

Le recrutement est une phase essentielle de la mise en œuvre du dispositif des adjoints de sécurité dans le cadre de la politique de sécurité de proximité décidée par le Gouvernement en octobre 1997 et dont l'outil principal est le contrat local de sécurité.

C'est pourquoi il est de la seule responsabilité du préfet de département et, à Paris, du préfet de police.

Les opérations de recrutement doivent répondre à plusieurs objectifs relevant de la loi du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes et de la circulaire du 28 octobre 1997 sur les contrats locaux de sécurité, à savoir :

1 - répondre, par le recrutement de jeunes adaptés aux missions, aux besoins non satisfaits ou mal satisfaits en matière de police de proximité, tout particulièrement dans les quartiers sensibles ;

2 - permettre à des jeunes dont ceux issus de quartiers sensibles, de trouver un emploi et de développer un projet professionnel, si possible au sein de la police nationale ;

3 - recruter des jeunes à l'image de la population française dans toute sa diversité.

Dans ce but, il convient de concilier l'exigence de qualité des candidats avec le souci d'intégration de jeunes qui n'auraient pas un profil traditionnel.

1 – LA PREPARATION DE LA CAMPAGNE DE RECRUTEMENT

1.1. - Partir des besoins recensés

En 1998, l'état d'avancement des contrats locaux de sécurité n'a pas permis de lier assez étroitement les résultats du diagnostic local de sécurité et les plans d'actions du contrat local de sécurité avec le recrutement des adjoints de sécurité.

Il doit en être autrement aujourd'hui.

Les contrats locaux de sécurité signés ou en cours d'élaboration ont fait apparaître des besoins non satisfaits ou mal satisfaits dans le développement de la police de proximité.

L'arrivée des adjoints de sécurité dans les services de police doit permettre de

répondre à ces attentes.

Il importe donc de les définir précisément et de tenir compte des possibilités des services après réorganisation, si elle s'est avérée nécessaire, pour répondre à l'objectif de renforcement de la sécurité de proximité.

Une fois les besoins connus, il vous appartient de déterminer les profils des jeunes que vous souhaitez recruter.

Une liste des aptitudes et des compétences recherchées chez les candidats est indispensable pour obtenir un recrutement de qualité.

Vous vous référerez à la grille d'évaluation présentée à la fin du guide à l'usage des membres des commissions de sélection, qui illustre certains des critères à prendre en compte pour établir cette liste. Vous veillerez, en particulier, à vérifier les aptitudes des candidats à la maîtrise de l'expression écrite et orale.

Cette liste facilitera en outre le travail des agences locales pour l'emploi qui doivent, aux termes de l'accord national du 19 décembre 1997, vous proposer au moins trois candidats par poste offert.

Il convient également que vous fixiez la ventilation géographique des postes entre circonscriptions de sécurité publique.

Pour les services de la police aux frontières (P.A.F.) et les C.R.S., la ventilation géographique est établie au niveau central mais vous devez veiller à ce que les emplois offerts fassent eux aussi l'objet de la procédure décrite ci-dessus.

Les candidats éventuels doivent avoir une connaissance précise des emplois qui leur sont proposés : nature, lieu d'exercice,... Les chefs de services de police doivent vous faire des propositions de fiches d'emplois en fonction des projets qu'ils veulent développer dans le cadre des contrats locaux de sécurité.

Il faut noter que l'affectation des adjoints de sécurité doit donner la priorité aux zones sensibles, en cohérence avec la conclusion des contrats locaux de sécurité.

A l'issue de cette procédure, vous posséderez une liste des postes à pourvoir qu'il convient de faire connaître et de diffuser largement.

1.2. - Réunir les différents acteurs intervenant dans la procédure de recrutement

Il est nécessaire de réunir les acteurs du recrutement et ceux qui peuvent le faciliter afin que l'information circule le mieux possible. (cf. circulaire INT/C/98/00107/C du 14 mai 1998).

1.2.1. - Les services chargés de l'emploi et de l'insertion ou de l'information

des jeunes

Les agences locales pour l'emploi, malgré l'accord national cité ci-dessus, semblent, à certains endroits, être encore mal informées du dispositif relatif aux adjoints de sécurité.

