

Chef de service de police municipale de classe exceptionnelle

Proposition de cadrage

EPREUVE ORALE D'ENTRETIEN

Intitulé officiel :

Entretien avec le jury destiné à permettre à ce dernier d'apprécier la personnalité, la motivation du candidat et ses capacités à exercer les responsabilités afférentes au grade.

Cet entretien consiste en une présentation par le candidat de son expérience professionnelle et de ses motivations, suivie d'une conversation avec le jury.

- **Durée : 20 minutes dont 5 minutes au plus de présentation par le candidat**
- **Coefficient : 2**

Cette épreuve est affectée d'un coefficient 2, soit deux fois la valeur de celui consacré à l'unique épreuve écrite du même examen, ce qui lui confère une importance particulière.

I- UNE EPREUVE D'ENTRETIEN

A- Un entretien

Le libellé de cette épreuve ne doit pas égarer le candidat : l'épreuve ne consiste pas en un entretien « à bâtons rompus » avec un jury, mais repose sur des questions destinées à apprécier les capacités du candidat à exercer les responsabilités afférentes au grade de chef de service de police municipale de classe exceptionnelle.

Le libellé réglementaire de l'épreuve ne prévoyant ni sujet tiré au sort ni temps de préparation, les questions posées par les examinateurs appellent des réponses « en temps réel », sans préparation.

Le candidat ne peut recourir à aucun document pendant l'épreuve.

L'entretien commence généralement, hors temps réglementaire, par une brève présentation des membres du jury, qui prennent le soin de n'indiquer que leur qualité sans préciser l'établissement ou la collectivité où ils exercent.

Le jury déclenche alors le minuteur qui lui permet de vérifier les temps réglementaires de l'épreuve, présentation par le candidat de son expérience professionnelle et de ses motivations de cinq minutes au plus, puis conversation avec le jury pendant le temps restant.

B- Un jury

Selon l'autorité organisatrice de l'examen, chaque candidat est généralement entendu par un jury d'oral composé de trois personnes, voire par un jury plus important en nombre.

Les jurys d'oral sont composés dans la même logique que le jury plénier du concours qui comprend réglementairement trois collèges égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées).

Le candidat doit bien mesurer la retenue que lui impose sa qualité de candidat face à un jury souverain : la familiarité, l'agressivité sont évidemment proscrites.

Le jury pour sa part accueillera la plupart du temps les réponses du candidat avec une empathie qui ne préjuge en rien de la note qu'il attribuera.

C- Un découpage précis des points

Les jurys conduisent, pour une session donnée, tous les entretiens de la même manière avec l'ensemble des candidats, sur la base d'une répartition identique du temps et des points alloués aux différents moments de l'entretien.

L'entretien porte sur :

- la présentation par le candidat de son expérience professionnelle et de ses motivations,
- la personnalité du candidat,
- les capacités du candidat à exercer les responsabilités afférentes au grade.

II- UNE PRESENTATION PAR LE CANDIDAT DE SON EXPERIENCE PROFESSIONNELLE ET DE SES MOTIVATIONS

L'épreuve a pour point de départ une présentation par le candidat de son expérience professionnelle et de ses motivations.

A- Une présentation de son expérience professionnelle

Le candidat dispose, sans être interrompu, du droit de présenter son expérience professionnelle sous forme d'un exposé qui peut durer jusqu'à 5 minutes. Le jury invitera donc à conclure un candidat qui excéderait ce temps.

Le jury admet que le candidat puisse obtenir la totalité des points alloués à cette partie de l'entretien dès lors que son exposé dure au moins 3 minutes et présente les qualités requises.

Lorsque le candidat ne parvient pas à livrer un exposé, le jury cherche à apprécier son expérience au moyen de questions mais pénalise inévitablement l'incapacité à exposer.

Le candidat n'est pas autorisé à utiliser de documents (notes, CV,...). Il lui faut donc non seulement préparer en amont mais aussi mémoriser cet exposé.

Le jury apprécie le caractère synthétique et la cohérence de la présentation, la précision des informations fournies ainsi que la qualité de l'expression.

