

RAPPORT

CONCOURS EXTERNE, PREMIER ET SECOND INTERNE

OFFICIER DE POLICE

SESSION 2026

**Présenté par Mme Emmanuelle HEZARD, Inspectrice Générale
Présidente du jury**

Sommaire

Introduction

1. Les engagements du jury
2. Les règles de fonctionnement du jury
3. Objectif du rapport

Première partie : observations générales

- 1 Les candidats
- 2 Les lauréats

Deuxième partie : observations du jury sur les épreuves d'admission

- 1 Généralités
- 2 Observations par concours

Conclusion

INTRODUCTION

Conformément au décret 2004-1105 du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'État, le concours a été ouvert par arrêté du ministre de l'Intérieur pris après avis du contrôleur budgétaire et comptable ministériel et avis conforme du ministre chargé de la fonction publique.

1 Les engagements du jury

Lors du processus de constitution du jury, l'autorité organisatrice a procédé à diverses saisines, faisant état des contraintes et obligations spécifiques liées au concours, les membres du jury appelés à siéger se sont donc positionnés en connaissance de cause (contraintes calendaires et engagements déontologiques) à savoir :

- La participation obligatoire à la réunion de choix et de validation des sujets, réunion d'admissibilité, phase complète d'admission et réunion d'admission ;
- La participation obligatoire à une formation organisée à distance ;
- L'engagement d'impartialité, l'absence de lien de parenté avec un candidat, l'absence d'intervention dans le cadre d'une préparation au concours ;
- Le secret absolu sur les opérations de concours, les interrogations et les délibérations.

Ces obligations ont été rappelées lors de la première réunion du jury et formalisées par la signature d'une charte par l'ensemble des membres.

2 Les règles de fonctionnement du jury

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 compétences des candidats.

3 Objectif du rapport

Ce rapport est établi pour le directeur général de la police nationale. Il a vocation à être publié sur le site internet du Ministère de l'Intérieur. Il poursuit un triple objectif :

- Restituer, au travers d'éléments statistiques, la physionomie d'ensemble des candidats et des lauréats ;
- Rendre compte de la méthodologie de travail des membres du jury et leurs attentes ;
- Porter une appréciation générale mais aussi spécifique à chacune des épreuves afin d'aider les futurs candidats à comprendre ce qui est attendu d'eux.
-

Première partie : observations générales

Par arrêté du Ministre de l'Intérieur en date du 16 décembre 2025, le nombre total de postes offerts aux concours pour le recrutement des officiers de police, session 2026, a été fixé à **457** répartis comme suit :

- 228 postes au titre du concours externe ;
- 45 postes au titre du premier concours interne ;
- 184 postes au titre du second concours interne.

1 Les candidats

1.1 Les candidats au concours externe

SESSION	2022	2023	2024	2025	2026
Candidatures enregistrées	3188	2748	2481	2669	3046
Candidats présents toutes épreuves	1502	1399	1333	1312	1403
Absents aux épreuves écrites	1686	1349	1148	1357	1643

Le nombre de candidatures au titre de l'année 2026 enregistre une hausse sensible de 23 % depuis 2024 et 14 % par rapport à 2025 et ce, pour un nombre de postes proposés, légèrement plus élevé. À l'instar des dernières années, environ la moitié (54 %) des candidats inscrits ne se présentent pas aux épreuves écrites.

1.2 Les candidats au premier concours interne

SESSION	2022	2023	2024	2025	2026
Candidatures enregistrées	1043	1142	1187	1330	1234
Candidats présents toutes épreuves	643	671	657	753	655
Absents aux épreuves écrites	400	471	530	577	579

Le nombre de candidats baisse légèrement sur la session 2026 mais reste globalement stable sur les 5 dernières années. On note également, chaque année, un fort taux d'absentéisme aux épreuves écrites, proche de la moitié des candidats inscrits.