Il paraît indispensable de leur fournir tous les renseignements nécessaires au bon accomplissement de leur mission :

- profils de candidats souhaités ;
 - types d'activités qui seront confiées aux A.D.S. ;
 - lieu d'exercice ;
 - horaires, salaire ;
 - conditions de recrutement ;
 - durée et contenu de la formation en école ;
 - possibilités de formation, de préparation aux concours...
- et tout élément complémentaire que vous jugerez utile.

Il faut leur rappeler, si nécessaire, l'engagement de participation au recrutement des adjoints de sécurité pris par le directeur général de l'A.N.P.E..

Là où elles existent, les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (P.A.I.O.) pourront être utilement mobilisées pour faire connaître ces emplois aux jeunes qu'elles rencontrent. Spécialisées dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, notamment des jeunes en difficultés, elles constituent un relais indispensable pour inciter un plus grand nombre d'entre eux, issus des quartiers sensibles à se porter candidats pour des emplois d'adjoints de sécurité.

Doivent également être amplement informés : les centres d'information et d'orientation (C.I.O.) dépendant de l'éducation nationale, les bureaux information jeunesse (B.I.J.) du ministère de la jeunesse et des sports, ou encore les centres de l'O.N.I.S.E.P....

Il peut être intéressant de communiquer aussi des renseignements à des structures comme les maisons des jeunes et de la culture, les centres sociaux, etc....

1.2.2. - Les services de police

Il est primordial que l'institution policière, à tous les niveaux de la hiérarchie, se sente impliquée par le recrutement des adjoints de sécurité.

A cet égard, l'information qui sera faite doit impérativement être liée à celle sur les contrats locaux de sécurité.

Il convient qu'un responsable du recrutement des adjoints de sécurité soit nominativement désigné et soit connu des partenaires et des jeunes au niveau géographique adapté à la taille du département et au nombre d'adjoints à recruter.

Vous veillerez à ce que les agents chargés d'accueillir les jeunes dans les commissariats

aient reçu à cet effet une formation satisfaisante.

Constituant le premier contact entre les jeunes et la police nationale, ils doivent être en mesure de répondre aux questions posées par les candidats potentiels, de réorienter ceux ou celles qui ne rempliraient pas de manière évidente les conditions de recevabilité liées à l'âge ou à la taille.

Pour les CRS, un correspondant "recrutement" a été désigné dans chaque groupement et unité d'emploi.

De même, un correspondant "recrutement" a été désigné dans chaque direction interrégionale de la police aux frontières.

1.2.3. - Le SGAP et la DRRF

Ces deux services doivent vous apporter le soutien logistique nécessaire.

Il est important qu'ils soient étroitement associés à la procédure de recrutement et que vous fixiez les modalités de leur participation de manière claire.

La délégation régionale au recrutement et à la formation, pour sa part, doit participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la campagne de recrutement, et, notamment, de la sensibilisation des jeunes candidats aux missions qu'ils auront vocation à exercer. Le délégué régional au recrutement et à la formation compétent, ou son représentant, est d'ailleurs membre de la commission de sélection instituée pour recruter les adjoints de sécurité.

Le secrétariat général pour l'administration de la police, quant à lui, doit contribuer à assurer un soutien logistique à l'organisation matérielle de la campagne, ainsi qu'aux modalités de recrutement des adjoints de sécurité.

1.2.4. - Le corps préfectoral et les services déconcentrés de l'Etat ainsi que les services publics

Si le recrutement est confié au seul directeur du cabinet, il convient cependant d'y associer les autres sous-préfets, pour démultiplier les possibilités de communication sur la campagne de recrutement des adjoints de sécurité.

En tout état de cause, il convient que les services d'accueil de la préfecture, des sous-préfectures et des services de police soient en mesure de renseigner utilement des jeunes qui appelleraient ou se rendraient sur place pour obtenir des informations complémentaires. Un correspondant chargé de cette mission doit être désigné.

Les sous-préfets chargés de mission pour la politique de la ville doivent être étroitement associés à l'ensemble de ces opérations de recrutement.

Il en va de même des services déconcentrés de l'Etat qui, dans le cadre de leurs compétences, peuvent être à même de connaître des jeunes en recherche d'emploi. Bien informés sur le dispositif ADS, ils constitueront une courroie de transmission supplémentaire.

De leur côté, les services publics (La Poste, EDF-GDF, les transports publics...) sont souvent, eux aussi, en phase de recrutement d'emplois-jeunes.

