



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Gendarmerie nationale

EXTRAITS DU RAPPORT

du

général (2s) Stéphane FAUVELET,
président de la commission de sélection du recrutement d'officiers sous contrat – Encadrement
(OSC ENCADREMENT) – session 2025-2026

Placées sous la présidence du général (2s) Stéphane FAUVELET, les épreuves de la sélection citée en objet se sont déroulées conformément aux textes de référence. **50 places étaient offertes pour cette sélection.**

I – ORGANISATION ET DÉROULEMENT DE LA SÉLECTION

11 – Préambule

L'instruction n° 55500 du 11 juin 2024 relative au recrutement, à la formation et à l'emploi des officiers sous contrat de la gendarmerie nationale précise le mode de sélection :

111 – Une phase de présélection

Elle consiste en l'examen du dossier de chaque candidat, compte tenu des besoins identifiés par la gendarmerie nationale.

Les dossiers comportent une lettre de motivation du candidat, un curriculum vitae et une copie des titres et des diplômes détenus. Aucune note n'est attribuée, les membres de la commission classent les dossiers en deux catégories : proposé ou non proposé.

112 – Des épreuves de sélection définies comme suit :

- **Une épreuve d'aptitude générale (note affectée du coefficient 5) :**

Elle vise à mettre en valeur l'aptitude du candidat à l'état d'officier de gendarmerie au regard de sa personnalité et de sa motivation ainsi que de sa culture générale, ses facultés d'expression et de raisonnement, sa vivacité d'esprit, son équilibre émotionnel et son niveau de qualification. Elle s'articule en deux phases :

- une évaluation individuelle réalisée par un psychologue et destinée à éclairer le président de la commission sur l'adaptabilité du candidat à l'emploi. Cette évaluation ne nécessite aucune préparation particulière et comprend des tests de personnalité et un entretien oral ;
- un entretien individuel du candidat avec la commission (durée 50 minutes, dont 20 minutes de préparation : coefficient 5). Pour cet entretien, les examinateurs disposent, à titre indicatif, du dossier du candidat. Le candidat est invité à tirer 2 sujets au hasard pour choisir l'un d'eux.

Le temps pris pour définitivement exprimer son choix est décompté sur son temps de préparation de vingt minutes. L'entretien débute par un exposé de 10 minutes sur un thème général se rapportant à des idées ou à des faits dont la connaissance est nécessaire à la compréhension du monde contemporain. Il se poursuit sous la forme d'un dialogue avec la commission.

• **Des épreuves sportives (la moyenne des cinq notes est affectée du coefficient 1):**

- natation (50 m nage libre) ;
- course de vitesse (50 m) ;
- course de demi-fond (3000 m) ;
- une épreuve de traction ou de suspension à la barre fixe ;
- une épreuve d'abdominaux.

12 – Données chiffrées

344 dossiers ont été déposés. 188 candidats ont été pré-sélectionnés.
50 candidats sont admis sur liste principale et 29 sur liste complémentaire.

II – PRÉSÉLECTION

21 – Données chiffrées

Le jury constitué cette année de 2 sous commissions, a étudié 344 dossiers (194 dossiers en 2025).

Sur les dossiers étudiés, 188 sont retenus pour l'oral.

En s'adressant à des profils moins scolaires, la sélection OSC-E permet de recruter des talents qui répondent aux exigences d'un premier niveau de commandement. A ce titre, cette sélection incarne concrètement une ambition d'égalité des chances et des territoires.

La présentation des candidats à l'oral est un dosage entre la motivation démontrée, la capacité à s'intégrer très rapidement dans un milieu militaire, la propension à commander des subordonnés et la capacité à suivre une formation accélérée.

22 – Remarque sur la forme des dossiers présentés aux membres du jury

Dans l'ensemble, les lettres sont correctement rédigées. Le jury a trouvé du vocabulaire adapté. Les fautes de grammaire et d'orthographe sont rares. Néanmoins, certains documents ont été reçus sans qu'une attention minimale ait été portée à leur qualité : document froissé, juste photographié, scanné à l'envers, noyé sous d'autres diplômes.

Tous les candidats n'adressent pas leur lettre de motivation au ministre de l'intérieur comme cela est mentionné (AMGN DRCE, chargé du recrutement...).