1.3 Les candidats au second concours interne

SESSION	2024	2025	2026
Candidatures enregistrées	1478	1534	1452
Candidats présents à toutes les épreuves	1157	1201	1097
Absents aux épreuves écrites	321	333	355

Pour la troisième année de ce concours sous le format « second concours interne », le nombre de candidatures enregistrées est en légère baisse. On peut noter que le nombre de candidats absents aux épreuves écrites est plus faible que pour les deux autres concours.

1.4 Répartition hommes/femmes sur la session

Concours externe

Inscriptions		Admissibles		Pré-admissibles		Admis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1594	1452	218	243	202	228	108	120

1^{er} Concours interne

Inscriptions		Admissibles		Pré-admissibles		Admis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
911	323	84	38	74	36	30	15

Second Concours interne

Inscriptions		Admissibles		Admis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1143	309	317	76	143	41

1.5 Le taux de sélection

Concours externe

	Hommes	Femmes	Total
Candidats inscrits	1594	1452	3046
Présents toutes épreuves	692	711	1403
Taux de présence (1)	43,41 %	48,97 %	46,06 %
Admissibles	218	243	461
Taux de sélection admissibilité (2)	31,50 %	34,18 %	32,86 %
Pré-admis	202	228	430
Taux de sélection pré-admission (3)	29,19 %	30,52 %	30,65 %
Admis	108	120	228
Taux de sélection final (4)	15,61 %	16,88 %	16,25 %

Premier concours interne

	Hommes	Femmes	Total
Candidats inscrits	911	323	1234
Présents toutes épreuves	493	162	655
Taux de présence (1)	54,12 %	50,15 %	53,08 %
Admissibles	84	38	122
Taux de sélection admissibilité (2)	17,04 %	23,46 %	18,63 %
Pré-admis	74	36	110
Taux de sélection pré-admission (3)	15,01 %	22,22 %	16,79 %
Admis	30	15	45
Taux de sélection final (4)	6,09 %	9,26 %	6,87 %

Second concours interne

	Hommes	Femmes	Total
Candidats inscrits	1143	309	1452
Présents toutes épreuves	862	235	1097
Taux de présence (1)	75,42 %	76,05 %	75,55 %
Admissibles	317	76	393
Taux de sélection admissibilité (2)	36,77 %	32,34 %	35,82 %
Admis	143	41	184
Taux de sélection final (4)	16,59 %	17,45 %	16,77 %

(1) Rapport présents toutes épreuves / inscrits

(2) Rapport admissibles / présents toutes épreuves

(3) Rapport pré-admis / présents toutes épreuves

(4) Rapport admis / présents toutes épreuves

2 Les lauréats

2.1 Les lauréats au concours externe

À l'issue des épreuves écrites du concours externe, 446 candidats, soit 31,80 % des candidats présents (41,23 % en 2025), ont obtenu un total égal ou supérieur à 130 points/260 soit 10,00/20. La barre d'admissibilité étant fixée à 9,9/20.

Le major de l'écrit a obtenu 220/260, soit 16,92/20 de moyenne (204 points/260, soit 15,69/20 en 2025).

Le major du concours, toutes épreuves confondues a obtenu une moyenne de 15,59/20.

228 ont été déclarés admis (108 hommes et 120 femmes) et 41 ont été retenus sur la liste complémentaire, la moyenne du dernier candidat admis étant de 11,11/20.

2.2 Les lauréats du premier concours interne

À l'issue des épreuves écrites du premier concours interne, 157 candidats, soit 23,97 % des candidats présents (24,30 % en 2025), ont obtenu un total égal ou supérieur à 120 points/240 soit 10,00/20. La barre d'admissibilité étant fixée à 10,67/20.

Le major de l'écrit a obtenu 175/240, soit 14,58/20 de moyenne (200 points/240, soit 16,67/20 en 2025).

Le major du concours, toutes épreuves confondues a obtenu une moyenne de 15,36/20.

45 candidats ont été déclarés admis (30 hommes et 15 femmes) et 10 ont été retenus sur la liste complémentaire. La moyenne du dernier admis étant de 12,23/20.

