

# Guide pour l'accueil des intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie

## A destination des autorités administrative et fonctionnelle

---

### PRÉAMBULE

Les intervenants sociaux sont présents dans les commissariats de police et unités de gendarmerie depuis le début des années 90.

Depuis 2020, à la suite du Grenelle de lutte contre les violences conjugales, le nombre de postes d'Intervenants Sociaux en Commissariat et Gendarmerie (ISCG) s'est considérablement accru pour atteindre 430 postes mi-2022.

A travers ses missions d'animation du réseau, de formation, de conseil technique, de soutien et d'accompagnement des ISCG et de leurs employeurs, l'ANISCG constate une disparité des conditions d'accueil au niveau national, constat partagé par l'Observatoire National du Dispositif dans son étude parue en décembre 2021<sup>1</sup>.

D'autre part, dans son rapport d'évaluation paru en octobre 2021<sup>2</sup>, l'Inspection Générale de l'Administration préconise la « *construction d'un parcours normé de prise de fonction avec le développement notamment d'outils à l'intention des chefs de service* » et « *propose différentes pistes d'amélioration visant à mieux accompagner les autorités fonctionnelles et les employeurs lors de la création des postes* » dans le cadre des missions de l'ANISCG.

L'accueil constituant une base essentielle à l'intégration et à la mise en action de chaque professionnel.le sur son poste, ce guide vise à en harmoniser les conditions et permettre une prise de poste optimale, grâce à une meilleure connaissance des besoins des ISCG et du cadre entourant cette fonction particulière.

---

<sup>1</sup> L'accueil des ISCG - La qualité d'accueil comme condition d'une implantation réussie – décembre 2021 – <https://www.aniscg.org>

<sup>2</sup> Évaluation du dispositif des intervenants sociaux en commissariats et gendarmeries – <https://www.interieur.gouv.fr>

## LE RECRUTEMENT

L'entretien de recrutement est le premier contact que le candidat aura avec les parties prenantes du dispositif.

Le processus de recrutement se décompose en plusieurs temps comme suit :

- 1<sup>er</sup> temps : étude des candidatures reçues par l'employeur
- 2<sup>ème</sup> temps : entretiens individuels avec les candidats sélectionnés par l'employeur.
- 3<sup>ème</sup> temps : entretien commun employeur/autorité fonctionnelle pour confirmer le choix d'un candidat.

OU

- 2<sup>ème</sup> temps : organisation d'un jury de recrutement composé de plusieurs représentants (employeur, forces de sécurité intérieure, préfecture, service social, ANISCG...). Plusieurs candidats sont reçus et un candidat est sélectionné par l'employeur.

### **L'employeur**

Penser le recrutement en amont en lien avec l'autorité fonctionnelle et éventuellement les financeurs ou co-financeurs.

Importance d'associer l'autorité fonctionnelle au processus de recrutement.

L'employeur reste souverain quant au choix du candidat.

Nécessité de maîtriser le cadre de travail, les missions, les spécificités de l'environnement de travail et la structuration du dispositif.

Présentation du service de rattachement et des modalités d'encadrement du poste.

### **L'autorité fonctionnelle**

Participation effective au processus de recrutement.

Présentation de l'institution, des services et du contexte d'implantation du poste d'ISCG

### **Le professionnel**

Permet d'apporter un cadre sécurisant au candidat et d'éviter les risques de départ précoce en favorisant la qualité de l'encadrement.

Permet d'éviter les confusions du professionnel quant aux missions.

Facilite l'articulation claire des missions de l'IS avec celles des policiers et/ou gendarmes.

Favorise une mise en œuvre rapide et efficiente des missions, et la continuité du service en diminuant les risques de vacance de poste.

## LE PROCESSUS D'INTÉGRATION

Il est utile pour les professionnels de bénéficier lors de leur prise de poste d'une période d'acculturation. Elle facilite l'appréhension d'un nouveau contexte de travail et d'une nouvelle réalité. Elle doit être accompagnée d'un soutien renforcé des autorités fonctionnelles à l'**échelon local et départemental** et hiérarchiques.

