

RAPPORT
SUR LES CONCOURS INTERNE ET EXTERNE
DE COMMISSAIRE DE POLICE

ANNEE 2019

Présenté par Pascale DUBOIS, Inspectrice générale

Présidente des jurys

SOMMAIRE

Introduction

Première partie : Observations générales

1. Le profil des candidats

- 1.1 les candidats au concours externe
- 1.2 les candidats au concours interne
- 1.3 la parité hommes/femmes
- 1.4 la répartition géographique
- 1.5 le taux de sélection

2. Le jury

- 2.1 le choix des sujets
 - 2.1.1 le choix des sujets d'admissibilité
 - 2.1.2 le choix des sujets d'admission
- 2.2 la formation des jurys

3. Les caractéristiques des candidats reçus

- 3.1 les admis du concours externe
- 3.2 les admis du concours interne

Deuxième partie : Observations sur les épreuves

- 1. Les épreuves d'admissibilité
- 2. 1.1 les moyennes générales
 - 1.2 les avis des correcteurs sur les épreuves
- 2. Les épreuves de pré admission
- 3. Les épreuves d'admission
 - 3.1 L'épreuve de mise en situation individuelle
 - 3.2 L'épreuve de mise en situation collective
 - 3.3 L'épreuve de langues étrangères
 - 3.4 L'épreuve d'entretien

Introduction

Les concours pour le recrutement des commissaires de la police nationale sont régis par plusieurs textes réglementaires :

- le décret N°2004-1105 du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'État ;
- le décret n°2005-939 du 2 août 2005 modifié portant statut particulier du corps de conception et de direction de la police nationale qui prévoit pour le concours externe un recrutement à BAC +5 (limite d'âge à 35 ans) et pour le concours interne l'ouverture aux fonctionnaires civils et militaires ou agents de l'État, des collectivités territoriales, d'un établissement public ou d'une organisation internationale intergouvernementale (limite d'âge à 44 ans) ;
- l'arrêté modifié du 28 mars 2014 fixant les règles d'organisation générale, la nature et le programme des concours pour le recrutement des commissaires de police ;
- l'arrêté du 10 novembre 2017 portant actualisation du programme des épreuves.

La composition des jurys a été publiée au Journal Officiel par arrêté du 16 janvier 2019.

Sous la présidence de Pascale DUBOIS, inspectrice générale de la police nationale

- **Jury du concours externe**

Monsieur Pascal BELIN, contrôleur général de la police nationale à la direction centrale de la sécurité publique (DCSP), suppléant de la présidente

Madame Hélène BARILLOT, psychologue

Monsieur Werner GAGNERON, inspecteur général de l'administration

Monsieur Michel LAVAUD, contrôleur général de la police nationale, chef du Service d'Information et de Communication de la Police (SICOP)

Monsieur Vincent MESSAGER, commissaire divisionnaire de la police nationale au sein de la direction de sécurité et de proximité de l'agglomération parisienne (DSPAP)

Madame Corinne MOREAU, avocate générale

Madame Nathalie PEUCELLE, commissaire générale de la police nationale à l'inspection générale de la police nationale (IGPN)

Monsieur Christophe SOULLEZ, directeur de l'observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP)

- **Jury du concours interne**

Monsieur Pascal BELIN, contrôleur général de la police nationale, suppléant de la présidente

Monsieur Maurice ALIBERT, commissaire divisionnaire au sein de la direction centrale de la police judiciaire (DCPJ)

Monsieur Jérémie CLAUSSE, expert en coaching de dirigeants

Monsieur Benoît DESFERET, commissaire général au sein de la DCSP

Madame Elsa FACHE-VAKENTINI, juge près le tribunal de grande instance de paris

Madame Emmanuelle LEHERICY, contrôleuse générale à la direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale (DCRFPN)

Madame Gwenaëlle ORIOL, psychologue

Monsieur Maxime TANDONNET, inspecteur général de l'administration

- Examineurs qualifiés

Monsieur Jean Louis ARNAUD, commandant de police honoraire

Monsieur Olivier RENAUDIE, professeur d'université

Madame Odile SIMART, présidente de tribunal de grande instance

Monsieur Jean-Marie VASSEUR, commandant de police honoraire

Monsieur Hervé VLAMYNCK, juge d'instruction

La répartition équilibrée entre les hommes et les femmes a été respectée (sous la présidence d'une femme, 3 femmes au jury externe et 3 femmes au jury interne) ; un tiers des membres du jury avait déjà participé à un jury de concours.

Les membres du jury ont été informés des **règles de fonctionnement** :

- **unicité du jury** pour assurer l'égalité de traitement des candidats ;
- **impartialité du jury**, condition de l'appréciation objective et neutre des capacités des candidats ;
- **souveraineté du jury**, seul compétent pour apprécier les mérites et les compétences des candidats.