Le jury s'interdisant tout jugement de valeur sur le parcours du candidat, ce dernier s'attachera, dans la présentation de son expérience professionnelle, à valoriser ses compétences et à conférer du sens à son parcours plutôt qu'à exposer ses différentes expériences professionnelles de façon strictement chronologique.

Il peut être utile de rappeler que peuvent s'inscrire à l'examen les chefs de service de police municipale de classe normale comptant six ans de service en cette qualité (ayant atteint le 5^{ème} échelon de leur grade) et les chefs de service de classe supérieure. Ces agents disposent en particulier déjà d'une expérience solide de chefs d'équipe dans les grandes agglomérations, en tant qu'adjoints au directeur ou, de responsables de service voire de collaborateurs directs des maires dans des collectivités de moindre importance. Ils sont censés parfaitement connaître les implications de leur appartenance à la fonction publique territoriale.

B - Une présentation des motivations

Le jury cherche à apprécier si le candidat est ou non motivé en évaluant :

- sa capacité à se projeter dans ses nouvelles fonctions : le candidat doit être capable d'envisager son avenir professionnel,
- sa curiosité professionnelle notamment en ce qui concerne l'évolution de ses missions : complémentarité entre forces de sécurité : police nationale, gendarmerie nationale, police municipale ; accroissement des pouvoirs de police municipale, développement de la vidéoprotection ; développement des politiques publiques de sécurité ; développement de la coordination entre communes...
- sa capacité à communiquer son dynamisme,

- sa volonté de convaincre,
- son implication personnelle.

Le jury pourra évaluer la motivation du candidat lors de sa présentation mais aussi tout au long de l'entretien.

III - UNE CONVERSATION AVEC LE JURY

La conversation avec le jury qui suit la présentation du candidat doit permettre au jury d'apprécier la personnalité du candidat et ses capacités à exercer les responsabilités afférentes au grade.

A- Les capacités à exercer les responsabilités afférentes au grade

Les missions de chef de service de police municipale

L'article 2 du décret n°2000-43 du 20 janvier 2000 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois fixe les missions des chefs de service de police municipale :

Les membres de ce cadre d'emplois exécutent, dans les conditions fixées par la loi du 15 avril 1999 susvisée, les lois n°2001-1062 du 15 novembre 2001, n°2002-276 du 27 février 2002, n°2003-239 du 18 mars 2003 et n°2006-396 du 31 mars 2006, sous l'autorité du maire, les missions relevant de sa compétence en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.

Ils sont chargés d'assurer l'exécution des arrêtés de police du maire et de constater par procès-verbaux les contraventions auxdits arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée.

Ils assurent l'encadrement des membres du cadre d'emplois des agents de police municipale dont ils coordonnent l'activité. Ils ont vocation à exercer les fonctions d'adjoint au directeur de police municipale.

Les missions de chef de service de classe exceptionnelle

Ce cadre d'emplois de catégorie B est doté de trois grades : chef de service de classe normale, chef de service de classe supérieure et chef de service de classe exceptionnelle.

Les fonctions attachées à ces grades s'articulent autour de trois missions principales :

- la surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques,
- la constatation des infractions entrant dans leur champ de compétences,
- l'encadrement et la coordination relative aux personnes et aux dispositifs.

Bien que le législateur ait établi une hiérarchie statutaire au sein de la police municipale, il n'a pas souhaité l'accompagner d'un accroissement des attributions. Toutefois, s'agissant du chef de service de classe exceptionnelle, sa mission dépasse le strict cadre réglementaire et technique de la fonction, qu'il doit parfaitement maîtriser, pour embrasser des compétences portant sur la gestion de son service et son intégration dans l'environnement territorial. Cela nécessite de la part du candidat des connaissances en management, en gestion budgétaire, en gestion des matériels ainsi que dans la conduite de partenariat tant au niveau local qu'institutionnel.