Leurs besoins en termes d'aptitudes, de compétences ne sont pas forcément les mêmes que ceux recherchés pour les adjoints de sécurité. Il est donc nécessaire que ces services soient en mesure d'informer les jeunes qui se présenteraient à eux et qui ne correspondraient pas aux profils qu'ils recherchent, sur les emplois offerts dans la police nationale.

1.2.5. - Les élus locaux et le mouvement associatif

Les services "emploi" ou "action sociale" des mairies reçoivent de nombreux demandeurs d'emplois qu'ils pourraient utilement diriger vers les services de police compétents.

Il ne faut donc pas négliger la contribution qu'ils peuvent apporter au recrutement des adjoints de sécurité.

Par ailleurs, le mouvement associatif local qui mobilise beaucoup de jeunes permet d'informer les jeunes, au plus près du terrain, sur la possibilité qui leur est offerte d'être recrutés comme adjoints de sécurité : le mouvement associatif sportif, outre la formation technique qu'il peut apporter aux jeunes, se préoccupe de leur insertion professionnelle future.

Des conventions-cadres ont été signées, ou sont en voie de l'être, avec des fédérations sportives impliquées dans le comité national olympique et sportif français (C.N.O.S.F.) afin que les clubs sportifs incitent leurs jeunes adhérents à se présenter au recrutement d'adjoints de sécurité et participent à la formation sportive de ceux déjà recrutés.

Tous ces acteurs doivent, s'ils ne le sont pas encore, être informés sur le contenu des contrats locaux de sécurité signés ou en cours d'élaboration, sur les profils d'adjoints de sécurité recherchés, ainsi que sur les conditions et la procédure de recrutement.

De même que la sécurité n'est pas l'affaire des seuls services de police, le recrutement des adjoints de sécurité doit traduire la volonté de partenariat élargi et actif marquée dans l'élaboration et la mise en œuvre des contrats locaux de sécurité.

1.3. - Mettre en place une campagne de communication

La campagne de communication que vous lancerez dans la presse locale, les radios locales, à l'aide des affiches et des documents qui vous seront fournis par le S.I.R.P. devra être directement proportionnée au nombre d'adjoints de sécurité qu'il vous appartient de recruter.

Vous veillerez à ce que tous les partenaires disposent, en quantité utile, des documents nécessaires à la diffusion, la plus large possible, des informations sur le recrutement des adjoints de sécurité.

Le contact direct avec les jeunes étant à privilégier, il est recommandé, chaque fois que cela est possible, d'organiser des réunions d'information collective avec l'A.N.P.E., les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (P.A.I.O.) dans lesquelles les représentants des services de police, en particulier les tuteurs, accompagnés d'adjoints de sécurité déjà en poste, viennent présenter le dispositif.

Cette formule présente en outre l'avantage de la rapidité quand, sur une journée, les candidats intéressés après l'information faite dans la matinée, peuvent remplir leur dossier et, même, passer les tests psychologiques dans l'après-midi (cf. procédure de la préfecture de police présentée en pièce jointe n° 1).

2. - LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

2.1. - Le recueil des candidatures

2.1.1. - Le contenu des dossiers de candidature

Vous trouverez, ci-joint, un modèle de dossier de candidature (cf. pièce jointe n° 2).

Vous veillerez à ce qu'il comporte l'imprimé normalisé (cf. circulaire du 22 janvier 1998) de suivi statistique destiné au ministère de l'emploi et de la solidarité.

2.1.2. - Le retrait et le dépôt des dossiers

En application de l'article 2 de l'arrêté du 30 octobre 1997 fixant les modalités de recrutement et de formation des adjoints de sécurité recrutés au titre du développement d'activités pour l'emploi des jeunes, les candidatures sont retirées et "déposées dans un commissariat dans le département du choix du candidat".

En outre, les dossiers de candidature pourront être également déposés dans les services des C.R.S. (compagnies et groupements) et de la police aux frontières.

Il ne peut être déposé qu'une candidature par an et dans un seul département.

Au moment du retrait, la personne qui accueille les candidats les informe des conditions

minimales de recevabilité de leur candidature et des différentes étapes de la procédure.

L'agent qui reçoit un dossier de candidature doit, avant de délivrer le récépissé de dépôt (cf. pièce jointe n° 3), s'assurer qu'il est complet.

Il convient d'éviter que des jeunes ne remplissant manifestement pas ces conditions posent leur candidature et s'exposent à un rejet. Il est préférable de les orienter, dès cette phase, vers d'autres emplois-jeunes, notamment les agents locaux de médiation sociale.

