

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

**Circulaire du 29 janvier 2015 relative au recrutement
des adjoints de sécurité de la police nationale**

NOR : INTC1502377C

Le ministre de l'intérieur aux destinataires in fine.

Depuis 1997, le ministère de l'intérieur recrute des adjoints de sécurité (agents contractuels de droit public) chargés de concourir «aux missions du service public de la sécurité assurées par les fonctionnaires des services actifs de la police nationale sous les ordres et sous la responsabilité desquels ils sont placés» (articles L.411-5 et L.411-6 du code de la sécurité intérieure).

Le recrutement de ces agents relevait jusqu'à présent de la responsabilité des préfets de département ou du préfet de police à Paris et dans les Bouches-du-Rhône. Toutefois, dans le cadre du programme ministériel de modernisation et de simplification (PMMS), il a été décidé de transférer aux secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI) la gestion de la totalité de la procédure de recrutement des adjoints de sécurité, tout en maintenant un cadre départemental pour l'affectation de ces agents.

À cette fin, l'article R.411-9 du code de la sécurité intérieure a été modifié et il est désormais prévu que :

«Les adjoints de sécurité sont recrutés par contrat écrit, pour une durée de trois ans renouvelable une fois par reconduction expresse, conclu, au nom de l'État, par :

- le préfet de zone de défense et de sécurité ;
- le préfet de police des Bouches-du-Rhône, dans le département des Bouches-du-Rhône ;
- le haut fonctionnaire de zone de défense et de sécurité, dans les départements d'outre-mer, dans les îles Wallis-et-Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises».

La présente note a pour objet de préciser les modalités de recrutement des adjoints de sécurité de la police nationale au regard de ces nouvelles dispositions réglementaires. Elle remplace la troisième partie de la circulaire NOR : INTC9900186 C du 16 août 1999 relative aux conditions d'emploi, de recrutement et de formation des adjoints de sécurité.

SOMMAIRE

I. – LA DÉFINITION DES OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

II. – LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

1. **Le recueil des candidatures**

2. **L'instruction du dossier**

3. **Les différentes phases de sélection**

3.1. *Les tests psychologiques*

3.2. *Les épreuves sportives*

3.3. *L'entretien de sélection*

3.3.1. L'exercice de photo-langage

3.3.2. La commission de sélection

3.3.3. Fonctionnement de la commission

3.4. *Contrôle de l'aptitude physique et de la moralité*

3.4.1. Visite médicale

3.4.2. Enquête administrative

3.5. *L'agrément*

III. – LA PRÉPARATION DES INCORPORATIONS EN ÉCOLE DE POLICE

IV. – L'EMBAUCHE DES ADJOINTS DE SÉCURITÉ

V. – LES CADETS DE LA RÉPUBLIQUE – OPTION POLICE NATIONALE

VI. – LES CONTRATS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)

VII. – CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU DISPOSITIF

VIII. – APPLICATION GEREMI

Annexes :

Annexe I. – Modèles de dossier de candidature

Annexe II. – Guide destiné aux membres des commissions de sélection des adjoints de sécurité

Annexe III. – Modèles de contrat d'engagement

Annexe IV. – Modalités d'organisation des sessions de recrutement ayant débuté avant la publication au *Journal officiel* des nouveaux textes réglementaires

I. – LA DÉFINITION DES OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

Au début de chaque année, chaque direction centrale d'emploi détermine des effectifs-cibles départementaux qui ne représentent pas un niveau d'effectifs idéal au regard du fonctionnement des services opérationnels, mais qui constituent un mécanisme de répartition objectif et équitable d'une enveloppe fermée de personnels au prorata des critères de charge, d'activité et d'environnement.

C'est au regard des effectifs-cibles, des objectifs annuels de recrutement et de l'échéancier des incorporations en école de police, que le bureau des adjoints de sécurité (BADs) de la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN), en lien avec les directions d'emploi, communique à chacune des autorités administratives définies à l'article R.411-9 du code de la sécurité intérieure, à la fin de chaque année n , le vivier-cible à constituer par département au regard du schéma d'emploi de l'année $n+1$.

De fait, les recrutements ne doivent plus être organisés au fil de l'eau mais selon les besoins réels des services.

II. – LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

À toutes les étapes de la procédure, il est indispensable que les candidats soient avertis par lettre de la suite donnée à leur candidature et que tout rejet soit motivé.

Pour les Bouches-du-Rhône, les différentes étapes du recrutement peuvent être organisées par le secrétariat général pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI) de Marseille, sous réserve de l'existence d'une délégation de signature de la part du préfet de police au profit du secrétaire général. Dès lors que cette délégation est effectuée, aucune distinction ne doit être faite entre le département des Bouches-du-Rhône et les autres départements de la zone de défense et de sécurité Sud.

1. Le recueil des candidatures

Pour chaque session de recrutement, la préfecture de police de Paris, les secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI) ou les secrétariats généraux pour l'administration de la police (SGAP) doivent éditer de nouveaux dossiers de candidature, conformes aux modèles annexés à la présente note (annexe I) et mentionnant la date limite de dépôt de celui-ci, ainsi que les départements pour lesquels la sélection est organisée.

Les candidats doivent pouvoir retirer les dossiers ainsi modifiés, non seulement auprès des services susvisés, mais également dans les services de police locaux, les délégations interrégionales au recrutement et à la formation (DIRF) et la délégation au recrutement et à la formation (DRF) de Paris.

Aucun dossier ne doit être délivré à partir du moment où le recrutement est clos (sauf pour la préfecture de police de Paris qui recrute tout au long de l'année). Les dossiers non distribués, sur lesquels figure l'ancienne date de clôture du recrutement, doivent être détruits.

Les services concernés peuvent également demander la mise en ligne du dossier sur le site www.lapolicenationale recrute.fr (adresse de messagerie : drcpn-sdfdc-drec@interieur.gouv.fr).

Au moment de son inscription, chaque candidat doit émettre un ou des vœux d'affectation : jusqu'à 3 choix, classés par ordre de priorité, parmi les départements situés dans le ressort de la zone de défense et de sécurité de Paris ou du SGAMI concerné. Ce système de vœux ne s'applique pas aux recrutements organisés sous l'autorité des hauts fonctionnaires de zone de défense et de sécurité dans les départements et collectivités d'outre-mer.

Une fois remplis, les dossiers sont déposés uniquement à la préfecture de police de Paris ou dans le SGAMI (ou SGAP) concerné.

Le dépôt des dossiers ne peut intervenir que si une session de recrutement est ouverte et pendant un laps de temps déterminé à l'avance. Il ne peut être déposé qu'une seule candidature à la fois sur l'ensemble du territoire national.

Un récépissé de dépôt de dossier doit être remis à chaque candidat : en main propre en cas de dépôt sur place ou par courrier si le dossier est arrivé par la voie postale. La remise de ce document ne préjuge pas de la recevabilité de la candidature.

2. L'instruction du dossier

L'instruction consiste à vérifier que toutes les conditions de recevabilité fixées par l'article R.411-8 du code de la sécurité intérieure sont effectivement remplies. Elle est effectuée par le bureau du recrutement de la préfecture de police de Paris ou du SGAMI (ou SGAP) concerné.

Les limites d'âge inférieure et supérieure sont appréciées à la date de la première épreuve du recrutement.

S'agissant de la vérification de la position du candidat au regard des dispositions du code du service national, une distinction doit être opérée en fonction de son âge (articles L.113-4 et L.114-6 du code du service national) :

- les candidats âgés de moins de 25 ans (à la date de la première épreuve du recrutement) doivent fournir une photocopie du certificat individuel de participation à la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD), ou du certificat de participation à la journée défense et citoyenneté (JDC), ou de l'attestation provisoire de participation à la JAPD ou la JDC ;

- pour les candidats âgés de 25 ans et plus (à la date de la première épreuve du recrutement), aucun des justificatifs précités (attestation de recensement et certificat de participation à la JAPD ou à la JDC) n'est exigible.

La demande de B2 du casier judiciaire peut être envoyée immédiatement par le bureau du recrutement de la préfecture de police de Paris ou du SGAMI (ou SGAP) concerné, au Casier judiciaire national, 44317 Nantes Cedex 3. Cette démarche doit être effectuée au plus tard après les épreuves sportives afin que les résultats de cette consultation puissent être portés à la connaissance des membres de la commission de sélection.

Par ailleurs, en application de l'article 3 de l'arrêté du 24 août 2000 fixant les modalités de recrutement et de formation des adjoints de sécurité, les coordonnées des candidats à l'emploi d'ADS doivent être transmis au service départemental du renseignement territorial (SDRT) afin qu'il procède à une enquête administrative.

3. Les différentes phases de sélection

Les différentes épreuves de sélection peuvent être organisées au niveau de regroupements de départements ou de régions préalablement déterminés par chaque SGAMI, en fonction des bassins d'emploi locaux et des objectifs de recrutement fixés pour l'année concernée. Malgré cette centralisation des opérations de recrutement, les adjoints de sécurité continuent à être recrutés au titre d'un département dans lequel ils exerceront ensuite leurs fonctions.

À Paris et dans les départements franciliens, le bureau du recrutement de la préfecture de police détermine les centres d'examen au niveau desquels auront lieu les différentes épreuves.

Les SGAP sont responsables de l'organisation des épreuves dans chacun des départements ou collectivités d'outre-mer concerné.

À titre expérimental, les services organisateurs pourront, pendant une phase transitoire d'un an, choisir l'ordre dans lequel ils souhaitent organiser les tests psychologiques et les épreuves sportives (l'oral devant absolument être la dernière épreuve). Néanmoins, l'ordre des épreuves devra être figé à l'issue de cette expérience.

3.1. Les tests psychologiques

Les tests comportent deux séries d'exercices : les uns permettent de cerner la personnalité du candidat, les autres évaluent les connaissances plus théoriques, et, notamment, la maîtrise de la langue française écrite.

- Si le candidat n'a réussi que les épreuves de personnalité, il reçoit un avis très réservé.
- S'il a eu de faibles résultats aux deux parties des tests, le candidat reçoit un avis réservé.

Dans ces deux cas, il convient de se prononcer, après consultation du psychologue de la police nationale, sur la possibilité pour le candidat de poursuivre la procédure de recrutement.

- Si l'avis est défavorable, le candidat ne pourra pas poursuivre les autres phases du recrutement.
- Si l'avis est favorable, le candidat pourra être soumis aux épreuves sportives.

Une convocation doit être envoyée aux personnes dont le dossier aura été jugé recevable, au moins quinze jours avant le début de la session des tests.

3.2. Les épreuves sportives

Le bureau du recrutement de la préfecture de police de Paris ou le SGAMI (ou SGAP) concerné établit la liste des candidats qui doivent être convoqués aux deux épreuves physiques prévues par l'arrêté du 24 août 2000 fixant les modalités de recrutement et de formation des adjoints de sécurité :

- un exercice d'isométrie musculaire permettant d'évaluer la résistance des muscles du buste, constamment sollicités par le port du gilet pare-balles. Le candidat doit se tenir en appui facial le plus longtemps possible. La performance enregistrée est le temps de maintien de cette position ;
- un test d'endurance cardio-respiratoire (TECR) qui permet de mesurer la fréquence cardiaque et la ventilation pulmonaire ainsi que d'évaluer la condition physique et l'endurance générale du candidat. Ce test consiste à accomplir des allers-retours sur une distance de 20 mètres, à une vitesse progressivement accélérée. Une bande sonore règle la vitesse en émettant des sons à des intervalles réguliers et annonce la progression du candidat en termes de paliers et de fractions de paliers exprimées en temps. Il s'agit pour le candidat d'atteindre le palier ou la fraction de palier le plus élevé possible.

La note finale attribuée au candidat est la moyenne des notes obtenues aux deux tests. Toute note inférieure à 7 à l'une des épreuves est éliminatoire.

Pour l'organisation des épreuves sportives, il convient de recourir prioritairement aux structures de formation relevant de la sous-direction de la formation et du développement des compétences (SDFDC), dès lors que ce choix apparaît comme étant le plus pertinent (au regard notamment des distances à parcourir par les candidats) et alors même que le département siège de la structure ne serait pas concerné par le recrutement.

À défaut, le service organisateur pourra recourir à une structure extérieure à la police nationale (par exemple un gymnase à la charge du service organisateur), avec des animateurs en activités physiques professionnelles (APP) issus des services de police locaux ou des délégations interrégionales au recrutement et à la formation (DIRF) et des délégations au recrutement et à la formation (DRF).

La réalisation des épreuves sportives de 30 candidats nécessite un encadrement d'au moins un animateur en APP, qui devra être assisté d'un autre personnel qu'il s'agisse d'un autre animateur en APP, d'un fonctionnaire titulaire ou d'un réserviste.

Les animateurs APP impliqués dans le recrutement des adjoints de sécurité pourront bénéficier des dispositions du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

Une assistance médicale doit être prévue et concrétisée, soit par la présence sur les lieux des épreuves sportives d'un personnel qualifié, soit par la communication préalable aux services spécialisés des dates et lieu des dites épreuves ainsi que par la mise à disposition auprès des formateurs APP – encadrants d'un appareil de communication permettant d'alerter au plus vite les services de secours afin de réduire au strict minimum leur délai d'intervention.

Les épreuves sportives peuvent être organisées le même jour que les autres épreuves de sélection, à condition toutefois que l'entretien devant le jury ait lieu en dernier (car les candidats ayant obtenu une note éliminatoire aux épreuves sportives ne doivent pas passer l'oral). Si nécessaire, des moyens de transport devront être prévus pour aller d'un site à un autre.

Pour pouvoir passer les épreuves sportives, les candidats doivent être en possession d'un certificat médical d'aptitude récent, délivré par un médecin de leur choix autre qu'un médecin agréé de la police nationale, attestant qu'ils peuvent effectivement passer tant l'exercice d'isométrie musculaire que le test d'endurance cardio-respiratoire. Cette obligation doit être spécifiée dans la convocation. Tout candidat ne pouvant pas fournir de certificat devra être exclu des épreuves.

3.3. *L'entretien de sélection*

La liste des candidats pouvant être soumis à l'entretien de sélection est établie par le bureau du recrutement de la préfecture de police de Paris ou le SGAMI (ou SGAP) concerné.