Ce présent rapport à destination du directeur général de la police nationale poursuit un triple objectif :

- restituer au travers d'éléments statistiques la physionomie des candidats à ces concours et les reçus ;
- rendre compte de la manière et dans quel esprit les membres du jury ont travaillé, leurs attentes ;
- porter une appréciation sur les différentes épreuves afin d'aider les futurs candidats à comprendre ce qui est attendu d'eux.

Les observations générales sur le profil des candidats, les attentes du jury et les caractéristiques des admis feront l'objet d'une première partie, suivie dans une seconde partie d'observations particulières relatives aux différentes épreuves de ces concours, notamment les forces et les faiblesses des candidatures selon les épreuves.

Première partie: OBSERVATIONS GENERALES

Par arrêté du 25 janvier 2019 fixant les modalités d'organisation et le nombre de postes offerts aux concours de commissaire de police de la police nationale, session 2019, le nombre total de postes a été fixé à 46 repartis de la manière suivante :

- 33 postes au titre du concours externe ;
- 13 postes au titre du concours interne.

1. Les candidats

1.1 Les candidats au concours externe

- **871 inscrits** contre 894 en 2018 ;
- **469 candidats présents** à l'ensemble des épreuves ;
- **402 absents** soit **46,15 %** d'absents (contre 47,98 % en 2018).

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Candidatures enregistrées	950	990	704	792	779	798	928	926	907	894	871
Candidats présents à la 1ère épreuve	535	500	420	448	428	463	529	523	504	472	481
Candidats présents toutes épreuves	499	459	393	410	401	433	518	516	488	465	469
Absents aux épreuves écrites	451	531	311	382	378	365	410	410	419	429	402

Nous pouvons constater que le nombre des candidatures enregistrées est en baisse depuis ces 5 dernières années ; l'absentéisme reste à un niveau important malgré une légère diminution par rapport à 2018.

2.3 Les candidats au concours interne

- **184 inscrits** contre 210 en 2018 ;
- **101 candidats présents** à l'ensemble des épreuves ;
- **83 absents** soit **45,10 %** d'absents contre 45,71 % en 2018.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Candidatures enregistrées	112	131	112	151	127	123	221	236	222	210	184
Candidats présents à la 1ère épreuve	92	78	75	98	85	86	152	147	131	116	103
Candidats présents toutes épreuves	81	73	72	88	84	78	150	144	128	114	101
Absents aux épreuves écrites	31	58	40	63	43	45	71	92	94	96	83

Là encore, le nombre d'inscrits est en régression depuis ces 5 dernières années ; le taux d'absentéisme reste important bien qu'en léger fléchissement par rapport à l'année précédente.

1.3 La parité hommes/femmes est respectée au niveau des inscriptions car sur le total général des inscrits aux concours externe et interne, 49,47% des candidats sont des femmes mais si elles sont sur représentées pour le concours externe (54,4%), leur représentation chute au concours interne à 26%. Globalement elles représentent 48,6% des admissibles, 45,2% des pré-admis et 47,8% des admis.

	Inscription		Admissible		Pré-Admissible		Admis	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Concours externe	397	474	47	53	45	45	16	17
Concours interne	136	48	25	15	23	11	8	5
Totaux	1055		140		124		46	

1.4 La répartition géographique

Les candidats inscrits viennent majoritairement de la région IDF (41,1%), Marseille (10,9%) et Lyon (9,95%).

S.G.A.M.I ET S.G.A.P	EXTERNE			INTERNE			TOTAL GENERAL		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
BORDEAUX	28	38	66	4	0	4	32	38	70
TOULOUSE	13	21	34	2	0	2	15	21	36
LILLE	36	36	72	7	4	11	43	40	83
LYON	38	50	88	16	1	17	54	51	105
MARSEILLE	51	50	101	10	5	15	61	55	116
DIJON	35	49	84	9	6	15	44	55	99
PARIS	147	183	330	76	28	104	223	211	434
RENNES – TOURS	44	36	80	6	2	8	50	38	88
GUADELOUPE	0	1	1	1	0	1	1	1	2
GUYANE	2	2	4	0	1	1	2	3	5
LA REUNION	1	1	2	2	0	2	3	1	4
MARTINIQUE	0	2	2	0	1	1	0	3	3
MAYOTTE	2	2	4	2	0	2	4	2	6
NOUVELLE-CALEDONIE	0	1	1	0	0	0	0	1	1
POLYNESIE FRANCAISE	0	2	2	1	0	1	1	2	3
TOTAUX	397	474	871	136	48	184	533	522	1055

1.5 Le taux de sélection

Le taux de sélection (rapport admis/ présents à toutes les épreuves) est de 8,07% (taux de 7,04% pour le recrutement externe et 12,87% pour le recrutement interne).