Il est constaté une grande disparité dans la rédaction / présentation des lettres de motivation (manuscrite / informatique allant d'un recto à 4 voire 5 pages).

Si l'effort d'une lettre manuscrite est louable, il est regrettable que certains, à l'écriture peu lisible, omettent le guide-ligne.

L'originalité dans les CV est acceptée, voire appréciée. Néanmoins, il convient de respecter un minimum les attendus de l'exercice. Or, il a été constaté : des CV où les « petits boulots »

polluent le déroulement d'une carrière obligeant les examinateurs à reconstituer un parcours de vie, des lettres de motivation au style dialogué...

Des CV génériques ne mentionnant pas l'OSCE voire la Gie et/ou ne traduisant pas un intérêt pour les questions de sécurité intérieure handicapent le candidat. Parfois, la lettre de motivation a permis de « rattraper le coup », mais obligeant alors l'examineur à reconstituer le profil.

23 – Remarque sur le fond des dossiers transmis aux jurys

De nombreux dossiers sont de très bonnes factures. Certains candidats OSCE présentent un profil pour d'autres voies d'accès au corps des officiers de gendarmerie.

Néanmoins, certainement sous l'influence de ChatGPT, certaines phrases sont clairement génériques (ex : « *s'engager est pour moi bien plus qu'une vocation...* ») quand elles ne relèvent pas de banalités sur la gendarmerie en général. Cet aspect générique (CV ou LM) devient peu acceptable quand surgit un décalage, parfois total, entre les deux.

La lettre de motivation est un élément incontournable du dossier. Certains candidats semblent présenter une réelle motivation pour occuper les fonctions d'officier de gendarmerie mais n'apportent que peu d'arguments sur le choix de la sélection OSCE ou sur le premier emploi en Mobile. Il est utile de préciser que la lettre n'est pas une reprise du CV. Elle relie ce qui y est compartimenté, clarifie la trajectoire du candidat, appuyant sur les ruptures voire incohérences possibles. Elle est ainsi censée emporter la décision du jury. Certains semblent encore la considérer comme simple lettre d'accompagnement, pensant pouvoir, par la suite, se démarquer à l'oral.

De nombreux candidats font référence à une expérience militaire (notamment en tant que réserviste) ou précisent être actuellement dans un cycle de préparation aux concours gendarmerie (CPT, Assas...).

24 – Suggestions diverses

Au final, les examinateurs souhaitent déceler en chaque candidat une volonté et une cohérence.

Volonté visible dans le respect des délais, dans le soin et le formalisme minimum apportés aux documents ; une cohérence dans la démarche générale, visible dans le CV, explicitée et dûment appuyée dans la lettre. Surtout dans le cadre de réorientation sensible, la commission attend une explication sincère.

Autant de qualités que l'on attend du chef qu'ils disent tous aspirer à devenir.

III – ÉPREUVES ORALES ET SPORTIVES DE SÉLECTION

31 – Généralités

Afin de permettre au jury d'auditionner le maximum de profils intéressants, les épreuves orales de sélection se sont finalement déroulées du mardi 03 février au jeudi 19 février 2026 à Melun sous la forme de 2 sous commissions. Et les épreuves sportives le jeudi 12 et vendredi 20 février 2026 à la piscine et au stade de Melun, ainsi qu'au gymnase de l'AMGN.

147 candidats sur les 188 pré-sélectionnés se sont présentés physiquement à cette seconde phase de sélection (taux d'attrition supérieur aux années précédentes). Au terme des épreuves et après délibération, la commission a retenu 50 candidats sur liste principale et 29 maximum sur liste complémentaire.

311 – Épreuve d'aptitude générale

Les notes vont de 5 à 18/20 et la moyenne générale s'établit à 12,54 (11,63 en 2025).

Remarques sur la forme :

L'exposé pendant 10 minutes et les questions libres pendant 20 minutes permettent de sonder correctement les candidats.

Concernant les candidats.

Sur le plan comportemental et motivationnel, l'ensemble des candidats a démontré une réelle volonté d'engagement. La motivation apparaît sincère et profonde. La recherche de sens revient de manière récurrente dans les discours, traduisant un désir d'utilité, d'action au service du collectif et d'adhésion aux valeurs portées par la Gendarmerie nationale.

