

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 examinateurs, les formateurs et les candidats.

ENTRETIEN AVEC LE JURY (Concours externe et interne)

Intitulé réglementaire :

Décret n° 2006-1394 du 17 novembre 2006 modifié relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours pour le recrutement des directeurs de police municipale.

Un entretien avec le jury permettant à ce dernier d'apprécier la personnalité du candidat, ses capacités et sa motivation à exercer des fonctions de directeur de police municipale ainsi que ses connaissances techniques et professionnelles.

Pour les candidats externes uniquement:

Les candidats titulaires d'un doctorat peuvent, conformément à l'article L. 412-1 du code de la recherche, présenter leur parcours en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle résultant de la formation à la recherche et par la recherche qui a conduit à la délivrance du doctorat. Pour présenter cette épreuve adaptée, ils transmettent une copie de ce diplôme au service organisateur du concours au plus tard avant le début de la première épreuve d'admission.

L'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire.

Durée : 20 minutes

Coefficient : 5

Cette épreuve constitue :

- l'une des quatre épreuves d'admission du **concours externe** de directeur de police (dotées au total d'un coefficient 10, les épreuves écrites d'admissibilité étant également affectées d'un coefficient 10)
- l'une des deux épreuves d'admission du **concours interne** de directeur de police (dotées au total d'un coefficient 8, les épreuves écrites d'admissibilité étant affectées d'un coefficient 10).

Elle est dotée du plus fort coefficient de ces épreuves d'admission.

Peuvent seuls être autorisés à se présenter aux épreuves d'admission les candidats déclarés admissibles par le jury.

Ces derniers passent, dans des conditions garantissant leur anonymat, un test psychotechnique destiné à permettre une évaluation de leur profil psychologique. Les résultats de ce test, non éliminatoire, sont communiqués au jury pour cette épreuve d'entretien avec le jury (article 8 du décret n°2006-1394 du 17 novembre 2006 modifié).

Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves d'admissibilité ou d'admission entraîne l'élimination du candidat.

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

1

I- UNE ÉPREUVE D'ENTRETIEN AVEC LE JURY

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 le jury, mais repose 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 (20 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.

Enfin, **le candidat ne se présentera pas à l'épreuve en tenue.**

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 personnalité du candidat et ses capacités à exercer les fonctions de directeur de police municipale ;
- ses connaissances techniques et professionnelles ;
- sa motivation tout au long de l'entretien.

II- UNE CONVERSATION AVEC LE JURY

La conversation avec le jury doit permettre à ce dernier d'apprécier la personnalité du candidat, ses capacités et sa motivation à exercer les fonctions du directeur de police municipale ainsi que ses connaissances techniques et professionnelles.

2

A- 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 du concours.

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, un directeur de police municipale se trouvant à la tête d'un effectif d'au moins 20 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.

B- Les capacités à exercer les fonctions de directeur de police municipale, les connaissances techniques et professionnelles

▪ 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. À ce titre :

- 1° Ils participent à la conception et assurent la mise en œuvre des stratégies d'intervention de la police municipale ;
- 2° Ils exercent les missions mentionnées à l'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure ;
- 3° (Abrogé) ;
- 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. »

▪ Les connaissances techniques, professionnelles et les savoir-faire

Le jury pourra recourir à des questions ou mises en situation 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, etc.),

- 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, etc.),
- 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, etc.),
- gestion budgétaire (connaissances des règles de la comptabilité publique, des régies, des procédures d'arbitrage, de l'élaboration et du suivi du budget, etc.),
- gestion des matériels (définition des besoins, contrôle du stockage, connaissances des règles de sécurité, etc.).

Une connaissance précise des textes de référence est attendue du candidat, notamment les textes suivants :

- *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*
- *Loi n° 2021-646, 25 mai 2021, pour une sécurité globale préservant les libertés*
- *Ordonnance n° 2012-351 du 12 mars 2012 relative à la partie législative du code de sécurité intérieur (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.

C- Une motivation, une posture professionnelle et un potentiel appréciés tout au long de l'entretien

L'entretien commence par quelques questions du jury destinées à mesurer comment le concours de directeur de police municipale s'inscrit dans le parcours de formation et le projet du candidat.

La motivation du choix de la fonction publique, et plus particulièrement de la fonction publique territoriale, la conception du service public, la connaissance des différentes missions susceptibles d'être exercées par un directeur de police municipale sont ainsi évaluées.

Au-delà de la pertinence des réponses aux questions posées lors de la conversation, le jury cherche à évaluer tout au long de l'entretien les 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 ?

Le candidat sera également évalué sur ces aptitudes :

- gestion du stress ;
- aptitudes à communiquer : souci d'être compris, élocution ni trop lente ni trop rapide, absence de tics de langage ou de formule d'hésitation, etc.;
- juste appréciation de la hiérarchie et du jury ;
- curiosité intellectuelle, esprit critique.

Cette épreuve nécessite une préparation sérieuse. En effet, le candidat doit être en mesure d'apporter des réponses pertinentes aux questions du jury et il doit démontrer qu'il perçoit clairement le cadre fonctionnel et institutionnel dans lequel il est amené à évoluer.