. Désappointé, l'agent A1 témoigne de la pénibilité de son rythme de travail :

« Je quitte ma maison à Masina vers 5h, pour être ici à temps à 6h30' ou 7h30' car la route est souvent libre en ce moment-là. Je n'ai jamais eu de remplaçant. Cet horaire ne m'arrange pas, car nos voisins que vous voyez là, comme leur employeur est blanc (expatrié) travaillent 24 heures et passent 24 heures à la maison pour les permettre de se reposer. Et, ils sont bien payés avec une prise en charge sanitaire ».

Le trajet quotidien Masina-Gombe accompli par l'agent A1 montre bien la grande fatigue des transports que vit un employé à Kinshasa. L'absence de remplaçant l'astreint à une présence continue sur son poste, provoquant un épuisement physique quotidien. Le regard porté sur les conditions octroyées par les entreprises expatriées (« ils travaillent 24 heures et passent 24 heures à la maison ») traduit un sentiment d'insatisfaction suscité par le déséquilibre entre les risques encourus au travail et la rémunération obtenue.

3.2.7. L'infime exception confirmant la règle : Le salariat direct

L'analyse de l'échantillon fait apparaître une trajectoire singulière : celle de l'agent A3, employé directement par une entreprise commerciale privée sans passer par le filtre d'une sous-traitance de gardiennage. Ce cas illustre par contraste les effets négatifs de la sous-traitance informelle sur les conditions salariales. Cet agent expose sa situation professionnelle :

« Je suis quand même bien payé, si on tient compte de la situation congolaise. Je touche 800.000fc, j'ai des soins de santé, cela me permet de prendre en charge ma petite famille et de poursuivre mon master à l'UPN. Mais si je trouve mieux ailleurs, j'irai sans doute. J'ai des soins de santé moi et ma famille. Par ailleurs, je devais toucher 880.000fc, mais les 80.000fc sont retenus pour les cotisations relatives à la prise en charge sanitaire et la sécurité

sociale. Moi, je suis agent de l'entreprise affecté à la sécurité, j'accepte ma condition comme telle, car c'est le Congo, notre pays » (Verbatim : A3).

Ce verbatim apporte une contre-épreuve empirique. Bénéficiant d'un contrat direct avec une firme, l'agent A3 perçoit une rémunération mensuelle d'environ 800 000 FC (soit plus de 300 \$ US), assortie d'une retenue à la source de 80 000 FC finançant une couverture médicale familiale et des cotisations sociales. Son niveau d'instruction (Licencié en Relations Internationales inscrit en Master) conjugué à ce statut d'employé direct lui garantit des conditions de vie plus stables.

3.2.8. La culture du secret salarial et la dignité de l'agent

Lors des entretiens, les questions portant sur le montant exact du salaire mensuel ont suscité de la réserve chez la majorité des enquêtés. La réticence maussade observée chez les agents traduit une volonté de préserver leur dignité individuelle face à des revenus jugés dévalorisants. L'agent A5 exprime cette réticence :

« Wana eza ma solo ya kati (Ça, ce sont des affaires internes). Tu vois, moi je suis un agent de gardiennage, tu me connais, malheureusement, moi je vous connais pas. (...) Le salaire nage entre ce que vous dites là, (c'est-à-dire entre 100 à 150 dollars). Si vous voulez qu'on en parle, prenez mon numéro de téléphone et appelez-moi après 20h, là on pourra bien parler ».

Le recours au Lingala (*Wana eza ma solo ya kati*) traduit une frontière de protection. L'agent A5 évite de divulguer le montant de ses revenus sur son lieu de travail, par peur des répercussions hiérarchiques ou par pudeur sociale. Cette réaction montre la gêne suscitée par la mention de salaires inférieurs au seuil de subsistance.

4. Discussion criminologique : précarisation, anomie et déviance de survie

Les résultats empiriques issus de cette enquête de terrain à Kinshasa seront analysés comme un processus, c'est-à-dire une condition structurelle (violence) produisant une tension normative (anomie), et nécessitant une adaptation individuelle et une réponse imminente de l'Etat (réaction sociale).