Inversement, si le (la) candidat(e) dûment informé(e) estime remplir ces conditions, il n'existe aucune justification pour refuser de lui remettre un dossier. Il appartiendra ensuite au préfet, et à lui seul, de décider de la recevabilité d'une candidature.

Par ailleurs, une convention de partenariat, qui vous a été adressée, a été signée avec la marine nationale pour favoriser le recrutement, comme adjoints de sécurité, de jeunes engagés sur des contrats courts marine de deux ans, non renouvelables.

Les dossiers de candidature de ces jeunes sont centralisés par les responsables des " pôles reconversion " de la marine qui les enverront aux préfets des départements dans lesquels les candidats souhaitent se présenter.

2.2. - Les conditions de recevabilité

Ces conditions sont fixées par l'article 4 du décret n° 97-1007 du 30 octobre 1997 relatif aux adjoints de sécurité recrutés en application de l'article 36 de la loi n° 95-73 du 31 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité, modifiée :

- être de nationalité française et jouir de ses droits civiques ;
- être âgé de 18 ans révolus et de moins de 26 ans (la fiche individuelle d'état-civil et de nationalité française permet de vérifier ces deux points) ;
- être en position régulière au regard du code du service national, quelle que soit cette position ;
- le bulletin n° 2 du casier judiciaire ne doit pas comporter de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions d'adjoint de sécurité.

Les limites d'âge inférieure et supérieure sont appréciées à la date du dépôt du dossier. Il faut noter que la limite d'âge supérieure peut être reculée du temps égal à celui passé effectivement dans le service national actif dans les conditions prévues à l'article L64 du service national.

L'article 1 de l'arrêté du 30 octobre 1997, cité supra, a complété ces dispositions par des conditions d'aptitude physique :

- une taille minimale de 1,68 m pour les hommes et 1,60 m pour les femmes ;
- une acuité visuelle, après correction, au moins égale à quinze dixièmes pour les deux yeux, avec un minimum de cinq dixièmes pour un œil, chaque verre correcteur ou lentille ayant un maximum de trois dioptries pour atteindre cette limite de quinze dixièmes ;
- une constitution particulièrement robuste, exempte de toute caractéristique incompatible avec le service et apte au service actif de jour comme de nuit pouvant

notamment comporter une exposition aux intempéries et des déplacements de durée prolongée hors résidence.

Ces conditions sont vérifiées par le médecin agréé par la police au cours de la visite médicale et attestées par le certificat qu'il remet au candidat. Ces visites médicales ne sont pas remboursées par l'administration.

Chaque condition de recevabilité doit être prouvée par un document dans le dossier que les candidats rapportent au service auprès duquel ils l'ont retiré.

Ce service doit indiquer que le récépissé de dépôt ne préjuge pas la recevabilité de la candidature.

La liste des documents à fournir et le rappel des conditions de recevabilité des candidatures figurent en pièce jointe n° 4.

2.3. - L'instruction du dossier

Elle peut être menée directement par un service de la préfecture, mais vous pouvez aussi donner délégation expresse

- soit au S.G.A.P. territorialement compétent,
- soit au service de police qui a reçu le dossier de candidature.

Les dossiers instruits de façon déconcentrée doivent être centralisés et vérifiés au niveau départemental ou régional, avant transmission au S.G.A.P.

Cette deuxième formule a été employée dans plusieurs départements en 1998 et présente de nombreux avantages, notamment en terme de rapidité de traitement, pour les départements qui ne sont pas siège du S.G.A.P..

Il serait utile que les délégations que vous serez amené à donner fassent l'objet d'un document écrit indiquant de manière détaillée qui fait quoi au cours de la procédure de recrutement.

Le service qui a reçu les dossiers de candidature doit immédiatement envoyer la demande de B2 du casier judiciaire au service compétent. Le cabinet du préfet et le S.G.A.P. peuvent transmettre cette demande par Minitel ou par transmission informatique.

L'instruction consiste à vérifier que toutes les conditions de recevabilité de la candidature sont effectivement remplies afin de dresser la liste des candidats admis à passer les tests psychologiques.

Cette phase doit être effectuée dans les délais les plus rapides possible pour permettre l'organisation des épreuves et la convocation des candidats aux tests.

Si vous avez choisi la formule de séances d'information collective décrite en annexe 1, vous veillerez à ce que le B2 soit demandé immédiatement après ces séances.