3.3.1. L'exercice de photo-langage

L'entretien est précédé d'un exercice permettant de vérifier la capacité du candidat à s'exprimer de façon correcte en français et à maîtriser la langue écrite, au travers d'un commentaire d'une photographie représentant une scène de la vie courante.

Cet exercice peut se dérouler aussi au moment des tests psychologiques.

Une grille de correction, élaborée par la sous-direction de la formation et du développement des compétences (SDFDC) de la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN) se trouve dans le « Guide destiné aux membres des commissions de sélection des adjoints de sécurité » (annexe II).

Néanmoins, même si cet exercice est sanctionné par l'attribution d'une note, il ne s'agit pas d'une épreuve de sélection à part entière. Il doit simplement servir d'aide à la décision pour les membres du jury. La note obtenue ne doit donc pas être agrégée à celle de l'entretien pour obtenir une moyenne.

3.3.2. La commission de sélection

Il n'est plus possible d'organiser de commission spécifique pour une direction d'emploi en particulier. Les candidats sélectionnés doivent correspondre à un profil général commun à l'ensemble des services.

Par ailleurs, aucune session de sélection ne doit être réservée au seul recrutement d'agents en contrats d'accompagnement dans l'emploi (les candidats ne pouvant pas bénéficier de ce type de contrat aidé, mais jugés aptes à exercer les fonctions d'adjoint de sécurité, doivent également être retenus). De la même manière, un recrutement ne peut pas être organisé pour sélectionner uniquement des adjoints de sécurité classiques.

Présidée par :

- soit le préfet de zone de défense et de sécurité, ou son représentant (qu'il s'agisse du préfet délégué pour la défense et la sécurité lui-même, du secrétaire général adjoint, de tout autre membre du SGAMI appartenant à un corps de catégorie A ou d'un membre du corps de conception et de direction de la police nationale), pour les départements de son ressort;
- soit le haut-fonctionnaire de zone de défense et de sécurité dans les départements et collectivités d'outre-mer, ou son représentant;

La commission principale doit comprendre au moins :

- un membre du corps de conception et de direction de la police nationale (pouvant éventuellement être remplacé par un commandant à l'emploi fonctionnel ou un commandant de police);

- deux fonctionnaires de police appartenant, l'un au corps de commandement de la police nationale et l'autre au corps d'encadrement et d'application, représentant les directions d'emploi concernées par la session de recrutement, issus des services de police situés dans le regroupement de départements ou de régions au niveau duquel les trois épreuves de sélection sont organisées, sans pour autant que tous les départements concernés ne soient représentés;
 - un représentant de la délégation interrégionale au recrutement et à la formation (DIRF) ou de la délégation au recrutement et à la formation (DRF) de Paris;
 - un psychologue (y compris pour les candidats ayant obtenu un avis favorable aux tests psychologiques);
- auxquels il est possible d'adjoindre éventuellement un représentant du Pôle emploi dans le cadre du recrutement des agents en contrats d'accompagnement à l'emploi (CAE).

Des groupes d'examineurs peuvent être constitués, chacun d'entre eux comprenant :

- un membre de jury issu de la commission principale;
- un psychologue (éventuellement différent de celui de la commission principale);
- deux examinateurs qualifiés issus du corps de commandement ou du corps d'encadrement et d'application de la police nationale, et appartenant à un vivier d'examineurs adjoints à la commission principale.

La composition de chaque groupe d'examineurs doit rester inchangée pendant toute la période au cours de laquelle il intervient.

Une réunion d'admission regroupant l'ensemble des membres de la commission principale doit se tenir à l'issue des entretiens.

Si les psychologues de la police ne sont pas disponibles, il est possible de faire appel à des psychologues vacataires qui seront alors indemnisés.

3.3.3. Fonctionnement de la commission

Dès lors que des regroupements de départements ou de régions sont institués, le SGAMI concerné devra unifier les pratiques des différentes commissions de sélection.

Chaque membre doit être muni du guide destiné aux membres des commissions de sélection (annexe II), et doit pouvoir consulter au préalable le dossier du candidat reçu.

La prestation de chacun des candidats doit faire l'objet d'une évaluation chiffrée, la barre d'admission fixée par le jury devant toujours être égale ou supérieure à 10/20. Cette barre peut être différente d'une session à l'autre : elle tiendra compte du nombre de candidats à recruter au regard du vivier cible de chaque année.

Lors de l'entretien de sélection, chaque candidat peut demander à changer l'ordre de ses vœux d'affectation, et l'administration peut également lui proposer un (ou des) nouveau(x) département(s) qui n'étaient pas initialement ouverts au recrutement.

La sélection des candidats doit également tenir compte des vœux d'affectation ainsi confirmés afin de respecter les objectifs de recrutements fixés, sauf pour les recrutements organisés sous l'autorité des hauts fonctionnaires de zone de défense et de sécurité dans les départements et collectivités d'outre-mer.

La liste des candidats définitivement retenus est établie par ordre de mérite, en reprenant les vœux d'affectation (sauf pour les départements et collectivités d'outre-mer). Ce classement ne doit pas être communiqué au candidat car les départs en école de police ne se feront pas seulement en fonction des résultats, mais pourront également dépendre des besoins des départements recruteurs, ainsi que des critères d'éligibilité définis localement pour bénéficier d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (voir V *infra*).

3.4. Contrôle de l'aptitude physique et de la moralité

3.4.1. Visite médicale

Les candidats retenus à l'issue de l'entretien de sélection doivent passer une visite médicale auprès d'un médecin de la police nationale, du médecin inspecteur régional (MIR) ou du médecin-chef de la préfecture de police de Paris.

De fait, conformément à l'article 1^{er} de l'arrêté du 24 août 2000 fixant les modalités de recrutement et de formation des adjoints de sécurité, chaque candidat doit :

- avoir, après correction éventuelle, une acuité visuelle de quinze dixièmes pour les deux yeux avec un minimum de cinq dixièmes pour un œil, la puissance des verres correcteurs ou lentilles ayant un maximum de trois dioptries pour atteindre cette limite de quinze dixièmes;
- être médicalement apte à un service actif de jour comme de nuit;
- être apte au port et à l'usage des armes.

Ces critères sont alignés sur ceux exigés pour le recrutement des fonctionnaires actifs de la police nationale (articles 2, 3 et 4 de l'arrêté du 2 août 2010 relatif aux conditions d'aptitudes physiques particulières pour l'accès aux emplois de certains corps de fonctionnaires).

Si le délai entre la session de recrutement et les incorporations en école de police est court, la visite médicale pourra être programmée avant la commission de sélection.

Les résultats de la visite médicale sont valables 9 mois.

3.4.2. Enquête administrative

Si cela n'a pas pu être fait avant les épreuves de sélection, le service départemental du renseignement territorial (SDRT) doit être saisi afin qu'il procède à une enquête administrative avant la signature du contrat d'engagement.

Il est impératif que celle-ci soit menée de manière complète et avec toute la rigueur nécessaire. Il convient d'éviter que des faits pourtant connus des services de police, mais n'ayant pas été mentionnés lors de l'enquête, n'entraînent ultérieurement, après qu'ils aient été portés à la connaissance de l'administration, la mise à fin de contrat des intéressés, soit au cours de leur scolarité, soit même après leur affectation dans un service.

La durée de validité de l'enquête administrative est de 9 mois.

3.5. L'agrément

À l'issue de l'entretien, il appartient :

- aux préfets de zone de défense et de sécurité, pour les départements de leur ressort (y compris pour les Bouches-du-Rhône);
- aux hauts fonctionnaires de zone de défense et de sécurité, pour les départements et collectivités d'outre-mer; d'agréer la liste définitive des candidats sélectionnés au regard de l'appréciation de la commission de sélection, des résultats de la visite médicale et de l'enquête administrative.

La durée de validité de l'agrément est de 2 ans (3 ans si l'administration propose au moment d'une incorporation une affectation dans un département qui n'a pas été choisi par le candidat).

Tous les candidats sélectionnés sont intégrés dans un seul et même vivier zonal (y compris pour la zone de défense et de sécurité Sud dès lors qu'il existe une délégation de signature de la part du préfet de police au profit du secrétaire général). Au sein de ce vivier unique, chaque candidat est rattaché à un ou plusieurs départements en fonction de son ou ses vœux d'affectation.

À l'issue de chaque recrutement, cette liste doit être adressée sans délai par les SGAMI et SGAP, ainsi que par la préfecture de police de Paris, au bureau des adjoints de sécurité (BADS) de la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN).

III. – LA PRÉPARATION DES INCORPORATIONS EN ÉCOLE DE POLICE

Au regard du nombre de places en école attribuées à chaque département, les services de la préfecture de police de Paris ou du SGAMI (ou SGAP) concerné doivent établir la liste des candidats à incorporer, par département, en tenant compte des vœux d'affectation émis par les candidats (y compris pour les Bouches-du-Rhône).

Si nécessaire et s'il en est d'accord, un candidat peut se voir proposer une affectation dans un département situé dans la même zone de défense même s'il ne l'avait pas choisi initialement (sans devoir se présenter de nouveau devant une commission de sélection).

Un candidat refusant à trois reprises une affectation dans un département correspondant à ses vœux d'affectation, sera radié du vivier (indépendamment de la durée de validité de l'agrément précisée *supra*).

IV. – L'EMBAUCHE DES ADJOINTS DE SÉCURITÉ

Dès lors que l'incorporation en école de police d'un candidat est programmée, un contrat d'engagement, conforme au modèle annexé à la présente note (annexe III), doit être établi.

Le contrat signé par le candidat est présenté dans les plus brefs délais au visa du contrôleur financier déconcentré, à savoir le directeur régional des finances publiques de la région siège du SGAMI (soit pour Paris et les départements franciliens, le directeur régional des finances publiques d'Île-de-France et du département de Paris sis à Paris).

Il est ensuite signé par :

- le préfet de zone de défense et de sécurité, ou son représentant;
- ou le préfet de police des Bouches-du-Rhône, ou son représentant;
- ou le haut fonctionnaire de zone de défense et de sécurité dans les départements et collectivités d'outre-mer, ou son représentant;

avant d'être transmis le plus rapidement possible au bureau des finances aux fins de prise en charge financière dans les meilleurs délais.

À cet égard, il est indispensable que les services parties prenantes au dispositif soient aussi vigilants que possible sur les délais de transmission des contrats afin que ceux-ci soient signés avant l'incorporation en école.

En dernier lieu, il appartient aux structures de formation 72 heures au plus tard après le début de la formation de transmettre à la préfecture de police de Paris, aux SGAMI (et SGAP), les attestations d'incorporation qui permettent de fixer la date de prise d'effet de chaque contrat.

V. – LES CADETS DE LA RÉPUBLIQUE – OPTION POLICE NATIONALE

Conformément aux dispositions de l'article R.411-10 du code de la sécurité intérieure, les cadets de la République – option police nationale ont depuis 2005 le statut d'adjoint de sécurité. Ils sont donc recrutés en cette qualité sur des contrats de droit public qui, depuis 2011, sont conclus «*pour une période de 3 ans renouvelable une fois, par reconduction expresse*», soit une durée maximale de 6 ans.

La sélection de ces agents, qui comporte les mêmes épreuves que celle des adjoints de sécurité, est effectuée directement par les structures de formation de la police nationale (sauf pour ceux qui suivent leur formation dans les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, qui dépendent du bureau du recrutement de la préfecture de police de Paris).

En revanche, chaque contrat (annexe III) doit être soumis au préfet ou haut-fonctionnaire de zone de défense et de sécurité (ou son représentant) compétent pour signer les engagements d'adjoint de sécurité pour le département dans lequel le cadet sera appelé à exercer ses fonctions à l'issue de son année de scolarité, le choix du service d'affectation au sein de ce département étant précisé le moment venu par voie d'avenant.

VI. – LES CONTRATS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)

Depuis 2006, la police nationale peut recruter des agents en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour exercer des missions d'adjoint de sécurité.

Ces agents ont le même statut, la même formation, les mêmes missions et la même rémunération que tous les adjoints de sécurité classiques. Toutefois, le coût salarial de ces agents est assuré à 70 % par le ministère du travail, pendant les deux premières années de l'engagement. Au terme de 24 mois du CAE, ils poursuivent leurs missions pendant un an, plus trois années supplémentaires en cas de renouvellement de leur contrat.

Soumis aux mêmes épreuves de sélection, ils sont recrutés plus particulièrement parmi des jeunes gens sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. C'est pourquoi, préalablement à la tenue de l'entretien de sélection, la liste des candidats devra être adressée aux services de Pôle emploi afin d'identifier les candidats susceptibles de bénéficier d'un CAE.

Public ciblé :

- jeunes gens de 18 à 30 ans (pour les CAE, le critère d'âge maximum est apprécié au moment de la signature du contrat avec Pôle emploi et non à la date de dépôt du dossier de candidature);
- jeunes gens sans emploi, avec des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. La durée d'inscription à Pôle emploi n'est pas un critère à prendre en compte (dès le 1^{er} jour d'inscription, ils sont concernés par le dispositif CAE; il en est de même pour les jeunes gens inscrits aux missions locales). Sont éligibles en priorité les jeunes gens dont la durée de recherche d'emploi est de douze mois dans les dix-huit derniers mois.

Les durées de recherche d'emploi doivent s'apprécier de manière souple : pour les jeunes gens rencontrant des difficultés particulières, les périodes d'activité réduite (CDD courts, intérim, CDI à temps très partiel...) peuvent être considérées comme des périodes de recherche d'emploi, sous réserve que ces jeunes gens restent dans une dynamique positive de recherche d'emploi :

- jeunes gens peu ou pas qualifiés. La priorité est accordée aux jeunes gens d'un niveau IV ou *infra* (avec ou sans diplôme du baccalauréat). Il est possible, de manière dérogatoire, de recruter des jeunes avec un niveau de diplôme plus élevé, si ces derniers rencontrent des difficultés particulièrement importantes (durée élevée de recherche d'emploi, difficultés familiales ou de logement...);
- les jeunes gens résidant en ZUS sont prioritaires.