4.1. Violence structurelle comme vecteur de vulnérabilité

Au sens criminologique, « la violence structurelle désigne les formes de domination et de privation inscrites dans le fonctionnement même des institutions économiques et sociales, empêchant les individus de satisfaire leurs besoins fondamentaux » (Farmer, 2004, pp. 305-

308). Dans le secteur de la sécurité privée à Kinshasa, cette violence se caractérise par la vulnérabilité sociale qui frappe de plein fouet les agents de gardiennage. Cette fragilité sociale « détruit l'horizon temporel du travailleur et fragilise le contrat psychologique d'engagement organisationnel » (Cullen & Agnew, 2011, p. 185). L'incapacité à se projeter dans l'avenir affaiblit le sentiment de loyauté envers la direction de l'agence ainsi que l'adhésion aux normes professionnelles. Le gardien ne perçoit plus sa relation d'emploi comme un contrat synallagmatique fondant des obligations réciproques, mais comme une subordination contrainte par l'absence d'alternatives sur un marché du travail kinois hyper-informalisé.

Ainsi, l'indigence matérielle imposée par l'employeur agit comme un facteur de déstabilisation de la sécurité. En privant le gardien des moyens d'une existence digne, la société de gardiennage crée les conditions sociologiques de l'insécurité qu'elle est censée prévenir. La déviance de l'agent apparaît alors non pas comme une inclination pathologique ou criminelle individuelle, mais comme une « réponse adaptative » à une situation d'exploitation économique structurelle (Lea & Young, 1984, pp. 76-80).

4.2. Anomie professionnelle comme tension

La théorie de l'anomie de Robert K. Merton (1938, pp. 672-682) offre une grille de lecture essentielle pour éclairer cette dynamique psychosociale. Merton enseigne que l'anomie surgit de la disjonction entre les buts culturels valorisés par la société (autonomie financière, subsistance de la famille, dignité sociale) et les moyens institutionnels et légitimes mis à la disposition des individus pour les atteindre. Les agents de gardiennage kinois, bien que détenteurs du Diplôme d'Etat ou de titres universitaires (Graduat et Licence), se trouvent privés des voies légales d'ascension sociale et de rémunération équitable. Conformément au modèle de l'innovation ou du retrait décrit par Merton (1938, p. 676), « ils basculent dans un état de désillusion professionnelle et de résignation anémique, caractérisé par la perception de leur métier comme un simple rempart des défavorisés ou une activité par défaut ».

La précarisation des agents de sécurité privée génère un risque criminogène spécifique, qui interroge directement la criminologie de la réaction sociale et les théories de la délinquance en milieu professionnel. Il existe en effet « un paradoxe fondamental, voire une contradiction criminogène, à confier la protection des biens et des personnes à des individus placés dans un état d'indigence matérielle et de dénuement physique extrêmes » (Diphorn, 2016, pp. 112-115). L'agent de garde sous-payé, affamé et surexploité se trouve placé au centre d'une convergence d'opportunités délictueuses et d'incitations économiques :

- Les manquements à la déontologie et les complicités de soustraction : Soumis à des salaires mensuels de 80\$ à 200\$, nettement inférieurs au coût de la vie, « certains agents peuvent être tentés d'activer des "techniques de neutralisation" morale (Sykes & Matza, 1957, pp. 664-670), en cédant facilement de façon consciente ou involontaire aux appâts des visiteurs fortunés.
- La mendicité et recherche active d'aide : La généralisation de la pratique du *Mbote ya likasu* ("la salutation de la noix de cola") auprès des visiteurs et usagers constitue une forme de pratique d'appel à la solidarité, analysée par la criminologie critique comme « un prélèvement de survie intégré aux routines professionnelles » (Wacquant, 2009, p. 95).

4.3. Adaptation individuelle et réaction sociale

La criminologie de la réaction sociale (Becker, 1963, pp. 35-39 ; Lemert, 1967, pp. 40-45) invite à déplacer le regard de l'auteur de l'infraction vers les instances de contrôle et de régulation. Dans le contexte du marché de la sécurité privée à Kinshasa, la précarité des agents résulte en premier lieu de la démission de l'Etat dans son rôle normatif de contrôle des relations de travail. Cette défaillance institutionnelle et la réaction sociale passive de l'Etat se manifestent à trois niveaux :

- **La violation systématique du Droit International et National :**

-  *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948)* : L'Article 23, alinéa 3, garantit le droit à une « rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine ». Les grilles salariales observées dans le secteur kinois (Tableau 3) enfreignent ce principe universel.