TAUX DE PRÉSENCE (1) % PRÉSENTS	51,39%	55,91%	53,85 %	54,41%	56,25%	54,89%	52,16%	55,94%	54,03%
TAUX ADMISSIBLES (2) % ADMISSIBLES	23,04%	20,00%	21,32 %	33,78%	55,56%	39,60%	25,90%	23,29%	24,56%

TAUX PRÉ-ADMISSION (3) % PRÉ-ADMIS	22,06%	16,98%	19,19 %	31,08%	40,74%	33,66%	24,46%	19,18%	21,75%
TAUX DE SÉLECTION ADMIS (4) % ADMIS	7,84%	6,42%	7,04 %	10,81%	18,52%	12,87%	8,63%	7,53%	8,07%

2. Le jury

Les jurys ont fait l'objet d'une préparation spécifique avec des réunions avant l'épreuve d'admission et une journée de formation à l'épreuve d'entretien.

2.1 Le choix des sujets

2.1.1 Le choix des sujets des épreuves d'admissibilité

Le démarrage des travaux des jurys a débuté de manière formelle lors d'une réunion le 9 janvier 2019, l'occasion pour les membres du jury de s'approprier l'organisation des épreuves écrites prévues par la DCRFPN et procéder au choix des sujets écrits.

Au préalable tous les membres de jury et les examinateurs qualifiés associés avaient été sollicités par le chef de la section du recrutement des commissaires de la DCRFPN, afin de proposer des sujets pour les différentes épreuves, propositions qui ont été portées à la connaissance de tous lors de cette réunion.

Chaque proposition a fait l'objet de débats entre membres du jury (formulation du sujet, l'intérêt par rapport au programme du concours, degré de difficulté du sujet par rapport au niveau de recrutement, pertinence du sujet au regard des attentes des jurys) dans un esprit de franchise et de liberté de parole.

À l'instar des années précédentes, la présidente de jury a procédé au choix définitif, assisté par son suppléant, hors la présence des autres membres du jury.

Cette procédure permet un choix de sujets ayant donné lieu à échanges avec les membres du jury tout en respectant la nécessaire confidentialité, les membres du jury étant tenus à une absolue discrétion.

Des corrigés types ont été transmis aux correcteurs.

2.1.2 Le choix des sujets d'admission

Le choix des sujets pour les épreuves d'admission a respecté la même procédure pour le recrutement externe (les candidats internes étant interrogés sur leur parcours professionnel).

Les membres du jury ont fait des propositions de sujets (une dizaine par membre) de questions d'ordre général à partir de thèmes d'actualité visant à apprécier les qualités de réflexion et les connaissances du candidat. À cet égard la présidente du jury a veillé dans son choix définitif à privilégier des sujets peu complexes pouvant être traités par les candidats dans la limite des temps imposés (35 minutes de préparation et 10 minutes de présentation). Certains sujets ont été posés sous forme de question.

Cette année, les candidats ont été invités à tirer au sort deux sujets et choisir lequel ils souhaitaient présenter lors de l'entretien. Les attentes du jury lors de cette épreuve étaient de déceler chez le candidat son potentiel à exercer demain des responsabilités importantes. L'épreuve d'entretien n'est pas une épreuve de culture générale et le choix des sujets devait permettre au candidat la mise en perspective de ses connaissances et sa capacité à argumenter sur de sujets sociétaux, ses qualités de discernement et de bon sens dans l'exposé du sujet traité.

2.2 La formation des jurys

Les membres des jurys ont également bénéficié d'une journée de formation qui poursuivait un triple objectif :

- le développement d'une approche collégiale et consensuelle de l'évaluation des candidats lors de l'épreuve d'entretien ;
- la mise en évidence chez le candidat des compétences recherchées chez un commissaire de police ;
- l'appropriation par les membres du jury d'une grille d'évaluation et la mise en place d'un processus de gestion des entretiens.

Cette journée a été l'occasion d'échanges très intéressants entre les membres du jury qui viennent pour certains d'univers professionnels variés (commissaires de police de différentes directions, magistrats, psychologues, personnes qualifiés extérieures) et de réflexions sur le profil du candidat à partir des exigences du grade et des missions susceptibles de lui être confiées.

Les membres du jury se sont accordés à reconnaître que les différentes épreuves orales étaient destinées à apprécier les connaissances des candidats mais aussi ses aptitudes professionnelles. L'évaluation porte tout autant sur le savoir être que le savoir faire : les motivations du candidat, sa personnalité, l'idée qu'il se fait des fonctions auxquelles il

souhaite accéder, s'il est prêt à assumer les responsabilités inhérentes au métier de commissaire, sa culture professionnelle pour les internes.

Un concours n'est pas un examen ; il n'évalue pas uniquement un socle de connaissances mais un potentiel pour être commissaire de police.

2.3 L'évaluation

La définition des critères (quelles sont les qualités que l'on recherche chez les candidats qui permettent de penser qu'ils ont le potentiel pour devenir de bons commissaires de police ?) a donné lieu à la réalisation d'une **grille d'évaluation** validée par les membres du jury.