3. - LES DIFFERENTES PHASES DE SELECTION

3.1. - Les tests psychologiques

Les tests sont destinés à permettre l'évaluation du profil psychologique des candidats ainsi que leur intelligence générale.

Ils comportent deux séries d'exercices :

- les uns permettent de cerner la personnalité du jeune ;
- les autres évaluent les connaissances plus théoriques, et, notamment, la maîtrise de la langue française écrite.

Suivant la délégation que vous aurez donnée pour l'instruction des dossiers, les tests pourront être organisés par le S.G.A.P. ou par un autre service.

Il peut être intéressant que les épreuves soient organisées, au plus près des candidats, au niveau départemental.

Si vous avez opté pour l'organisation des séances d'information collective, les tests peuvent avoir lieu l'après-midi une fois que les jeunes, dûment informés, se sont déclarés intéressés par un emploi d'adjoints de sécurité.

J'appelle votre attention sur le fait qu'il a été décidé en avril 1998 de revoir les modalités de correction et la présentation de ces tests et depuis cette date, un résultat faible obtenu à la partie des tests sur les connaissances théoriques n'entraîne plus automatiquement le rejet de la candidature du jeune.

- 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 vous appartient de vous 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 à un entretien de sélection conformément au paragraphe 3.3 ci-après.

Une convocation fixant la date et le lieu des tests, dans un délai suffisant avant ladite

date, sera envoyée aux personnes dont le dossier aura été jugé recevable.

Le matériel nécessaire, constitué des cahiers de tests et des feuilles de réponses optiques, vous sera fourni par la direction de la formation de la police nationale.

Le service que vous aurez désigné à cet effet organisera les épreuves en liaison avec les psychologues de la police nationale, gérés par la D.F.P.N. Vous pourrez demander l'appui de la D.R.R.F.

Chaque S.G.A.P. dispose d'un lecteur de feuilles de réponses ainsi que d'un modem téléphonique permettant l'envoi, à la direction de la formation de la police nationale, du fichier informatique correspondant. Il importe que toutes les feuilles de réponse leur soient adressées dans les meilleurs délais. La correction des tests doit être retournée très rapidement.

3.2. - L'enquête administrative

Dès que les résultats aux tests sont parvenus, il convient de saisir la direction départementale des renseignements généraux afin qu'elle procède à l'enquête administrative en lui transmettant les coordonnées de tous les candidats ayant reçu un avis favorable, réservé ou très réservé que vous avez décidé de convoquer à l'entretien de sélection.

Il est impératif que cette enquête soit menée de manière complète et dans les meilleurs délais, avant toute réunion de la commission de sélection.

Vous veillerez à ce que tout soit mis en œuvre pour que cette enquête soit conduite sans délai et avec toute la rigueur nécessaire : c'est une question importante pour la crédibilité et la qualité du recrutement des adjoints de sécurité, des faits pourtant connus des services de police avant la convocation de certains candidats n'ayant pas été mentionnés lors de l'enquête et ayant entraîné 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.

Il vous appartient, au vu des résultats de l'enquête administrative, de déterminer quels sont les candidats qui seront convoqués à l'entretien de sélection.

Ce choix est de votre entière responsabilité et si vous le déléguez, ce doit être sur des critères clairs et précis.

3.3. - L'entretien de sélection

Les candidats ayant satisfait aux tests psychologiques et à l'enquête administrative seront soumis à un entretien avec une commission de sélection constituée à cet effet.

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.

Si vous le souhaitez, cet exercice peut se dérouler au moment des tests.

3.3.1. – Composition de la commission de sélection

La commission de sélection est instituée à votre initiative. Le choix de ses membres revêt une importance particulière.

La diversité de sa composition symbolise le fait que le recrutement des adjoints de sécurité est au carrefour des politiques de sécurité, de l'emploi et de la ville.

Chaque fois que cela est possible et quand le nombre de recrutements à effectuer le nécessite, vous pourrez organiser des commissions spécifiques pour la sélection des adjoints de sécurité destinés aux C.R.S. ou aux services de la P.A.F., en veillant à ce qu'elles comprennent des fonctionnaires des trois corps de police.

A défaut, vous veillerez à ce que la commission comporte au moins deux représentants de ces services chaque fois qu'il s'agit de recruter des adjoints de sécurité qui leur seront affectés.

