

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Circulaire du 8 août 2016 relative au recrutement des adjoints de sécurité de la police nationale et complétant la circulaire du 29 janvier 2015

NOR : INTC1622838C

Le ministre de l'intérieur à destinataires *in fine*,

La circulaire du 29 janvier 2015 (NOR : INTC1502377C) a précisé les nouvelles modalités de recrutement des adjoints de sécurité de la police nationale à la suite de la modification de l'article R.411-9 du code de la sécurité intérieure par le décret n° 2015-76 du 27 janvier 2015 modifiant diverses dispositions relatives aux secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (publié au journal officiel de la République française du 29 janvier 2015).

La présente circulaire a pour objet d'apporter des précisions et des compléments utiles concernant les vœux d'affectation, le déroulement de l'entretien de sélection et la détermination de la barre d'admission.

Fait le 8 août 2016.

Pour le ministre et par délégation :

*Le préfet, directeur général
de la police nationale,*

J.-M. FALCONE

SOMMAIRE

- I. – LES VŒUX D'AFFECTION
- II. – LE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN DE SÉLECTION
- III. – LA DÉTERMINATION DE LA BARRE D'ADMISSION

- 1. L'exercice de photo-langage
- 2. La barre d'admission

TABLEAU DES ANNEXES

- ANNEXE I. – Modèles de fiche de vœux d'affectation.
- ANNEXE II. – Guide destiné aux membres des commissions de sélection des adjoints de sécurité (version avril 2016).

I. – LES VŒUX D'AFFECTION

Au moment de son inscription, chaque candidat(e) à l'emploi d'adjoint de sécurité émet 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 concernée (ce système de vœux ne s'applique pas dans les départements et collectivités d'outre-mer).

Un nouveau modèle de fiche de vœux a été élaboré (annexe I). Il doit être inséré dans les dossiers de candidature qui seront désormais distribués.

1. Le nombre de vœux d'affectation

Les candidat(e)s ne sont pas dans l'obligation de mentionner 3 vœux. Un dossier de candidature ne saurait être refusé au prétexte que 1 ou 2 départements seulement ont été choisis. Néanmoins, lors de son passage devant la commission de sélection, il conviendra d'expliquer au(à la) candidat(e) qu'il(elle) risque d'attendre plus longtemps son incorporation en école de police pour y suivre sa formation initiale.

À cet égard, je vous rappelle que les vœux d'affectation doivent être clairement établis à l'issue de l'entretien. Chaque candidat(e) peut ajouter un(des) vœu(x) ou demander à changer leur ordre, et l'administration peut également lui proposer un(des) nouveau(x) département(s) qui n'étaient pas initialement ouverts au recrutement (afin de tenir compte de nouveaux besoins opérationnels).

De même, au moment de la préparation des incorporations en école de police, un candidat peut se voir proposer son deuxième ou troisième vœu, ainsi qu'une affectation dans un département situé dans la même zone de défense même s'il ne l'avait pas choisi initialement.

2. Les conséquences

Un encadré particulier a été ajouté dans la fiche de vœux afin d'indiquer au(à la) candidat(e) qu'il(elle) ne pourra pas au cours de son engagement changer de département d'affectation et qu'il(elle) doit donc réfléchir aux implications de son choix, notamment en ce qui concerne un éventuel éloignement de son domicile actuel.

II. – DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN DE SÉLECTION

De manière liminaire, je vous rappelle qu'il convient de limiter au maximum le nombre de personnes devant lesquelles le(a) candidat(e) doit se présenter. En effet, introduit devant un jury trop important, il(elle) risque d'être impressionné(e) et sa prestation ne reflétera pas alors fidèlement sa personnalité.

Par ailleurs, l'entretien ne doit pas être de nature à déstabiliser le(a) candidat(e). Il s'agit de connaître la motivation et l'intérêt que peut avoir l'intéressé(e) pour la fonction d'adjoint de sécurité. Ainsi, si le(a) candidat(e) est amené(e) à être interrogé(e) sur son futur environnement professionnel (connaissances générales du ministère de l'intérieur et de la police nationale), il convient de limiter les questions trop précises :

- sur l'organisation interne des différentes directions d'emploi ;
- sur les mises en situation.

À cet égard, le bureau des adjoints de sécurité (BADS) de la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN), en lien avec les principales directions d'emploi, a élaboré une nouvelle fiche d'évaluation de l'entretien.

De fait, il est apparu nécessaire d'adapter la précédente grille (élaborée en 1997) qui ne correspondait plus aux attentes actuelles des jurys et des directions d'emploi et qui, en outre, pouvait s'avérer très pénalisante pour certains candidats (par exemple la notion d'expérience professionnelle demandée aux jeunes ou encore les connaissances sur les quartiers difficiles).

La nouvelle fiche, plus opérationnelle et adaptée aux profils recherchés, a été insérée dans le nouveau guide destiné aux membres des commissions de sélection des adjoints de sécurité (version avril 2016) que vous trouverez en annexe II.

