



Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōro'a

République française
Polynésie française

NOTE INDICATIVE DE CADRAGE

**Concours de recrutement du cadre d'emplois conception et encadrement (catégorie A)
aux grades de « conseiller », « capitaine » et « directeur de police municipale »
pour les voies externe et interne**

L'ÉPREUVE ORALE D'ADMISSION

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 candidats dans leur préparation, les membres du jury, les concepteurs, les correcteurs et les formateurs en préparation aux concours.

I - INTITULÉ RÉGLEMENTAIRE DE L'ÉPREUVE

Arrêté n° 397/DIPAC du 04 avril 2013, modifié

Chapitre Ier – Concours externe

Les épreuves d'admission du concours externe pour le recrutement des conseillers comprennent :

- 1°) **Un entretien** visant à apprécier, le cas échéant **sous forme d'une mise en situation professionnelle**, les connaissances générales du candidat et sa capacité à les exploiter, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois notamment dans la spécialité choisie.

Durée : trente-trois minutes dont 3 minutes au plus de présentation du candidat

Coefficient : 4

Chapitre II – Concours interne

Les épreuves d'admission du concours interne pour le recrutement des conseillers comprennent :

- 1°) **Un entretien** débutant par une présentation par le candidat de son expérience professionnelle et des compétences qu'il a acquises à cette occasion. Cet entretien est suivi d'une conversation visant à apprécier, le cas échéant sous forme d'une mise en situation professionnelle, la capacité du candidat à analyser son environnement professionnel et à résoudre les problèmes techniques ou d'encadrement les plus fréquemment rencontrés par un conseiller.

Cette épreuve doit permettre au jury d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois, notamment dans la spécialité choisie.

Durée : trente-cinq minutes dont 5 minutes au plus de présentation du candidat

Coefficient : 4

Attention : Toute absence du candidat entraîne son élimination du concours, sauf force majeure dûment justifiée.

II – CADRE GÉNÉRAL DE L'ÉPREUVE D'ADMISSION

Arrêté HC 1116 DIPAC du 12 juillet 2012, modifié

Arrêté n° 397/DIPAC du 04 avril 2013, modifié

Arrêté n° HC 20 DIRAJ/BAJC/bt du 10 janvier 2025

I) L'entretien avec le jury

A – Un entretien :

L'épreuve consiste en un entretien, de l'exposé du candidat sur son expérience et ses compétences 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 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 notes.

B – Le jury :

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

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 – La répartition du temps :

Déroulé de l'entretien pour la voie EXTERNE :	Durée
Présentation du candidat	03 minutes
Conversation d'ordre général (permettant d'apprécier l'aptitude du candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois)	30 minutes
Déroulé de l'entretien pour la voie INTERNE :	Durée
Présentation du candidat	05 minutes
Conversation d'ordre général (permettant d'apprécier l'aptitude du candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois)	30 minutes

II) La présentation du candidat

A – Une maîtrise indispensable du temps :

Le candidat dispose de 3 minutes maximum (voie externe) ou 5 minutes maximum (voie interne) pour se présenter sans être interrompu.

Il ne peut utiliser aucun document et doit donc préparer sa présentation.

B – La présentation :

Dans toutes les voies de concours, chaque candidat est évalué sur sa capacité à rendre compte clairement de son parcours et de ses compétences et à faire comprendre sa motivation pour accéder au grade de conseiller, de capitaine ou de directeur de police municipale de la fonction publique communale.

Le candidat au concours interne doit mettre en valeur l'expérience et les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel en sachant dépasser une simple énumération chronologique. Cette mise en valeur est facultative pour le candidat au concours externe.

Le candidat est évalué sur son aptitude à présenter clairement son expérience et ses compétences et à faire comprendre sa motivation pour accéder au grade de conseiller, de capitaine ou de directeur de police municipale de la fonction publique communale.