Cette période d'une durée conseillée d'au moins 15 jours, devra s'effectuer en amont des premières orientations de situations par les policiers et/ou gendarmes. Être dégagé de ses missions, permettra à l'ISCG de se concentrer pleinement sur cette découverte. Cette période est aussi une opportunité pour l'ISCG de présenter ses missions à tous les policiers et/ou gendarmes et de se faire connaître.

Les retours d'expériences montrent qu'une période s'étalant entre 1 an et 2 ans est nécessaire pour permettre à un ISCG (employé à temps plein sur un poste non mixte) de prendre les repères nécessaires à la pleine possession de ses fonctions et d'effectuer un maillage partenarial local.

### Ce qui favorise l'intégration

#### L'employeur

Préparer l'arrivée de l'ISCG en amont avec l'autorité fonctionnelle

Assurer une présence lors de la première journée de l'ISCG pour représenter l'employeur

Demander des retours réguliers lors de la période d'immersion (premières impressions...)

Échanger avec l'autorité fonctionnelle sur le déroulement de l'intégration

Favoriser les liens avec l'ANISCG (formations, réunions...) dès la prise de fonction

#### L'autorité fonctionnelle

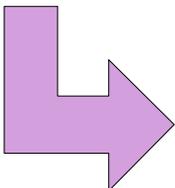
Préparer l'arrivée de l'ISCG en amont avec l'employeur

Permettre à l'ISCG de découvrir différents aspects du métier de policier ou gendarme ainsi que les différents services lors d'une **période d'intégration/immersion**

Autoriser l'ISCG à assister au déroulement d'une ou plusieurs procédures dans le respect du cadre légal

Présenter l'ISCG et ses missions à **l'ensemble des personnels concernés**, physiquement et par le biais d'une note de service (précisant les horaires de

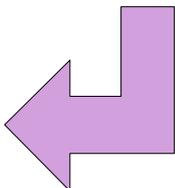
#### Les effets pour l'ISCG



Une bonne appréhension des missions des policiers et gendarmes favorise l'adaptation de l'ISCG

Intégration facilitée = meilleure coordination des actions de chacun = amélioration de la qualité du service

Un encadrement rapproché favorise la sécurisation du professionnel lors de son arrivée et évite les confusions dans le repérage des autorités



## LA QUESTION MATÉRIELLE

Chaque professionnel doit pouvoir être accueilli dans des conditions matérielles minimales.

L'article 6 de la convention type relative à la création d'un dispositif d'intervention sociale en commissariat et/ou gendarmerie<sup>3</sup> dresse une liste non exhaustive des conditions matérielles nécessaires à la bonne mise en œuvre des missions de l'intervenant social. :

- Un bureau dédié à l'intervenant social et garantissant le respect des règles de confidentialité
- Un téléphone fixe et/ou un portable
- Un ordinateur
- Le matériel administratif et fournitures de bureau nécessaires.

### Responsabilité de chaque acteur dans la mise en place matérielle

#### L'employeur

S'assurer des bonnes conditions d'accueil de l'ISCG AVANT la prise de fonction (l'employeur est garant des conditions de travail du salarié ou de l'agent)

##### Mise à disposition

D'un moyen de communication mobile (selon les modalités inscrites dans la convention localement)

D'un moyen de transport (pour les postes nécessitant des déplacements fréquents notamment)

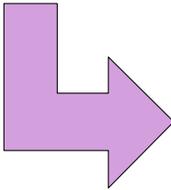
#### L'autorité fonctionnelle

Mettre à disposition un bureau dédié aux missions de l'ISCG garantissant la confidentialité des entretiens menés

##### Mise à disposition

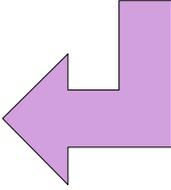
Des moyens de communication et de consultation (création d'adresse mail, ordinateur fixe ou portable connecté au réseau du MI, accès à la main courante informatisée en commissariat, accès aux informations permettant de prendre en compte les situations...)