2.3 Les lauréats au second concours interne

À l'issue des épreuves écrites du second concours interne, 745 candidats, soit 67,91% des candidats présents (59,61 % en 2025), ont obtenu un total égal ou supérieur à 30 points/60 soit 10,00/20. La barre d'admissibilité étant fixée à 11,78/20.

Le major de l'écrit a obtenu 47,67 /60, soit 15,89 /20 de moyenne (51 points/60, soit 17/20 en 2025).

Le major du concours, toutes épreuves confondues a obtenu une moyenne de 17,18/20.

184 candidats ont été déclarés admis (143 hommes et 41 femmes) et 12 ont été retenus sur la liste complémentaire. La moyenne du dernier admis étant de 11,28/20.

Deuxième partie : observations générales sur les épreuves d'admission

1 Généralités

1.a conditions du déroulement des épreuves d'admission :

- les locaux

La totalité des épreuves d'admission s'est déroulée sur le site de Centrex à Noisy-le-Grand offrant une grande capacité pour le confort de tous.

- l'organisation

L'équipe d'organisation clermontoise et les renforts accordés sont bienveillants, toujours à l'écoute et prévenants. Ils ont permis un déroulé des épreuves dans de très bonnes conditions, facilitant la rotation des candidats pour les sous-jurys qui n'ont pas eu à se soucier des arrivées des postulants, rythmées avec efficacité.

L'équipe d'organisation apaise également les candidats qui sont pris en charge de leur arrivée jusqu'à leur départ et qui peuvent ainsi se concentrer exclusivement sur leur prestation.

- les jurys

Les jurys sont très impliqués et font preuve d'une volonté d'être le plus équitable et le plus juste possible. Bien évidemment, chaque jury est indépendant mais l'intégration dans chaque équipe d'un membre ayant déjà participé au recrutement favorise indéniablement le bon fonctionnement du sous-jury.

- Le président du jury

Rôle d'importance, il est nécessaire que le président du jury soit présent physiquement sur le site des épreuves quotidiennement dans un rôle d'harmonisation des sous jurys. Il est également intéressant et essentiel de suivre les prestations des candidats.

1.b les épreuves :

Les épreuves d'admission consistent en 3 ou 4 épreuves selon le concours :

Les épreuves d'admission, communes aux concours externe, au premier concours interne et au second concours interne ont comporté cette année :

- Une épreuve d'entretien avec un jury ;
- Une épreuve de mise en situation individuelle ;
- Une épreuve orale de langue étrangère (facultative pour le second concours interne et obligatoire pour l'externe et le 1^{er} interne).

Une épreuve orale spécifique au second concours interne consiste en une mise en situation collective.

2 Observations par concours

➤ Le concours externe d'officier de police

Moyennes	Entretien avec le jury Coef.8	Mise en situation individuelle Coef.5	Langue étrangère Coef.2	MOYENNE DES 3 ÉPREUVES
2024	11,1	10,58	14,23	11,34
2025	10,72	10,76	14,67	11,26
2026	10,79	10,52	14,89	11,25

Lors des épreuves d'admission, 8 sous jurys étaient réunis pour assurer les épreuves du grand oral et de mise en situation individuelle.

Il apparaît utile de souligner que les différents sous-jurys ont fait preuve d'une constante volonté d'évaluation des motivations et des connaissances des candidats.

Un point très recherché est celui qui consiste à savoir si le candidat a fait des démarches pour connaître le métier d'officier de police (stages, rencontres, réserve...) traduisant un engagement pour le métier et pour la police nationale.

Les candidats externes sont extrêmement bien préparés par des structures de formation appartenant, dans la majorité des cas, au champ universitaire. Il convient donc de rechercher la personnalité du candidat sous le vernis d'une préparation qui se révèle néanmoins très efficace mais souvent théâtrale et parfois surjouée. Le candidat doit laisser un peu de place à la spontanéité.