5 critères ont été retenus pour permettre l'évaluation des candidats au concours externe et interne avec des attentes légèrement différentes pour les candidats internes concernant la présentation de l'exposé (l'entretien du candidat interne débutant par une présentation de son parcours professionnel et de ses motivations) :

- la qualité de la présentation de l'exposé (clarté de l'expression, structure de la présentation, force de conviction, maîtrise du temps, réflexion et l'argumentaire pour tous les candidats et motivations et esprit d'analyse et de synthèse pour les internes) ;
- les compétences liées aux situations et à l'action (capacité à gérer des conflits, à décider, à mobiliser, à s'affirmer, à déléguer, à rendre compte) ;
- les compétences liées à la connaissance et à l'analyse de son environnement (capacité à comprendre et à intégrer son environnement professionnel, à assimiler un cadre réglementaire, à intégrer un cadre déontologique, à comprendre la sociologie d'une organisation, les motivations pour le métier) ;
- les compétences liées à la relation (capacité à communiquer et dialoguer, à travailler en partenariat, à représenter l'institution à l'extérieur) ;
- les compétences comportementales (aptitudes relationnelles, organisationnelles et contextuelles).

3. Les candidats admis

3.1 Les admis au concours externe

À l'issue des épreuves écrites du **concours externe**, 128 candidats ont obtenu une moyenne égale ou supérieure à 10/20, soit 27,29% des candidats présents. Le major de l'écrit a obtenu une moyenne de 14,48/20 alors que le dernier n'a obtenu que 2,10/20.

33 postes étant à pourvoir au titre du recrutement externe, il a été décidé de déclarer admissibles 100 candidats dont 47 hommes et 53 femmes, le dernier candidat reconnu admissible ayant une moyenne générale de 10,42/20.

À l'issue de l'épreuve de pré-admission, 10 candidats dont 8 femmes ont été éliminés.

L'épreuve de pré-admission qui consiste en des épreuves d'exercices physiques prenant la forme d'un parcours d'habileté motrice et d'un test d'endurance cardio-respiratoire est en effet éliminatoire lorsque le candidat a une moyenne à cette épreuve inférieure à 7.

Les candidats doivent leur élimination à l'épreuve de parcours d'habileté motrice, essentiellement en raison d'un manque de préparation au franchissement d'agrès, notamment chez les femmes.

90 candidats étaient présents aux épreuves d'admission et 33 ont été déclarés admis (16 hommes et 17 femmes), 3 candidats ayant été retenus au titre de la liste complémentaire.

Le major est un homme de 25 ans, titulaire d'un master 2 « mathématiques financières » et il a obtenu une moyenne générale de 14,48.

Sur les 33 candidats admis (32 sont titulaires d'un master II et 1 titulaire uniquement du baccalauréat) :

- **6** candidats sont issus de Sciences Po
 - 4 Paris dont 2 affaires publiques et 1 carrières administratives et judiciaires, 1 sécurité internationale ;
 - 1 Grenoble carrières administratives et judiciaires ;
 - 1 Bordeaux sciences politiques ;

- **11** candidats Panthéon-Assas

5 droit public ;

3 criminologie ;

1 sécurité et défense ;

1 droit pénal ;

1 droit et stratégie de la sécurité ;

- 1 candidat Lyon 3

management des administrations publiques et
déconcentrées ;

- 1 candidat Université de Montpellier, droit pénal et procédures pénales ;
- 1 candidat Université Aix-Marseille, métiers de la police ;
- 2 candidats EDHEC Business School, mathématiques financières ;
- 1 candidat Lycée Rodin Pierre, baccalauréat économique et social ;
- 1 candidat Université Lille, droit public, sécurité défense ;
- 2 candidats Paris Dauphine

gestion publique ;

administration publique ;

- 1 candidat Université Sceaux, droit privé ;
- 2 candidats Université de Strasbourg ;

Communication internationale

droit

- 1 candidat IEP Rennes, politiques publiques ;
- 1 candidat Université Nice Sophia Antipolis, sécurité intérieure ;
- 1 candidat Audencia Nantes, finance ;
- 1 candidat faculté de droit de Lille, droit public ;

Les plus jeunes externes (1 homme et deux femmes) ont 23 ans et le plus âgé a 35 ans, la moyenne d'âge étant de 25 ans.

Il est intéressant de relever que l'essentiel des admis ont dans le cadre de la préparation de ce concours effectué un ou plusieurs stages dans différents services de police et certains sont réservistes au sein de la Police nationale.

6 des admis avaient déjà un parcours professionnel : 3 au sein de la Police Nationale, 1 dans le secteur bancaire, 1 en cabinet d'une importante collectivité locale, 1 en formation de directeur d'hôpital.

3.2 Les admis du concours interne

À l'issue des épreuves écrites **du concours interne**, 23 candidats ont obtenu une moyenne supérieure ou égale à 10/20, soit 22,77% des candidats présents avec une moyenne de 12,44/20 pour le major et 2,36/20 pour le dernier.

13 postes étaient à pourvoir, 40 candidats ont été déclarés admissibles (25 hommes et 15 femmes) et 34 étaient présents à l'oral (23 hommes et 11 femmes) après l'épreuve de pré admission. 13 ont été déclarés admis (6 hommes et 7 femmes).