Parallèlement à l'établissement du contrat d'engagement à l'emploi d'adjoint de sécurité (annexe III), il est nécessaire de renseigner, en lien avec les services du Pôle emploi, une convention individuelle relative au contrat unique d'insertion afin de permettre le versement de la subvention afférente aux CAE.

VII. – CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU DISPOSITIF

Dès la publication au *Journal officiel* des nouveaux textes réglementaires, les opérations de sélection des adjoints de sécurité devront être prises en charge par le bureau du recrutement de la préfecture de police de Paris, les SGAMI ou les SGAP, y compris pour les sessions de recrutement ayant débuté avant cette date.

En conséquence, le bureau du recrutement de la préfecture de police de Paris et les SGAMI devront avoir effectué au préalable, pour tous les départements de leur ressort, un état des recrutements en cours afin de pouvoir prendre le relais des services préfectoraux, selon les modalités fixées dans l'annexe IV de la présente circulaire.

VIII. – APPLICATION GEREMI

Dès la mise en place de ce dispositif, il sera possible d'utiliser l'application GEREMI.

Durant la phase transitoire d'un an, pendant laquelle il sera possible d'intervertir les tests psychologiques et les épreuves sportives (voir paragraphe 3 – Les différentes phases de sélection), chaque SGAMI pourra créer en local une session de recrutement ADS sur GEREMI. De ce fait, le BADS ne disposera pas d'une vision nationale de l'ensemble des recrutements mais uniquement d'une vision zonale, qui pourra être consultée individuellement.

À l'issue de la phase transitoire et après avoir déterminé définitivement l'ordre des épreuves de sélection, il conviendra de définir dans GEREMI une session nationale qui figera le recrutement des ADS et les modalités d'organisation (ordre des épreuves, phases de sélection...).

Le BADS pourra donc avoir une vision nationale et vérifier plus aisément une inscription unique sur tout le territoire.

À compter de la publication au *Journal officiel* des nouveaux textes réglementaires, il est donné aussi la possibilité d'utiliser le module d'inscription en ligne prévu par GEREMI (un manuel du gestionnaire d'inscription en ligne sera transmis séparément). L'utilisation de ce module rendra obsolète certains points évoqués dans la circulaire (exemple : l'envoi d'un accusé de réception papier lors de l'inscription d'un candidat...).

Pour tout renseignement complémentaire sur l'utilisation de GEREMI, il est possible de prendre attache avec la DRCPN/SDFDC/DREC/DOCEP/direction d'application GEREMI : M. Michael WEZL (michael.wezl@interieur.gouv.fr) ou M. Jean-Paul MOULLEC (jean-paul.moullec@interieur.gouv.fr).

*
* *

Je vous remercie de l'action que vous voudrez bien mener pour permettre la mise en œuvre de ces dispositions, et je vous invite à faire connaître au bureau des adjoints de sécurité (BADS) de la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN) les éventuelles difficultés que vos services pourraient être amenés à rencontrer dans la gestion de ce dossier.

Fait le 29 janvier 2015.

Pour le ministre et par délégation :
Le préfet,
directeur général de la police nationale,
J.-M. FALCONE

LISTE DES DESTINATAIRES

Monsieur le préfet de police, préfet de zone de défense et de sécurité de Paris;

Monsieur le préfet de police des Bouches-du-Rhône;

Messieurs les préfets de zone de défense et de sécurité
à l'attention de
Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur;

Messieurs les hauts fonctionnaires de zone de défense et de sécurité pour la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, la Nouvelle-Calédonie et la Polynésie française
à l'attention de

Mesdames et Messieurs les chefs des secrétariats généraux pour l'administration de la police;

Mesdames et Messieurs les directeurs et chefs des services centraux de la police nationale (pour information).

ANNEXE I

Modèle n° 1 : SGAMI



**SECRETARIAT GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR DE LA ZONE.....**
(à remplir par l'administration)

**DOSSIER DE CANDIDATURE
À UN EMPLOI
D'ADJOINT DE SÉCURITÉ**

À renvoyer / à déposer à l'adresse suivante :

.....
.....
.....

(à remplir par l'administration)

AVANT LE INCLUS

(à remplir par l'administration)

(le cachet de la poste
faisant foi pour les dossiers
envoyés par la voie postale)

Pour les départements suivants :

(à remplir par l'administration)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Candidature présentée par :

Résidant à :

Année :

ÉTAT DES PIÈCES

**composant le dossier de candidature
pour un emploi d'adjoint de sécurité**

(pour remise aux candidats)

1. **Une liste des documents à fournir pour le dossier de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité.**
2. **Le formulaire de demande de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité, à compléter par le candidat.**
3. **Une fiche de vœux d'affectation, à compléter par le candidat.**
4. **Une brochure explicative du déroulement des épreuves sportives.**
5. **Un récépissé de dépôt de candidature, à compléter par le candidat.**

LISTE DES DOCUMENTS À FOURNIR

pour le dossier de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité

Généralités sur les conditions de recevabilité des candidatures.

- Seules sont recevables les candidatures répondant aux conditions suivantes :
 - être de nationalité française ;
 - avoir, à la date de la première épreuve du recrutement, un âge compris entre 18 ans et moins de 30 ans.
- Aucune condition de diplôme n'est requise pour postuler à un emploi d'adjoint de sécurité.
- Les critères physiques (*acuité visuelle égale à 15 dixièmes pour les deux yeux, audition, santé générale, aptitude au service de jour et de nuit, non usage de produits illicites, etc.*) et de moralité guidant la sélection sont ceux qui prévalent pour le recrutement des gardiens de la paix.
- Un candidat ne peut déposer qu'un seul dossier à la fois sur l'ensemble du territoire national.

Liste des documents à fournir.

1. **Le formulaire de demande de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité** dûment renseigné, certifiant sur l'honneur l'exactitude des renseignements fournis (*formulaire type joint au dossier*).
2. **Une fiche de vœux d'affectation** (*formulaire type joint au dossier*).
3. **Une lettre manuscrite de motivation**, précisant les raisons de la candidature, l'intérêt porté aux missions d'adjoint de sécurité ainsi que les projets professionnels envisagés au terme du contrat.
4. **Une photocopie recto-verso de la carte nationale d'identité ou du passeport**, en cours de validité.
5. **Les candidats âgés de moins de 25 ans** doivent fournir, soit un certificat de participation à la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD) ou à la journée défense et citoyenneté (JDC), soit une attestation provisoire de participation à l'une ou l'autre de ces journées.
Les candidats âgés de plus de 25 ans et de moins de 30 ans ne doivent fournir aucun justificatif.
6. **Une copie des titres et diplômes obtenus.**
7. **Un récépissé de dépôt** de dossier de candidature (*formulaire type joint au dossier*).
8. **Ultérieurement : le jour des épreuves sportives**, le candidat devra être en possession d'un certificat médical d'aptitude récent, délivré par un médecin de son choix autre qu'un médecin agréé de la police nationale, attestant qu'il peut passer tant l'exercice d'isométrie musculaire que le test d'endurance cardio-respiratoire. Cette obligation sera spécifiée dans la convocation aux épreuves. **Tout candidat ne pouvant pas fournir ce certificat sera exclu des épreuves.**



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE NATIONALE

**DEMANDE DE CANDIDATURE
À UN EMPLOI
D'ADJOINT DE SÉCURITÉ**

Modèle n°1 : SGAMI

ANNÉE :
ZONE :
(à remplir par l'administration)

Je soussigné(e) :

Épouse :

(NOM en lettres majuscules puis prénoms avec soulignement du prénom usuel)

Né(e) le : / / à *(commune, département et pays)*

Nationalité :

Résidant à *(adresse complète)* :

.....

.....

Code postal : Ville :

déclare postuler à un emploi d'adjoint de sécurité dans la police nationale.

Code INSEE *(numéro de sécurité sociale)* : / / / / / /

N° de téléphone où le (la) candidat(e) peut être contacté(e) :

Adresse mail :@.....

Situation de famille *(entourer ou souligner la bonne réponse)* : *célibataire, marié(e), veuf(ve), divorcé(e), pacsé(e), concubinage, nombre d'enfants le cas échéant* :

Date du mariage, du divorce, du Pacs, de la déclaration de concubinage : / /

Pour chaque ENFANT, préciser le sexe, le prénom usuel et la date de naissance

..... / /

..... / /

..... / /

Noms, prénoms, date et lieu de naissance, profession *(employeur)* du conjoint ou du concubin :

.....

Né(e) le : / / à *(commune, département et pays)*

.....

Nom, prénoms, date de naissance, profession et adresse du père :

.....

.....

Nom de jeune fille, prénoms, date de naissance, profession et éventuellement adresse de la mère :

.....

.....

Résidences antérieures *(dates et adresses exactes)* depuis l'âge de 16 ans :

.....

.....

.....

NOM :

Prénom :

Services antérieurs éventuels dans la police (*dates, lieux, services d'affectation et qualité*) :

.....
.....

Indication éventuelle des concours présentés antérieurement pour entrer dans la police :

.....
.....

Degré d'instruction, diplômes, date de délivrance des diplômes :

.....
.....

Établissements scolaires ou universitaires fréquentés :

.....
.....

Titres divers (*brevets, certificats, permis,...*) :

.....
.....

Antécédents professionnels (*indiquer tous les emplois occupés et pour chacun d'eux, la nature et la durée ainsi que l'adresse et la qualité des employeurs successifs*) :

.....
.....

Profession ou situation actuelle (*préciser l'employeur*) :

.....
.....

Je certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements portés ci-dessus.
Je certifie également ne pas avoir déposé simultanément plusieurs dossiers.
Toute fausse déclaration entraînera le rejet systématique de ma candidature.

A, le / /

SIGNATURE



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE NATIONALE

**FICHE DE
VOEUX D'AFFECTATION**

Modèle n°1 : SGAMI

ANNÉE :

ZONE :
(à remplir par l'administration)

Dans le cadre de votre candidature à un emploi d'adjoint de sécurité, vous avez la possibilité d'émettre de 1 à 3 vœux d'affectation parmi les départements qui recrutent (*voir liste figurant sur la première page du dossier*) ou, s'ils sont tous ouverts au recrutement, parmi l'ensemble des départements situés dans le ressort de la zone de défense et de sécurité au titre de laquelle vous postulez (*voir tableau ci-après*).

Je soussigné(e) :

Épouse :

(NOM en lettres majuscules puis prénoms avec soulignement du prénom usuel)

souhaite exercer mes fonctions d'adjoint de sécurité dans l'un des départements suivants :

(de 1 à 3 choix, classés par ordre de priorité)

- 1** :
- 2** :
- 3** :

Ces vœux d'affectation devront être confirmés lors du passage devant la commission de sélection.

A, le / /

SIGNATURE

Le choix du département dans lequel vous exercerez vos fonctions d'adjoint de sécurité tiendra compte non seulement des souhaits ainsi exprimés, mais également des besoins des services de police situés dans les différents départements de la zone concernée.

Un candidat refusant à **trois reprises** une affectation dans un département correspondant à ses vœux sera radié du vivier (indépendamment de la durée de validité de son inscription sur la liste des candidats sélectionnés qui est normalement de deux ans).

Par ailleurs, l'Administration pourra être amenée à vous proposer une affectation dans un département que vous n'aviez pas choisi initialement. La durée de validité de votre inscription sur la liste des candidats sélectionnés sera alors allongée de deux à trois ans.

Liste des départements rattachés à chaque zone de défense et de sécurité

Zone Est	08 Ardennes – 10 Aube – 21 Côte-d'Or – 25 Doubs – 39 Jura – 51 Marne – 52 Haute-Marne – 54 Meurthe-et-Moselle – 55 Meuse – 57 Moselle – 58 Nièvre – 67 Bas-Rhin – 68 Haut-Rhin – 70 Haute-Saône – 71 Saône-et-Loire – 88 Vosges – 89 Yonne – 90 Territoire de Belfort
Zone Nord	02 Aisne – 59 Nord – 60 Oise – 62 Pas-de-Calais – 80 Somme
Zone Ouest	14 Calvados – 18 Cher – 22 Côte-d'Armor – 27 Eure – 28 Eure-et-Loir – 29 Finistère – 35 Ille-et-Vilaine – 36 Indre – 37 Indre-et-Loire – 41 Loir-et-Cher – 44 Loire-Atlantique – 45 Loiret – 49 Maine-et-Loire – 50 Manche – 53 Mayenne – 56 Morbihan – 61 Orne – 72 Sarthe – 76 Seine-Maritime – 85 Vendée
Zone Sud	04 – Alpes-de-Haute-Provence – 05 Hautes-Alpes – 06 Alpes-Maritimes – 11 Aude – 13 Bouches-du-Rhône – 2A Corse-du-Sud – 2B Haute-Corse – 30 Gard – 34 Hérault – 48 Lozère – 66 Pyrénées-Orientales – 83 Var – 84 Vaucluse
Zone Sud-Est	01 – Ain – 03 Allier – 07 Ardèche – 15 Cantal – 26 Drôme – 38 Isère – 42 Loire – 43 Haute-Loire – 63 Puy-de-Dôme – 69 Rhône – 73 Savoie – 74 Haute-Savoie
Zone Sud-Ouest	09 Ariège – 12 Aveyron – 16 Charente – 17 Charente-Maritime – 19 Corrèze – 23 Creuse – 24 Dordogne – 31 Haute-Garonne – 32 Gers – 33 Gironde – 40 Landes – 46 Lot – 47 Lot-et-Garonne – 64 Pyrénées-Atlantiques – 65 Hautes-Pyrénées – 79 Deux-Sèvres – 81 Tarn – 82 Tarn-et-Garonne – 86 Vienne – 87 Haute-Vienne



ADJOINT DE SÉCURITÉ

ÉPREUVES SPORTIVES

CONDITIONS GÉNÉRALES

Tout candidat devra être en possession d'un certificat médical d'aptitude délivré par un médecin de son choix.

La chronologie de réalisation des tests est la suivante :

- ▶ premier test : test de résistance musculaire en isométrie ;
- ▶ deuxième test : test d'endurance cardio-respiratoire.