Les connaissances professionnelles et les savoir-faire

De ce fait, le jury pourra, lors de la conversation qu'il engagera avec le candidat, à l'issue de la présentation faite par ce dernier, recourir à des questions ou mises en situation en lien direct avec l'expérience du candidat et/ou qui, à titre d'exemple, porteront sur les thèmes suivants :

- les connaissances réglementaires et juridiques des missions de chef de service de police municipale (connaissance de la fonction publique territoriale et du cadre d'intervention de la police municipale, cadre européen des politiques de sécurité publique fixé en particulier par le traité de Lisbonne, connaissances des dispositions des différents codes : pénal, de la route, CGCT, de la santé publique, de procédure pénale..., connaissances des droits et obligations du fonctionnaire territorial et du fonctionnaire d'autorité, relatives à l'armement, au port d'uniforme, à la sérigraphie, aux registres, en matière de rédaction d'actes, en matière de vidéoprotection...),
- le code de déontologie, le sens du service public,
- le positionnement vis-à-vis de la hiérarchie, vis-à-vis des élus,
- les relations avec la population (rôle d'interface, relation de proximité),
- les relations avec les partenaires institutionnels et locaux (forces de sécurité de l'Etat, autorités préfectorales, pompiers, milieu associatif local...)
- la coordination des interventions tant au niveau des personnes que des dispositifs (identification des situations, élaboration de plans, rapports, dispositifs spécifiques : CLSPD : conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance, PCS : plan communal de sauvegarde...),
- le management (encadrement, organisation de projets de service, pilotage d'opérations, planification, suivi, gestion de conflit, recrutement, évaluation, conduite d'entretien, proposition, écoute, motivation, connaissances du statut de la fonction publique territoriale...),
- gestion budgétaire (connaissances des règles de la comptabilité publique, des procédures d'arbitrage, de l'élaboration et du suivi du budget...),
- gestion des matériels (définition des besoins, contrôle du stockage, connaissances des règles de sécurité...)

Une connaissance précise des différents textes mentionnés ci-dessous est attendue du candidat :

- loi n°95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité
- loi n°99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales
- loi n°2000-494 du 6 juin 2000 portant création d'une commission nationale de déontologie de la sécurité
- loi n°2001-1062 du 15 novembre 2001 relative à la sécurité quotidienne
- loi n°2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité
- loi n°2002-1094 du 29 août 2002 LOPSI (loi d'orientation et de programmation pour la sécurité intérieure)
- loi n°2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure
- loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
- loi n°2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance

En outre, il est recommandé au candidat de se tenir informé des évolutions législatives ou réglementaires concernant son domaine de compétence.

B- La personnalité du candidat, ses savoir-être

Compte tenu du caractère particulier des missions qui lui sont confiées, la personnalité du candidat joue un rôle important dans la réussite de l'examen professionnel.

A cet égard, les questions ou les mises en situation du jury cherchent à mesurer :

- le positionnement du cadre en tant que force de proposition,

- son autonomie,
- sa capacité d'organisation (privilégier la méthode plutôt que les connaissances),
- son aptitude à commander et aussi à déléguer,
- sa capacité à réagir (celle-ci pouvant intervenir en matière de gestion de crise ou d'imprévu, par exemple),
- son sens des responsabilités,
- ses qualités de communication : capacité à écouter, à reformuler, à transmettre l'information, à rendre compte, à argumenter,
- ses qualités relationnelles,
- sa capacité à faire preuve de discrétion,
- sa capacité à faire preuve de discernement,
- sa capacité à véhiculer les valeurs déontologiques,
- sa capacité d'adaptation

Au-delà de la pertinence de la présentation par le candidat de son expérience et de ses motivations, puis des réponses aux questions posées lors de la conversation, le jury cherche à évaluer tout au long de l'entretien, des qualités attendues d'un « bon » professionnel comme pourrait le faire un recruteur. Outre ses connaissances, le candidat fait-il preuve des qualités humaines et intellectuelles requises pour exercer les fonctions de chef de service de police municipale de classe exceptionnelle et répondre au mieux aux attentes de sa hiérarchie, du public qu'il va côtoyer et de ses partenaires professionnels ?

Cette épreuve nécessite une préparation sérieuse tant en ce qui concerne la présentation par le candidat de son expérience et de ses motivations qu'en ce qui concerne les réponses apportées aux questions du jury ainsi qu'une perception claire du cadre fonctionnel et institutionnel dans lequel il est amené à évoluer.