-  *Code du Travail Congolais (Loi n° 16/010 du 15 juin 2016)* : L'Article 2 pose que le travail constitue un droit et un devoir moral que l'Etat doit protéger. L'Article 119 fixe la durée maximale légale du travail à 45 heures par semaine. Les dépassements d'horaires non rémunérés constatés chez 8 agents sur 10, constituent des infractions caractérisées et répétées à la législation sociale.

-  *Constitution de la RDC (2006/2011)* : Les dispositions constitutionnelles garantissant la protection sociale et la santé de tous

les citoyens (Articles 36 et 47) sont privées d'effet pour ces travailleurs du secteur privé.

- **L'absence de régulation et de contrôle par l'Inspection du Travail :** Comme le documente Muhima Shinja et al. (2019, p. 42), « l'Inspection du Travail ne dispose ni des moyens matériels ni de la volonté politique nécessaires pour auditer les agences de gardiennage, vérifier l'existence de bulletins de paie conformes ou sanctionner le non-respect du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) ».
- **La légitimation implicite de l'exploitation privée :** En tolérant l'informalisation de sa propre fonction publique et le versement de salaires d'extinction à ses agents publics, « l'Etat congolais offre un alibi structurel aux dirigeants des Sociétés de Sécurité Privée. Ces derniers légitiment la modicité des salaires en la comparant aux grilles d'Etat » (Kambale, 2018, p. 81).

L'Etat congolais participe ainsi directement à la paupérisation de ses travailleurs. « Par sa tolérance institutionnelle, sa neutralisation des contrôles et son inertie régulatrice, il entretient un marché du travail déréglementé où l'exécutant est dépouillé de la protection du droit et livré au pouvoir discrétionnaire des *prestataires* de sécurité » (Abrahamsen & Williams, 2011, p. 122).

5. Perspectives de réforme et d'humanisation du secteur de la sécurité privée

Pour sortir le secteur de la sécurité privée de la logique d'exploitation socio-économique, il sied de formuler quelques mesures de réformes administratives, juridiques et institutionnelles.

5.1. Mesures de régularisation et de conformité au Code du Travail

L'humanisation des conditions de travail exige le respect des dispositions de la Loi n° 16/010 du 15 juin 2016 modifiant le Code du Travail :

- L'interdiction des engagements verbaux : Rendre obligatoire la signature d'un contrat de travail écrit (CDD ou CDI) déposé auprès de l'Office National de l'Emploi (ONEM) avant toute affectation de l'agent sur un site ;
- L'application du SMIG et des grilles indiciaires : Sanctionner les entreprises versant des salaires inférieurs au minimum légal ou établissant des rémunérations arbitraires basées sur les marges négociées avec les clients ;
- Le paiement effectif des surcroûts de travail : Appliquer une majoration financière pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du plafond hebdomadaire de 45

heures, ainsi que pour les gardes de nuit exécutées entre 18 heures et 6 heures du matin.

5.2. Mesures institutionnelles et juridiques

Le gouvernement de la RDC doit élaborer un cadre légal spécifique au secteur de la sécurité privée. Ce dispositif devrait :

- Mettre en place un cadre réglementaire clarifiant les conditions d'octroi, de renouvellement et de retrait des agréments des Sociétés de Sécurité Privée ;
- Instituer au sein du Ministère du Travail et du Ministère de l'Intérieur une brigade d'inspection spécialisée, chargée de procéder à des audits réguliers des registres du personnel, des contrats de travail et des preuves de versement salarial ;
- Créer un fichier national centralisé des agents de sécurité privée répertoriant l'ensemble des gardiens enregistrés, leurs qualifications et leurs historiques professionnels, afin d'éviter le recours à la main-d'œuvre informelle.

5.3. Mesures de justice distributive et de sécurisation sociale

Conformément aux théories du droit politique développées par Ngoma-Binda (2022), l'établissement d'une justice rémunératrice est une condition de la paix sociale. Cette exigence implique :

- L'accès obligatoire à la couverture médicale : Contraindre les entreprises de gardiennage à souscrire des contrats d'assurance maladie collective assurant la prise en charge médicale directe des agents et de leurs familles ayant droit ;
- La levée des obstacles à la syndicalisation : Autoriser l'élection de délégués syndicaux au sein des agences de gardiennage, afin d'équilibrer les relations de travail et d'offrir une voie de recours légale aux salariés victimes de sanctions abusives ;
- La régularisation des cotisations de sécurité sociale : Veiller au versement effectif des cotisations auprès de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour garantir aux agents le bénéfice des allocations familiales, des indemnités d'accident du travail et des pensions de retraite.