Le major du concours interne est une femme de 33 ans, titulaire d'un master 2 carrières judiciaires et sciences criminelles, capitaine de police en poste à la préfecture de police, DRPJ, section criminelle.

La moyenne d'âge des candidats internes admis est bien évidemment plus élevée que pour les externes avec notamment 5 candidats de plus de 40 ans, le plus ancien ayant 44 ans et le plus jeune 29 ans.

Sur les 13 admis, 11 ont un niveau d'étude supérieur dont 5 au niveau master et 3 niveau licence. Le parcours professionnel est intéressant :

- 10 candidats sont des capitaines en poste dans différentes directions de la PN (3 de la DCSP, 3 de la DRPJ, 1 de la DCPJ, 1 DCRRS, 1 DGPN) et 1 de la DGSJ ;
- 1 candidat est issu du corps d'encadrement d'application de la DCSP ;
- 1 candidate est technicienne principale de police technique et scientifique ;
- 1 candidate est contractuelle de catégorie A au sein de la DGSJ.

DEUXIEME PARTIE : Observations des jurys sur les épreuves

1. Les épreuves d'admissibilité

Les épreuves écrites d'admissibilité communes aux concours externe et interne comportent :

- une épreuve de culture générale consistant en une dissertation sur un sujet d'ordre général relatif à l'évolution des idées et des faits politiques, économiques et sociaux en France et dans le monde depuis 1900 jusqu'à nos jours. Coefficient 4 ;
- une épreuve consistant, à partir d'un dossier documentaire à caractère administratif, en la résolution d'un cas pratique visant à dégager des propositions et solutions argumentées. Coefficient 4 ;
- une épreuve consistant en un questionnaire à réponse courte (QRC) portant sur les connaissances générales des événements qui font l'actualité politique française et internationale, le fonctionnement institutionnel politique français et européen, les règles du comportement citoyen, les missions et l'organisation générale des services de la Police nationale et des services du ministère de l'Intérieur. Coefficient 3.

À ces épreuves communes aux deux concours, s'ajoutent pour le concours externe :

- une composition sur le droit administratif général et /ou les libertés publiques et /ou le droit de l'union européenne. Coefficient 4 ;
- une composition sur le droit pénal général et/ou la procédure pénale. Coefficient 4 ;

Et pour le concours interne :

- un questionnaire à réponse courte (QRC) portant sur le droit administratif et/ ou les libertés publiques et /ou le droit de l'union européenne. Coefficient 4 ;
- une épreuve comportant un ou plusieurs cas pratiques sur le droit pénal général et/ou la procédure pénale et /ou le droit pénal spécial. Coefficient 4.

1.1 les moyennes générales sur 20

De manière générale, les moyennes des épreuves au concours externe cette année sont très proches de moyennes des années précédentes : 9,15 pour l'épreuve de dissertation, 9,35 pour la résolution du cas pratique, 8,31 pour la composition droit pénal, 8,65 pour la composition de droit public et 7,03 pour le QRC connaissances générales.

	DISSERTATION Culture générale	RESOLUTION D'UN CAS PRATIQUE	Composition de DROIT PENAL/ PROCEDURE PENALE	Composition de DROIT PUBLIC	QCM/QRC CONNAISSANCES GENERALES
2015	8,87	9,14	8,45	8,91	10,20 (QCM)
2016	9,04	9,30	7,56	8,87	5,32 (QRC)
2017	8,02	7,97	7,2	8,31	6,86 (QRC)
2018	9,51	9,36	8,43	8,48	7,07 (QRC)
2019	9,15	9,35	8,31	8,65	7,03 (QRC)

Pour le concours interne, les moyennes par épreuves sont sensiblement supérieures à celles des années précédentes (9,2 pour la dissertation culture générale, 10,13 pour la résolution du cas pratique, 8,68 pour le cas pratique en droit pénal, 7,05 pour le QRC droit public) avec toutefois une baisse très importante de la moyenne pour l'épreuve QRC culture générale (5,26).

	DISSERTATION Culture générale	RESOLUTION D'UN CAS PRATIQUE	Cas PRATIQUE DROIT PENAL	QCM/QRC DROIT PUBLIC	QCM/QRC CONNAISSANCES GENERALES
2015	8,52	8,79	5,83	11,32 (QCM)	10,82 (QCM)
2016	8,11	9,24	5,72	5,23 (QRC)	5,60 (QRC)

2017	9,01	7,35	8,51	4,48 (QRC)	7,11 (QRC)
2018	8,95	8,76	7,46	6,43 (QRC)	7,60 (QRC)
2019	9,2	10,13	8,68	7,05 (QRC)	5,26 (QRC)

1.2 Les avis des correcteurs

102 correcteurs ont été mobilisés pour corriger les copies de cette session 2019 et plusieurs observations ont été formulées :

<p>L'épreuve de culture générale «l'échec à l'école est il l'échec de l'école?»</p>
--

Le sujet a été bien compris par une majorité de candidats mais parfois partiellement traité en ne répondant qu'à la question de l'échec de l'école en imputant la responsabilité à l'institution scolaire sans évoquer l'échec à l'école.