La note finale attribuée au candidat est la moyenne des notes obtenues au test de résistance musculaire en isométrie et au test d'endurance cardio-respiratoire.

Est éliminatoire :

- ▶ toute moyenne strictement **inférieure à 7 / 20** ;
- ▶ toute note strictement **inférieure à 7 / 20** à l'un des 2 tests.

Avant le commencement du premier test, le responsable en activités physiques et professionnelles en charge de la réalisation des épreuves dirigera des exercices visant **exclusivement** l'échauffement musculaire et articulaire des candidats. En effet, est à proscrire tout échauffement cardio-respiratoire de nature à compromettre la bonne réalisation du deuxième test.

Chaque test doit être démontré et expliqué par l'évaluateur préalablement à sa réalisation.

Seront observées 15 minutes de récupération **passive** entre la fin du premier test et le commencement du second.

PREMIÈRE ÉPREUVE

> TEST DE RÉSISTANCE MUSCULAIRE EN ISOMÉTRIE

1	Le candidat prend la position allongée, bras perpendiculaires au sol (position dite des « pompes ») positionnant ses mains (mains nues) à l'aplomb de ses épaules, les pieds en appui contre un plan vertical fixe croquis 1 . L'écartement des pieds correspond à la largeur du bassin croquis 2 .	croquis 1 	croquis 2
2	Tout en maintenant la position exacte de ses 2 mains au sol, le candidat se met en appui au sol sur ses 2 genoux croquis 3 puis avance chaque main d'une distance équivalente à la longueur de 2 mains en appui au sol, soit 2 fois la mesure prise de l'arrière de la paume à l'extrémité de l'index croquis 4 .	croquis 3 	croquis 4
3	Le candidat doit prendre et respecter la rectitude jambes-corps-tête, bras et jambes tendus croquis 5 et 6 .	croquis 5 	croquis 6

La performance enregistrée est le temps de maintien de cette position dans le respect du règlement précité. La prise de position, avant le déclenchement du chronomètre, sera corrigée par l'évaluateur. **Un seul essai est autorisé.**

Le non-respect des consignes, observé et signalé à un candidat à 2 reprises, entraîne l'arrêt immédiat du test pour le candidat concerné. Le temps relevé à l'occasion de cette fin d'épreuve est alors retenu pour la notation.

Les temps enregistrés sont arrondis à la fraction des 5 secondes supérieures.

Exemple : 1 mn 37 s sur le chronomètre donne une performance de 1 mn 40 s.

> BARÈMES

Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES	Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES	Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES
1	0 mn 45 s	0	10	1 mn 30 s	4	19	2 mn 15 s	13
2	0 mn 50 s	0	11	1 mn 35 s	5	20	2 mn 20 s	14
3	0 mn 55 s	0	12	1 mn 40 s	6	20	2 mn 25 s	15
4	1 mn 00 s	0	13	1 mn 45 s	7	20	2 mn 30 s	16
5	1 mn 05 s	0	14	1 mn 50 s	8	20	2 mn 35 s	17
6	1 mn 10 s	0	15	1 mn 55 s	9	20	2 mn 40 s	18
7	1 mn 15 s	1	16	2 mn 00 s	10	20	2 mn 45 s	19
8	1 mn 20 s	2	17	2 mn 05 s	11	20	2 mn 50 s	20
9	1 mn 25 s	3	18	2 mn 10 s	12			

DEUXIÈME ÉPREUVE

> TEST D'ENDURANCE CARDIO-RESPIRATOIRE

Le test consiste à accomplir des allers et retours sur une distance de 20 mètres, à une vitesse progressivement accélérée.

Une bande sonore règle la vitesse en émettant des sons à intervalles réguliers et annonce la progression du candidat en termes de paliers et de fractions de paliers exprimés en temps.

Exemple : palier 4, palier 7 - 45 secondes.

Il s'agit pour le candidat d'atteindre le palier ou la fraction de palier le plus élevé possible.

L'épreuve commence lentement, à **8 km/h**, puis le rythme augmente **progressivement toutes les minutes**.

Au départ, le candidat dispose de **2 minutes** pour calquer sa vitesse de course sur les signaux sonores.

A chaque signal sonore, il doit ajuster sa course pour se retrouver à une des extrémités du tracé des **20 mètres**.

A chaque extrémité, il doit bloquer un de ses pieds immédiatement derrière la ligne pour amorcer son retour. Les virages en courbe ne sont pas admis.

2 mètres maximum de retard sont admis à la condition de pouvoir, soit maintenir le retard, soit le combler lors des intervalles suivants. Si le retard s'accroît et devient peu à peu égal ou supérieur à 2 mètres sans possibilité de le combler, le candidat arrête l'épreuve.

Le dernier palier ou fraction de palier est alors retenu.

NB : Le candidat qui glisse ou tombe pendant le test est autorisé à le poursuivre, mais l'incident n'entraîne pas l'interruption de la bande sonore.

> BARÈMES

Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES	Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES	Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES
0	palier 1	0	10	palier 5 - 30 s	4	17,5	palier 10	12,5
0	palier 1 - 15 s	0	10,5	palier 5 - 45 s	5	18	palier 10 - 15 s	13
0	palier 1 - 30 s	0	10,5	palier 6	6	19	palier 10 - 30 s	13
0	palier 1 - 45 s	0	11	palier 6 - 15 s	7	20	palier 10 - 45 s	13,5
0	palier 2	0	11	palier 6 - 30 s	8	20	palier 11	14
0	palier 2 - 15 s	0	11,5	palier 6 - 45 s	8,5	20	palier 11 - 15 s	14,5
1	palier 2 - 30 s	0	11,5	palier 7	9	20	palier 11 - 30 s	15
2	palier 2 - 45 s	0	12	palier 7 - 15 s	9,5	20	palier 11 - 45 s	15,5
3	palier 3	0	12,5	palier 7 - 30 s	10	20	palier 12	16
4	palier 3 - 15 s	0	13	palier 7 - 45 s	10,5	20	palier 12 - 15 s	16,5
5	palier 3 - 30 s	0	13,5	palier 8	10,5	20	palier 12 - 30 s	17
6	palier 3 - 45 s	0	14	palier 8 - 15 s	11	20	palier 12 - 45 s	17,5
7	palier 4	0	14,5	palier 8 - 30 s	11	20	palier 13	18
7,5	palier 4 - 15 s	0	15	palier 8 - 45 s	11,5	20	palier 13 - 15 s	18,5
8	palier 4 - 30 s	0	15,5	palier 9	11,5	20	palier 13 - 30 s	19
8,5	palier 4 - 45 s	1	16	palier 9 - 15 s	12	20	palier 13 - 45 s	20
9	palier 5	2	16,5	palier 9 - 30 s	12			
9,5	palier 5 - 15 s	3	17	palier 9 - 45 s	12,5			





MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE NATIONALE

Modèle n°1 : SGAMI

ANNÉE :

ZONE :
(à remplir par l'administration)

RÉCÉPISSÉ DE DÉPÔT

*d'une demande de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité déposée
auprès du secrétariat général pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI) de par*

*Mme ou M. (NOM, prénoms) :
demeurant :*

souhaitant exercer ses fonctions dans l'un des départements suivants :

- 1 :
- 2 :
- 3 :

Cachet du service

A, le / /
(Nom, qualité et signature de l'autorité ayant reçu la demande)
.....

ANNEXE I

Modèle n°2: SGAP Paris



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

**SECRETARIAT GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION DE LA
POLICE DE LA ZONE DE DEFENSE ET DE SECURITE DE PARIS**

**DOSSIER DE CANDIDATURE
À UN EMPLOI
D'ADJOINT DE SÉCURITÉ**

À renvoyer à l'adresse suivante :

Préfecture de police de Paris
SGA-DRH-SDP
Bureau du recrutement
9 bd du Palais
75 195 PARIS Cedex 04

ou à déposer au Bureau du recrutement
11, rue des Ursins (3^{ème} étage – bureau 308)
75 004 PARIS

Pour les départements suivants :

(à remplir par l'administration)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Candidature présentée par :

Résidant à :

Année :

ÉTAT DES PIÈCES

**composant le dossier de candidature
pour un emploi d'adjoint de sécurité**

(pour remise aux candidats)

1. **Une liste des documents à fournir pour le dossier de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité.**
2. **Le formulaire de demande de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité, à compléter par le candidat.**
3. **Une fiche de vœux d'affectation, à compléter par le candidat.**
4. **Une brochure explicative du déroulement des épreuves sportives.**
5. **Un récépissé de dépôt de candidature, à compléter par le candidat.**

LISTE DES DOCUMENTS À FOURNIR pour le dossier de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité

Généralités sur les conditions de recevabilité des candidatures.

- Seules sont recevables les candidatures répondant aux conditions suivantes :
 - être de nationalité française ;
 - avoir, à la date de la première épreuve du recrutement, un âge compris entre 18 ans et moins de 30 ans .
- Aucune condition de diplôme n'est requise pour postuler à un emploi d'adjoint de sécurité.
- Les critères physiques (*acuité visuelle égale à 15 dixièmes pour les deux yeux, audition, santé générale, aptitude au service de jour et de nuit, non usage de produits illicites, etc.*) et de moralité guidant la sélection sont ceux qui prévalent pour le recrutement des gardiens de la paix.
- Un candidat ne peut déposer qu'un seul dossier à la fois sur l'ensemble du territoire national.

Liste des documents à fournir.

1. **Le formulaire de demande de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité** dûment renseigné, certifiant sur l'honneur l'exactitude des renseignements fournis (*formulaire type joint au dossier*).
2. **Une fiche de vœux d'affectation** (*formulaire type joint au dossier*).
3. **Une lettre manuscrite de motivation**, précisant les raisons de la candidature, l'intérêt porté aux missions d'adjoint de sécurité ainsi que les projets professionnels envisagés au terme du contrat.
4. **Une photocopie recto-verso de la carte nationale d'identité ou du passeport**, en cours de validité.
5. **Les candidats âgés de moins de 25 ans** doivent fournir, soit un certificat de participation à la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD) ou à la journée défense et citoyenneté (JDC), soit une attestation provisoire de participation à l'une ou l'autre de ces journées.
Les candidats âgés de plus de 25 ans et de moins de 30 ans ne doivent fournir aucun justificatif.
6. **Une copie des titres et diplômes obtenus.**
7. **Un récépissé de dépôt** de dossier de candidature (*formulaire type joint au dossier*).
8. **Ultérieurement : le jour des épreuves sportives**, le candidat devra être en possession d'un certificat médical d'aptitude récent, délivré par un médecin de son choix autre qu'un médecin agréé de la police nationale, attestant qu'il peut passer tant l'exercice d'isométrie musculaire que le test d'endurance cardio-respiratoire. Cette obligation sera spécifiée dans la convocation aux épreuves. **Tout candidat ne pouvant pas fournir ce certificat sera exclu des épreuves.**



**DEMANDE DE CANDIDATURE
À UN EMPLOI
D'ADJOINT DE SECURITÉ**

Modèle n°2 : SGAP Paris

ANNÉE :
ZONE : PARIS

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Je soussigné(e)

Épouse :

(NOM en lettres majuscules puis prénoms avec soulignement du prénom usuel)

Né(e) le : / / à (commune, département et pays).....

Nationalité :

Résidant à (adresse complète)

Code postal : Ville :

déclare postuler à un emploi d'adjoint de sécurité dans la police nationale.

Code INSEE (numéro de sécurité sociale) : / / / / /

N° de téléphone où le (la) candidat(e) peut être contacté(e) :

Adresse mail :@.....

Situation de famille (entourer ou souligner la bonne réponse) : *célibataire, marié(e), veuf(ve), divorcé(e), pacsé(e), concubinage, nombre d'enfants le cas échéant* :

Date du mariage, du divorce, du Pacs, de la déclaration de concubinage : / /

Pour chaque ENFANT, préciser le sexe, le prénom usuel et la date de naissance :

..... / /

..... / /

..... / /

Noms, prénoms, date et lieu de naissance, profession (employeur) du conjoint ou du concubin :

Né(e) le : / / à (commune, département et pays).....

Nom, prénoms, date de naissance, profession et adresse du père :

Nom de jeune fille, prénoms, date de naissance, profession et éventuellement adresse de la mère :

Résidences antérieures (dates et adresses exactes) depuis l'âge de 16 ans :

Modèle n°2 : SGAP Paris

NOM : Prénom :

Services antérieurs éventuels dans la police (*dates, lieux, services d'affectation et qualité*) :

.....
.....

Indication éventuelle des concours présentés antérieurement pour entrer dans la police :

.....
.....

Degré d'instruction, diplômes, date de délivrance des diplômes :

.....
.....

Établissements scolaires ou universitaires fréquentés :

.....
.....

Titres divers (*brevets, certificats, permis,...*) :

.....
.....

Antécédents professionnels (*indiquer tous les emplois occupés et pour chacun d'eux, la nature et la durée ainsi que l'adresse et la qualité des employeurs successifs*) :

.....
.....
.....

Profession ou situation actuelle (*préciser l'employeur*) :

.....
.....

Je certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements portés ci-dessus.
Je certifie également ne pas avoir déposé simultanément plusieurs dossiers.
Toute fausse déclaration entraînera le rejet systématique de ma candidature.

A, le / /

SIGNATURE



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

**FICHE DE
VOEUX D'AFFECTATION**

Modèle n°2 : SGAP Paris

ANNÉE :
ZONE : PARIS

Dans le cadre de votre candidature à un emploi d'adjoint de sécurité, vous avez la possibilité d'émettre de 1 à 3 vœux d'affectation parmi les départements situés dans le ressort de la zone de défense et de sécurité de Paris (**75** Paris – **77** Seine-et-Marne – **78** Yvelines – **91** Essonne – **92** Hauts-de-Seine – **93** Seine-Saint-Denis – **94** Val-de-Marne – **95** Val-d'Oise).

Je soussigné(e) :

Épouse :

(NOM en lettres majuscules puis prénoms avec soulignement du prénom usuel)

souhaite exercer mes fonctions d'adjoint de sécurité dans l'un des départements suivants :

(de 1 à 3 choix, classés par ordre de priorité)

1 :

2 :

3 :

Ces vœux d'affectation devront être confirmés lors du passage devant la commission de sélection.

