

Directeur de police municipale /examen professionnel

Note de cadrage

Les cadrages des épreuves sont élaborés par une cellule pédagogique nationale associant des représentants des centres de gestion, du CNFPT, de la profession. Ils sont établis sur la base des cadrages précédemment élaborés par le CNFPT et ont vocation à guider la préparation des concours ou examens, l'élaboration des sujets nationaux et la correction des épreuves.

EPREUVE ORALE D'ENTRETIEN

Intitulé officiel :

Entretien avec le jury destiné à permettre d'apprécier la personnalité, la motivation du candidat et ses capacités à exercer les responsabilités afférentes au cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

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

Le dossier du candidat, comprenant le dossier professionnel qu'il a constitué au moment de son inscription, est remis au jury préalablement à cette épreuve.

- **Durée : 30 minutes dont 10 minutes au plus de présentation par le candidat**
- **Coefficient : 3**

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 cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

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 (ni CV, ni document présentant son expérience professionnelle) pendant l'épreuve.

Le jury déclenche 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 dix 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. Il ne se présentera pas à l'épreuve en tenue.

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,
- sa personnalité,
- ses capacités à exercer les responsabilités afférentes au cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

III/- 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. Préalablement à l'épreuve, le dossier du candidat, comprenant le dossier professionnel qu'il a constitué au moment de son inscription, est remis au jury, qui n'en prend connaissance que juste avant l'épreuve.

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 10 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 8 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.

Il aura toutefois au préalable constitué un dossier professionnel qui est remis au jury avant l'épreuve. Le contenu de ce dossier n'étant pas fixé réglementairement, le candidat a toute liberté dans sa constitution. Il est invité à la préparer soigneusement.

A titre indicatif, ce document retrace de manière organisée :

- l'expérience professionnelle dans la fonction publique et/ou dans le secteur privé : nature des activités principales, missions, responsabilités confiées, publics visés, outils et méthodes employés, réalisations...
- titres ou diplômes détenus ou validation des acquis de l'expérience, le cas échéant,
- formation continue

Le candidat peut joindre à ce dossier toutes les pièces qu'il jugera utiles : CV, fiche de poste, organigramme, attestation de stage ou de formation, travaux, publication...

Il signera le document ainsi constitué afin de certifier l'authenticité des informations y figurant.

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 fonctionnaires territoriaux qui, âgés de trente-huit ans au moins, justifient de plus de dix années de services effectifs accomplis dans un cadre d'emplois de police municipale, dont cinq années au moins en qualité de chefs de service de police municipale. Ces agents disposent déjà d'une expérience solide de chefs de service de police municipale 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 cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

A- Les capacités à exercer les responsabilités afférentes au cadre d'emplois des directeurs de police municipale

Les missions de directeur de police municipale

L'article 2 du décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois fixe les missions des directeurs de police municipale :

- *Les membres du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans les communes et dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif est d'au moins 40 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale.*

Ils assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de la police municipale.

A ce titre :

1° Ils participent à la conception et assurent la mise en oeuvre des stratégies d'intervention de la police municipale ;

2° Ils exécutent, sous l'autorité du maire, dans les conditions fixées par les lois du 15 avril 1999, du 15 novembre 2001, du 27 février 2002 et du 18 mars 2003, les missions relevant de la compétence de celui-ci, en matière de prévention et de surveillance du bon ordre de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques ;

3° Ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée ;

4° Ils assurent l'encadrement des fonctionnaires de s cadres d'emplois des chefs de service de police municipale et des agents de police municipale dont ils coordonnent les activités.

Les connaissances professionnelles et les savoir-faire

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 directeur de police municipale (connaissance de la fonction publique territoriale, 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 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 : convention de coordination, GLTD : groupe local de traitement de la délinquance, 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 régies, 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 :

- ses qualités de communication tant sur le plan interne qu'externe : capacité à écouter, à reformuler, à transmettre l'information, à rendre compte, à argumenter,
- le positionnement du cadre en tant que force de proposition, interlocuteur privilégié des élus et des services partenaires (services de l'Etat, de la justice...)
- son autonomie,
- sa capacité d'organisation (privilégier la méthode plutôt que les connaissances),
- son aptitude à commander et aussi à déléguer sachant qu'un directeur de police municipale se trouve à la tête d'un effectif d'au moins 40 agents,
- sa capacité à anticiper et à réagir (celle-ci pouvant intervenir en matière de gestion de crise ou d'imprévu, par exemple),
- son sens des responsabilités,
- ses qualités relationnelles,
- sa capacité à faire preuve de discrétion,
- sa capacité à faire preuve de discernement,
- sa capacité à respecter et faire respecter les règles 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 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 directeur de police municipale 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.