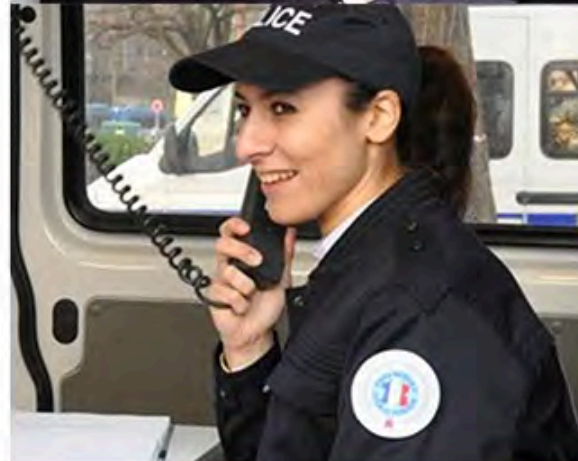


ADJOINT

DÉ

Un tremplin pour l'avenir

SÉCURITÉ





Avec leurs épaulettes bleu « roi » sur leur uniforme, on les reconnaît facilement, aussi bien sur la voie publique que dans les commissariats et les services de police. Ils sont jeunes, âgés de 18 à 30 ans et sont en recherche d'un avenir professionnel. Ils ne sont pas fonctionnaires de police mais participent à de nombreuses missions aux côtés des gardiens de la paix, officiers et commissaires. Quinze ans après la création des adjoints de sécurité (ADS), comment ce dispositif contractuel d'emplois-jeunes a-t-il évolué ? Qu'apporte-t-il aux jeunes et aux services de police ? Constitue-t-il essentiellement un tremplin pour devenir gardien de la paix ou permet-il également d'acquérir des compétences, un savoir-faire permettant de construire un projet et une orientation professionnels ? Comment ces ADS sont-ils aujourd'hui recrutés, formés, rémunérés, accompagnés et conseillés ? Que pensent-ils de cette formation et expérience professionnelle pas tout à fait comme les autres ? Autant de questions abordées dans ce reportage consacré à l'emploi des adjoints de sécurité dans la police nationale.

I – Un dispositif évolutif pour l'emploi des jeunes et la promotion de l'égalité des chances

C'est dans le cadre de la politique des emplois jeunes créés par le gouvernement de Lionel Jospin que la police nationale recrute en 1997 les premiers **adjoints de sécurité** pour assister et aider les policiers dans leurs missions de prévention et de lutte contre la délinquance. A l'origine, ce dispositif s'adresse aux jeunes en recherche d'emploi, peu ou pas diplômés et leur permet de découvrir le métier de gardien de la paix, de participer à des missions de service public tout en étant rémunérés et formés. Les modes de recrutement évoluent et se diversifient par la suite afin de favoriser l'accès de jeunes issus de différents milieux sociaux et d'origines diverses aux métiers de la police nationale et promouvoir l'égalité des chances dans l'organisation des recrutements.



Ainsi, en **2004/2005**, un nouveau **parcours de cadet de la République** est créé par le ministère de l'Intérieur en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale. Il permet à des jeunes recrutés en qualité d'ADS d'acquérir la formation initiale nécessaire à l'exercice de ces fonctions et de préparer le concours de gardien de la paix grâce à une formation professionnelle spécifique.

Depuis 2006, des jeunes en difficulté sociale et professionnelle issus notamment des zones urbaines sensibles peuvent également être recrutés en qualité **d'ADS-CAE** et bénéficier d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant les deux premières années de leur engagement (prise en charge à 70 % par le ministère du travail, de l'emploi et de la santé). Au terme des 24 mois, les agents poursuivent leurs missions pendant une première période de 1 an puis 3 années supplémentaires en cas de renouvellement de leur contrat. Ils ont le même statut et les mêmes missions que les autres ADS. Les ADS-CAE représentent 36% de l'ensemble des ADS incorporés depuis 2006.

Enfin, depuis **2008**, le recrutement est ouvert également aux jeunes issus des établissements publics d'insertion de la défense (EPIDe), notamment d'Ile-de-France. En difficulté sur le plan scolaire et sans qualification ni emploi, ils reçoivent ainsi une formation destinée à leur insertion sociale et professionnelle. Après avoir satisfait aux conditions et épreuves imposées pour devenir ADS, 40 jeunes gens sélectionnés dans le cadre de ce dispositif ont intégré une école de police (7 en 2008, 6 en 2009, 10 en 2010, 13 en 2011 et 4 en 2012).

L'ensemble de ces dispositifs offre désormais à des jeunes âgés de 18 à 30 ans (Loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure II), dans un cadre souple de recrutement, une rémunération, une expérience, une formation, des débouchés professionnels tout en leur permettant de participer à des missions de sécurité.

Enfin, pour favoriser l'insertion professionnelle, le contrat initial de 5 ans non renouvelable a été modifié par la loi n° 2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure. Il est de 3 ans renouvelable une fois par reconduction expresse.



Patricia KUHN, responsable du bureau des adjoints de sécurité à la DRCPN

Les ADS ne sont en aucune manière une ressource de substitution. Ils constituent une catégorie particulière d'agents publics destinée prioritairement à accroître la présence et la visibilité de la police pour mieux répondre aux attentes de nos concitoyens, en particulier dans les quartiers sensibles. Ils peuvent aussi permettre de dégager des fonctionnaires de police de tâches administratives ou logistiques et de réorienter ceux-ci vers des activités opérationnelles. Par ailleurs, tout en offrant à des jeunes peu ou pas diplômés, issus de quartiers difficiles, la possibilité de trouver un emploi et de développer un projet professionnel, le programme des ADS permet également à l'institution policière d'élargir ses bases de recrutement afin d'être à l'image de la population française dans toute sa diversité. Le recrutement des ADS s'accompagne d'un dispositif de formation qui prend plusieurs formes :

- une **formation initiale** qui constitue un apprentissage de base permettant aux jeunes recrutés de se situer dans leur nouvel environnement ;
- un **temps de professionnalisation**, tout au long de la durée du contrat, permettant aux ADS de perfectionner leurs connaissances ;
- une participation de l'institution policière à l'**élaboration d'un projet professionnel individuel**, projet qui peut concerner les emplois dans la police, mais qui peut également être élargi aux emplois de la fonction publique ainsi qu'aux métiers du secteur privé notamment ceux de la sécurité.

