



Note de cadrage Epreuve orale d'admission

Concours internes
Gardien-brigadier de
police municipale

Pôle
Recrutement
Concours

MAJ le 26/10/2022

SOMMAIRE

Introduction.....	3
Cadre réglementaire de l'épreuve	3
Intitulé de l'épreuve	3
Conditions générales de mise en œuvre.....	3
I. Une épreuve d'entretien avec le jury.....	3
A. Un entretien	3
B. Un jury.....	4
C. Une évaluation précise de la prestation du candidat	4
II. Le déroulement de l'entretien avec le jury	Erreur ! Signet non défini.
A. L'appréciation de la personnalité du candidat.....	4
B. Les connaissances sur le fonctionnement général des institutions publiques	5
C. La motivation du candidat.....	5

Introduction

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.

Cadre réglementaire de l'épreuve

- 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.

Intitulé de l'épreuve

Un entretien, à partir du dossier fourni par le candidat lors de son inscription, ayant pour objet de vérifier les acquis de l'expérience professionnelle du candidat, la maîtrise par le candidat 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 agents de police municipale.

Cette épreuve débute par un exposé du candidat de 5 minutes maximum. Durée : 20 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé – Coefficient 2.

Conditions générales de mise en œuvre

Les candidats 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 admissible.

Le jury dispose également du dossier remis par le candidat au moment de son inscription. Ce dossier est purement informatif, il ne donne pas lieu à notation. Seul l'entretien est noté.

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

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

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 en un échange entre le jury et le candidat fondé sur des questions auxquelles doit répondre le candidat. Celles-ci sont destinées à apprécier tant la personnalité et la motivation du candidat 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 appellent des réponses "en temps réel", sans préparation.

Enfin, le candidat 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 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.

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

Tout candidat 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 candidat en difficulté et ne 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 (élus locaux, fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées) et obligatoirement en son sein, parmi les personnalités qualifiées, un magistrat de l'ordre judiciaire et un psychologue agréé auprès des tribunaux. Il peut se scinder en groupes d'examineurs, composés d'un nombre égal de représentant(s) de chacun des collèges.

C. Une évaluation précise de la prestation du candidat

Les jurys conduisent, pour une session donnée, tous les entretiens de la même manière avec l'ensemble des candidats. 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 du candidat ;
- l'aptitude à exercer les missions :
 - o les 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 du candidat.

II. Un exposé du candidat

A. Une maîtrise du temps indispensable

Le candidat dispose réglementairement de 5 minutes sans être interrompu. 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

Le candidat doit valoriser l'expérience et les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel en sachant dépasser une simple énumération chronologique.

Il est évalué sur sa capacité à rendre compte clairement de son expérience et de ses compétences et à faire comprendre sa motivation pour accéder au grade.

Le candidat peut également retracer son parcours de formation (initiale, continue, stages, etc.).

Un candidat incapable de rendre compte de son parcours et de ses compétences dans le temps imparti sera pénalisé.

III. Un entretien permettant d'apprécier la personnalité du candidat ainsi que son aptitude à exercer les fonctions

A. L'appréciation du parcours professionnel

Pour compléter l'exposé du candidat, le jury pourra interroger le candidat 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 le candidat 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 agents de police municipale dispose que l'entretien avec le jury a pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à exercer les missions à savoir, la déontologie liée à la fonction, la maîtrise par le candidat de la répartition des rôles en matière de sécurité et le fonctionnement des institutions publiques.

Les questions peuvent porter sur les thèmes ci-après, donnés ici à titre indicatif et qui ne sauraient constituer un programme dont le candidat pourrait se prévaloir:

➤ La déontologie des polices municipales

- les droits et devoirs des agents de police municipale,
- le contrôle des polices municipales, etc.

➤ L'organisation de l'Etat

- le président de la République,
- le parlement,
- l'assemblée nationale,
- le sénat,
- le gouvernement,
- le premier ministre,
- les ministres,
- le préfet,
- 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,
- le maire et les adjoints,
- les pouvoirs de police du maire,

- le département,
- la région,
- l'intercommunalité.

Les questions du jury cherchent à mesurer les connaissances que tout citoyen, et a fortiori tout 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 agents de police municipale**

Au titre de la police administrative, les agents de police municipale doivent 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 devra connaître les notions suivantes :

- respect des arrêtés du maire,
- verbalisation,
- contravention
- la circulation et le stationnement, etc.

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. A cet égard, à partir de l'exposé, des questions et/ ou de mises en situation professionnelle, le jury évalue le candidat sur:

- ses qualités de communication : capacité à écouter, à reformuler, à transmettre l'information, à rendre compte, etc. ;
- 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, etc.),
- son aptitude au travail en équipe,
- etc.

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

Tout au long de l'entretien, le jury cherche à évaluer si le candidat est réellement motivé et prêt à exercer les responsabilités confiées à un gardien-brigadier de police municipale, s'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 gardien-brigadier de police municipale dans un poste déterminé mais de s'assurer que le candidat 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 : s'il s'agissait d'un entretien de recrutement en vue de pourvoir un poste confié à un gardien-brigadier de police municipale, ce que dit ce candidat, sa manière de se comporter conduiraient-ils à le recruter ?

Au-delà de ses connaissances, fait-il la preuve des aptitudes et des qualités humaines et intellectuelles indispensables pour exercer les fonctions de gardien-brigadier de police municipale et répondre au mieux aux attentes des décideurs et des usagers du service public ?

Cette épreuve orale permet ainsi au candidat 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.

- **Etre cohérent :**
 - 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 contradicteur ;
 - en sachant convenir d'une absurdité.

- **Gérer son stress :**
 - en apportant des réponses sans précipitation excessive, sans hésitations préoccupantes ;
 - en sachant garder, même s'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, 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 seul interlocuteur.

- **Apprécier justement sa hiérarchie :**
 - en adoptant un comportement adapté à sa "condition" de candidat face à un jury ;
 - en sachant ne pas être péremptoire, excessivement sûr 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 manifestant un intérêt pour l'actualité ;
 - en sachant opposer des arguments fondés à ceux du jury ;
 - en sachant profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes.



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE
DE LA HAUTE-GARONNE

590, rue Buissonnière - CS 37666
31676 LABEGE CEDEX
Tél : 05 81 91 93 00 - Télécopie : 05 62 26 09 39
Site Internet : www.cdg31.fr
Mél : contact@cdg31.fr

*© CDG 31. Tous droits réservés. [2022].
Toute exploitation commerciale est interdite*