5.4. Mesures de moralisation, de gouvernance et de régulation du marché

Afin d'éviter la sous-traitance à bas coût qui alimente la précarité salariale, il convient de responsabiliser l'ensemble des acteurs du marché :

- La responsabilité solidaire des donneurs d'ordre : Introduire dans la législation une clause de responsabilité solidaire engageant la responsabilité civile et sociale des entreprises clientes (multinationales, ONG, commerces) en cas de violations caractérisées du droit du travail par les SSP qu'elles emploient ;
- L'imposition de critères sociaux dans les marchés publics : Conditionner l'accès aux marchés publics de gardiennage au respect de critères sociaux vérifiables (paiement de salaires décents, fourniture d'équipements de protection, respect des temps de repos).

Conclusion

Cette étude consacrée à la précarisation des agents des sociétés de gardiennage à Kinshasa s'est donnée pour ambition d'analyser en profondeur les conditions de vie, de travail et de vulnérabilité de ces acteurs essentiels mais marginalisés de la sécurité privée. Pour parvenir à cette fin, la démarche méthodologique a mobilisé une approche qualito-inductive et compréhensive, appuyée sur des entretiens semi-directifs menés auprès de dix agents issus de diverses agences de la capitale, associée à une analyse thématique de contenu menée sous-strict anonymat afin d'assurer la protection des participants. Au terme de ce parcours d'investigation, l'analyse des données empiriques révèle l'ampleur d'une crise professionnelle et sociétale multidimensionnelle. Il apparaît en premier lieu que la quasi-totalité des agents évoluent dans une insécurité salariale aiguë, percevant des rémunérations mensuelles oscillant entre 80\$ et 200\$ USD, des montants nettement inférieurs au seuil de subsistance kinois et en deçà du SMIG légal. A cette irrégularité pécuniaire s'ajoute une violation systématique de la législation sociale congolaise, notamment de l'Article 119 du Code du Travail, illustrée par le maintien de régimes d'astreinte épuisants de 12 à 24 heures continues sans aucune majoration pour heures supplémentaires ou travail nocturne. De surcroît, l'absence de couverture médicale et de prévoyance sociale poussent ces travailleurs à développer des stratégies de survie et des mécanismes d'adaptation, tels que le recours aux gratifications informelles de la clientèle (*Mbote ya likasu*), tandis que le déni de représentation syndicale les abandonne à l'arbitraire patronal et au risque de licenciement *ad nutum*.

Sur le plan de la discussion criminologique, les faits indiquent que l'indigence des gardiens ne relève pas seulement d'un dysfonctionnement managérial, mais aussi de la logique de maximisation du profit patronal et de l'échec de l'Etat à assurer correctement le contrôle social. En s'abstenant d'assurer un contrôle effectif par l'Inspection du Travail, le pouvoir public laisse d'installer une précarisation durable de ces agents de sécurité privée, créant par

le coup le paradoxe sécuritaire qui est au cœur de la présente étude : confier la protection des institutions, des biens et des personnes à des agents dont la condition matérielle reste extrêmement fragile. Cette précarité fait peser un risque intrinsèque de voir celui qui est chargé de protéger devenir, par détresse ou par manque de professionnalisme, une source d'insécurité pour ceux qu'il est censé garder.

En ouvrant de nouvelles perspectives de recherche scientifique, ce travail invite à prolonger la réflexion selon trois axes complémentaires. Il s'agirait d'abord d'élargir l'échantillon à une étude quantitative comparative entre les métropoles urbaines et les concessions minières du Katanga et du Lualaba, afin d'évaluer l'impact des rentes extractives sur les grilles salariales. Il convient ensuite de développer une analyse axée sur la sociologie du genre pour explorer la sous-représentation des femmes et les barrières à l'entrée dans les métiers de la surveillance privée. Enfin, les recherches futures gagneraient à examiner l'économie politique des contrats de sous-traitance entre les firmes multinationales, les agences locales et les intermédiaires étatiques, afin de cartographier la capture de la rente contractuelle au détriment des exécutants de première ligne. En définitive, sans une réformation corrective des politiques publiques imposant un salaire digne et un assainissement rigoureux du secteur, l'agent de gardiennage kinois risque de demeurer le maillon faible du contrôle social, à la fois victime d'une exploitation institutionnalisée et facteur potentiel d'instabilité urbaine.