La loi n° 2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (LOPPSI) a remplacé le contrat unique de 5 ans par un contrat de 3 ans renouvelable une fois. La mise en œuvre de ces nouvelles dispositions législatives devrait s'accompagner de la mise en place d'un parcours différencié permettant de rendre le déroulement des 6 années plus attractif. Ainsi, les missions confiées aux ADS pendant la deuxième partie de leur engagement pourraient se diversifier et ils pourraient avoir des responsabilités supplémentaires. Dans ce cadre, les ADS bénéficieraient, au début du deuxième contrat, d'un nouveau module de formation d'une durée d'un mois, permettant de réaliser un premier bilan, de réviser les fondamentaux et de préparer le second contrat.

Quelques textes fondamentaux

- Article 36 de la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité, modifié par la loi n° 2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure, et repris dans les articles L.411-5 et L.411-6 du code de la sécurité intérieure
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 2000-800 du 24 août 2000 relatif aux adjoints de sécurité, modifié en dernier lieu par le décret n° 2012-686 du 7 mai 2012
- Arrêté du 24 août 2000 fixant les modalités de recrutement et de formation des adjoints de sécurité (modifié par des arrêtés en date du 16 juin 2004, 7 décembre 2005, 3 janvier, 12 juillet 2011 et 11 décembre 2012)
- Arrêté du 24 août 2000 fixant les droits et obligations des adjoints de sécurité (modifié par un arrêté en date du 29 juin 2005)
- Arrêté du 6 juin 2006 portant règlement général d'emploi de la police nationale dont le titre III du Livre 1er est spécifiquement consacré aux adjoints de sécurité
- Arrêté du 8 octobre 2009 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des adjoints de sécurité
- Circulaire NOR/INTC9900186C du 16 août 1999 relative aux conditions d'emploi, de recrutement et de formation des adjoints de sécurité
- Circulaire NOR/INTC0200058C du 1er mars 2002 relative à l'insertion professionnelle des adjoints de sécurité de la police nationale à l'issue de leur contrat



II – Une procédure de recrutement de plus en plus sélective

Le recrutement des ADS « classique » et « CAE » est réalisé au niveau départemental sous l'autorité du préfet en liaison avec les services de police. La sélection des cadets de la République est, quant à elle, organisée par les écoles de police qui recrutent pour plusieurs départements.

Les responsables chargés du recrutement sont attentifs à sélectionner des profils qui répondent aux exigences d'un métier et de missions difficiles et complexes. La sélection se fonde en conséquence sur des **tests psychologiques** informatisés, une **enquête administrative**, des **tests d'expression écrite**, une **visite médicale** et un **entretien de motivation**.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, des **tests d'endurance cardio-respiratoire** et un **exercice de mesure de résistance musculaire** ont été introduits. Est éliminatoire toute note strictement inférieure à 7/20, soit à l'un des deux tests, soit à la moyenne des notes obtenues aux deux épreuves. Ce processus de sélection, toujours plus exigeant, permet d'identifier les profils les plus adaptés aux missions qui seront exercées ultérieurement.



Antony, ADS, exerçant dans une brigade de roulement (police secours) dans une CSP

« Avant d'être ADS, j'étais boulanger et je ne voyais quasiment personne... »

Avant d'être ADS, j'étais boulanger et ne voyais quasiment personne. Depuis le début de mon contrat en 2007, je suis affecté à la brigade de roulement dont la mission est d'intervenir à la suite des appels à police secours (17). J'apprécie d'être en contact avec la population et de porter assistance aux personnes. De plus, chaque intervention étant différente, je ne tombe jamais dans la routine. La formation initiale m'a apporté une connaissance du cadre légal et des méthodes d'interpellation et d'intervention. Mais c'est sur le terrain qu'on acquiert réellement le métier de policier : apprécier la gravité d'une situation, gérer les tensions, s'adapter, garder sa maîtrise de soi... Le travail d'équipe est enrichissant. Chaque collègue m'apporte un plus, surtout les plus expérimentés. L'avenir après le contrat ? J'envisage de passer le concours de policier municipal, plus accessible que celui de gardien de la paix. Ce qui m'attire dans ce métier, c'est la grande proximité avec les gens. Et puis je pourrai déposer ma candidature près de mon lieu de résidence. Comme souvenir marquant à la brigade de roulement, il y a la fois où nous sommes intervenus à la demande d'un magasin pour arrêter un client qui tentait de régler ses achats avec des chèques-cadeaux volés. Nous avons trouvé dans le camion du voleur un butin de 10 000 euros de chèques qui provenaient d'un braquage. Il y avait également un des masques de clown dont s'étaient servis les braqueurs. Cette découverte a contribué à l'élucidation par la police judiciaire d'une affaire criminelle.

Conditions pour devenir ADS :

Être âgé de 18 ans révolus et de 30 ans au plus ; être de nationalité française ; 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 ; avoir une acuité visuelle de quinze dixièmes pour les deux yeux avec un minimum de cinq dixièmes pour un œil ; être médicalement apte à un service actif de jour comme de nuit ; être apte au port et à l'usage des armes ; un dépistage de l'usage de produits illicites est pratiqué ; aucun diplôme exigé

En 2012 : 2 013 ADS ont été recrutés parmi lesquels 749 cadets de la République.
Le 1er janvier 2013 : 295 ADS ont incorporé une école de police (dont 20 classiques).
9 465 ADS étaient en poste le 1er juillet 2013.