Trop de candidats ont fait l'exposé des causes de l'échec de l'école sans voir l'articulation entre l'échec à l'école et l'échec de l'école. Le niveau de certaines copies est décevant pour un sujet qui revient très souvent sur la scène de l'actualité. Sur la forme, la majorité des copies étaient soignées avec un plan apparent. Toutefois beaucoup de candidats ont recouru à un plan classique, voire un plan « bateau » recopié pour des sujets similaires dans des préparations aux épreuves. Certains candidats s'évertuent à intégrer des citations pour mettre en relief leur culture générale sans intégrer une réflexion plus personnelle, ce qui est dommageable.

Les meilleures copies ne sont pas celles qui comportent le plus de connaissances. Ce qui est attendu du candidat est qu'il exprime son esprit critique et sa personnalité à travers sa copie.

Sur la forme les correcteurs ont également relevé que malgré un bon niveau de culture générale des candidats, l'écriture n'est pas exempte de fautes d'orthographe, de syntaxe et d'accord.

La meilleure note à cette épreuve est 18 pour le concours externe et 16 pour le concours interne.

<p>L'épreuve de résolution d'un cas pratique</p>

Le niveau des copies a été jugé moyen par les correcteurs. La plupart des candidats ont respecté la forme de l'exercice et ont réussi à élaborer un plan cohérent mais beaucoup ont été piégés par l'analyse de tous les documents, certains étant hors sujets. La note la plus élevée est de 15 pour le concours externe et interne.

L'épreuve de QRC de connaissances générales :
- Le rôle du ministère de l'Intérieur dans le domaine des cultes .
- la cour des comptes .
- la citoyenneté européenne;

Le niveau à cette épreuve est jugé très moyen par les correcteurs avec manifestement un manque de méthode et des réponses hors sujet. Les candidats ne parviennent pas à faire preuve de concision.

La note la plus élevée est 16 pour le concours externe et 12 pour le concours interne.

L'épreuve de droit pénal général (concours externe)
La notion de contrainte dans l'enquête pénale

Ce sujet, assez classique a été partiellement traité par les candidats .Beaucoup se sont concentrés essentiellement (voire exclusivement) sur le régime de la garde à vue, en occultant une part importante du sujet lié aux perquisitions, aux actes d'enquête, à la phase d'instruction.

Les rares candidats qui ont évoqué l'instruction ont été valorisés mais globalement, les connaissances de ce cadre judiciaire sont très pauvres.

Bon nombre de candidats se sont limités à un inventaire des différentes mesures contraignantes sans adopter une réflexion d'ensemble. Peu de candidats ont réussi à conceptualiser leurs connaissances et les exploiter dans une structure cohérente et répondant au sujet.

Sur la forme, la majorité des copies étaient bien structurées avec un plan apparent mais les correcteurs ont relevé un nombre non négligeable de fautes d'orthographe.

La note la plus élevée est 17.

L'épreuve de droit administratif, libertés publiques, droit de l'union européenne (concours externe)
Dans quelle mesure l'autorité judiciaire peut-elle être considérée comme la gardienne de la liberté individuelle?

Le sujet a souvent été mal compris car analysé sans lien avec la matière de l'épreuve. Les candidats se sont souvent bornés au droit pénal alors qu'il s'agissait d'une épreuve de droit public. Il était donc attendu des développements sur le juge administratif mais également sur la manière dont la notion de liberté individuelle devait être constitutionnellement comprise. Les candidats ont peu mis en perspective historique le sujet, ce qui prive les copies de recul et de dynamisme.

Sur la forme, les candidats ont tous proposé de plans mais parfois sans lien avec le fond. Par ailleurs, un certain nombre de candidats tend à user de formulations journalistiques qui n'ont pas leur place dans une épreuve de ce type.

La note la plus élevée est 17.

L'épreuve de QRC portant sur le droit administratif, libertés publiques et droit de l'union européenne:
Comment le juge identifie-t-il une activité de service public exercée par une personne privée?
Le contrôle juridictionnel des mesures de police administrative

Les connaissances techniques requises pour cette épreuve laissent peu de place à l'improvisation. De fait, il existe des différences flagrantes entre les candidats ayant travaillé la matière et les autres. Le niveau des candidats a été particulièrement moyen tant sur le fond que la forme.

La meilleure note est 16.

L'épreuve de cas pratique de droit pénal général, droit pénal spécial et procédure pénale

Les résultats à cette épreuve sont moyens, les correcteurs évoquant un vocabulaire juridique approximatif et des carences importantes chez certains candidats : certains évoquent « le mandat de perquisition », le mandat d'arrêt européen est inconnu et les cadres d'enquête souvent approximatifs. Nombre de candidats ne connaissent pas les

prérogatives des juges d'instruction, des procureurs de la République. L'épreuve est difficile en raison du temps imparti. Il faut être exhaustif et court. Quelques candidats n'ont pas su gérer leur temps et n'ont pas répondu à l'ensemble des questions alors que d'autres ne savent pas décider et font plusieurs réponses, ce qui est inquiétant lorsque l'on souhaite épouser les fonctions de commissaire de police.