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

III) Un entretien permettant d'apprécier les connaissances et l'aptitude du candidat à exercer les missions

Le jury peut évaluer à la fois les connaissances et les aptitudes professionnelles du candidat, en recourant le cas échéant à des « mises en situation professionnelle ».

Le candidat doit être en mesure de proposer des solutions opérationnelles à des problèmes concrets et courants susceptibles de se poser à un conseiller, un capitaine ou un directeur de police municipale.

A – Des connaissances dans la spécialité :

Au moment de son inscription, le candidat choisit l'une des spécialités ouvertes aux concours. Le programme des spécialités est fixé par arrêté n°397 DIPAC du 4 avril 2013 modifié.

1) Un programme réglementaire

Le programme de l'épreuve orale d'admission est celui requis pour les épreuves d'admissibilité (se référer à l'annexe 1 de l'arrêté n° 397/DIPAC du 4 avril 2013 modifié).

2) Des questions sur les connaissances liées à la spécialité

Le jury est habilité à poser plusieurs questions afin d'évaluer les connaissances réglementaires et techniques fondamentales du candidat dans la spécialité choisie (et dans le domaine choisi pour la spécialité technique) ainsi que ses capacités en matière de réflexion.

Le contenu de la présentation du candidat au début de l'épreuve peut déterminer en partie les questions posées par le jury.

B – Une aptitude à exercer l'ensemble des missions :

Tous les candidats pourront se voir proposer des questions permettant d'évaluer leur aptitude à exercer l'ensemble des missions et emplois relevant du cadre d'emplois « conception et encadrement ».

Des questions de mises en situations professionnelles permettront notamment d'évaluer les aptitudes à l'encadrement de personnels et à la gestion de services.

1) Les missions du cadre d'emplois :

Les missions sont définies par l'arrêté HC n°1116 DIPAC du 12 juillet 2012, modifié.

Les fonctionnaires du cadre d'emplois « conception et encadrement » exercent leurs fonctions sous l'autorité des directeurs généraux des services ou des directeurs d'établissement public et, le cas échéant, des directeurs généraux adjoints des communes et des groupements de communes et des directeurs adjoints des établissements publics. Ils participent à la mise en œuvre des politiques publiques de la collectivité.

- Les fonctionnaires appartenant à la **spécialité « administrative »** ont vocation à occuper différents types de postes qui requièrent un niveau élevé de responsabilité et d'autonomie.

Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme.

Ils peuvent notamment :

- se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment en matière de gestion des ressources humaines, de commande publique, de gestion financière et de contrôle de gestion, de gestion immobilière et foncière et de conseil juridique ;
 - participer à l'étude, au classement, à la conservation, à l'entretien, à l'enrichissement et à la mise en valeur du patrimoine de la collectivité ou de l'établissement ;
 - assurer l'organisation pédagogique et administrative d'un établissement d'enseignement culturel ;
 - assurer la gestion d'un équipement sportif et l'encadrement administratif, technique et pédagogique des activités physiques et sportives ;
 - être chargés des actions de communication interne et externe et de celles liées au développement, à l'aménagement et à l'animation économique, sociale et culturelle de la collectivité ou de l'établissement ;
 - exercer des fonctions d'encadrement en assurant la direction d'un bureau ou d'un service ou occuper les emplois administratifs de direction visés au I de l'arrêté HC n° 1116 DIPAC du juillet 2012, modifié.
- Les fonctionnaires appartenant à la **spécialité « technique »** ont vocation à occuper différents types de postes qui requièrent un niveau élevé de responsabilité et d'autonomie, dans différents domaines.
- Ils exercent notamment leurs fonctions dans les domaines : du bâtiment (travaux publics, infrastructures, voirie et réseaux divers, mécanique électromécanique, activités funéraires, transports, logistique) ; de l'environnement (aménagement de l'espace, entretien des espaces naturels et des espaces verts, propreté et déchets, eau et assainissement, hygiène publique); des systèmes d'informations (sécurité des réseaux). Pour l'exercice de leurs fonctions, ils peuvent exercer des fonctions d'encadrement en assurant la direction d'un bureau ou d'un service.