Profil des ADS :

Age moyen : 22 ans, 65 % d'hommes et 35 % de femmes ; 16 % n'ont pas poursuivi leurs études au-delà de la fin de la scolarité obligatoire ; 36 % ont un niveau équivalent au BEP et au CAP ; 43 % ont un niveau équivalent au baccalauréat ; 5 % ont un niveau supérieur au baccalauréat ; 39 % des ADS sont issus d'une zone urbaine sensible.

Avant le recrutement :

35 % des ADS étaient demandeurs d'emploi ; 42 % étaient salariés ; 17 % étaient scolarisés ou étudiants ; 2% étaient stagiaires de la formation professionnelle ; 4 % avaient une autre situation.

Les dossiers de candidature doivent être retirés et déposés auprès des commissariats ou des services de police du département dans le ressort duquel les candidats souhaitent exercer leurs fonctions. Un candidat ne peut déposer de candidature que dans un seul département à la fois.

III – Des missions, des compétences et une expérience de la sécurité

Les ADS effectuent essentiellement trois types de mission : l'accueil et l'aide aux victimes ; la surveillance et la protection ; les actions de prévention générale (patrouilles, information civique, animation des centres de loisirs - jeunes). Ils exercent surtout en sécurité publique, au sein de la police aux frontières et de la préfecture de police de Paris.

Ils participent également aux missions de sécurité routière, de sûreté dans les aéroports et ports et à quelques missions de police judiciaire pour lesquelles ils sont agents de police judiciaire adjoints. Ils peuvent, dans ce cadre, seconder les officiers de police judiciaire pour la constatation des infractions et le recueil des renseignements en vue de découvrir les auteurs sans disposer cependant des pouvoirs propres de l'OPJ (officier de police judiciaire).

S'ils en ont les compétences, ils peuvent exercer aussi des activités de soutien en communication, documentation, informatique ou bureautique.

Grâce à cette expérience de terrain variée, ils développent certaines qualités et aptitudes souvent recherchées par les employeurs du public : réactivité, capacité d'adaptation et d'anticipation, maîtrise de soi et discernement.

Les ADS sont régis par plusieurs textes réglementaires et législatifs et par le règlement général d'emploi de la police nationale (RGEPN), notamment le titre III (Dispositions communes applicables aux adjoints de sécurité).

Où exercent les ADS ?

Les adjoints de sécurité en fonction au 1er Juillet 2013 sont principalement affectés en sécurité publique (**70 %**), au sein de la police aux frontières (**10 %**), de la préfecture de police de Paris (**17 %**) et dans les compagnies républicaines de sécurité (**2 %**). On les trouve également, mais en nombre plus restreint, dans d'autres services (**1 %**).

- Pour la sécurité publique, ils peuvent être affectés dans les services des directions départementales de sécurité publique : état-major, commissariat...
- Pour la police aux frontières : aéroports pour le contrôle transfrontalier, ports, centres de rétention administrative, directions départementales...
- Pour la préfecture de police : au sein des différentes directions (DOPC, DOSTL, DTSP, cabinet du préfet...)
- Pour les compagnies républicaines de sécurité : CRS autoroutière, directions zonales, au sein des unités de maintien de l'ordre en tant que soutien...
- Pour les autres services : renseignement intérieur, SCA, SSMI, SDFDC, ENSP...



Noémie, ADS exerçant dans un local de rétention administrative (LRA)

« Le contrat d'ADS m'a permis de mettre un pied dans la maison police et m'a apporté une expérience. »

Lorsque j'étais petite, je voulais déjà être policier. Ne souhaitant pas poursuivre en fac de droit, j'ai opté pour le contrat d'ADS après en avoir discuté avec un ami. En retirant mon dossier, j'ai eu un entretien avec un major au commissariat qui m'a présenté, de manière concrète et vivante, le travail. Cela a conforté mon choix. Etre policier, c'est faire respecter l'ordre, protéger et défendre la victime. Je suis particulièrement sensible aux infractions routières qui mettent en danger les usagers : le téléphone au volant, le refus de priorité... Après le LRA, j'envisage de rejoindre l'unité départementale de la sécurité routière. Depuis que je suis dans ce service, j'ai dû vaincre ma timidité naturelle. Etre policier, c'est être au contact du public. On ne travaille jamais seul dans son coin. Avec les personnes étrangères que je reçois, j'ai appris à m'affirmer, à me contrôler et à les apaiser si nécessaire. J'ai dû également apprendre à connaître mes limites. Quand la situation devient difficile, je sais que mes collègues seront toujours là pour me venir en aide si besoin. Le contrat d'ADS m'a permis de mettre un pied dans la maison Police et m'a apporté une expérience. J'envisage d'ailleurs de passer le concours de gardien de la paix. Je regarde également les offres d'emploi de la sécurité privée. Comme souvenir marquant, il y a le jour où j'ai reçu un retenu au comportement particulièrement difficile. Il s'est énervé car il ne pouvait pas fumer. Cela a dégénéré, il est devenu violent et a dû être maîtrisé physiquement et placé en garde à vue. Dans mon métier, la moindre frustration peut déclencher des tensions, de l'agressivité et parfois des réactions violentes. Il faut donc être vigilant, savoir être conciliant et gérer de tels comportements.

