



# ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

## Recrutement et attractivité de la gendarmerie

Question écrite n° 4190

### Texte de la question

M. Christophe Blanchet interroge M. le ministre d'État, ministre de l'intérieur, sur l'attractivité des métiers des forces de sécurité et plus spécifiquement de la gendarmerie. La société française conserve une bonne image de la gendarmerie qui continue à susciter les vocations à l'heure où le pays est mobilisé sur de nombreux fronts aussi bien en France qu'à l'étranger. En augmentant le budget de l'armée, le Gouvernement envoie un signal fort et lance un appel aux recrutements. Les prévisions pour le quinquennat 2018-2022 sont de 55 000 militaires à recruter, objectif ambitieux, soit 11 000 en moyenne par an, dont 7 000 gendarmes adjoints volontaires, sachant que l'effectif actuel des 12 500 volontaires est en moyenne renouvelé par moitié annuellement. Le recrutement de sous-officiers de gendarmerie sera donc approximativement de 4 000 par an soit le renouvellement de 20 000 militaires en 5 ans sur une population totale de 76 500 (soit environ 25 % de la population). Alors que le marché de l'emploi connaît une embellie et dans un contexte de recrutement concurrentiel, le maintien d'un niveau de sélectivité et de qualité satisfaisante ainsi que l'intégration de ces nouvelles recrues en gendarmerie constituent un défi important et permanent. En effet, en 2016, la gendarmerie a traité 85 000 dossiers pour recruter et retenir 15 000 candidats : 321 officiers, 7 091 sous-officiers, et 8 000 GAV. En 2017, malgré un ralentissement des recrutements en fin d'année pour respecter le schéma d'emploi, les volumes demeurent conséquents (un prévisionnel de 12 500 candidats à recruter). Il lui demande quelles initiatives et moyens supplémentaires le Gouvernement compte prendre pour fidéliser les effectifs et garantir un recrutement suffisant et de qualité dans la gendarmerie.

### Texte de la réponse

Au vu des objectifs prévisionnels de recrutements externes pour le prochain quinquennal, du contexte concurrentiel dans lequel s'inscrivent ces objectifs, et du profil recherché pour satisfaire les conditions d'emploi, les aspects quantitatifs et qualitatifs du recrutement et la fidélisation des personnels constituent des leviers de performance essentiels et des enjeux stratégiques pour réaliser le schéma d'emplois. Les objectifs quantitatifs (55 000 personnels en 5 ans, dont environ 35 000 gendarmes adjoints) seront atteints en agissant de manière complémentaire sur les leviers suivants : - optimisation du pilotage des flux en recherchant le plus de linéarité et de prévisibilité possible, afin de limiter les à-coups de recrutement et de cadencer les entrées en fonction du format capacitaire des écoles, tout en respectant un profil socle homogène ; - rénovation de la communication de recrutement, en tenant compte de l'évolution du profil des candidats : utilisation de sms, de vidéos « youtube » percutantes, des réseaux sociaux, etc. ; - renforcement du pilotage de la chaîne de recrutement déconcentrée grâce à la professionnalisation des acteurs, à l'utilisation de moyens nouveaux (réseau professionnel, dialogue de gestion rénové, etc.) et en anticipant les besoins par rapport à la cible (intervention dans les facultés et écoles supérieures en développant un réseau d'intervenants officiers et/ou spécialisés dans chaque domaine). A ce titre, les personnels des CIR (centres d'information et de recrutements), implantés au niveau des anciennes régions administratives, sont les acteurs principaux de la prospection. Leur formation et le pilotage de leur activité sont améliorés (séminaire annuel, orientations et supports de communications réguliers, accès aux tableaux de bord et statistiques). Les référents recrutement implantés au sein de chaque groupement,