Présidée par vos soins ou par votre représentant, par exemple un membre du corps préfectoral plus particulièrement chargé des problèmes de délinquance en milieu urbain, la commission doit comprendre :

- le directeur départemental de la sécurité publique ou son représentant, membre du corps de conception et de direction, ou, dans le cas de commission spécifique, le directeur de l'un des services territoriaux de la police aux frontières, le commandant de la C.R.S., implantée dans votre département, ou son représentant ;
- le délégué régional au recrutement et à la formation dans le ressort duquel figure le département ou son représentant ;
- deux fonctionnaires de police appartenant, l'un au corps de commandement et d'encadrement de la police nationale et l'autre au corps de maîtrise et d'application autant que possible, choisis parmi les tuteurs ;
- un représentant de l'une des administrations de l'Etat particulièrement concernées par les problèmes éducatifs et de jeunesse (inspecteur d'académie, D.D.J.S., ...) ;
- un représentant d'une administration ou d'un organisme œuvrant dans le domaine de l'emploi et de l'insertion (D.D.T.E.F.P., A.N.P.E., mission locale ou P.A.I.O....).

Vous pouvez compléter cette commission, en fonction de la spécificité des emplois à pourvoir, par une personnalité qualifiée.

Lorsque les tests psychologiques d'un candidat ont reçu un avis réservé ou très réservé,

la présence en commission d'un psychologue est indispensable. Dans les autres cas, cette présence est souhaitable.

Si les psychologues de la police ne sont pas disponibles, vous pouvez faire appel à des psychologues vacataires qui seront indemnisés sur le chapitre 31-42 article 50 § 20 (indemnités de jury). Si le volume de vacations est exceptionnellement élevé, il sera possible de les rémunérer sur le chapitre 31-98, sous réserve d'avoir interrogé au préalable le S.G.A.P. pour s'assurer du montant des crédits nécessaires à leur rémunération, et de la disponibilité effective des crédits correspondants.

Dans ce cas, le S.G.A.P. – direction administrative – établira une convention de prestations.

3.3.2. – Fonctionnement de la commission

Vous vérifierez que chaque membre est bien muni du guide destiné aux membres des commissions de sélection qui doit servir de base à la préparation des entretiens.

Si le nombre de candidats le nécessite, vous pouvez mettre en place plusieurs commissions de sélection et éventuellement les organiser de manière déconcentrée, au niveau de l'arrondissement par exemple.

Il est indispensable que les membres de la commission soient en possession de l'ensemble du dossier du candidat qu'ils reçoivent en entretien.

Les commissions de sélection doivent s'attacher à recruter des jeunes issus de milieux différents et d'origines diverses. La diversité des recrutements sera le moyen d'intervenir efficacement dans des situations très différentes et complexes. Elle sera le gage que la police de demain reflétera toute la diversité de la population française permettant une relation confiante avec elle.

Il faudra donc être attentif aux candidatures de jeunes aux profils moins traditionnels jusque là écartés d'un recrutement dans la police nationale, notamment en raison de leur niveau d'études.

Dans tous les cas, les commissions veilleront à ne pas décevoir l'enthousiasme, la générosité, le besoin d'identité des jeunes candidats et à les contenir dans une attitude juste, mesurée et lucide.

Ceux qui ne seraient pas retenus comme adjoint de sécurité pourraient être orientés, avec profit, vers des emplois d'agent local de médiation sociale.

Les contacts que vous aurez noués lors de l'élaboration des contrats locaux de sécurité devraient vous permettre de proposer ces candidats aux divers employeurs d'agent local de médiation sociale du département.

3.4. - Les anciens policiers ou gendarmes auxiliaires

En dépit de l'expérience qu'ils ont pu acquérir au sein des services de police ou de gendarmerie, et afin de respecter l'objectif poursuivi par le Gouvernement en faveur de l'accès le plus diversifié possible aux emplois d'adjoints de sécurité, vous veillerez à ce que le recrutement des anciens policiers et gendarmes auxiliaires ne soit pas systématiquement privilégié.

Compte tenu de la procédure de sélection (tests psychologiques) à laquelle ils ont normalement été soumis pour effectuer leur service national au sein de la police nationale, les anciens policiers auxiliaires feront l'objet d'une procédure de recrutement allégée qui se limitera à la vérification de leur casier judiciaire, à l'enquête administrative, ainsi qu'à l'entretien devant la commission de sélection.