Stéphanie, brigadier, responsable du local de rétention administrative (LRA)

« Pour moi, un ADS est un collègue à part entière, motivé, dynamique et compétent. »



En recherche d'un ADS motivé pour le service, j'ai repéré Noémie à l'unité départementale de garde et de transfert. J'avais constaté qu'elle s'intéressait à notre travail et qu'elle demandait ce qu'il advenait des ressortissants étrangers qu'elle nous amenait. Depuis son recrutement au LRA, elle s'occupe de l'accueil des étrangers et du traitement administratif de leur dossier. Elle établit une fiche d'identité et prend les empreintes quand ils sont retenus 48 heures. Elle fait preuve d'une grande autonomie : elle s'adapte à toutes les situations et quand elle est face à un problème, elle essaie de trouver par elle-même la solution. Lorsque la préfecture nous envoie une personne à 18h00, Noémie n'hésite pas à rester pour la prendre en charge. La mission d'appui qu'elle exerce est indispensable. Pour moi, c'est une collègue à part entière, motivée, dynamique et compétente.

Julien, commissaire, chef du service de l'ordre public (SOP)

« Le contrat constitue une période d'activité qui permet à l'ADS et à l'institution de vérifier s'il est fait pour être policier... Assistant les gardiens de la paix, les ADS effectuent de véritables missions de police... »

Au SOP, trois unités emploient des ADS : l'unité de garde et de transfert (UGT), l'unité départementale de sécurité routière (UDSR) et le local de rétention administrative (LRA). Les ADS sont 26 et représentent environ 10 % des effectifs. Là où ils sont le plus nombreux, c'est à l'UGT. Ils participent à des missions de présentation à magistrat ou d'extraction des maisons d'arrêt. Ils sont moins nombreux à l'UDSR où ils assistent les gardiens de la paix lors des contrôles routiers. Mais ils sont plus expérimentés car ils sont en contact avec l'usager. Quelles que soient leurs missions, ils sont toujours indispensables. Pour moi, un ADS doit savoir s'intégrer dans l'institution où il travaille et adopter ses règles. Il doit être exemplaire, même en dehors du service. Le rôle de l'encadrement est de l'aider à s'insérer et à évoluer. A partir de là, le contrat constitue une période qui lui permet et nous permet de vérifier s'il est fait pour être policier. J'ai remarqué que les ADS qui ont suivi le parcours de cadet de la République, sont bien préparés au métier et sont souvent les mieux placés au concours. Assistant les gardiens de la paix, ils effectuent de véritables missions de police. Pour moi, dans leur grande majorité, ils sont motivés, performants et ont envie de bien faire. Un exemple, lors d'un braquage à la poste de Cergy en 2011, alors qu'un équipage poursuivait les deux braqueurs en fuite sur l'A15, c'est une jeune femme ADS qui est parvenue à interpellier l'un des deux voleurs. Elle a été décorée par la suite pour acte de bravoure.



IV - Une formation au plus près du terrain, régulièrement évaluée

Le métier de policier ne s'improvise pas et les ADS sont formés dès leur entrée dans la police. Ils acquièrent ainsi la connaissance de l'institution et les compétences opérationnelles nécessaires à l'exercice de leurs missions. Tout au long de leur contrat, ils bénéficient également d'une formation continue pour s'adapter à la spécificité de leurs différents environnements professionnels.

Une formation initiale de 12 semaines fondée sur l'approche par compétences

Les ADS suivent une scolarité rémunérée de 12 semaines en école de police. Ils apprennent les fondamentaux sur la déontologie, l'organisation, les missions et les règles de fonctionnement de la police nationale. Ils acquièrent également des connaissances et des savoir-faire professionnels notamment en matière juridique en obtenant la qualification d'agent de police judiciaire adjoint.

Une nouvelle méthode pédagogique, « l'approche par compétences » développée en 2009, permet aux élèves ADS de trouver, en situation de travail, des solutions adaptées et spécifiques sans chercher à reproduire artificiellement des procédures apprises. Ils développent ainsi autonomie, facultés d'analyse et discernement.

Une formation évaluée régulièrement

A l'issue de la période de formation sur les fondamentaux, les connaissances des élèves sont évaluées à l'aide d'un questionnaire à choix multiple (QCM). Leurs savoir-faire et savoir-être sont également appréciés en situation professionnelle par le biais de simulations. Un bilan est effectué au cours de la scolarité. La totalité de la formation est sanctionnée par une attestation d'aptitude générale à l'emploi. La non délivrance de cette attestation met fin au contrat.

Une adaptation spécifique à l'emploi

Lorsqu'ils sont affectés dans leur service, les ADS suivent une formation d'adaptation à l'emploi de 2 semaines. Sous la responsabilité de leur tuteur, cette formation théorique et pratique (visites, périodes d'observation) les prépare à la réalité de leur environnement professionnel et aux fonctions exercées.

Le contrat d'engagement à l'emploi d'ADS comporte une période d'essai de 3 mois qui commence le premier jour de la formation initiale et qui inclut également le stage d'adaptation. Au cours de cette période, il peut être mis fin au contrat sans préavis ni indemnité, sur simple lettre recommandée avec accusé de réception.

Le parcours de formation spécifique du cadet de la République

Le cadet de la République suit une formation professionnelle de douze mois, dispensée en alternance en lycée professionnel, en école de police et en service de police. Ce parcours vise à aider des jeunes en difficulté, âgés de 18 à 30 ans, à acquérir la formation initiale d'ADS et à préparer le concours de gardien de la paix. A l'issue de cette scolarité, ils sont affectés directement en qualité d'ADS dans un service de police.

Dans la perspective du second contrat de trois ans, il est envisagé, en 2014, de développer pour les ADS une nouvelle formation d'un mois. Ce module serait l'occasion d'effectuer un retour d'expérience et de proposer à ces ADS déjà expérimentés un programme de formation qui pourrait leur permettre d'exercer de nouvelles missions à définir.