Les modifications apportées sont les suivantes :

- suppression des critères d'appréciation portant sur la formation et l'expérience professionnelle, ainsi que sur la connaissance des quartiers et des problèmes sociaux ;
- répartition des items entre quatre rubriques (savoirs/savoir-être/motivation/curiosité et ouverture intellectuelle), avec une répartition des points privilégiant le savoir-être et la motivation par rapport aux connaissances ;
- suppression du barème imposé au jury (0 pour insuffisant, 1 pour passable, 2 pour moyen, 3 pour bon et 4 pour excellent) ;
- ajout d'une rubrique « Déroulement de l'entretien et appréciation générale ».

III. – LA DÉTERMINATION DE LA BARRE D'ADMISSION

La circulaire du 29 janvier 2015 relative au recrutement des adjoints de sécurité de la police nationale prévoyait que la barre d'admission fixée par le jury devait toujours être égale ou supérieure à 10 sur 20.

Au regard des résultats des premières sessions de recrutement organisées par les secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI) et les secrétariats généraux pour l'administration de la police (SGAP) en 2015, il est donné au jury la possibilité, en fonction du niveau général des candidat(e)s, de sélectionner à partir de 9 sur 20, voire de 8 sur 20. En deçà, les candidats ne devront pas être retenus.

La prestation orale du (de la) candidat(e) doit systématiquement être appréciée au regard des résultats obtenus à l'exercice de photo-langage qui permet de vérifier la capacité du(de la) candidat(e) à s'exprimer de façon correcte en français et à maîtriser la langue écrite.

Ainsi, un(e) candidat(e) obtenant à l'entretien oral une note de 9 sur 20, voire 8 sur 20, peut être sélectionné(e) dès lors qu'il(elle) a obtenu à l'exercice de photo-langage une note égale ou supérieure à 10 sur 20.

De même, un(e) candidat(e) obtenant une note égale ou supérieure à 10 sur 20 à l'entretien oral ne saurait être automatiquement éliminé(e) si ses résultats à l'exercice de photo-langage sont inférieurs à 10 sur 20.

Ainsi, pour l'exercice de photo-langage, la mention figurant dans le guide destiné aux membres des commissions de sélection des adjoints de sécurité, selon laquelle « l'obtention de la note de 10 sur 20 à cet exercice peut être considérée

comme étant un niveau nécessaire pour suivre une formation d'adjoint de sécurité», a été supprimée dans sa nouvelle version (datée d'avril 2016) que vous trouverez en annexe II. Désormais, seule une note inférieure à 5 sur 20 doit être considérée comme éliminatoire.

* *
*

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.

LISTE DES DESTINATAIRES

M. le préfet de police, préfet de zone de défense et de sécurité de Paris

M. le préfet de police des Bouches-du-Rhône

Messieurs les préfets de zone de défense et de sécurité à l'attention de Mme 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 (pour information)

Mesdames et Messieurs les directeurs et chefs des services centraux de la police nationale

ANNEXE I

FICHE DE
VOEUX D'AFFECTION

Modèle SGAMI

ANNÉE :

ZONE :
(à remplir par l'administration)

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE NATIONALE

Dans le cadre de votre candidature à un emploi d'adjoint de sécurité, vous avez la possibilité d'émettre **1, 2 ou 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*).

ATTENTION : vous serez affecté(e) dans l'un de ces départements et vous devrez y exercer vos fonctions d'adjoint de sécurité **pendant la totalité de votre engagement** (3 ans renouvelable une fois, soit 6 ans au maximum). Vous devez donc réfléchir de manière approfondie aux implications de votre choix, notamment en ce qui concerne un éventuel éloignement de votre domicile actuel.

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 :

(1, 2 ou 3 choix, classés par ordre de priorité)

1 :

2 :

3 :

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

A, le / /

SIGNATURE

Le choix par l'administration 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 – 09 Ariège – 11 Aude – 12 Aveyron – 13 Bouches-du-Rhône – 2A Corse-du-Sud – 2B Haute-Corse – 30 Gard – 31 Haute-Garonne – 32 Gers – 34 Hérault – 46 Lot – 48 Lozère – 65 Hautes-Pyrénées – 66 Pyrénées-Orientales – 81 Tarn – 82 Tarn-et-Garonne – 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	16 Charente – 17 Charente-Maritime – 19 Corrèze – 23 Creuse – 24 Dordogne – 33 Gironde – 40 Landes – 47 Lot-et-Garonne – 64 Pyrénées-Atlantiques – 79 Deux-Sèvres – 86 Vienne – 87 Haute-Vienne

**FICHE DE
VOEUX D'AFFECTION**

ANNÉE :
ZONE : PARIS

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Dans le cadre de votre candidature à un emploi d'adjoint de sécurité, vous avez la possibilité d'émettre **1, 2 ou 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).