Les anciens gendarmes auxiliaires, et les anciens policiers auxiliaires qui n'auraient pas subi les tests psychotechniques lors de leur incorporation, devront y être soumis lors de leur recrutement en tant qu'adjoint de sécurité.

Afin de compléter son appréciation sur l'aptitude et la motivation des anciens policiers ou gendarmes auxiliaires pour le service public de la sécurité en tant qu'adjoint de sécurité, la commission de sélection pourra prendre connaissance de la manière de servir des intéressés pendant la durée de leur service national.

L'appréciation formulée sur la manière de servir des intéressés devra être demandée :

- au bureau des policiers auxiliaires et des adjoints de sécurité de la direction de l'administration de la police nationale (ministère de l'intérieur, 27 Cours des Petites Ecuries - 77185 LOGNES / tél. : 01.60.37.15.24 ; fax. : 01.60.17.51.25).
- à l'autorité militaire.

4. - L'EMBAUCHE DES ADJOINTS DE SECURITE

4.1 - L'agrément

A l'issue de l'épreuve d'entretien, la commission établit ses propositions.

Elle se prononce au vu du dossier, des résultats des tests psychologiques et des appréciations portées à l'occasion de l'entretien.

Ces propositions doivent tenir le plus grand compte de la nature même des postes à pourvoir afin de tendre vers la meilleure adéquation entre le profil des candidats et les missions nouvelles qu'ils auront à assumer.

Vous arrêterez la liste définitive des candidats sélectionnés auxquels un contrat d'engagement pourra être proposé.

Le nombre de candidats retenus devra correspondre au nombre de postes attribués à votre département.

Cette contrainte budgétaire n'exclut pas la possibilité d'une liste complémentaire.

Vous adresserez, sans délai :

- la liste des candidats sélectionnés au bureau des personnels et des incorporations de la direction de la formation de la police nationale (D.F.P.N.) (par fax, si possible) ;
- un courrier aux candidats qui ont été soumis aux épreuves de sélection les informant :
 - ♦ soit que leur candidature a retenu l'attention et qu'il leur est proposé de signer un contrat d'engagement,
 - ♦ soit que leur candidature est rejetée en indiquant les motifs,
 - ♦ soit, enfin, que leur candidature a retenu l'attention mais que les possibilités de recrutement ne permettent pas de lui donner une suite immédiate.

J'appelle votre attention sur le fait qu'à toutes les étapes de la procédure (recevabilité, tests, enquête, ...) il est indispensable que les candidats soient avertis par lettre de la suite donnée à leur dossier de candidature et que tout rejet soit motivé.

Par ailleurs, la durée de validité de l'agrément est limitée à un an à compter de la date à laquelle aura été arrêtée la liste des candidats susceptibles d'être retenus.

4.2. - L'engagement des adjoints de sécurité

Un contrat d'engagement, conforme au modèle ci-annexé (pièce jointe n° 5), doit être signé par les candidats retenus.

Une solution pratique et rapide consiste à le faire signer le jour même, à l'issue des entretiens de sélection. A défaut, vous convoquerez les candidats pour la signature de leurs contrats que vous présenterez, dans les plus brefs délais, au visa du contrôleur financier déconcentré, à savoir le trésorier payeur général de la région siège du S.G.A.P. (soit pour le S.G.A.P. de Paris et Versailles, le trésorier-payeur général d'Ile-de-France sis à Paris).

Dès que les contrats sont visés, ils vous appartient de les signer et de les transmettre le plus rapidement possible au S.G.A.P. compétent (bureau des finances - rémunérations) aux fins de prise en charge financière dans les meilleurs délais.

Il est donc indispensable que les services parties prenantes au dispositif décrit ci-dessus soient aussi vigilants que possible sur les délais de transmission des contrats afin que ceux-ci soient signés avant l'incorporation en école.

Vous vérifierez que le contrat soit bien accompagné d'un relevé d'identité bancaire, d'une fiche familiale en cours de validité et de deux photographies d'identité.

Parallèlement, vous tiendrez informé, en temps réel, le bureau des personnels et des

incorporations de la direction de la formation de la police nationale de toute modification intervenue dans la composition de la liste que vous lui aurez transmise (par exemple, en cas d'abandon d'un candidat).

Il importe en effet que les places en école ne soient pas inutilement gelées pour des candidats qui ne donneraient pas suite à leur candidature.