Connaissances et savoir-faire professionnels enseignés aux ADS

Les fondamentaux :

- l'institution policière
- les principes de droit pénal général
- les techniques d'intervention en sécurité
- le secourisme

Les situations professionnelles :

- l'accueil du public
- la patrouille
- la participation aux missions de sécurité routière
- l'interpellation d'un individu

Les activités professionnelles et physiques :

- les manipulations et le tir
- l'armement
- les techniques de défense en intervention
- la préparation physique du policier

La formation informatique :

- les règles de l'utilisation de l'informatique dans la police nationale
- le logiciel de rédaction des procédures de la police nationale (LRPPN)
- la main courante informatisée
- les fichiers de police informatisés



Déontologie

Le respect des prescriptions du code de déontologie de la police nationale s'impose aux ADS. Ils sont tenus au secret professionnel et doivent respecter les obligations de réserve et de discrétion professionnelle pour les faits et les informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Ils doivent se conformer aux instructions de leurs supérieurs hiérarchiques. Intègres et impartiaux, ils sont tenus de se comporter à l'égard du public de manière exemplaire.

En cas de faute professionnelle, ils peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire avec audition par une commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline, comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des ADS élus.

Cette instance paritaire émet simplement un avis, le pouvoir de prendre la décision appartenant dans tous les cas au préfet du département. La sanction prononcée par le préfet peut être l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de salaire d'une durée maximale de 6 mois ou le licenciement sans préavis ni indemnité.

Les commissions consultatives paritaires (CCP) instituées par l'arrêté du 8 octobre 2009 sont consultées obligatoirement sur les décisions de licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, et sur les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles peuvent aussi être consultées, sur demande des intéressés, sur les refus opposés aux demandes de congés pour formation syndicale ou formation professionnelle.

Chaque commission se réunit au minimum deux fois par an.

Elle émet simplement un avis. Le pouvoir de prendre la décision appartient dans tous les cas au préfet du département (ou au préfet délégué pour la sécurité et la défense dans les départements sièges d'un secrétariat général pour l'administration de la police).

V – L'insertion professionnelle post-contrat

La reconversion des adjoints de sécurité en fin de contrat constitue un enjeu majeur pour le ministère de l'Intérieur.

Le contrat d'ADS offre au jeune la possibilité de préparer le concours de gardien de la paix ou ceux de la fonction publique et, en obtenant la reconnaissance de ses acquis professionnels, une insertion dans le secteur privé ou parapublic.

De plus, un cumul d'emploi avec d'autres activités est autorisé (par exemple, de créer ou reprendre une entreprise - note DAPN/AGF/AJS/COOR/N°000088 du 27 janvier 2010).

Accompagné durant tout son parcours d'ADS, il bénéficie de conseils et d'une aide personnalisée pour son orientation.

La préparation aux concours

Au cours de leur contrat, les ADS peuvent souhaiter intégrer la police nationale et passer le concours spécifique de gardien de la paix qui prend en compte, dans les épreuves proposées, leur expérience dans la police. Ils peuvent alors bénéficier de la préparation par correspondance organisée par l'institut national de la formation de la police nationale (centre de préparation aux concours et examens et de l'enseignement des langues, 73 rue Paul Diomède, BP 144 – 63 020 CLERMONT-FERRAND Cedex 02). Ils peuvent aussi préparer d'autres concours internes du ministère de l'Intérieur : officier ou commissaire de police, sous-officier de gendarmerie, agent spécialisé de police technique et scientifique, secrétaire administratif et attaché. Ils peuvent enfin préparer le recrutement sans concours d'adjoint administratif.

Les concours des différentes administrations de l'Etat (douanes, administration pénitentiaire, armée), de la fonction publique hospitalière et de l'administration territoriale (police municipale) leurs sont également ouverts.

La préparation au concours de gardien de la paix a été enrichie de deux nouveaux fascicules d'aide pour les concours de gardien de police municipale et de surveillant de l'administration pénitentiaire.

Delphine, gardien de la paix en fonction au service de sécurité du ministère de l'intérieur

« Mon expérience d'ADS m'a donné l'envie d'exercer le métier de policier et m'a permis de construire mon avenir professionnel. »

C'est en travaillant comme hôtesse d'accueil dans un aéroport que j'ai été amenée à rencontrer des policiers. Intriguée et intéressée par leur métier, c'est sur leurs conseils que je suis devenue adjoint de sécurité à la police de l'air et des frontières de Roissy. Cela m'a permis de continuer à travailler dans un environnement familier et de découvrir un nouvel univers professionnel. Mes missions étaient variées : accueil, contrôle, vérification de documents, de bagages, de passagers, assistance dans le cadre de reconduite à la frontière, etc. J'ai beaucoup apprécié de travailler, en équipe, avec des professionnels de la sécurité qui me faisaient confiance et me responsabilisaient. J'ai appris en particulier à savoir m'adapter, à développer la maîtrise de soi et le discernement. Je me souviens encore de ma première lettre de félicitation pour avoir contribué avec mes collègues policiers, lors d'une palpation de sécurité, à la découverte de sachets de drogue détenus par une passagère... J'ai ainsi pu me faire une représentation réaliste du travail des policiers sur le terrain et me tester pour savoir si j'étais capable d'exercer cette difficile profession. Finalement séduite par l'intensité et la richesse de ce métier, j'ai choisi de préparer et de passer le concours de gardien de la paix. Mes connaissances du terrain m'ont été, par la suite, très utiles pendant ma formation en école de police. Affectée actuellement au service de sécurité du ministère de l'intérieur (SSMI), j'ai des projets de carrière. Ma formation et mon expérience d'ADS ont été bénéfiques pour construire mon avenir professionnel.