ont pour rôle d'informer les candidats pour devenir gendarmes adjoints volontaires (GAV) et de mener l'entretien avant envoi du candidat pour les épreuves de sélection. Ils constituent le premier maillon de la chaîne administrative du recrutement sans être employés à temps complet dans cette activité, d'où une attention particulière à porter concernant leur désignation, leur formation, et leurs conditions d'activités (coordination entre l'échelon central et les groupements). Au-delà des volumes, la qualité des personnels constitue une préoccupation permanente pour satisfaire aux exigences d'emploi. Pour améliorer le profil et la qualité des personnels, dans l'ensemble des statuts, il convient : - d'appréhender au mieux la transition numérique en recrutant des candidats aptes à répondre aux besoins nouveaux en emploi (lutte contre la cybercriminalité, utilisation des outils numériques dans les missions opérationnelles et de soutien, tels que Neogend, outils de cartographie, applications métier, etc.) ; - de moderniser les processus de recrutement (dématérialisation des épreuves, création d'un compte candidat, augmentation du nombre de sites de concours, rénovation de certaines épreuves de sélection ou de concours, sondages d'opinion et enquêtes sociologiques) pour transférer certaines charges de travail et équivalents temps pleins (courriers, corrections par lecteur optique, etc.), vers de nouvelles fonctions (communication interne et externe), lutter contre l'attrition des candidats aux différentes étapes du recrutement, et assurer une plus grande proximité avec le candidat. Pour cela, il est essentiel de permettre à la fois : - l'adaptation des épreuves à la réalité de l'emploi visé dans les phases d'admissibilité et d'admission ; - la réduction des délais de traitement des candidatures (entre inscription et mise en école) qui influera sur le taux de sélectivité et sur la fidélisation des meilleurs candidats ou lauréats ; - l'apport d'une épreuve numérique au concours de sous-officiers ou officiers de gendarmerie, la formation PIX en école, qui permettront de diffuser une culture numérique au sein de l'institution ; - de faire effort sur le recrutement de spécialistes (officiers au profil scientifique, corps de soutien, etc.), en identifiant plus précisément les besoins du gestionnaire et en ciblant la communication vers les filières spécialisées (écoles d'ingénieurs et facultés ad hoc, lycées hôteliers, chambres de commerce et d'industrie, BTS gestion immobilière, etc.) ; - de consolider l'évaluation psychologique et l'ingénierie de recrutement en optimisant les processus et la définition des postes, et en développant les outils les plus viables à l'ensemble des statuts, afin d'améliorer la détection des potentiels cognitifs, de la motivation et de la personnalité. Tout en conservant un équilibre entre quantitatif et qualitatif dans la sélection au recrutement, les démarches entreprises permettront un accompagnement personnalisé qui sera utilisé ensuite en cours de carrière pour des recrutements dans des postes spécialisés faisant appel à de nouvelles évaluations (groupe d'intervention de la gendarmerie nationale, négociateur, pilote d'hélicoptère, etc.) ou pour améliorer les parcours de carrière. La consolidation de la chaîne d'évaluation/conseil en gestion des compétences (32 psychologues du travail) permettra d'atteindre ces objectifs ; - de poursuivre les efforts engagés dans le domaine de la politique d'intégration et de la lutte contre les discriminations (formation des référents égalité professionnelle et diversité, sensibilisation de l'ensemble des acteurs du recrutement) ; - de développer le tutorat, la formation et l'accompagnement des gendarmes adjoints afin de constituer une ressource utile pour le concours interne de sous-officier ; - de développer l'attractivité de la réserve de la gendarmerie, qui constitue un vivier de recrutement pour toutes les catégories (notamment le concours de sous-officiers de gendarmerie interne) ; - de poursuivre l'ouverture de l'institution aux universitaires, chercheurs, stagiaires, « cadets » de la gendarmerie. Cette ouverture permettra à la fois de développer des relais de recrutement et de constituer un vivier en amont des différents concours et sélections. Au-delà du recrutement, la politique des ressources humaines mise en œuvre au sein de la gendarmerie a pour principal objectif d'améliorer la condition de ses personnels et de les fidéliser quels que soient leurs statuts. Afin que l'institution demeure attractive comparativement à la fonction publique notamment, la gendarmerie s'engage, depuis plusieurs années, à valoriser le parcours et les compétences de ses personnels en faisant mieux reconnaître leurs niveaux de recrutement et leurs responsabilités. De nombreuses mesures telles que l'assimilation à la catégorie B de ses sous-officiers, l'avancement semi-automatique au grade d'adjudant à 25 ans de service (ASA), la revalorisation de l'indemnité spécifique spéciale (ISS) des GAV et de l'indemnité de sujétion spéciale de police (ISSP) pour les officiers et sous-officiers de gendarmerie, l'extension des primes de qualification aux militaires des corps de soutien ou encore la revalorisation de la prime liée à l'exercice des attributions d'officier de police judiciaire (OPJ) ont ainsi été mises en œuvre. L'amélioration globale des conditions de travail générée par l'arrivée de nouveaux véhicules et matériels modernes, la création de postes et de nouvelles unités, mais également la mise en œuvre des mesures du protocole pour la valorisation des carrières et des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale du 11 avril 2016, participent indéniablement de la fidélisation de notre population. La culture de la concertation, largement développée depuis plusieurs années au sein de

l'institution, permet également de mesurer en temps réel le climat interne et d'alerter immédiatement des difficultés rencontrées par les personnels. Ces informations sont confortées par des sondages réguliers sur le moral. La gendarmerie développe aussi depuis plusieurs années une gestion personnalisée qui permet aux militaires d'être de véritables acteurs de leur parcours professionnels. Ils bénéficient ainsi régulièrement d'entretiens individuels pour évoquer leurs attentes, leurs contraintes et leurs perspectives. Les gestionnaires considèrent avec attention les situations familiales particulières (parentalité, célibat géographique, endogamie) permettant aux personnels de concilier au mieux leur vie privée et leur vie professionnelle. Par ailleurs, moteur du ministère de l'intérieur dans sa démarche de candidature aux deux labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « label diversité », la gendarmerie a fait de la lutte contre les discriminations et de l'égalité professionnelle ses priorités. Entre 2000 et 2015, le taux de féminisation des militaires a progressé de 11 points et dépasse aujourd'hui 18 %. De nombreux dispositifs d'accompagnement ont été mis en place pour améliorer l'exercice d'un métier difficile et mieux fidéliser la population. La récente création d'une cellule d'aide aux blessés, la cellule de reconstruction des blessés par le sport, la protection fonctionnelle, la gestion des personnels touchés d'inaptitudes et le dispositif d'accompagnement psychologique, composé de 35 psychologues cliniciens, témoignent de cette volonté.

## Données clés

**Auteur :** [M. Christophe Blanchet](#)

**Circonscription :** Calvados (4<sup>e</sup> circonscription) - La République en Marche

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 4190

**Rubrique :** Gendarmerie

**Ministère interrogé :** [Intérieur](#)

**Ministère attributaire :** [Intérieur](#)

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [26 décembre 2017](#), page 6641

**Réponse publiée au JO le :** [20 février 2018](#), page 1463