Il convient cependant de préciser que les adjoints de sécurité ne pourront percevoir leur premier traitement, sous forme d'avance, qu'au vu, outre les contrats visés et signés, de l'attestation d'incorporation en école ou en centre de formation professionnelle.

Le circuit financier vous est présenté en pièce jointe n° 6.

J'appelle tout particulièrement votre attention sur l'importance qui s'attache au respect des délais de transmission des dossiers de prise en charge financière des adjoints de sécurité. Il n'est pas, en particulier, admissible que plusieurs mois après leur incorporation, certains jeunes ne soient pas normalement payés. Il vous appartient de veiller, au niveau local, au bon déroulement de cette procédure, sans doute particulièrement complexe mais au respect de laquelle vous voudrez bien apporter le plus grand soin.

4.3. - L'incorporation en école ou centre de formation de la police

La direction de la formation de la police nationale établira la répartition des recrues dans les différentes structures pédagogiques en fonction de la liste que vous lui aurez transmise et du planning annuel d'incorporation diffusé en début d'année et vous l'adressera dans les meilleurs délais.

Une fois en possession de ce plan d'incorporation vous inviterez les jeunes sélectionnés à se présenter au service de police compétent pour y retirer :

- leur lettre de convocation, que vous aurez préalablement établie, indiquant le lieu et la date d'incorporation pour entrer en école ou en centre de formation de la police ;
- un bon de transport pour s'y rendre.

Ce sera l'occasion de faire signer son contrat à l'adjoint de sécurité si cette signature n'est pas encore intervenue.

Il importe qu'à ce stade, toute défection d'un candidat soit immédiatement portée à la connaissance de la direction de la formation de la police nationale afin qu'elle puisse en tenir compte dans son plan d'incorporation.

Il vous est également possible, si vous avez établi une liste complémentaire, de combler une défection par un candidat inscrit sur cette liste.

J'appelle votre attention sur le fait que l'entrée en vigueur du contrat et donc la rémunération des adjoints de sécurité, est déterminée par la date de début de la formation initiale.

Les directeurs d'écoles et de centres de formation de la police seront sensibilisés sur la responsabilité qui leur échoit dans l'envoi, 72 heures au plus tard après le début de la formation, des attestations d'incorporation qui doivent être adressées, en même temps, au préfet et au S.G.A.P. (bureau des finances - rémunérations) compétents.

Le S.G.A.P. organisera la prise en charge financière des intéressés au vu de cette attestation transmise par l'établissement de formation.

A titre exceptionnel, les régisseurs d'avance des structures de formation pourront, au vu d'une ampliation du contrat et de l'attestation d'incorporation, verser une avance d'environ 30 % du traitement net à percevoir par l'adjoint de sécurité. Cette procédure doit rester exceptionnelle (c'est-à-dire dans les cas où le contrat d'engagement est arrivé trop tardivement au S.G.A.P. – bureau des rémunérations, ou lorsque la date d'incorporation est en fin de mois), la règle étant que l'A.D.S. soit pris en charge financièrement par son S.G.A.P.

Les régisseurs doivent alors transmettre sans délai au S.G.A.P. – bureau des rémunérations - auprès duquel est affecté l'A.D.S., le montant de l'avance consentie afin d'éviter les doubles paiements et de ce fait les demandes de remboursement.

5. - LE SUIVI STATISTIQUE DU DISPOSITIF

5.1. - L'imprimé normalisé

Par circulaire du 22 janvier 1998 vous avez reçu un imprimé normalisé et des indications sur la manière de le remplir et de le renvoyer.

Ce document a été complété par les mentions "ZUS" et "non ZUS" afin de permettre le recensement des jeunes adjoints de sécurité issus des quartiers sensibles.

Il est indispensable que cet imprimé soit rempli dès le dépôt du dossier de candidature et qu'il soit complété par le service chargé de l'instruction.

Il doit être adressé à la D.A.P.N., bureau des policiers auxiliaires et des adjoints de sécurité, avant le 10 de chaque mois.

5.2. - Le tableau de bord

La mission emplois-jeunes a mis au point un tableau de suivi du dispositif des adjoints de sécurité du dépôt de candidature jusqu'à la fin du contrat.

Outil permettant de mieux évaluer la réalisation du programme emplois-jeunes dans la police, il est impératif qu'il soit mis en place très rapidement à votre niveau.

Des instructions relatives à ce tableau de bord vous ont été adressées le 18 mai dernier.