La reconnaissance des acquis professionnels

Grâce à l'expérience professionnelle et aux compétences acquises durant leur contrat, les ADS peuvent choisir le secteur privé ou parapublic. Pour leur faciliter l'accès à ces métiers, le ministère de l'Intérieur a signé des accords avec les branches professionnelles de la sécurité privée, de l'habitat social, des transports et de la grande distribution. On peut mentionner en particulier la convention nationale signée le 3 février 2012 entre le ministère de l'Intérieur (police et gendarmerie nationales, délégation interministérielle à la sécurité privée), pôle emploi et 5 organisations professionnelles de sécurité privée.

Chaque ADS peut obtenir une reconnaissance officielle de ses acquis professionnels en demandant la délivrance de diplômes ou de qualifications par le biais notamment des délégations interrégionales au recrutement et la formation (DIRF).

Enfin, à l'issue de leur contrat, tous les ADS reçoivent une attestation d'activité détaillée. S'ils n'ont pas obtenu de diplôme, ils pourront faire valoir, auprès d'un employeur, les fonctions qu'ils ont exercées.

Chaque ADS peut obtenir une reconnaissance officielle de ses acquis professionnels en demandant la délivrance de diplômes ou de qualifications par le biais notamment des délégations interrégionales au recrutement et la formation (DIRF).

Enfin, à l'issue de leur contrat, tous les ADS reçoivent une attestation d'activité détaillée. S'ils n'ont pas obtenu de diplôme, ils pourront faire valoir, auprès d'un employeur, les fonctions qu'ils ont exercées.

Crédit horaire annuel de formation

Les ADS disposent – dès le début de leur contrat - d'un crédit horaire annuel de 100 heures, imputable sur leur temps de travail, pour suivre des formations visant à leur insertion professionnelle, quel que soit le secteur professionnel envisagé, dès lors que dans le cas d'une formation payante, ils en trouvent le financement.

Les heures non utilisées peuvent être cumulées et reportées sur la dernière année du contrat (circulaire NOR/INT/C/02/00058/C du 1er mars 2002 relative à l'insertion professionnelle des adjoints de sécurité).

Cette mesure permet aux ADS qui ne disposent pas d'un niveau suffisant pour préparer les concours, de bénéficier d'une remise à niveau des savoirs de base au sein "*d'ateliers de pédagogie personnalisée*" (APP). Le crédit horaire peut également être utilisé pour suivre des formations qualifiantes : agent de service et de sécurité incendie et d'assistance aux personnes (SSIAP 1), sûreté aéroportuaire.

Sur ces mêmes heures, les ADS peuvent effectuer des stages de formation en entreprise dans le cadre d'une convention signée entre la DIRF, l'entreprise désignée et l'agent. Ces stages font souvent office de période d'essai.

Pierre, 32 ans, ancien adjoint de sécurité en poste dans une entreprise de transport

« A l'issue des 5 ans de contrat, j'ai posé ma candidature à une offre d'emploi d'une entreprise de transport. Depuis que j'y suis employé, je prépare mon diplôme d'agent de médiation d'information et de service (AMIS) afin d'obtenir un CDI. »



Après avoir travaillé dans la sécurité à Roissy et à TF1, j'ai postulé pour devenir adjoint de sécurité. La formation en école de police m'a permis de développer mes connaissances et compétences. C'était très intéressant. Au service de sécurité du ministère de l'Intérieur (SSMI), j'effectuais différentes missions : accueil du public, accueil en tenue d'honneur de personnalités, réception des livraisons, rondes de sécurité interne nuit et externe jour, télésurveillance. A l'issue des 5 ans de contrat, j'ai posé ma candidature à une offre d'emploi d'une entreprise de transport. Depuis que j'y suis employé, je prépare, une semaine par mois, mon diplôme d'agent de médiation d'information et de service (AMIS). Il y a un CDI à la clé. Dans les bus, mon travail actuel consiste à inciter les voyageurs à valider leur titre de transport, à les renseigner (horaires, lignes, trajets...) et à gérer les conflits.

Diplômes, titres, certifications...

- ↳ titre « **adjoint de sécurité intérieure** » de niveau V (BEP-CAP) : obtention après avoir suivi une formation dans un centre de la police nationale, avoir été affecté en qualité d'adjoint de sécurité de la police nationale et avoir formulé la demande de titre certifié dans les 36 mois suivant la sortie du centre de formation ou obtention dans le cadre de la procédure de validation des acquis de l'expérience (avoir une activité d'adjoint de sécurité intérieure d'au moins 36 mois en continu ou discontinu au cours des 10 années précédant la demande)
- ↳ certificat de qualification d'agent de police judiciaire adjoint (article 21 du code de procédure pénale) permettant d'exercer dans une entreprise de sécurité ou de recherches privées
- ↳ après formation, qualification **d'agent de service de sécurité incendie et d'assistance à personnes** (SSIAP 1) qui facilite l'accès aux métiers liés à la sécurité
- ↳ sur dossier professionnel, diplôme de niveau V (niveau CAP) mention complémentaire « sûreté des espaces ouverts au public » délivré par un jury officiel de l'Education nationale

Depuis 1997, ils ont été :

- **53 %** (25 305) des agents ayant terminé leur scolarité à intégrer un corps de la police dont **51 %** (24 251) le corps de gardien de la paix
- **9 %** (4 440) à avoir trouvé un autre emploi dans le secteur public
- **10 %** (4 965) à avoir été recrutés dans le secteur privé



Morgane, ADS et ancien cadet de la République exerçant à l'accueil d'un commissariat de police

« Après avoir travaillé comme esthéticienne, j'ai finalement choisi, pour mieux connaître le métier de policier, le parcours cadet de la République... Ce qui me plaît dans ce travail, c'est la polyvalence et la possibilité d'évoluer professionnellement. »