La mise en situation peut paraître complexe pour des candidats externes puisqu'elle repose sur une situation professionnelle, mais elle est révélatrice des connaissances du candidat et surtout de sa capacité à détecter les difficultés et à tenter de trouver des solutions pour les résoudre. Il est attendu une réelle intelligence des situations plutôt que la solution qui n'existe pas en tant que telle. Certains s'en sortent très bien alors que d'autres sont complètement hors sujet, ce qui peut entraîner une très mauvaise note même si, pour cette épreuve, il n'y a pas de note éliminatoire.

Pour l'épreuve de langue, qui vaut pour l'ensemble des sessions, les candidats sont plutôt bien préparés.

Les efforts de communication seront valorisés. Il s'agit d'avoir une conversation la plus spontanée et professionnelle possible autour des thèmes liés au métier de policier en général et d'officier en particulier.

Ce ne sont pas les réponses données aux questions qui seront évaluées mais bien la faculté à avoir une réelle conversation avec l'examineur.

➤ Le premier concours interne d'officier de police

Moyennes	Entretien avec le jury Coef.8	Mise en situation individuelle Coef.5	Langue étrangère Coef.2	MOYENNE DES 3 ÉPREUVES
2024	12	9,93	13,39	11,5
2025	11,65	9,61	13,18	11,17
2026	11,19	11,24	13,8	11,55

Appréciations des sous-jurys

Lors des épreuves d'admission, 5 sous jurys étaient réunis pour assurer les épreuves du grand oral et de mise en situation individuelle.

Ici le candidat doit se projeter dans des fonctions d'officier et sortir de son métier actuel. C'est parfois un écueil que certains n'arrivent pas à franchir. Il est attendu un positionnement autre.

Pour les mises en situation individuelle, les internes doivent bien se préparer. La majorité des candidats étant issus du Ministère de l'Intérieur et, pour certains, étant déjà policiers, ils doivent mobiliser leurs connaissances, réfléchir et sortir de leur « couloir de nage » en fonction de la filière métier exercée. Certains se révèlent très moyens, et n'arrivent pas à avoir l'intelligence de situation requise.

➤ Le second concours interne d'officier de police

Moyennes	Entretien avec le jury Coef.5	Mise en situation individuelle Coef.2	Mise en situation collective Coef.2	Langue étrangère (facultative) Coef.1	MOYENNE DES 4 ÉPREUVES
2024	10,66	11,7	10,06	13,31	11
2025	11,27	10,53	9,19	13,16	10,9
2026	10,8	9,73	10,11	12,83	11,83

Appréciations des sous-jurys

Lors des épreuves d'admission, 5 sous jurys étaient réunis pour assurer les épreuves du grand oral, de mise en situation collective et de mise en situation individuelle.

Lors du grand oral, il est observé une connaissance assez pauvre de l'environnement police. Peu sont allés voir en dehors de leur service d'appartenance et certains n'ont aucune culture « Police » au sens large, alors que les candidats sont déjà policiers.

Les remarques pour les épreuves de grand oral et de mise en situation individuelle valent également pour cette session.

Une troisième épreuve est ajoutée, la mise en situation collective. Épreuve intéressante et révélatrice pour certains candidats, notamment sur leur aptitude à travailler en commun sur des sujets de réflexion, voire de conception. Ici, ce ne sont pas les compétences qui

l'emportent mais la capacité à partager, à réfléchir collectivement, voire à organiser la discussion sur une thématique police.

Le positionnement au sein du groupe est observé.

Le retour individuel réalisé par le candidat durant la seconde phase de l'épreuve est révélateur de l'appréhension de l'environnement, de la perception des échanges, du comportement collectif et individuel de chaque participant à la réunion. Cette épreuve est un bon complément du grand oral, pour percevoir la personnalité du candidat et sa capacité à se projeter sur des fonctions d'officier.

Conclusion

Des candidats motivés, des sous-jurys impliqués, une organisation des épreuves attentive et bienveillante conduisent à une sélection rationnelle et efficace de nos futurs officiers de police.