BIBLIOGRAPHIE

- ABRAHAMSEN, R., et WILLIAMS, M. C. (2011). *Security beyond the state: Private security in international politics*, Cambridge, Cambridge University Press.
- AFREWATCH et OSISA. (2021). *Les sociétés de sécurité privée et les droits de l'Homme dans les provinces du Haut-Katanga et du Lualaba*, Rapport d'enquête, Lubumbashi / Johannesburg, Africa Resources Watch & Open Society Initiative for Southern Africa.
- ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES. (1948). *Déclaration universelle des droits de l'homme* (Résolution 217 A), Paris, Nations Unies.
- BECKER, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*, New York, The Free Press.
- CULLEN, F. T., et AGNEW, R. (2011). *Criminological theory : Past to present (Essential readings)* (4^e éd.), New York, Oxford University Press.
- DIPHOORN, T. (2016). *Twilight policing: Private security and violence in urban South Africa*, Berkeley, University of California Press.
- FARMER, P. (2004). « An anthropology of structural violence », *Current Anthropology*, 45 (3), 305-325.
- DAVIES, J. (2025). Examining corporate/organisational crime and labour exploitation in relation to a 'Criminology of work', *Crime, Law and Social Change*, <https://doi.org/10.1007/s10611-10279-0>
- KAMBALE MUKWEMULERE, A. (2018). *Sociétés de gardiennage et sécurité publique au Nord-Kivu (1997-2016) : Apport et défis*, Riga, Éditions Universitaires Européennes.
- KIENGE-KIENGE, R. (2012). *Le contrôle policier de la délinquance des jeunes à Kinshasa, une approche ethnographique en criminologie*, Louvain-la-Neuve, Académia.
- LEA, J., et YOUNG, J. (1984). *What is to be done about law and order? Crisis in the eighties*, Harmondsworth, Penguin Books.
- LEMERT, E. M. (1967). *Human deviance, social problems, and social control*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- MANGALU, J. (2019). *Guide d'analyse des données en sciences sociales et humaines, de la conception de l'étude à la préparation des analyses*, Paris, L'Harmattan.

- MERTON, R. K. (1938). Social structure and anomie. *American Sociological Review*, 3(5), 672-682.
- MUANZA KABANGU, J., TSHIUNZA, M., et BAKAJI, P. (2025). « Précarité de l'emploi et implication au travail des agents de sécurité des entreprises privées en RDC », *Revue Internationale de la Recherche Scientifique (RIRS)*, 3(1), 1440-1455.
- MUCCHIELLI, A. (2009). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines* (3^e éd.), Paris, Armand Colin.
- MUHIMA SHINJA, A., BAHATI, C., et MUSHENGEZI, J. (2019). *La nouvelle face du secteur de la sécurité privée en RDC : État des lieux et perspectives de régulation*. Bukavu / Kinshasa, Observatoire de la Société Civile pour les Minerais de Paix (OSCMP).
- NGOMA-BINDA, P. (2022). *Philosophie du droit politique pour l'état le meilleur*, Kinshasa, PUCC.
- NZAMPUNGU, J. (2025). *Interactions entre policiers et conducteurs à Kinshasa : analyse de la dynamique du pouvoir et des stratégies de résistance*, thèse de doctorat en communication. Université de Kinshasa.
- OLIVIER DE SARDAN, J. P. (2008). *La rigueur du qualitatif: Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*, Louvain-la-Neuve, Académia.
- POUPART, J., DESLAURIERS, J. P., GROULX, L-H., LAPERRIÈRE, A., MAYER, R., et PIRES, A. P. (1997). *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur.
- RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO. (2006). *Constitution de la République Démocratique du Congo* (Modifiée par la Loi n° 11/002 du 20 janvier 2011), Kinshasa, Journal Officiel de la RDC.
- RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO. (2016). *Loi n° 16/010 du 15 juin 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant Code du Travail*, Kinshasa, Journal Officiel de la RDC.
- SYKES, G. M., et MATZA, D. (1957). « Techniques of neutralization : A theory of delinquency », *American Sociological Review*, 22(6), 664-670.
- WACQUANT, L. (2009). *Punir les pauvres : Le gouvernement néolibéral de l'insécurité sociale*, Marseille, Éditions Agone.