Avec un père policier et un compagnon gardien de la paix, j'ai toujours « baigné » dans l'univers police. J'ai secrètement désiré y entrer tout en pensant que ce n'était pas un métier pour une femme. Après avoir travaillé comme esthéticienne, j'ai finalement choisi, pour mieux connaître le métier de policier, le parcours cadet de la République. Celui-ci m'a permis de me mettre à niveau sur le plan sportif et de bénéficier d'une formation d'un an avec 12 semaines de stage en service actif. Lors de mon stage d'adaptation, j'ai fait le tour de toutes les brigades. Devenue ADS, j'ai acquis des connaissances et des compétences qui me servent dans la préparation du concours de gardien. Ce qui me plaît dans ce travail, c'est la polyvalence et la possibilité d'évoluer professionnellement. Ma motivation première est de protéger les enfants et les femmes victimes de violence. Pour moi, le métier de policier consiste à aider les autres. En tant que femme, je peux plus facilement entrer en relation avec une victime, la mettre en confiance pour mieux comprendre ce qui s'est passé. Je souhaiterais rejoindre la brigade de protection des familles, ce qui nécessite d'avoir une ancienneté de 3 ans comme titulaire. J'ai été amenée un jour à effectuer une intervention qui m'a beaucoup marquée suite à un suicide. J'ai trouvé particulièrement difficile la gestion de ce type de drame humain. En attendant d'avoir le concours de gardien et de pouvoir rejoindre la brigade des mineurs, j'espère travailler à la brigade de surveillance des transports en commun ou en police secours. Protéger les personnes en difficultés me motive !



Les dispositifs d'accompagnement

Tout au long de leur parcours, les adjoints de sécurité bénéficient d'un accompagnement et d'outils leur permettant de préparer leur reconversion.

Le tutorat

Dès leur affectation dans un service de police, les ADS bénéficient des conseils d'un tuteur, un policier expérimenté, à l'écoute de leurs besoins, chargé de superviser leur évolution professionnelle et d'évaluer leurs compétences. Ce dispositif pourrait évoluer dans les mois à venir afin d'améliorer l'accompagnement dont les ADS doivent pouvoir bénéficier.

Le passeport d'avenir professionnel

Chaque ADS reçoit un passeport d'avenir professionnel qui permet d'assurer, dans la continuité, le suivi de sa formation, depuis son entrée en école jusqu'à la fin de son contrat. Il rend également compte des acquis de l'agent dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et permet de mettre en exergue son projet professionnel.

Le conseiller mobilité carrière (CMC)

Afin d'aider les agents de la direction générale de la police nationale, et en particulier les ADS, à définir et mettre en œuvre un projet professionnel, une mission reconversion et reclassement professionnel (M2RP) organisée en réseau national de 25 conseillers mobilité carrière a été mise en place au 1er septembre 2011 au sein de la direction des ressources et des compétences de la police nationale (site intranet de la DRCPN, rubrique « Action sociale/M2RP – mission de reconversion et reclassement professionnel »).

Ce nouveau dispositif propose aux agents de les :

- **accompagner individuellement et de les conseiller** en vue de l'élaboration et de la réalisation d'un projet professionnel dans les secteurs du public, parapublic ou privé.
- mettre en **contact** avec un **réseau d'employeurs** publics et privés. Les CMC développent des partenariats locaux avec les employeurs des secteurs publics et privés pour valoriser les profils et les compétences des agents de la police nationale auprès d'employeurs.

Dès leur recrutement, les ADS bénéficient d'un suivi particulier et continu jusqu'à la fin de leur contrat : **informations** sur les orientations professionnelles, consultation d'une **bourse à l'emploi** alimentée régulièrement par la M2RP (site intranet de la DRCPN, rubrique Action sociale/M2RP – Mission de reconversion et reclassement professionnel/Offres d'emploi M2RP), identification des compétences, **aide à la recherche d'emploi et de stages**, à la rédaction de **CV** et de **lettres de motivation**.

La M2RP conduit des entretiens individuels afin d'identifier les aspirations et les compétences des ADS leur permettant ainsi d'envisager un projet professionnel réaliste et réalisable. Elle organise également des réunions d'information dans les écoles de police et dans les départements.

Cet accompagnement individualisé permet aux ADS de diversifier leurs parcours professionnels et de valoriser l'expérience et les compétences acquises dans le cadre de leur activité dans la police.

INFORMATIONS

destinées aux ADS arrivant au terme de leur contrat

Pour pouvoir bénéficier à l'issue d'un engagement à l'emploi d'ADS du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), l'agent doit, dans un premier temps, s'inscrire auprès du Pôle emploi le plus proche de son domicile.

A cette fin, une **attestation employeur** établie par les services du secrétariat général pour l'administration de la police (SGAP) dont il dépend lui sera remise à l'expiration de son contrat.

Dans un deuxième temps, il lui appartiendra de présenter au SGAP une demande d'indemnisation accompagnée notamment :

- 1°) d'une **photocopie de sa carte de demandeur d'emploi** sur laquelle figure la date de son inscription, ce qui déterminera le point de départ du calcul de ses droits ;
- 2°) d'une **photocopie de la lettre de notification officielle du rejet de prise en charge** délivrée par Pôle emploi ;
- 3°) d'une **demande d'attestation mensuelle d'actualisation** également remise par Pôle emploi ;
- 4°) d'un **relevé d'identité bancaire**.

Après réception de ces pièces, les services du SGAP établiront et lui transmettront une lettre de notification précisant ses droits.

La première indemnisation devrait intervenir dans les deux mois au plus tard suivant la date d'inscription à Pôle emploi, sous réserve de la réception par le SGAP de l'attestation mensuelle de pointage.