Les candidats présentent, pour une large majorité :

- Des valeurs affirmées ;
- Une loyauté institutionnelle marquée ;
- Des qualités humaines solides ;
- Un potentiel d'engagement durable.

Cette dimension constitue un point particulièrement positif du vivier observé. La grande majorité des candidats démontre une connaissance solide de l'institution en général et de la Gendarmerie mobile en particulier. Les missions, l'organisation, le positionnement opérationnel ainsi que les spécificités d'emploi sont globalement bien identifiés.

Les candidats maîtrisent les fondamentaux relatifs :

- Aux engagements en maintien et rétablissement de l'ordre ;
- À la mobilité structurelle ;
- À la disponibilité opérationnelle ;
- À la culture d'unité propre aux formations mobiles.

Les perspectives de carrière apparaissent clairement comprises. Les parcours possibles, les évolutions statutaires et les exigences liées au commandement sont connus et assumés.

De manière notable, les contraintes inhérentes à l'engagement en gendarmerie mobile — mobilité géographique, rythme opérationnel soutenu, exposition aux tensions, sujétions familiales — sont évoquées sans naïveté et semblent pleinement intégrées par les candidats.

Ce niveau de lucidité constitue un indicateur positif de maturité professionnelle et de projection réaliste dans la fonction.

Remarques sur le fond :

Le constat principal ne porte pas tant sur l'absence de potentiel que sur un déficit d'outillage intellectuel et méthodologique chez une partie significative des candidats.

Ce décalage souligne l'importance de la formation à la structuration du raisonnement comme compétence déterminante dans la sélection.

. Une préparation très inégale

Le niveau de préparation des candidats apparaît fortement hétérogène.

. Un niveau général globalement fragile

En dehors de quelques prestations solides, le niveau d'ensemble demeure relativement faible. Les connaissances existent, mais leur mobilisation reste approximative et insuffisamment hiérarchisée et manquent de références.

. Une difficulté marquée dans la structuration de la pensée

Le point le plus saillant concerne l'organisation du raisonnement :

- Absence fréquente de problématisation ;
- Juxtaposition d'idées sans articulation logique ;
- Difficulté à annoncer et suivre un plan cohérent ;

- Conclusions peu affirmées ou non synthétiques.

Cette carence méthodologique limite la capacité des candidats à produire une analyse claire, structurée et décisionnelle.

Suggestions diverses :

Concernant les candidats, considérant que le vivier est sain, il peut être mieux outillé. Le recrutement met en évidence un vivier animé par des valeurs solides, une motivation sincère et une bonne connaissance de l'institution.

En revanche, un déficit méthodologique marqué dans la structuration du raisonnement crée un écart significatif entre les profils, davantage lié à l'accès aux codes qu'au potentiel réel.

312 – Épreuves sportives

Les notes vont de 3,60 à 17,20/20 et la moyenne générale s'établit à 11,22/20 (12,46 en 2025).

Remarques sur la forme :

Les épreuves se sont déroulées sur le site du stade de la ville de Melun pour les 3km, 50m sprint, 50m nage libre et le site de l'AMGN pour les agrès.

Remarques sur le fond :

Malgré une moyenne nettement inférieure à la session 2025, le public visant cette sélection reste globalement bien préparé avec un nombre significatif de candidats présentant une condition physique tout à fait satisfaisante.

IV – CONCLUSION

La sélection OSC-E constitue un levier de recrutement particulièrement précieux. Complémentaire des autres voies d'accès, elle permet de répondre aux exigences opérationnelles de l'institution dès l'affectation en unité.

Elle offre une opportunité supplémentaire à des candidats disposant d'un réel potentiel pour exercer des fonctions de commandement opérationnel, mais ne remplissant pas (ou plus) les conditions requises pour se présenter aux autres concours.

Bénéficiant désormais d'une dynamique positive fondée sur les retours d'expérience des premiers officiers recrutés sous ce statut et aujourd'hui en poste, cette voie de sélection gagne en visibilité et en crédibilité.

Général (2S) Stéphane **FAUVELET**
président de la commission de sélection