A, le / /

SIGNATURE

Le choix du département dans lequel vous exercerez vos fonctions d'adjoint de sécurité tiendra compte non seulement des souhaits ainsi exprimés, mais également des besoins des services de police situés dans les différents départements de la zone concernée.

Un candidat refusant à **trois reprises** une affectation dans un département correspondant à ses vœux sera radié du vivier (indépendamment de la durée de validité de son inscription sur la liste des candidats sélectionnés qui est normalement de deux ans).

Par ailleurs, l'Administration pourra être amenée à vous proposer une affectation dans un département que vous n'aviez pas choisi initialement. La durée de validité de votre inscription sur la liste des candidats sélectionnés sera alors allongée de deux à trois ans.



ADJOINT DE SÉCURITÉ

ÉPREUVES SPORTIVES

CONDITIONS GÉNÉRALES

Tout candidat devra être en possession d'un certificat médical d'aptitude délivré par un médecin de son choix.

La chronologie de réalisation des tests est la suivante :

- ▶ premier test : test de résistance musculaire en isométrie ;
- ▶ deuxième test : test d'endurance cardio-respiratoire.

La note finale attribuée au candidat est la moyenne des notes obtenues au test de résistance musculaire en isométrie et au test d'endurance cardio-respiratoire.

Est éliminatoire :

- ▶ toute moyenne strictement **inférieure à 7 / 20** ;
- ▶ toute note strictement **inférieure à 7 / 20** à l'un des 2 tests.

Avant le commencement du premier test, le responsable en activités physiques et professionnelles en charge de la réalisation des épreuves dirigera des exercices visant **exclusivement** l'échauffement musculaire et articulaire des candidats. En effet, est à proscrire tout échauffement cardio-respiratoire de nature à compromettre la bonne réalisation du deuxième test.

Chaque test doit être démontré et expliqué par l'évaluateur préalablement à sa réalisation.

Seront observées 15 minutes de récupération **passive** entre la fin du premier test et le commencement du second.

PREMIÈRE ÉPREUVE

> TEST DE RÉSISTANCE MUSCULAIRE EN ISOMÉTRIE

1	<p>Le candidat prend la position allongée, bras perpendiculaires au sol (position dite des « pompes ») positionnant ses mains (mains nues) à l'aplomb de ses épaules, les pieds en appui contre un plan vertical fixe croquis 1. L'écartement des pieds correspond à la largeur du bassin croquis 2.</p>	<p>croquis 1</p>	<p>croquis 2</p>
2	<p>Tout en maintenant la position exacte de ses 2 mains au sol, le candidat se met en appui au sol sur ses 2 genoux croquis 3 puis avance chaque main d'une distance équivalente à la longueur de 2 mains en appui au sol, soit 2 fois la mesure prise de l'arrière de la paume à l'extrémité de l'index croquis 4.</p>	<p>croquis 3</p>	<p>croquis 4</p>
3	<p>Le candidat doit prendre et respecter la rectitude jambes-corps-tête, bras et jambes tendus croquis 5 et 6.</p>	<p>croquis 5</p>	<p>croquis 6</p>

La performance enregistrée est le temps de maintien de cette position dans le respect du règlement précité. La prise de position, avant le déclenchement du chronomètre, sera corrigée par l'évaluateur. **Un seul essai est autorisé.**

Le non-respect des consignes, observé et signalé à un candidat à 2 reprises, entraîne l'arrêt immédiat du test pour le candidat concerné. Le temps relevé à l'occasion de cette fin d'épreuve est alors retenu pour la notation.

Les temps enregistrés sont arrondis à la fraction des 5 secondes supérieures.

Exemple : 1 mn 37 s sur le chronomètre donne une performance de 1 mn 40 s.

> BARÈMES

Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES	Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES	Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES
1	0 mn 45 s	0	10	1 mn 30 s	4	19	2 mn 15 s	13
2	0 mn 50 s	0	11	1 mn 35 s	5	20	2 mn 20 s	14
3	0 mn 55 s	0	12	1 mn 40 s	6	20	2 mn 25 s	15
4	1 mn 00 s	0	13	1 mn 45 s	7	20	2 mn 30 s	16
5	1 mn 05 s	0	14	1 mn 50 s	8	20	2 mn 35 s	17
6	1 mn 10 s	0	15	1 mn 55 s	9	20	2 mn 40 s	18
7	1 mn 15 s	1	16	2 mn 00 s	10	20	2 mn 45 s	19
8	1 mn 20 s	2	17	2 mn 05 s	11	20	2 mn 50 s	20
9	1 mn 25 s	3	18	2 mn 10 s	12			

DEUXIÈME ÉPREUVE

> TEST D'ENDURANCE CARDIO-RESPIRATOIRE

Le test consiste à accomplir des allers et retours sur une distance de 20 mètres, à une vitesse progressivement accélérée.

Une bande sonore règle la vitesse en émettant des sons à intervalles réguliers et annonce la progression du candidat en termes de paliers et de fractions de paliers exprimés en temps.

Exemple : palier 4, palier 7 - 45 secondes.

Il s'agit pour le candidat d'atteindre le palier ou la fraction de palier le plus élevé possible.

L'épreuve commence lentement, à **8 km/h**, puis le rythme augmente **progressivement toutes les minutes**.

Au départ, le candidat dispose de **2 minutes** pour calquer sa vitesse de course sur les signaux sonores.

A chaque signal sonore, il doit ajuster sa course pour se retrouver à une des extrémités du tracé des **20 mètres**.

A chaque extrémité, il doit bloquer un de ses pieds immédiatement derrière la ligne pour amorcer son retour. Les virages en courbe ne sont pas admis.

2 mètres maximum de retard sont admis à la condition de pouvoir, soit maintenir le retard, soit le combler lors des intervalles suivants. Si le retard s'accroît et devient peu à peu égal ou supérieur à 2 mètres sans possibilité de le combler, le candidat arrête l'épreuve.

Le dernier palier ou fraction de palier est alors retenu.

NB : Le candidat qui glisse ou tombe pendant le test est autorisé à le poursuivre, mais l'incident n'entraîne pas l'interruption de la bande sonore.

> BARÈMES

Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES	Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES	Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES
0	palier 1	0	10	palier 5 - 30 s	4	17,5	palier 10	12,5
0	palier 1 - 15 s	0	10,5	palier 5 - 45 s	5	18	palier 10 - 15 s	13
0	palier 1 - 30 s	0	10,5	palier 6	6	19	palier 10 - 30 s	13
0	palier 1 - 45 s	0	11	palier 6 - 15 s	7	20	palier 10 - 45 s	13,5
0	palier 2	0	11	palier 6 - 30 s	8	20	palier 11	14
0	palier 2 - 15 s	0	11,5	palier 6 - 45 s	8,5	20	palier 11 - 15 s	14,5
1	palier 2 - 30 s	0	11,5	palier 7	9	20	palier 11 - 30 s	15
2	palier 2 - 45 s	0	12	palier 7 - 15 s	9,5	20	palier 11 - 45 s	15,5
3	palier 3	0	12,5	palier 7 - 30 s	10	20	palier 12	16
4	palier 3 - 15 s	0	13	palier 7 - 45 s	10,5	20	palier 12 - 15 s	16,5
5	palier 3 - 30 s	0	13,5	palier 8	10,5	20	palier 12 - 30 s	17
6	palier 3 - 45 s	0	14	palier 8 - 15 s	11	20	palier 12 - 45 s	17,5
7	palier 4	0	14,5	palier 8 - 30 s	11	20	palier 13	18
7,5	palier 4 - 15 s	0	15	palier 8 - 45 s	11,5	20	palier 13 - 15 s	18,5
8	palier 4 - 30 s	0	15,5	palier 9	11,5	20	palier 13 - 30 s	19
8,5	palier 4 - 45 s	1	16	palier 9 - 15 s	12	20	palier 13 - 45 s	20
9	palier 5	2	16,5	palier 9 - 30 s	12			
9,5	palier 5 - 15 s	3	17	palier 9 - 45 s	12,5			

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

ANNÉE :
ZONE : PARIS

RÉCÉPISSÉ DE DÉPÔT

*d'une demande de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité déposé
auprès du secrétariat général pour l'administration de la police de la zone de défense et de sécurité de Paris par*

Mme ou M. (NOM, prénoms) :

demeurant :

souhaitant exercer ses fonctions dans l'un des départements suivants :

1 :

2 :

3 :

Cachet du service A, le / /

(Nom, qualité et signature de l'autorité ayant reçu la demande)

.....

ANNEXE I

Modèle n°3: outre-mer



Modèle n°3 : Outre-Mer

SECRETARIAT GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION
DE LA POLICE
(à remplir par l'administration)

DOSSIER DE CANDIDATURE

À UN EMPLOI

D'ADJOINT DE SÉCURITÉ

À renvoyer / à déposer à l'adresse suivante :

.....
.....
.....
.....
.....

(à remplir par l'administration)

AVANT LE INCLUS

(à remplir par l'administration)

(le cachet de la poste
faisant foi pour les dossiers
envoyés par la voie postale)

Candidature présentée par :

Résident à :

Année :

Modèle n°3 - Outre-Mer

ÉTAT DES PIÈCES

composant le dossier de candidature
pour un emploi d'adjoint de sécurité
(pour remise aux candidats)

Documents à fournir pour le dossier de candidature à un emploi
de sécurité.

Documents à fournir pour le dossier de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité, à
compléter par le candidat.

Documents à fournir pour le dossier de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité, à
compléter par le candidat.

Documents à fournir pour le dossier de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité, à
compléter par le candidat.

LISTE DES DOCUMENTS À FOURNIR

pour le dossier de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité

Généralités sur les conditions de recevabilité des candidatures.

- Seules sont recevables les candidatures répondant aux conditions suivantes :
 - être de nationalité française ;
 - avoir, à la date de la première épreuve du recrutement, un âge compris entre 18 ans et moins de 30 ans.
- Aucune condition de diplôme n'est requise pour postuler à un emploi d'adjoint de sécurité.
- Les critères physiques (*acuité visuelle égale à 15 dixièmes pour les deux yeux, audition, santé générale, aptitude au service de jour et de nuit, non usage de produits illicites, etc.*) et de moralité guidant la sélection sont ceux qui prévalent pour le recrutement des gardiens de la paix.
- Un candidat ne peut déposer qu'un seul dossier à la fois sur l'ensemble du territoire national.

Liste des documents à fournir.

1. **Le formulaire de demande de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité** dûment renseigné, certifiant sur l'honneur l'exactitude des renseignements fournis (*formulaire type joint au dossier*).
2. **Une lettre manuscrite de motivation**, précisant les raisons de la candidature, l'intérêt porté aux missions d'adjoint de sécurité ainsi que les projets professionnels envisagés au terme du contrat.
3. **Une photocopie recto-verso de la carte nationale d'identité ou du passeport**, en cours de validité.
4. **Les candidats âgés de moins de 25 ans** doivent fournir, soit un certificat de participation à la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD) ou à la journée défense et citoyenneté (JDC), soit une attestation provisoire de participation à l'une ou l'autre de ces journées. **Les candidats âgés de plus de 25 ans et de moins de 30 ans** ne doivent fournir aucun justificatif.
5. **Une copie des titres et diplômes obtenus.**
6. **Un récépissé de dépôt** de dossier de candidature (*formulaire type joint au dossier*).
7. **Ultérieurement : le jour des épreuves sportives**, le candidat devra être en possession d'un certificat médical d'aptitude récent, délivré par un médecin de son choix autre qu'un médecin agréé de la police nationale, attestant qu'il peut passer tant l'exercice d'isométrie musculaire que le test d'endurance cardio-respiratoire. Cette obligation sera spécifiée dans la convocation aux épreuves. **Tout candidat ne pouvant pas fournir ce certificat sera exclu des épreuves.**



**DEMANDE DE CANDIDATURE
À UN EMPLOI
D'ADJOINT DE SÉCURITÉ**

Modèle n°3 : Outre-Mer

ANNÉE :
DOM/COM :
(à remplir par l'administration)

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE NATIONALE

Je soussigné(e) :

Épouse :

(NOM en lettres majuscules puis prénoms avec soulignement du prénom usuel)

Né(e) le : / / à (commune, département et pays).....

Nationalité :

Résidant à (adresse complète)

Code postal : Ville :

déclare postuler à un emploi d'adjoint de sécurité dans la police nationale.

Code INSEE (numéro de sécurité sociale) : / / / /

N° de téléphone où le (la) candidat(e) peut être contacté(e) :

Adresse mail :@.....

Situation de famille (entourer ou souligner la bonne réponse) : célibataire, marié(e), veuf(ve), divorcé(e), pacsé(e), concubinage, nombre d'enfants le cas échéant :

Date du mariage, du divorce, du Pacs, de la déclaration de concubinage : / /

Pour chaque ENFANT, préciser le sexe, le prénom usuel et la date de naissance :

..... / /

..... / /

..... / /

Noms, prénoms, date et lieu de naissance, profession (employeur) du conjoint ou du concubin :

Né(e) le : / / à (commune, département et pays).....

Nom, prénoms, date de naissance, profession et adresse du père :

Nom de jeune fille, prénoms, date de naissance, profession et éventuellement adresse de la mère :

Résidences antérieures (dates et adresses exactes) depuis l'âge de 16 ans :

NOM : Prénom :

Services antérieurs éventuels dans la police (*dates, lieux, services d'affectation et qualité*) :

.....
.....

Indication éventuelle des concours présentés antérieurement pour entrer dans la police :

.....
.....

Degré d'instruction, diplômes, date de délivrance des diplômes :

.....
.....

Établissements scolaires ou universitaires fréquentés :

.....
.....

Titres divers (*brevets, certificats, permis...*) :

.....
.....

Antécédents professionnels (*indiquer tous les emplois occupés et pour chacun d'eux, la nature et la durée ainsi que l'adresse et la qualité des employeurs successifs*) :

.....
.....
.....

Profession ou situation actuelle (*préciser l'employeur*) :

.....
.....

Je certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements portés ci-dessus.
Je certifie également ne pas avoir déposé simultanément plusieurs dossiers.
Toute fausse déclaration entraînera le rejet systématique de ma candidature.