Didier, conseiller mobilité carrière de la zone sud-est, suivi de 1150 ADS exerçant dans 12 départements et deux régions Rhône Alpes et Auvergne

Un an avant la fin de leur contrat, les ADS sont conviés à une réunion d'information collective par petits groupes de 15. Ils rencontrent à cette occasion un conseiller mobilité carrière. Ils bénéficient ainsi d'un rappel des dispositifs d'insertion et d'un temps d'échange pour se projeter et s'interroger sur leur devenir. Il s'agit de les aider à dresser un bilan de leur parcours et à identifier comment ils ont « envie » d'évoluer professionnellement. Ils ne souhaitent pas automatiquement poursuivre une activité dans le domaine de la sécurité. L'expérience d'ADS permet à certains jeunes de reprendre confiance en eux. Nous les aidons d'ailleurs souvent à identifier les compétences acquises et à dépasser la perception négative du « je ne sais rien faire ». Je suis ainsi parvenu à trouver du travail à un ADS sans diplôme car ce que recherchent les recruteurs, c'est souvent « un savoir être ». Celui acquis dans la police répond à leurs attentes : le respect de l'employeur, de l'autorité et de la hiérarchie, la rigueur, la politesse, une apparence soignée, la maîtrise du contact avec le public... Notre rôle consiste à aider l'ADS à mettre en œuvre son projet s'il en a un ou de l'aider à en formuler un qui corresponde à ses attentes et son profil. L'ADS est responsable et impliqué dans ses choix d'avenir professionnel. Après leurs entretiens d'embauche, ils nous téléphonent souvent pour en discuter, ce qui signifie que nous sommes parvenus à mettre en place un rapport de confiance et une qualité relationnelle. Notre action auprès des employeurs permet également de mieux faire connaître et reconnaître les compétences des ADS mais également celles des autres personnels de police afin d'élargir les perspectives d'emploi.



Sylvie, 29 ans, ancienne ADS, en poste dans une grande surface

« Le contrat d'ADS m'a permis de faire un travail qui me plaisait, de me perfectionner notamment en français, d'acquérir une qualification professionnelle et de trouver un poste dans la grande distribution. »

Titulaire d'un bac pro commercial, je travaillais dans un magasin de vêtements lorsqu'une personne m'a parlé de la police et du métier d'ADS. Je me suis dit que cela pouvait être l'occasion de découvrir autre chose. Une fois ADS, j'ai réalisé qu'être dans la police me plaisait. J'ai participé à la préparation des concours de gardien de la paix, assuré la gestion des dossiers d'inscription et la promotion des métiers de la police dans les salons et les établissements scolaires. Souhaitant faire du terrain, j'ai été affectée dans un commissariat où j'ai assuré l'accueil. Pour passer le concours interne de gardien de la paix, j'ai suivi des cours de français (pendant mon temps de travail) financés par l'administration, ce qui m'a permis de progresser énormément. Par ailleurs, j'ai validé mon certificat de qualification professionnelle (CQP) d'agent de sécurité. Un mois avant la fin de mon contrat, un délégué au recrutement m'a informé d'un poste en CDI à la sécurité d'une grande surface. J'y ai passé le dernier mois de mon contrat d'ADS pour voir si le poste me plaisait et j'ai suivi une formation qualification d'agent de service de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP1) payée par la société. Aujourd'hui, j'exerce la mission d'agent de sécurité incendie : protection des biens et des personnes, sécurité dans l'enceinte du magasin, télésurveillance, protection incendie, contrôle des personnels à la sortie. Je suis heureuse d'être en CDI et d'exercer des missions qui se rapprochent de celles de la police, protection et repérage.



Didier, PDG d'une entreprise de sécurité fiduciaire

« Si nous choisissons un ADS plutôt qu'un autre candidat, c'est parce que le mental dans les métiers de la sécurité ne s'improvise pas... Nous apprécions de trouver chez ces jeunes policiers, des candidats sûrs de leur vocation, animés de valeurs, formés et expérimentés. »

Entre la police et notre activité de sécurité privée, la « parenté » est évidente. Comme entreprise de transport de fonds, nous menons des missions de sécurité dynamique qui s'apparentent souvent aux situations rencontrées par les policiers en général et les ADS en particulier. Au-delà même de l'escorte sécurisée qui est notre quotidien, les uniformes, le port d'une arme sur la voie publique et la cohésion des

équipages rapprochent les deux activités. C'est dire si le profil professionnel des ADS est, par nature, adapté à notre travail. Si nous choisissons un ADS plutôt qu'un autre candidat, c'est parce que le mental dans les métiers de la sécurité ne s'improvise pas. Nous apprécions de trouver chez ces jeunes policiers des candidats sûrs de leur vocation et animés de valeurs importantes pour nous comme le sens de la mission ou le respect des procédures. Par ailleurs, la formation initiale dispensée ainsi que l'expérience acquise au sein de la police leur donnent des atouts indéniables. Avoir le réflexe de rendre compte, maîtriser la sécurité armement ou savoir garder son sang froid dans les situations complexes constituent autant de qualités qui, à nos yeux, caractérisent le bon professionnel du transport de fonds. Aussi, le recrutement des ADS, comme celui des militaires, nous donne toute satisfaction et je crois qu'il en est de même pour les intéressés.



Les adjoints de sécurité, sous la responsabilité de policiers, contribuent avec efficacité, par leur dynamisme et leur disponibilité, aux actions de prévention et de lutte contre la délinquance. Ils sont des partenaires de travail reconnus et appréciés dans les services de police.

Leur contrat « à durée déterminée » constitue une opportunité de découvrir le métier de policier et de se qualifier dans le domaine de la sécurité.

Devenir ADS, c'est se donner le temps et les moyens de choisir son métier, de préparer et de construire son avenir professionnel, d'acquérir une expérience et des compétences recherchées par les employeurs du public comme du privé.



