

CONCOURS INTERNES DE GARDIEN-NE-BRIGADIER-E DE POLICE MUNICIPALE

CADRAGE INDICATIF DE L'ÉPREUVE

La présente note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidat-es pourraient se prévaloir, mais un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les examinateur-rices, les formateur-rices et les candidat-es.

ENTRETIEN AVEC LE JURY

Intitulés réglementaires :

Décret n°2017-685 du 28 avril 2017 modifiant le décret n°94-932 du 25 octobre 1994 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation du concours pour le recrutement des agents de police municipale.

Arrêté du 28 avril 2017 modifiant l'arrêté du 25 octobre 1994 fixant le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des agents de police municipale.

Un entretien, à partir du dossier fourni par la/le candidat-e lors de son inscription, ayant pour objet de vérifier les acquis de l'expérience professionnelle de la/du candidat-e, la maîtrise par la/le candidat-e de notions sommaires de déontologie de la fonction ainsi que la répartition des rôles en matière de sécurité publique.

Il doit aussi permettre au jury d'apprécier sa personnalité, sa motivation et son aptitude à exercer les fonctions dévolues aux agent-es de police municipale. Cette épreuve débute par un exposé de la/du candidat-e de 5 minutes maximum.

**Durée : 20 minutes,
dont 5 minutes au plus d'exposé
Coefficient : 2**

Le dossier ne donne pas lieu à notation, seul l'entretien est noté.

Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves obligatoires d'admissibilité ou d'admission entraîne l'élimination de la/du candidat-e.

Un-e candidat-e ne peut être admis-e si la moyenne de ses notes aux épreuves d'admissibilité et d'admission est inférieure à 10 sur 20.

Les candidat-es admissibles passent, dans des conditions garantissant leur anonymat, des tests psychotechniques non éliminatoires, élaborés et interprétés par des psychologues possédant les qualifications requises, destinés à permettre une évaluation de leur profil psychologique. Les membres du jury disposent lors de la première épreuve d'admission, pour aide à la décision, des résultats des tests passés par chaque candidat-e admissible.

Le jury dispose également du dossier remis par la/le candidat-e au moment de son inscription. Ce dossier est purement informatif, il ne donne pas lieu à notation.

I - UNE ÉPREUVE D'ENTRETIEN AVEC LE JURY

A- Un entretien

Le libellé de cette épreuve ne doit pas égarer la/le candidat-e : l'épreuve ne consiste pas en un entretien "à bâtons rompus" avec le jury, mais en un échange entre le jury et la/le candidat-e fondé sur des questions auxquelles doit répondre la/le candidat-e. Celles-ci sont destinées à apprécier tant la personnalité et la motivation de la/du candidat-e que ses connaissances des institutions publiques.

Le libellé réglementaire de l'épreuve ne prévoyant ni sujet tiré au sort ni temps de préparation, les questions posées par le jury, choisies par celui-ci au sein d'une palette de questions et de mises en situation qu'il a préalablement élaborées, appellent des réponses "en temps réel", sans préparation.

La/le candidat-e ne peut recourir à aucun document (ni CV, ni document présentant son expérience professionnelle...) pendant l'épreuve.

Enfin, la/le candidat-e se présentera à l'épreuve en tenue civile uniquement.

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 elles/ils exercent. La présentation peut être suivie par un bref rappel par le jury des modalités de déroulement de l'épreuve.

Au terme de ce bref temps de présentation, le jury déclenche le minuteur, garant du respect du temps réglementaire de l'épreuve soit 20 minutes.

Tout-e candidat-e dispose de la totalité du temps réglementaire de l'épreuve qui ne peut éventuellement être interrompue qu'à sa demande expresse. Le jury s'efforcera, le cas échéant, d'aider un-e candidat-e en difficulté et ne la/le laissera partir avant le terme que contre une déclaration écrite de sa volonté de ne pas utiliser tout le temps qui lui est imparti.

B- Un jury

Le "jury plénier" comprend réglementairement trois collèges égaux (élu-es locaux-ales, fonctionnaires territoriaux-ales, personnalités qualifiées) et obligatoirement en son sein, parmi les personnalités qualifiées, un-e magistrat-e de l'ordre judiciaire et un-e psychologue agréé-e auprès des tribunaux. Il peut se scinder en groupes d'examineur-rices, composés d'un nombre égal de représentant-es de chacun des collèges.