ATTENTION : vous serez affecté(e) dans l'un de ces départements et vous devrez y exercer vos fonctions d'adjoint de sécurité **pendant la totalité de votre engagement** (3 ans renouvelable une fois, soit 6 ans au maximum). Vous devez donc réfléchir de manière approfondie aux implications de votre choix, notamment en ce qui concerne un éventuel éloignement de votre domicile actuel.

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 :

(1, 2 ou 3 choix, classés par ordre de priorité)

1 :

2 :

3 :

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

A, le / /

SIGNATURE

Le choix par l'administration 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.

ANNEXE II



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

DIRECTION GÉNÉRALE
DE LA POLICE NATIONALE
DIRECTION DES RESSOURCES ET DES COMPETENCES
DE LA POLICE NATIONALE
SOUS-DIRECTION DE L'ADMINISTRATION
DES RESSOURCES HUMAINES
BUREAU DES ADJOINTS DE SECURITE

Guide destiné aux membres des commissions de sélection des adjoints de sécurité

PRESENTATION 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 au 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 déterminées par le SIGYCOP (arrêté du 2 août 2010 relatif aux conditions d'aptitude physique particulières pour l'accès aux emplois de certains corps, modifié par un arrêté du 10 juin 2015), étendu aux ADS par l'article 1^{er} de l'arrêté du 24 août 2000 fixant les modalités de recrutement et de formation de ces agents.

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 ETAPES 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** : 1, 2 ou 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 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 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.

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.

ROLE DE LA COMMISSION DE SELECTION

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 ne peut pas être inférieure à 8/20. Cette barre peut être différente d'une session à l'autre : elle doit être fixée en fonction 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 permet de disposer de corrections plus homogènes. 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.

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.**

En revanche, la prestation orale du(de la) candidat(e) doit systématiquement être appréciée au regard des résultats obtenus à l'exercice de photo-langage qui permet de vérifier la capacité du(de la) candidat(e) à s'exprimer de façon correcte en français et à maîtriser la langue écrite.

Ainsi, un(e) candidat(e) obtenant à l'entretien oral une note de 9 sur 20, voire 8 sur 20, peut être sélectionné(e) dès lors qu'il(elle) a obtenu à l'exercice de photo-langage une note égale ou supérieure à 10 sur 20.

De même, un(e) candidat(e) obtenant une note égale ou supérieure à 10 sur 20 à l'entretien oral ne saurait être automatiquement éliminé(e) si ses résultats à l'exercice de photo-langage sont inférieurs à 10 sur 20.

Une note inférieure à 5 sur 20 à l'exercice de photo-langage doit être considérée comme éliminatoire.

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 ?

Si le(a) candidat(e) est amené(e) à être interrogé(e) sur son futur environnement professionnel (connaissances générales du ministère de l'intérieur et de la police nationale), il convient de limiter les questions trop précises :

- sur l'organisation interne des différentes directions d'emploi ;
- sur les mises en situation.

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 ajouter un(des) vœu(x) ou demander à changer leur 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 (afin de tenir compte de nouveaux besoins opérationnels).

En aucun cas, un vœu d'affectation devra être imposé au candidat. Toutefois, il convient de lui expliquer que s'il n'émet qu'un ou deux vœu(x) d'affectation, il risque d'attendre plus longtemps son incorporation en école de police pour y suivre sa formation initiale.

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° :

<u>CRITÈRES</u>	<u>APPRÉCIATIONS</u>	<u>OBSERVATIONS</u>
<u>Savoirs – Connaissances</u>		
◆ connaissance de l'environnement professionnel (connaissance de la police nationale, du ministère de l'intérieur,,...)		
◆ adéquation entre l'image du poste et la réalité		
◆ appropriation des valeurs du service public		
<i>Sous-total :</i>	<i>/6</i>	
<u>Savoir-être – Comportement attendu</u>		
◆ présentation (politesse, tenue vestimentaire, posture et gestes,...)		
◆ maîtrise de soi, gestion du stress		
◆ écoute, réactivité et dynamisme face aux questions et arguments du jury. Comportement vis-à-vis de la hiérarchie.		
◆ expression orale (élocution fluide, clarté des propos,...)		
<i>Sous-total :</i>	<i>/8</i>	
<u>Motivation et mise en valeur du parcours</u>		
◆ degré de motivation du candidat pour être recruté		
◆ cohérence du projet professionnel		
<i>Sous-total :</i>	<i>/4</i>	
<u>Curiosité, ouverture intellectuelle</u>		
◆ activités associatives, activités sportives, culture générale, autres passe-temps		
<i>Sous-total :</i>	<i>/2</i>	
<u>NOTE GLOBALE</u>	<i>/20</i>	

Déroulement de l'entretien et appréciation générale :

.....

PROPOSITION DE GRILLE DE CORRECTION
DU TEST DE PHOTO-LANGAGE

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'ÉCRITURE	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