A le / /
SIGNATURE



ADJOINT DE SÉCURITÉ

ÉPREUVES SPORTIVES

CONDITIONS GÉNÉRALES

Tout candidat devra être en possession d'un certificat médical d'aptitude délivré par un médecin de son choix.

La chronologie de réalisation des tests est la suivante :

- ▶ premier test : test de résistance musculaire en isométrie ;
- ▶ deuxième test : test d'endurance cardio-respiratoire.

La note finale attribuée au candidat est la moyenne des notes obtenues au test de résistance musculaire en isométrie et au test d'endurance cardio-respiratoire.

Est éliminatoire :

- ▶ toute moyenne strictement **inférieure à 7 / 20** ;
- ▶ toute note strictement **inférieure à 7 / 20** à l'un des 2 tests.

Avant le commencement du premier test, le responsable en activités physiques et professionnelles en charge de la réalisation des épreuves dirigera des exercices visant **exclusivement** l'échauffement musculaire et articulaire des candidats. En effet, est à proscrire tout échauffement cardio-respiratoire de nature à compromettre la bonne réalisation du deuxième test.

Chaque test doit être démontré et expliqué par l'évaluateur préalablement à sa réalisation.

Seront observées 15 minutes de récupération **passive** entre la fin du premier test et le commencement du second.

PREMIÈRE ÉPREUVE

> TEST DE RÉSISTANCE MUSCULAIRE EN ISOMÉTRIE

1	<p>Le candidat prend la position allongée, bras perpendiculaires au sol (position dite des « pompes ») positionnant ses mains (mains nues) à l'aplomb de ses épaules, les pieds en appui contre un plan vertical fixe croquis 1. L'écartement des pieds correspond à la largeur du bassin croquis 2.</p>	 <p>croquis 1</p>	 <p>croquis 2</p>
2	<p>Tout en maintenant la position exacte de ses 2 mains au sol, le candidat se met en appui au sol sur ses 2 genoux croquis 3 puis avance chaque main d'une distance équivalente à la longueur de 2 mains en appui au sol, soit 2 fois la mesure prise de l'arrière de la paume à l'extrémité de l'index croquis 4.</p>	 <p>croquis 3</p>	 <p>croquis 4</p> <p>Position de la main maintenue</p> <p>2 fois la mesure de la main maintenue</p>
3	<p>Le candidat doit prendre et respecter la rectitude jambes-corps-tête, bras et jambes tendus croquis 5 et 6.</p>	 <p>croquis 5</p> <p>La tête dans le prolongement du corps</p>	 <p>croquis 6</p>

La performance enregistrée est le temps de maintien de cette position dans le respect du règlement précité. La prise de position, avant le déclenchement du chronomètre, sera corrigée par l'évaluateur. **Un seul essai est autorisé.**

Le non-respect des consignes, observé et signalé à un candidat à 2 reprises, entraîne l'arrêt immédiat du test pour le candidat concerné. Le temps relevé à l'occasion de cette fin d'épreuve est alors retenu pour la notation.

Les temps enregistrés sont arrondis à la fraction des 5 secondes supérieures.
Exemple : 1 mn 37 s sur le chronomètre donne une performance de 1 mn 40 s.

> BARÈMES

Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES	Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES	Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES
1	0 mn 45 s	0	10	1 mn 30 s	4	19	2 mn 15 s	13
2	0 mn 50 s	0	11	1 mn 35 s	5	20	2 mn 20 s	14
3	0 mn 55 s	0	12	1 mn 40 s	6	20	2 mn 25 s	15
4	1 mn 00 s	0	13	1 mn 45 s	7	20	2 mn 30 s	16
5	1 mn 05 s	0	14	1 mn 50 s	8	20	2 mn 35 s	17
6	1 mn 10 s	0	15	1 mn 55 s	9	20	2 mn 40 s	18
7	1 mn 15 s	1	16	2 mn 00 s	10	20	2 mn 45 s	19
8	1 mn 20 s	2	17	2 mn 05 s	11	20	2 mn 50 s	20
9	1 mn 25 s	3	18	2 mn 10 s	12			

DEUXIÈME ÉPREUVE

> TEST D'ENDURANCE CARDIO-RESPIRATOIRE

Le test consiste à accomplir des allers et retours sur une distance de 20 mètres, à une vitesse progressivement accélérée.

Une bande sonore règle la vitesse en émettant des sons à intervalles réguliers et annonce la progression du candidat en termes de paliers et de fractions de paliers exprimés en temps.

Exemple : palier 4, palier 7 - 45 secondes.

Il s'agit pour le candidat d'atteindre le palier ou la fraction de palier le plus élevé possible.

L'épreuve commence lentement, à **8 km/h**, puis le rythme augmente **progressivement toutes les minutes**.

Au départ, le candidat dispose de **2 minutes** pour calquer sa vitesse de course sur les signaux sonores.

A chaque signal sonore, il doit ajuster sa course pour se retrouver à une des extrémités du tracé des **20 mètres**.

A chaque extrémité, il doit bloquer un de ses pieds immédiatement derrière la ligne pour amorcer son retour. Les virages en courbe ne sont pas admis.

2 mètres maximum de retard sont admis à la condition de pouvoir, soit maintenir le retard, soit le combler lors des intervalles suivants. Si le retard s'accroît et devient peu à peu égal ou supérieur à 2 mètres sans possibilité de le combler, le candidat arrête l'épreuve.

Le dernier palier ou fraction de palier est alors retenu.

NB : Le candidat qui glisse ou tombe pendant le test est autorisé à le poursuivre, mais l'incident n'entraîne pas l'interruption de la bande sonore.

> BARÈMES

Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES	Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES	Note FEMMES	Performance réalisée	Note HOMMES
0	palier 1	0	10	palier 5 - 30 s	4	17,5	palier 10	12,5
0	palier 1 - 15 s	0	10,5	palier 5 - 45 s	5	18	palier 10 - 15 s	13
0	palier 1 - 30 s	0	10,5	palier 6	6	19	palier 10 - 30 s	13
0	palier 1 - 45 s	0	11	palier 6 - 15 s	7	20	palier 10 - 45 s	13,5
0	palier 2	0	11	palier 6 - 30 s	8	20	palier 11	14
0	palier 2 - 15 s	0	11,5	palier 6 - 45 s	8,5	20	palier 11 - 15 s	14,5
1	palier 2 - 30 s	0	11,5	palier 7	9	20	palier 11 - 30 s	15
2	palier 2 - 45 s	0	12	palier 7 - 15 s	9,5	20	palier 11 - 45 s	15,5
3	palier 3	0	12,5	palier 7 - 30 s	10	20	palier 12	16
4	palier 3 - 15 s	0	13	palier 7 - 45 s	10,5	20	palier 12 - 15 s	16,5
5	palier 3 - 30 s	0	13,5	palier 8	10,5	20	palier 12 - 30 s	17
6	palier 3 - 45 s	0	14	palier 8 - 15 s	11	20	palier 12 - 45 s	17,5
7	palier 4	0	14,5	palier 8 - 30 s	11	20	palier 13	18
7,5	palier 4 - 15 s	0	15	palier 8 - 45 s	11,5	20	palier 13 - 15 s	18,5
8	palier 4 - 30 s	0	15,5	palier 9	11,5	20	palier 13 - 30 s	19
8,5	palier 4 - 45 s	1	16	palier 9 - 15 s	12	20	palier 13 - 45 s	20
9	palier 5	2	16,5	palier 9 - 30 s	12			
9,5	palier 5 - 15 s	3	17	palier 9 - 45 s	12,5			





MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE NATIONALE

Modèle n°3 Outre-mer

ANNÉE :
DOM/COM :
(à compléter par l'administration)

RÉCÉPISSÉ DE DÉPÔT

*d'une demande de candidature à un emploi d'adjoint de sécurité déposée
auprès du secrétariat général pour l'administration de la police (SGAP) de par*

*Mme ou M. (NOM, prénoms) :
demeurant :*

Cachet du service

A le / /

(Nom, qualité et signature de l'autorité ayant reçu la demande)

ANNEXE II



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

*Direction générale
de la police nationale*

*Direction des ressources et des compétences
de la police nationale*

*Sous-direction de l'administration
des ressources humaines*

Bureau des adjoints de sécurité

**GUIDE DESTINÉ AUX MEMBRES DES COMMISSIONS
DE SÉLECTION DES ADJOINTS DE SÉCURITÉ**

Janvier 2015

Présentation du dispositif

Les articles L.411-5 et L.411-6 du code de la sécurité intérieure permettent au ministère de l'intérieur de recruter des jeunes de 18 à moins de 30 ans, appelés adjoints de sécurité (ADS), qui exercent des missions dans le domaine de la sécurité, aux côtés des fonctionnaires actifs de la police nationale.

Agents contractuels de droit public, ces agents sont engagés pour une période de trois ans, renouvelable une fois par reconduction expresse.

Ce dispositif est aujourd'hui constitué de trois composantes :

- les ADS «classiques» : à l'issue d'une formation initiale de 3 mois, ils exercent leurs missions en sein d'un service de police ;
- les ADS bénéficiaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) : ces agents ont le même statut, la même formation, les mêmes missions et la même rémunération que tous les autres ADS. Au terme des 24 mois du CAE (pris en charge à 70 % par le ministère du travail), ils poursuivent leurs missions pendant une première période de 1 an, plus 3 années supplémentaires en cas de renouvellement de leur contrat ;
- les cadets de la République-option police nationale : sélectionnés par les structures de formation de la DRCPN et de la préfecture de police de Paris en collaboration avec des représentants de l'Éducation nationale, ils bénéficient, pendant la première année de leur contrat, d'une formation spécifique destinée à les préparer au concours de gardien de la paix. Durant cette année, ils bénéficient du statut d'ADS mais perçoivent une allocation d'étude d'un montant de 597 € bruts.

Chacun de ces programmes – en permettant à des jeunes peu ou pas diplômés ou issus de quartiers difficiles d'intégrer l'institution policière – participe aujourd'hui pleinement à la promotion de l'égalité des chances pour l'accès aux métiers de la police nationale, tout en permettant à cette dernière d'élargir ses bases de recrutement afin d'être à l'image de la société française et de ses diverses composantes.

Conditions de recrutement

Les conditions de recevabilité des candidatures à l'emploi d'ADS (fixées par l'article R.411-8 du code de la sécurité intérieure) sont les suivantes :

- être de nationalité française et jouir de ses droits civiques ;
- être âgé de 18 ans révolus et de moins de 30 ans, à la date de la première épreuve du recrutement ;
- être en position régulière au regard du service national ;
- ne pas avoir de mention au bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatible avec l'exercice des fonctions d'ADS.

Une visite médicale devant un médecin de la police ou un médecin agréé, permet de vérifier que le candidat remplit effectivement les conditions d'aptitude physique requises par l'article 1^{er} de l'arrêté du 24 août 2000 fixant les modalités de recrutement des ADS, modifié en dernier lieu par un arrêté du 3 janvier 2011 :

- avoir, après correction éventuelle, une acuité visuelle de quinze dixièmes pour les deux yeux avec un minimum de cinq dixièmes pour un œil, la puissance des verres correcteurs ou lentilles ayant un maximum de trois dioptries pour atteindre cette limite de quinze dixièmes;
- être médicalement apte à un service actif de jour comme de nuit;
- être apte au port de l'arme.

Un dépistage de l'usage de produits illicites est également pratiqué. Un nouveau contrôle médical est organisé au moment de l'incorporation dans une école de police pour y suivre la formation initiale d'ADS.

Les étapes du recrutement

Les dossiers de candidature sont retirés dans les services de police locaux, les délégations interrégionales au recrutement et à la formation (DIRF) et la délégation au recrutement et à la formation (DRF) de Paris, ou directement auprès des services de la préfecture de police de Paris, des secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI) et des secrétariats généraux pour l'administration de la police (SGAP). Un candidat ne peut déposer qu'une seule candidature à la fois sur l'ensemble du territoire national.

Une fois remplis, les dossiers sont déposés uniquement à la préfecture de police de Paris ou dans le SGAMI (ou SGAP) concerné.

En métropole, chaque candidat doit émettre au moment de son inscription un ou des vœux d'affectation : jusqu'à 3 choix, classés par ordre de priorité, parmi les départements qui recrutent ou, s'ils sont tous ouverts au recrutement, parmi l'ensemble des départements situés dans le ressort de la zone de défense et de sécurité de Paris ou du SGAMI concerné.

Outre-mer, les candidats exerceront automatiquement leurs fonctions dans le département (ou la collectivité) dans lequel (laquelle) ils déposent leur dossier.

Le candidat dont le dossier est jugé recevable est soumis à des tests psychologiques, à des épreuves sportives (test d'endurance cardio-respiratoire et exercice d'isométrie musculaire) et à un entretien avec les membres d'une commission de sélection. Une enquête administrative visant à s'assurer de la bonne moralité du candidat (comme c'est le cas pour le recrutement de tous les fonctionnaires de police) est également effectuée.

Composition de la commission de sélection

La composition de la commission est fixée par un arrêté qui doit être affiché sur le lieu des épreuves.

|| *L'égalité de traitement des candidats exige que leur capacité soit appréciée par un jury unique. Toutefois, le jury peut se constituer en groupes d'examineurs si cela est nécessaire notamment au regard du nombre de candidats. Afin d'assurer l'égalité de traitement, le jury procède à la péréquation des notes attribuées par chaque groupe d'examineur (CE n° 259469 du 6 janvier 2005).*

La composition de la commission peut être modifiée jusqu'à la date du début des entretiens de sélection, aucune modification ne peut intervenir ultérieurement. Le remplacement d'un membre défaillant est possible avant le début des épreuves. Le remplacement en cours d'épreuve est exclu. Toute absence doit être justifiée par un motif légitime.

Il n'est pas possible d'organiser de commission spécifique pour une direction d'emploi en particulier. Les candidats sélectionnés doivent correspondre à un profil général commun à l'ensemble des services.