Il faut toutefois saluer les capacités rédactionnelles de certains qui se révèlent concis exhaustif et percutants.

La meilleure note à cette épreuve est 17.

2. L'épreuve de pré-admission

La pré-admission, commune aux deux concours, comprend des épreuves d'exercices physiques dont la nature, les modalités et le barème sont fixés par l'arrêté du 18 octobre 2002. Ces épreuves comportent un parcours d'habileté motrice et un test d'endurance cardio-respiratoire.

Comme indiqué supra, toute note inférieure à 7/20 est éliminatoire. 12 candidats ont été éliminés dont 9 externes (7 femmes et 2 hommes) et 3 internes (3 femmes).

Hormis la blessure d'une candidate en cours d'épreuve, l'élimination des autres a été provoquée par le cumul de pénalités aux différentes épreuves du parcours de mobilité motrice (échelle horizontale, ramper, cerceaux).

De manière générale, l'échec à ces épreuves est dû à un manque de préparation physique ou à une condition physique incompatible avec la nature des épreuves.

La moyenne générale de cette épreuve est de 11,77/20 avec une moyenne de 12,11 pour les hommes (la note la plus élevée est 18,25) et une moyenne de 11,42 pour les femmes (la note la plus élevée est de 16).

S'agissant d'une épreuve au coefficient de 3, il est important que les candidats, et notamment les candidates, se préparent physiquement.

3. Les épreuves d'admission

Les épreuves d'admission, communes aux deux concours comportent :

- des tests psychotechniques écrits, non notés, destinés à évaluer le profil psychologique des candidats et leur capacité à travailler en groupe ;
- une épreuve de mise en situation individuelle à partir d'un cas pratique tiré au sort pouvant comporter un dossier documentaire professionnel d'une dizaine de pages. Coefficient 4 ;
- une épreuve collective de mise en situation à partir d'un cas pratique tiré au sort pouvant comporter un dossier documentaire professionnel d'une dizaine de pages permettant de répondre à une problématique avec toute une équipe. Coefficient 4 ;
- une épreuve orale de langue étrangère consistant en une conversation à partir d'un texte, écrit dans la langue choisie, tiré au sort par le candidat. Coefficient 4.

À ces épreuves s'ajoute l'épreuve de l'entretien (coefficient 7).

- Pour les candidats externes, cet entretien débute par une présentation sur des questions d'ordre général à partir d'un thème d'actualité tiré au sort par le candidat (sujet choisi parmi les 2 tirés au sort par le candidat) ;
- pour les candidats internes cet entretien débute par un exposé du candidat sur son expérience professionnelle.

90 candidats externes étaient présents à ces épreuves d'admission et 34 candidats internes.

3.1 L'épreuve de mise en situation individuelle

Lors de cette épreuve les examinateurs s'attachent à établir les aptitudes personnelles du candidat : son sens des valeurs (respect des lois et des règles, honnêteté, probité), son aptitude à arbitrer en cas de conflit de valeurs, sa capacité de discernement, son intelligence sociale (écoute, empathie, maturité, adaptation à ses différents interlocuteurs), ses qualités managériales et son rapport à l'autorité.

Les candidats internes semblent plus à l'aise avec cette épreuve. 55,88% des internes ont obtenu la moyenne avec une moyenne générale de 10,07. 6 candidats ont obtenu la meilleure note (15) et 5 d'entre eux ont eu la note la plus basse (5).

48,89% des candidats externes ont obtenu la moyenne à cette épreuve dont la moyenne générale est de 9,95/20. 2 candidats ont obtenu la meilleure note (18) et 2 candidats la note la plus basse (2).

3.2 L'épreuve de mise en situation collective

Lors de cette épreuve les candidats sont repartis en groupe afin de permettre d'évaluer leur comportement, leur façon de s'exprimer et leur capacité relationnelle et décisionnelle.

Cette épreuve ne parait plus provoquer d'effet de surprise chez les candidats. Issus pour la plupart des mêmes préparations aux concours, les candidats s'accordent à créer un climat de sérénité où le consensus « mou » doit l'emporter sur la recherche d'une solution à la problématique posée. Cela prend la forme d'une distribution de la parole, parfois même dans un ordre bien établi, avec une adhésion bienveillante aux idées présentées par les autres candidats, sans esprit critique. Ce qui n'est pas attendu par les examinateurs.

Une grille d'observation est utilisée par les examinateurs pour apprécier la prestation du candidat et révéler son leadership : directif, persuasif ou participatif. L'intelligence sociale et la maîtrise de soi sont des éléments pris en compte dans le cadre de l'évaluation qui reste individuelle.