Un groupe d'examineur-rices peut par exemple être composé d'un-e adjoint-e à la/au maire en charge de la sécurité, d'un-e directeur-riche de police municipale, d'un-e directeur-riche général-e des services.

La/le candidat-e doit bien mesurer la retenue que lui impose sa qualité de candidat-e face à un jury souverain : la familiarité, l'agressivité sont évidemment proscrites. Le jury, pour sa part, accueillera la plupart du temps les réponses de la/du candidat-e avec une empathie qui ne préjuge en rien de la note qu'il attribuera.

C - Une évaluation précise de la prestation de la/du candidat-e

Les jurys conduisent, pour une session donnée, tous les entretiens de la même manière avec l'ensemble des candidat-es. Le jury conduit l'entretien autour des trois axes suivants, conformément au libellé réglementaire de l'épreuve :

- L'exposé (5 minutes maximum) et les acquis de l'expérience de la/du candidat-e
- L'aptitude à exercer les missions
 - o notions sur la déontologie liée à la fonction
 - o la répartition des rôles en matière de sécurité publique
 - o les connaissances relatives au fonctionnement général des institutions publiques
- La personnalité et la motivation de la/du candidat-e

II - UN EXPOSÉ DE LA/DU CANDIDAT-E

A - Une maîtrise du temps indispensable

La/le candidat-e dispose règlementairement de 5 minutes sans être interrompu-e. Elle/il ne peut utiliser aucun document et doit donc préparer son exposé.

Sera pénalisé, l'exposé interrompu par le jury au terme des 5 minutes et demeuré de ce fait inachevé, tout comme un exposé excessivement court.

B - Un exposé sur les acquis de son expérience professionnelle

La/le candidat-e doit valoriser l'expérience et les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel en sachant dépasser une simple énumération chronologique. Elle/il est évalué-e sur sa capacité à rendre compte clairement de son expérience et de ses compétences et à faire comprendre sa motivation pour accéder au grade.

La/le candidat-e peut également retracer son parcours de formation (initiale, continue, stages...). Un-e candidat-e incapable de rendre compte de son parcours et de ses compétences dans le temps imparti sera pénalisé-e.

III - UN ENTRETIEN PERMETTANT D'APPRÉCIER LA PERSONNALITÉ DE LA/DU CANDIDAT-E AINSI QUE SON APTITUDE À EXERCER LES FONCTIONS

A- L'appréciation du parcours professionnel

Pour compléter l'exposé de la/du candidat-e le jury pourra interroger la/le candidat-e sur les acquis de son parcours professionnel.

Pour aider l'appréciation du jury, ce dernier aura pris connaissance au préalable du document retraçant l'expérience professionnelle rempli par la/le candidat-e au moment de son inscription.

B- L'aptitude à exercer les missions

L'arrêté du 28 avril 2017 fixant le programme des matières des épreuves des concours internes pour le recrutement des agent-es de police municipale dispose que l'entretien avec le jury a pour objet de vérifier l'aptitude de la/du candidat-e à exercer les missions à savoir, la déontologie liée à la fonction, la maîtrise par la/le candidat-e de la répartition des rôles en matière de sécurité et le fonctionnement des institutions publiques.

À titre indicatif, et sans que cela constitue un programme règlementaire dont la/le candidat-e pourrait se prévaloir, les questions peuvent porter notamment sur :

➤ La déontologie des polices municipales

- Les droits et devoirs des agent-es de police municipale
- Le contrôle des polices municipales...

➤ **L'organisation de l'État**

- La/le président·e de la République
- Le parlement
- L'assemblée nationale
- Le sénat
- Le gouvernement
- La/le premier·e ministre
- Les ministres
- La/le préfet·e
- La police et la justice...

➤ **L'organisation des collectivités territoriales**

- La décentralisation
- Les collectivités territoriales
- L'organe exécutif de la commune
- L'organe délibérant de la commune
- La/le maire et les adjoint·es
- Les pouvoirs de police de la/du maire
- Le département
- La région
- L'intercommunalité...

Les questions du jury cherchent à mesurer les connaissances que tout·e citoyen·ne, et a fortiori tout·e fonctionnaire, devrait maîtriser pour être à même de se repérer au sein d'institutions dont le fonctionnement et les décisions déterminent la vie de la cité.

