

## **DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE**

### **Note de cadrage indicatif**

*La présente note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir, mais un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les formateurs et les candidats.*

### **ENTRETIEN AVEC LE JURY** **Examen professionnel de promotion interne**

Intitulé réglementaire :

*Décret n° 2006-1395 du 17 novembre 2006 modifié fixant les modalités de l'examen professionnel prévu à l'article 5 du décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.*

**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 totale de l'épreuve : 30 mn  
dont la présentation par le candidat limitée à 10 mn  
Coefficient : 3

L'épreuve ne comporte pas de programme.

Cette épreuve constitue l'unique épreuve d'admission de l'examen professionnel de promotion interne au grade de directeur de police municipale. Elle est affectée d'un coefficient 3, les deux épreuves écrites d'admissibilité totalisant un coefficient 5.

Seuls les candidats déclarés admissibles par le jury sont autorisés à la subir.  
Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves entraîne l'élimination du candidat.

Un candidat ne peut être déclaré admis si la moyenne de ses notes aux épreuves est inférieure à 10 sur 20.

### **I- UNE ÉPREUVE 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, après l'exposé du candidat sur son expérience professionnelle et de ses motivations sur des questions du jury destinées à apprécier tant les connaissances que les aptitudes du candidat.

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

L'entretien est précédé d'un bref rappel par le jury des modalités du déroulement de l'épreuve.

Tout candidat dispose de la totalité du temps réglementaire de l'épreuve (30 minutes) et l'entretien ne peut éventuellement être interrompu qu'à sa demande expresse.

Le candidat n'est pas autorisé à utiliser des documents pendant l'épreuve, ni CV ni aucun autre document.

## **B- Le jury**

Le "jury plénier" comprend réglementairement trois collèges égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées). Il peut se scinder en groupes d'examineurs, composés d'un nombre égal de représentant(s) de chacun des collèges.

Un groupe d'examineurs peut par exemple être composé d'un adjoint au maire en charge de la sécurité, d'un directeur de police municipale, d'une directrice générale adjointe.

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 de l'entretien**

Le jury adopte une grille d'entretien conforme au libellé réglementaire de l'épreuve, qui peut être ainsi précisée :

- la présentation par le candidat de son expérience professionnelle et de ses motivations (10 minutes) ;
- sa personnalité,
- ses capacités à exercer les responsabilités afférentes au cadre d'emplois des directeurs de police municipale (20 minutes).

## **II- UNE PRÉSENTATION PAR LE CANDIDAT DE SON EXPÉRIENCE 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 préparer en amont 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 le 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 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 concernant 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**

##### **1- 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 20 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 œuvre 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 des cadres d'emplois des chefs de service de police municipale et des agents de police municipale dont ils coordonnent les activités. »

##### **2- 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 modifiée d'orientation et de programmation relative à la sécurité*
- *Loi n° 99- 291 du 15 avril 1999 modifiée relative aux polices municipales*
- *Loi n° 2001-1062 du 15 novembre 2001 modifiée relative à la sécurité quotidienne*
- *Loi n° 2002-1094 du 29 août 2002 modifiée LOPSI (loi d'orientation et de programmation pour la sécurité intérieure)*
- *Loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 modifiée pour la sécurité intérieure*
- *Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 modifiée pour l'égalité des chances*
- *Loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 modifiée relative à la prévention de la délinquance*
- *Loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits*
- *Loi n° 2011-267 du 14 mars 2011 modifiée LOPPSI II (loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure)*
- *Loi n° 2014-1353 du 13 novembre 2014 renforçant les dispositions relatives à la lutte contre le terrorisme*
- *Ordonnance n° 2012-351 du 12 mars 2012 relative à la partie législative du code de sécurité intérieure (livre V relatif aux polices municipales)*

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, sa posture professionnelle et son potentiel**

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.