Les candidats externes obtiennent de meilleures notes à cette épreuve : 50% des candidats ont obtenu une note égale ou supérieure à la moyenne et la moyenne générale s'établit à 9,87/20, la note la plus élevée est 15/20.

44,12% des candidats internes ont obtenu la moyenne à cette épreuve avec une moyenne générale de 8,91/20 et la note la plus élevée est 15/20.

3.3 L'épreuve de langue étrangère

Les langues admises pour cette épreuve sont l'allemand, l'anglais, l'espagnol et l'italien.

Pour le concours externe, ces 4 langues ont été choisies par les candidats avec des moyennes générales assez élevées :

Anglais : 82 candidats avec une moyenne de 13,02/20

Espagnol : 6 candidats avec une moyenne de 14,92/20

Allemand : 1 candidat noté 20/20

Italien : 1 candidat noté 18/20.

En interne les candidats ont porté leur choix sur l'anglais ou l'espagnol :

Anglais 31 candidats avec une moyenne de 12,06/20

Espagnol 3 candidats avec une moyenne de 13/20.

3.4 L'épreuve d'entretien

Pour **les externes**, cette épreuve d'entretien est éclairée par les résultats des tests psychotechniques ainsi que sur des questions d'ordre général à partir d'un thème d'actualité tiré au sort par le candidat (choix entre 2 sujets).

Cet entretien vise à apprécier les qualités de réflexion et les connaissances du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer l'emploi postulé.

Cette épreuve, sans doute la plus redoutée par les candidats, fait manifestement l'objet d'un haut niveau de préparation des candidats. Les membres du jury considèrent le niveau général des candidats, lors de l'exposé, comme très satisfaisant, structuré avec une méthode bien maîtrisée, dans le respect du temps imparti. À l'exception de quelques candidats qui ont eu une vision partielle du sujet, ou qui n'ont pas réussi à gérer leur stress, les prestations en ce début d'entretien sont de bonne facture.

En seconde partie d'entretien, les membres du jury se sont accordés pour faire de cette épreuve un véritable échange permettant de mettre en avant l'authenticité plus que le savoir, dans un climat bienveillant permettant au candidat de s'exprimer en toute simplicité.

Cette seconde partie est d'ailleurs proche d'un entretien d'embauche au cours duquel les membres du jury recherchent avant tout le potentiel du candidat.

À travers les questions, les jurys recherchent à évaluer la capacité de réflexion, de discernement et d'engagement des candidats, leur motivation.

Il est important, dans la préparation de cette épreuve que les candidats comprennent qu'il ne leur sera pas demandé autre chose que d'être eux-mêmes. Le jury attend du candidat qu'il soit sincère sur ses aspirations, sa personnalité et ses motivations. Nombre de candidats externes effectuent désormais des stages de découverte des services de police avant de se présenter au concours, démarche intéressante qu'il convient de valoriser lors de l'entretien, en insistant sur les enseignements tirés, les satisfactions ou les désillusions.

Par leurs questions, les membres du jury ne recherchent pas un modèle mais une personnalité. Les candidats qui jouent la carte de l'authenticité sont toujours bien perçus par le jury.

70% des candidats ont obtenu une note égale ou supérieure à la moyenne (la moyenne générale de cette épreuve est de 11,77/20)

Certains candidats ont été particulièrement brillants et 7 d'entre eux ont eu la note de 18/20.

Aucun candidat n'a eu de note éliminatoire mais 3 ont eu la note de 5/20.

Les **candidats internes** débutent l'entretien par un exposé sur leur expérience professionnelle, l'occasion pour eux de mettre en exergue leur culture professionnelle, leur motivation. Cette première partie d'épreuve fait l'objet d'une préparation soutenue par les internes et peu de candidats s'écartent du modèle enseigné en préparation : parcours, qualités et motivations.

Lors de cette présentation, le jury cherche à repérer la capacité du candidat à se projeter sur le plan professionnel et son potentiel à occuper d'autres responsabilités au sein de la police nationale. Certains candidats ont su mettre à profit cette présentation et expliquer clairement leurs motivations, leurs attentes avec une représentation assez juste du métier de commissaire en évitant une présentation stéréotypée.

Les meilleurs candidats ont été ceux qui avaient mené une vraie réflexion sur les raisons qui les poussaient à préparer ce concours, à réfléchir sur leur parcours professionnel et leurs aspirations. Pour d'autres candidats, le niveau était trop faible avec, de la part du jury, des interrogations sur leur potentiel.

4 candidats ont eu une note éliminatoire et la moyenne générale de cette épreuve est de 9,88/20, très inférieure à celle du concours externe. La meilleure note est 19.

De manière générale, il est important de relever l'absence de difficultés rencontrées par les membres du jury à s'accorder sur l'évaluation des candidats lors de ces épreuves. Les membres du jury ont été unanimes sur les appréciations des candidats. Ils ont également relevé le bon niveau général des candidats retenus en soulignant également leur forte préparation aux concours.