Par ailleurs, aucune session de sélection ne doit être réservée au seul recrutement d'agents en contrats d'accompagnement dans l'emploi (les candidats ne pouvant pas bénéficier de ce type de contrat aidé, mais jugés aptes à exercer les fonctions d'ADS, doivent également être retenus). De la même manière, un recrutement ne peut pas être organisé pour sélectionner uniquement des ADS classiques.

Présidée par :

- soit le préfet de zone de défense et de sécurité, ou son représentant (qu'il s'agisse du préfet délégué pour la défense et la sécurité lui-même, du secrétaire général adjoint, ou de tout autre membre du SGAMI appartenant à un corps de catégorie A ou d'un membre du corps de conception et de direction de la police nationale);
- soit le haut-fonctionnaire de zone de défense et de sécurité dans les départements et territoires d'outre-mer, ou son représentant;

la commission principale doit comprendre au moins :

- un membre du corps de conception et de direction de la police nationale (pouvant éventuellement être remplacé par un commandant à l'emploi fonctionnel ou un commandant de police);
- deux fonctionnaires de police appartenant, l'un au corps de commandement de la police nationale et l'autre au corps d'encadrement et d'application, représentant les directions d'emploi concernées par la session de recrute-

ment, issus des services de police situés dans le regroupement de départements ou de régions au niveau duquel les trois épreuves de sélection sont organisées, sans pour autant que tous les départements concernés ne soient représentés;

- un représentant de la délégation interrégionale au recrutement et à la formation (DIRF) ou de la délégation au recrutement et à la formation (DRF) de Paris;
- un psychologue (y compris pour les candidats ayant obtenu un avis favorable aux tests psychologiques);

auxquels il est possible d'adjoindre éventuellement un représentant du Pôle emploi dans le cadre du recrutement des agents en contrats d'accompagnement à l'emploi (CAE).

Des groupes d'examineurs peuvent être constitués, chacun d'entre eux comprenant :

- un membre de jury issu de la commission principale;
- un psychologue (éventuellement différent de celui de la commission principale);
- deux examinateurs qualifiés issus du corps de commandement ou du corps d'encadrement et d'application de la police nationale, et appartenant à un vivier d'examineurs adjoints à la commission principale.

La composition de chaque groupe d'examineurs doit rester inchangée pendant toute la période au cours de laquelle il intervient.

Une réunion d'admission regroupant l'ensemble des membres de la commission principale doit se tenir à l'issue des entretiens.

Si les psychologues de la police ne sont pas disponibles, il est possible de faire appel à des psychologues vacataires qui seront alors indemnisés.

Dans tous les cas, il convient de limiter au maximum le nombre des personnes devant lesquelles le candidat doit se présenter. En effet, introduit devant un jury trop important, il risque d'être impressionné et sa prestation ne reflétera pas alors fidèlement sa personnalité. Ainsi, un représentant de toutes les directions d'emploi ou de la DIRF/DRF ne pourra pas être systématiquement présent dans chaque jury.

Rôle de la commission de sélection

La commission a pour rôle de sélectionner les candidats pour établir une liste des personnes qui lui paraissent posséder les aptitudes nécessaires pour exercer les fonctions d'ADS.

La commission est totalement souveraine

Les appréciations du jury ne peuvent pas être discutées devant le juge administratif, ce dernier ne pouvant se substituer au jury dans l'accomplissement de sa mission (CE n° 344943 du 31 décembre 2008).

Les jurys ne sont pas dans l'obligation de motiver les notes attribuées aux candidats et leurs délibérations (CE n° 272782 du 11 janvier 2006).

Obligation de non-discrimination

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les candidats en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, nation ou race, de leur sexe, et ce y compris la grossesse ou la maternité (Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

La préparation de l'entretien

L'information des membres de la commission

Chaque membre de la commission doit avoir en sa possession les textes relatifs au dispositif des ADS, à savoir :

- les articles L. 411-5 et L. 411-6, ainsi que les articles R. 411-4 et suivants, du code de la sécurité intérieure
- l'arrêté du 24 août 2000 fixant les modalités de recrutement et de formation des adjoints de sécurité;
- l'arrêté du 24 août 2000 fixant les droits et obligations des adjoints de sécurité;

Une présentation des différentes étapes de la procédure de sélection pourra être faite par le président de la commission, au cours d'une réunion préalable à la réception des candidats.

Il est notamment indispensable qu'un psychologue expose aux membres de la commission les tests psychologiques passés par les candidats, et leur explique ce que ces tests permettent d'évaluer.

Les membres de la commission doivent pouvoir consulter le dossier du candidat reçu.

Présentation de la grille d'évaluation

La prestation de chacun des candidats doit faire l'objet d'une évaluation chiffrée, sur la base de la grille annexée au présent guide.

La barre d'admission fixée par le jury doit être égale ou supérieure à 10/20. Cette barre peut être différente d'une session sur l'autre: elle tiendra compte du nombre de candidats à recruter au regard du vivier cible de chaque année.

Le déroulement de l'entretien

L'exercice de photo-langage

L'entretien est précédé d'un exercice (d'une durée de 15 minutes) permettant de vérifier la capacité du candidat à s'exprimer de façon correcte en français et à maîtriser la langue écrite, au travers d'un commentaire d'une photographie représentant une scène de la vie quotidienne.

Une grille de correction a été élaborée par la sous-direction de la formation et du développement des compétences (SDFDC) de la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN). Elle permet d'attribuer au candidat un nombre maximum de 20 points portant sur trois domaines d'évaluation: technique d'écriture, formalisme et analyse des contenus.

Les critères d'évaluation retenus sont l'orthographe, la grammaire, la syntaxe, la présentation, la consistance de l'exposé, la description et l'interprétation. À chaque critère correspondent des indicateurs de réussite.

L'utilisation de cette grille devrait permettre de disposer de corrections plus homogènes. L'obtention de la note de 10 sur 20 peut être considérée comme étant un niveau nécessaire pour suivre une formation d'ADS. Vous la trouverez à la fin de ce guide.

La correction doit être effectuée avant le début de l'entretien, par un ou plusieurs membre(s) de la commission de sélection, désigné(s) par son président.

Pour autant, cet exercice ne constitue pas une épreuve de sélection à part entière. Il doit simplement servir d'aide à la décision pour les membres du jury. La note obtenue ne doit donc pas être agrégée à celle de l'entretien pour obtenir une moyenne.

L'accueil du candidat

Des présentoirs mentionnant la qualité des membres de la commission permettent au candidat de se situer.

Au début de l'entretien, il n'est pas inutile de préciser les caractéristiques de l'emploi.

La durée de l'entretien

Il doit se dérouler sur une période de 15 minutes au minimum, voire plus si les membres de la commission estiment nécessaire de laisser aux candidats, plus timides ou plus réservés, davantage de temps pour s'exprimer.

L'entretien proprement dit

L'entretien ne doit pas être de nature à déstabiliser le(a) candidat(e). Il s'agit, au travers d'un questionnement adapté, de connaître la motivation et l'intérêt que peut avoir l'intéressé(e) pour la fonction d'ADS.

Les questions suivantes peuvent être posées:

- Pourquoi souhaitez-vous devenir ADS?
- Comment avez-vous été informé de l'existence de ces emplois?
- Connaissez-vous la vie d'un commissariat?
- À quel type d'activité vous attendez-vous?
- Pensez-vous aller sur le terrain immédiatement?
- Qu'est-ce qui vous intéresse le plus dans ce travail?
- À votre avis qu'attend-on de vous?
- Pensez-vous pouvoir vous trouver dans des situations à risque? Lesquelles?
- Selon vous, quels peuvent être les avantages et les inconvénients du métier d'ADS?
- Quels sont vos projets professionnels?
- Depuis combien de temps recherchez-vous du travail?

Ou encore:

- Que représente la hiérarchie pour vous? La discipline?
- Avez-vous déjà travaillé en groupe? Comment cela se passait-il?
- Comment organisez-vous votre travail?
- Quels sont vos principales forces et faiblesses?
- Quelles sont les qualités qui vous laissent penser que ce métier vous conviendrait bien?

Les questions trop précises ayant trait à l'organisation de la police nationale ou à ses techniques devront être évitées.

Les membres du jury prennent soin de poser des questions en adéquation avec l'objectif poursuivi, à savoir le recrutement: chaque question doit pouvoir se justifier par rapport aux exigences professionnelles du métier concerné.

Les vœux d'affectation

En métropole, les membres de la commission doivent également au moment de faire leur choix prendre en considération les vœux d'affectation émis par les candidats, afin de respecter les objectifs de recrutements qui sont définis par département, même si les épreuves sont organisées au niveau de regroupements de départements ou de régions.

Il convient donc avant de conclure l'entretien de rappeler les souhaits émis au moment du dépôt du dossier de candidature. En effet, à ce stade, chaque candidat peut demander à changer l'ordre de ses vœux d'affectation, et l'administration peut également lui proposer un (ou des) nouveau(x) département(s) qui n'étaient pas initialement ouverts au recrutement. En aucun cas, un vœu d'affectation devra être imposé au candidat.

Outre-mer, les candidats postulent au titre d'un seul département (ou collectivité). Le nombre des candidats sélectionnés dépend donc des objectifs de recrutements assignés au département (ou à la collectivité) concerné(e).

La fin de l'entretien

Le principe d'égalité de traitement des candidats exige que ceux-ci soient tous auditionnés avant que le jury ne rende sa décision. Autrement dit, un candidat ne saurait – à l'issue même de son passage devant la commission – être informé de sa réussite ou non au recrutement. Cette notification ne peut être faite qu'une fois que l'ensemble des entretiens a eu lieu.

En revanche, il est tout à fait possible de lui indiquer les prochaines étapes de la procédure: envoi des résultats par courrier, signature du contrat, convocation pour intégrer une école de police...

La liste des candidats sélectionnés

La liste des candidats définitivement retenus doit être établie par ordre de mérite, en reprenant les vœux d'affectation (sauf pour les départements et collectivités d'outre-mer). Ce classement ne sera toutefois pas communiqué au candidat car les départs en école de police ne se feront pas seulement en fonction des résultats, mais pourront également dépendre des besoins des départements recruteurs, ainsi que des critères d'éligibilité définis localement pour bénéficier d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

Rapport de synthèse

À l'issue des travaux de recrutement, le président du jury produira un rapport de synthèse, reflétant la réflexion globale de l'ensemble des membres sur le déroulement du concours.

Ce rapport peut utilement comporter les problèmes matériels, ainsi qu'un jugement d'ensemble sur le niveau général des candidats.

FICHE D'ÉVALUATION DE L'ENTRETIEN

Nom :

Prénom :

Commission du :

n° :

CRITERES	APPRÉCIATIONS	OBSERVATIONS
	4 excellent 3 bon 2 moyen 1 passable 0 insuffisant	
1 – Critères de connaissances professionnelles en adéquation avec le poste à pourvoir (0 à 4 points) – formations – expériences professionnelles – expériences personnelles – variétés des emplois occupés		
2 – Motivations et intérêts pour la fonction (0 à 4 points) – connaissance de la Police Nationale – connaissance du rôle d'adjoint de sécurité – adéquation entre l'image du poste et la réalité		
3 – Implication dans le tissu social (0 à 4 points) – connaissance de son quartier – connaissance des quartiers difficiles – connaissance des problèmes sociaux		
4 – Adaptation et mode de relation (0 à 4 points) – présentation – maîtrise de soi – relation à l'autorité – sociabilité – organisation		
5 – Curiosité, ouverture intellectuelle (0 à 4 points) – activités associatives – activités sportives – culture générale – autres passe-temps		
NOTE GLOBALE	/ 20	

**PROPOSITION DE GRILLE DE CORRECTION
DU TEST DE PHOTOLANGAGE**

CONTEXTE DE RÉALISATION

Épreuve écrite individuelle réalisée en salle
Durée de l'épreuve limitée à 15 minutes
Utilisation du support photographique remis
Dictionnaire et téléphone portable proscrits

Proposition de consigne :

Décrivez et interprétez en 10 lignes ce que vous observez sur la photographie ci-dessus.

DOMAINES d'évaluation	POINTS attribués	CRITÈRES d'évaluation	POINTS attribués	INDICATEURS DE RÉUSSITE
TECHNIQUES D'ECRITURE	9	Orthographe Grammaire	7	Absence de fautes Respect des règles (conjugaison, accords...) moins 1/2 point par faute
		Syntaxe	2	Construction de la phrase: ni trop longue, ni trop lourde respect des règles de ponctuation, emploi des majuscules après un point
FORMALISME	3	Présentation	1	Propreté, lisibilité
		Consistance de l'exposé	2	Respect du nombre de lignes imposées (plus ou moins une ligne par rapport à la consigne)
ANALYSE DES CONTENUS	8	Description	4	Souci du détail Richesse du vocabulaire Cohérence du propos
		Interprétation	4	Adéquation avec la description de l'image

La note finale devra être exprimée en points entiers ou en demi-points.

ANNEXE III

CONTRAT D'ADS

Visas:

Vu le code de la sécurité intérieure, notamment ses articles L.411-5 et L.411-6, ainsi que ses articles R.411-4 et suivants;

Vu le décret n° 2004-529 du 11 juin 2004 portant création d'une indemnité d'exercice des fonctions pour les adjoints de sécurité;

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État;

Vu le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail;

Vu l'arrêté du 24 août 2000 modifié fixant les modalités de recrutement et de formation des adjoints de sécurité recrutés au titre du développement d'activités pour l'emploi des jeunes;

Vu l'arrêté du 24 août 2000 modifié fixant les droits et obligations des adjoints de sécurité recrutés au titre du développement d'activités pour l'emploi des jeunes;

Vu l'arrêté du 11 juin 2004 fixant le montant mensuel de l'indemnité d'exercice des fonctions pour les adjoints de sécurité;

Entre les soussignés:

M. (Mme) le préfet de la zone de défense et de sécurité de _____ d'une part,

ou

M. (Mme) le préfet de police d'une part,

ou

M. (Mme) le haut fonctionnaire de zone de défense et de sécurité d'une part,

et

Monsieur, Madame,

Nom patronymique: _____

Nom d'épouse: _____

Prénom: _____

Date et lieu de naissance: _____

Adresse: _____

N° d'identification (*le cas échéant*): _____

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit:

Article 1^{er}

M, Mme, _____ est engagé(e) en qualité d'adjoint de sécurité pour une durée de trois ans renouvelable une fois par reconduction expresse, à compter de sa date d'incorporation effective au sein d'une structure de formation de la police nationale.