➤ **Les missions dévolues aux agent·es de police municipale**

Au titre de la police administrative, les agent·es de police municipale devront connaître les notions de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.

Au titre des missions de police judiciaire, l'agent·e devra connaître les notions suivantes :

- Respect des arrêtés de la/du maire
- Verbalisation,
- Contravention
- La circulation et le stationnement...

C - La personnalité et la motivation

Compte tenu du caractère particulier des missions qui lui sont confiées, la personnalité joue un rôle important dans la réussite du concours. À cet égard, à partir de l'exposé, des questions et/ou de mises en situation professionnelle le jury cherche à évaluer chez la/le candidat·e :

- Ses qualités de communication : capacité à écouter, à reformuler, à transmettre l'information, à rendre compte...
- Sa capacité à tirer partie de ses expériences antérieures et de son parcours professionnel
- Ses qualités relationnelles,
- Sa capacité d'adaptation,
- Sa capacité à faire preuve de discrétion,
- Sa capacité à appréhender une situation donnée,

- Sa capacité à respecter les règles déontologiques (honnêteté, intégrité,...),
- Son aptitude au travail en équipe,
-

Pour aider l'appréciation du jury, ce dernier aura pris connaissance au préalable des résultats des tests psychotechniques de la/du candidat-e.

Tout au long de l'entretien, le jury cherche à évaluer si la/le candidat-e est réellement motivé-e et prêt-e à exercer les responsabilités confiées à un-e gardien-ne-brigadier-e de police municipale, si elle/il a un intérêt pour le monde qui l'entoure, par exemple à travers des qualités de comportement telles que le dynamisme, la curiosité intellectuelle et l'ouverture d'esprit.

Cette épreuve orale peut, d'une certaine manière, même si sa finalité n'est pas de recruter un-e gardien-ne-brigadier-e de police municipale dans un poste déterminé mais de s'assurer que la/le candidat-e est apte à en assumer les missions, s'apparenter à un entretien d'embauche, les membres du jury se plaçant souvent dans une position d'employeur-se : s'il s'agissait d'un entretien de recrutement en vue de pourvoir un poste confié à un-e gardien-ne-brigadier-e de police municipale, ce que dit cette/ce candidat-e, sa manière de se comporter conduiraient-ils à la/le recruter ?

Au-delà de ses connaissances, fait-elle/il la preuve des aptitudes et des qualités humaines et intellectuelles indispensables pour exercer les fonctions de gardien-ne-brigadier-e de police municipale et répondre au mieux aux attentes des décideur-ses et des usager-es du service public ?

Cette épreuve orale permet ainsi à la/au candidat-e de faire la preuve de sa capacité à :

➤ **Gérer son temps :**

- En étant capable de ne pas se perdre dans les détails, de distinguer l'essentiel de l'accessoire
- En étant à même d'adapter le type de réponse (brève, développée) à une question.

➤ **Être cohérent-e :**

- En se montrant capable d'organiser, même sommairement, ses réponses
- En veillant à ne pas dire une chose puis son contraire
- En sachant défendre ses idées et ne pas donner systématiquement raison à un-e contradicteur-ric
- En sachant convenir d'une absurdité.

➤ **Gérer son stress :**

- En apportant des réponses sans précipitation excessive, sans hésitations préoccupantes
- En sachant garder, même si elle/il se trouve en difficulté sur une question, une confiance en soi suffisante pour la suite de l'entretien.

➤ **Communiquer :**

- En ayant réellement le souci d'être compris-e, grâce à une expression claire
- En s'exprimant à haute et intelligible voix
- En adoptant une élocution ni trop rapide, ni trop lente
- En s'adressant à l'ensemble du jury sans privilégier abusivement un-e seul-e interlocuteur-ric.

➤ **Apprécier justement sa hiérarchie :**

- En adoptant un comportement adapté à sa "condition" de candidat·e face à un jury
- En sachant ne pas être péremptoire, excessivement sûr·e de soi ni contester les questions posées
- En sachant argumenter en cas de désaccord avec le jury.

➤ **Mettre en œuvre curiosité intellectuelle et esprit critique :**

- En sachant opposer des arguments fondés à ceux du jury
- En sachant profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes
- En manifestant un intérêt pour l'actualité.