#### Les effets pour l'ISCG



Contribue lors de la prise de fonction à se sentir accueilli

Facilite les conditions d'exercice, centrées sur l'activité, dans un contexte exempt de parasitages.



<sup>3</sup> [http://www.aniscg.org/public/Medias/convention\\_triennale\\_recrutementvf\\_2018.pdf](http://www.aniscg.org/public/Medias/convention_triennale_recrutementvf_2018.pdf)

## LE RÉFÉRENT POLICE/GENDARMERIE

Il s'agit d'un policier et/ou gendarme désigné référent par l'autorité fonctionnelle. Il est l'interlocuteur privilégié de l'intervenant(e) social(e), durant la phase d'accueil et d'installation sur le poste et sur le long terme.

### Profil et rôles du référent

#### En police

Un officier habitué au travail en partenariat et en réseau affecté à l'encadrement d'un service d'investigation ou le correspondant aide aux victimes

Un commissaire

#### En gendarmerie

Un officier Adjoint Prévention

Un commandant de compagnie

### Rôles du référent police/gendarmerie

Rôle de personne ressource sur les différents aspects de l'organisation du poste et des missions de l'ISCG

Rôle d'interface entre l'autorité fonctionnelle et l'ISCG

Facilite l'accès aux informations nécessaires à l'exercice des missions de l'ISCG

Participe au suivi de l'activité de l'ISCG quantitatif et qualitatif

Le référent police/gendarmerie peut associer l'ISCG et/ou être associé par lui/elle à des instances extérieures en co-représentation avec l'aval des deux autorités.

## LE COMITE DE SUIVI

L'article 8 de la convention triennale de partenariat type proposée par le SG-CIPDR<sup>4</sup> énonce la tenue d'un comité de suivi de l'activité.

Impulsé par la préfecture en lien avec l'employeur, ce comité de suivi réunit les différentes parties prenantes du dispositif : forces de sécurité intérieure, employeur et financeurs à raison d'une fois par an.

Toutefois, un premier comité de suivi peut se tenir à l'issue des 6 premiers mois d'activité de l'ISCG. Il s'agit alors d'un comité de suivi anticipé, complémentaire au comité de suivi prévu par la convention. Il permet d'échanger autour de problématiques détectées qui n'auraient pas trouvé de solution immédiate.

L'objectif principal de ce comité de suivi anticipé est de favoriser l'intégration de l'ISCG dans ses nouvelles fonctions, ainsi que le traitement des différentes questions liées à son accueil.

Des questions relatives aux orientations du poste peuvent aussi être abordées et des ajustements effectués le cas échéant.

## LE COMITE DE SUIVI ANTICIPÉ FAVORISE DONC LE BON DÉROULEMENT DES MISSIONS DE L'ISCG ET L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DU SERVICE RENDU AU PUBLIC

---

<sup>4</sup> [http://www.aniscg.org/public/Medias/convention\\_triennale\\_recrutementvf\\_2018.pdf](http://www.aniscg.org/public/Medias/convention_triennale_recrutementvf_2018.pdf)

## RÔLE D'APPUI DE L'ANISCG ET DOCUMENTATION

Dans le cadre de la convention qui la lie au ministère de l'intérieur, l'ANISCG peut être sollicitée pour appuyer les parties prenantes de la réflexion à la création d'un dispositif jusqu'à sa mise en œuvre opérationnelle.

Forte d'une expérience de terrain et d'une vision globale du dispositif, l'ANISCG est en mesure de prodiguer des conseils, tant aux employeurs qu'aux autorités fonctionnelles, dès le début du process et tout au long de l'évolution du dispositif.

Le site Internet de l'association rassemble et met à disposition l'ensemble de la documentation se rapportant aux ISCG :

- Avis techniques
- Cadre de référence
- Grille statistique

.....

A consulter sur [www.aniscg.org](http://www.aniscg.org)