Cette incorporation fait l'objet d'une attestation délivrée par le chef de l'établissement concerné qui sera annexée au présent contrat.

Article 2

À l'issue de la période prévue à l'article 1^{er} ci-dessus, l'administration notifie son intention de renouveler ou non l'engagement, au plus tard, au début du deuxième mois précédant le terme du contrat.

L'intéressé dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Le renouvellement éventuel pourra faire l'objet d'un simple avenant au présent contrat si les conditions d'emploi demeurent inchangées.

Article 3

M, Mme, _____ est affecté(e) au service de _____ à _____ (ville), pour un service à temps complet.

Préalablement à sa prise effective de fonctions, l'intéressé est appelé à suivre une période de formation professionnelle initiale de quatorze semaines, dont deux semaines dans un service actif de la police nationale.

Article 4

Le présent contrat comporte une période d'essai de trois mois qui commence le premier jour de la formation professionnelle initiale du contractant. Elle peut être prolongée d'un mois.

Au cours de cette période d'essai, il peut être mis fin au contrat sans préavis.

Article 5

Pendant la durée du contrat, l'intéressé est rémunéré au taux horaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance. Cette rémunération est imputée sur...

Cette rémunération peut en outre être complétée par la prise en charge partielle des frais de transport et par le versement d'indemnités, dès lors qu'elles sont prévues expressément par un texte réglementaire y ouvrant droit.

En application des dispositions de l'article 3 du décret du 3 juillet 2006 susvisé, l'intéressé, pendant la durée de sa formation professionnelle initiale, ne peut prétendre au paiement d'indemnités de stage.

La rémunération peut évoluer pendant la durée du contrat en fonction des variations du taux horaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance, d'une part, des revalorisations des indemnités réglementaires auxquelles ont droit les adjoints de sécurité, d'autre part.

Article 6

Dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé est tenu à :

- 1°) se conformer à toutes les prescriptions ministérielles applicables aux services de la police nationale,
- 2°) se conformer à tous les règlements et consignes en vigueur.

Article 7

L'administration se réserve le droit de mettre fin au présent contrat à tout moment, moyennant un préavis faisant l'objet soit d'un procès-verbal de notification, soit d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

La durée du préavis est fixée à :

- moins de six mois de service: huit jours;
- plus de six mois de service: un mois;
- plus de deux ans de service: deux mois.

L'intéressé informe l'administration de son intention de démissionner par lettre recommandée, en respectant un préavis dont la durée est identique à celle mentionnée ci-dessus.

Fait à _____, le _____

Signature de l'autorité compétente

Signature de l'intéressé(e)
(précédée de la mention « lu et approuvé »)

Visa du contrôleur financier :

Ampliation :

- service de l'intéressé(e),
- intéressé(e).

CONTRAT D'ADS CAE

Visas:

Vu le code de la sécurité intérieure, notamment ses articles L.411-5 et L.411-6, ainsi que ses articles R.411-4 et suivants;

Vu le décret n° 2004-529 du 11 juin 2004 portant création d'une indemnité d'exercice des fonctions pour les adjoints de sécurité;

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État;

Vu le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail;

Vu l'arrêté du 24 août 2000 modifié fixant les modalités de recrutement et de formation des adjoints de sécurité recrutés au titre du développement d'activités pour l'emploi des jeunes;

Vu l'arrêté du 24 août 2000 modifié fixant les droits et obligations des adjoints de sécurité recrutés au titre du développement d'activités pour l'emploi des jeunes;

Vu l'arrêté du 11 juin 2004 fixant le montant mensuel de l'indemnité d'exercice des fonctions pour les adjoints de sécurité;

Entre les soussignés:

Monsieur (Madame) le préfet de la zone de défense et de sécurité de _____ d'une part,

ou

Monsieur (Madame) le préfet de police d'une part,

ou

Monsieur (Madame) le haut fonctionnaire de zone de défense et de sécurité d'une part,

et

Monsieur, Madame,

Nom patronymique: _____

Nom d'épouse: _____

Prénom: _____

Date et lieu de naissance: _____

Adresse: _____

N° d'identification (*le cas échéant*): _____

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit:

Article 1^{er}

M, Mme, _____ est engagé(e) en qualité d'adjoint de sécurité pour une durée de trois ans renouvelable une fois par reconduction expresse, à compter de sa date d'incorporation effective au sein d'une structure de formation de la police nationale.

Cette incorporation fait l'objet d'une attestation délivrée par le chef de l'établissement concerné qui sera annexée au présent contrat.

Pendant les deux premières années, cet engagement constitue un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), au terme duquel l'agent continuera à exercer les fonctions d'adjoint de sécurité pendant un an.

Article 2

À l'issue de la période prévue à l'article 1^{er} ci-dessus, l'administration notifie son intention de renouveler ou non l'engagement, au plus tard, au début du deuxième mois précédant le terme du contrat.

L'intéressé dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Le renouvellement éventuel pourra faire l'objet d'un simple avenant au présent contrat si les conditions d'emploi demeurent inchangées.

Article 3

M, Mme, _____ est affecté(e) au service de _____
à _____ (ville), pour un service à temps complet.

Préalablement à sa prise effective de fonctions, l'intéressé est appelé à suivre une période de formation professionnelle initiale de quatorze semaines, dont deux semaines dans un service actif de la police nationale.

Article 4

Le présent contrat comporte une période d'essai de trois mois qui commence le premier jour de la formation professionnelle initiale du contractant. Elle peut être prolongée d'un mois.

Au cours de cette période d'essai, il peut être mis fin au contrat sans préavis.

Article 5

Pendant la durée du contrat, l'intéressé est rémunéré au taux horaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance. Cette rémunération est imputée sur...

Cette rémunération peut en outre être complétée par la prise en charge partielle des frais de transport et par le versement d'indemnités, dès lors qu'elles sont prévues expressément par un texte réglementaire y ouvrant droit.

En application des dispositions de l'article 3 du décret du 3 juillet 2006 susvisé, l'intéressé, pendant la durée de sa formation professionnelle initiale, ne peut prétendre au paiement d'indemnités de stage.

La rémunération peut évoluer pendant la durée du contrat en fonction des variations du taux horaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance, d'une part, des revalorisations des indemnités réglementaires auxquelles ont droit les adjoints de sécurité, d'autre part.

Article 6

Dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé est tenu à :

- 1°) se conformer à toutes les prescriptions ministérielles applicables aux services de la police nationale,
- 2°) se conformer à tous les règlements et consignes en vigueur.

Article 7

L'administration se réserve le droit de mettre fin au présent contrat à tout moment, moyennant un préavis faisant l'objet soit d'un procès-verbal de notification, soit d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

La durée du préavis est fixée à :

- moins de six mois de service : huit jours;
- plus de six mois de service : un mois;
- plus de deux ans de service : deux mois.

L'intéressé informe l'administration de son intention de démissionner par lettre recommandée, en respectant un préavis dont la durée est identique à celle mentionnée ci-dessus.

Fait à _____, le _____

Signature de l'autorité compétente

Signature de l'intéressé(e)
(précédée de la mention « lu et approuvé »)

Visa du contrôleur financier :

Ampliation :

- service de l'intéressé(e),
- intéressé(e).

CONTRAT DE CADET
DE LA RÉPUBLIQUE – OPTION POLICE NATIONALE

Visas:

Vu le code de la sécurité intérieure, notamment ses articles L.411-5 et L.411-6, ainsi que ses articles R.411-4 et suivants;

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État;

Vu le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail;

Vu l'arrêté du 24 août 2000 modifié fixant les modalités de recrutement et de formation des adjoints de sécurité recrutés au titre du développement d'activités pour l'emploi des jeunes;

Vu l'arrêté du 24 août 2000 modifié fixant les droits et obligations des adjoints de sécurité recrutés au titre du développement d'activités pour l'emploi des jeunes;

Vu l'arrêté du 1^{er} juillet 2005 fixant le montant mensuel de l'allocation d'études pour les adjoints de sécurité suivant le parcours de «cadet de la République-option police nationale».

Entre les soussignés:

Monsieur (Madame) le préfet de la zone de défense et de sécurité de _____ d'une part,

ou

Monsieur (Madame) le préfet de police d'une part,

ou

Monsieur (Madame) le haut fonctionnaire de zone de défense et de sécurité d'une part,

et

Monsieur, Madame,

Nom patronymique: _____

Nom d'épouse: _____

Prénom: _____

Date et lieu de naissance: _____

Adresse: _____

N° d'identification (*le cas échéant*): _____

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit:

Article 1^{er}

M, Mme, _____ est engagé(e) en qualité d'adjoint de sécurité pour une durée de trois ans renouvelable une fois par reconduction expresse.

Le présent contrat prend effet à compter du _____, date de son incorporation effective au sein de la structure de formation de la police nationale: _____, à _____ (ville), où le contractant sera appelé à suivre une formation professionnelle initiale d'une durée de douze mois, à l'issue de laquelle il sera affecté dans le département _____.

Article 2

Pendant la première partie de son contrat, l'intéressé est appelé à suivre une période de formation professionnelle initiale de douze mois, dispensée en alternance par une structure de formation de la police nationale et un établissement relevant de l'éducation nationale, dont les modalités sont fixées par l'arrêté du 24 août 2000 susvisé, fixant les modalités de recrutement et de formation des adjoints de sécurité.

Pendant cette période, l'intéressé se voit conférer l'appellation de «cadet de la République – option police nationale».

Article 3: À l'issue de la période de formation prévue à l'article 2, l'intéressé sera affecté dans un service de police en qualité d'adjoint de sécurité, où il effectuera la deuxième partie de son contrat.

Le lieu et les conditions d'exercice de ces fonctions seront précisés par voie d'avenant au présent contrat.

Article 4

À l'issue de la période de trois ans prévue à l'article 1^{er} ci-dessus, l'administration notifie son intention de renouveler ou non l'engagement, au plus tard, au début du deuxième mois précédant le terme du contrat.

L'intéressé dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Le renouvellement éventuel pourra faire l'objet d'un simple avenant au présent contrat si les conditions d'emploi demeurent inchangées.

Article 5

Le présent contrat comporte une période d'essai de trois mois qui commence le premier jour de la formation professionnelle de l'intéressé. Elle peut être prolongée d'un mois.

Au cours de cette période d'essai, il peut être mis fin au contrat sans préavis.

Article 6

Pendant le temps de sa formation, l'intéressé perçoit, à l'exclusion de toute autre rémunération, une allocation d'étude dans les conditions prévues par arrêté.

En application des dispositions de l'article 3 du décret du 3 juillet 2006 susvisé, l'intéressé, pendant la durée de sa formation prévue à l'article 2, ne peut prétendre au paiement d'indemnités de stage.

Article 7

Dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé est tenu à :

- 1°) se conformer à toutes les prescriptions ministérielles applicables aux services de la police nationale,
- 2°) se conformer à tous les règlements et consignes en vigueur.

Article 8

L'administration se réserve le droit de mettre fin au présent contrat à tout moment, moyennant un préavis faisant l'objet soit d'un procès-verbal de notification, soit d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

La durée du préavis est fixée à :

- moins de six mois de service : huit jours ;
- plus de six mois de service : un mois ;
- plus de deux ans de service : deux mois.

L'intéressé informe l'administration de son intention de démissionner par lettre recommandée, en respectant un préavis dont la durée est identique à celle mentionnée ci-dessus.

Fait à _____, le _____

Signature de l'autorité compétente

Signature de l'intéressé(e)
(précédée de la mention « lu et approuvé »)

Visa du contrôleur financier :

Ampliation :

- service de l'intéressé(e),
- intéressé(e).

ANNEXE IV

MODALITÉS D'ORGANISATION DES SESSIONS DE RECRUTEMENT AYANT DÉBUTÉ AVANT LA PUBLICATION
AU JOURNAL OFFICIEL DES NOUVEAUX TEXTES RÉGLEMENTAIRES

STADE DU RECRUTEMENT		FORMALITÉS À ACCOMPLIR	
Des dossiers de candidature ont été déposés mais aucune épreuve de sélection n'a encore été organisée.	→	Les dossiers déposés au niveau départemental doivent être regroupés et transmis au bureau du recrutement de la préfecture de police de Paris ou au SGAMI. Il est alors possible de reprendre attache avec chaque candidat pour savoir si, en plus du département dans lequel il a déposé son dossier, il souhaite postuler pour un ou deux autres départements de son choix.	
Une ou deux épreuves de sélection ont déjà été organisées (il reste à minima l'entretien de sélection).	→	Le bureau du recrutement de la préfecture de police de Paris ou le SGAMI détermine, en lien avec les services préfectoraux concernés, les modalités d'organisation de l'épreuve (ou des épreuves) manquante(s), celle(s)-ci pouvant être éventuellement organisées au niveau de regroupements de départements ou de régions.	Chaque candidat bascule automatiquement dans le vivier zonal, mais il peut au moment de l'entretien de sélection : 1°) soit choisir, en plus du département pour lequel il a été recruté, un ou deux autres départements situés dans la même zone de défense et de sécurité. 2°) soit demandé à être affecté uniquement dans le département pour lequel il a postulé à l'origine. Dans les deux cas : La durée de validité de l'agrément est de 2 ans.
Les 3 épreuves de sélection ont été organisées, il ne rest plus qu'à contrôler l'aptitude physique et/ou la moralité du candidat	→	Le bureau du recrutement de la préfecture de police de Paris ou le SGAMI fait procéder à l'enquête de moralité et/ou programme la visite médicale.	Au moment de l'incorporation, l'administration peut proposer au candidat une affectation dans un autre département que celui ou ceux qu'il avait initialement choisis. La durée de validité de l'agrément est alors allongée à 3 ans.
La liste des candidats sélectionnés a été établie et agréée par le préfet de département compétent.	→		Un candidat refusant à 3 reprises une affectation dans un département correspondant à son ou ses vœux d'affectation est radié du vivier (indépendamment de la durée de validité de l'agrément).