- Les fonctionnaires appartenant à la **spécialité « sécurité civile »** sont des officiers de sapeurs-pompiers professionnels qui participent aux missions dévolues aux services d'incendie et de secours communaux, intercommunaux ou d'un établissement public.
En outre, ces fonctionnaires occupent selon leur grade deux emplois : l'un fonctionnel et l'autre opérationnel. Les emplois ne peuvent être exercés qu'après l'obtention des unités de valeur prévues par l'arrêté du haut-commissaire relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels de la fonction publique des communes de Polynésie française.
Le capitaine est chargé de préparer et de mettre en œuvre les décisions de son autorité de nomination. Il peut notamment :
 - sur le plan opérationnel, commander les personnels et les moyens jusqu'au niveau de chef de colonne ;
 - sur le plan fonctionnel, assurer des fonctions techniques, administratives et de formation peuvent lui être confiées, conformément au règlement du service d'incendie et de secours dans lequel il est affecté. Il peut également exercer les fonctions de chef d'un centre ou d'un corps de plus de cinquante (50) sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, d'adjoint au chef d'un centre ou d'un corps comprenant plus de cent (100) sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

- Les fonctionnaires appartenant à la **spécialité « sécurité publique »** ont la qualité d'agents de police municipale. Ils assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de la police municipale communale et intercommunale. Ils participent à ce titre à la conception des stratégies d'intervention de la police municipale et assurent leur mise en œuvre. Ils exécutent, sous l'autorité du maire, 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 publique. En cela, 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 lois et règlements pour lesquelles compétence leur est donnée. Ils assurent de plus l'encadrement des fonctionnaires de la spécialité « sécurité publique » dont ils coordonnent les activités. Ils exercent leurs fonctions dans les communes ou groupements de communes comprenant plus de cinquante agents de police municipale.

2) **La connaissance de l'environnement professionnel :**

L'aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois implique de la part du candidat une connaissance de l'environnement professionnel, prouvant par là-même sa motivation et son sens du service public et plus particulièrement du service public communal.

Des connaissances minimales des collectivités communales sont ainsi indispensables à tout candidat, le jury vérifiant la maîtrise de connaissances basiques qu'un citoyen éclairé et *a fortiori* un candidat souhaitant accéder à la catégorie A de la fonction publique communale ne saurait ignorer.

Les questions peuvent notamment porter sur les thèmes ci-après, donnés ici à **titre indicatif** :

- Les institutions en Polynésie française ;
- Les communes : leurs organes et leurs compétences ;
- L'intercommunalité ;
- La fonction publique communale ;
- Les droits et obligations des fonctionnaires communaux ;
- Les instances paritaires ;
- La notion de service public ;
- La sécurité, l'hygiène et les conditions de travail ;
- Les moyens juridiques d'action des communes, la commande publique ;
- Les relations entre l'administration et les administrés ;
- L'accessibilité des services publics ;
- Etc.

3) La résolution de problèmes d'encadrement

Le jury détermine les aptitudes du candidat à l'encadrement ainsi que son intérêt pour les techniques et outils utilisés en la matière.

Il recourt à des questions et/ou à des mises en situation faisant état de problèmes courants d'encadrement auxquels le candidat doit apporter des solutions concrètes et opérationnelles pouvant concerner les thèmes suivants :

- le recrutement ;
- l'évaluation ;
- la conduite d'entretien / la communication / la capacité à rendre compte ;
- la gestion de conflit ;
- la capacité à motiver, proposer, conduire /déléguer ;
- la capacité d'organisation ;
- la conduite de projet / le pilotage d'opération / la conduite du changement ;
- la connaissance du statut en matière de gestion des ressources humaines ;
- Etc.

IV) Une motivation, une posture professionnelle et un potentiel appréciés tout au long de l'épreuve

Tout au long de l'entretien, le jury évalue si le candidat est réellement motivé et prêt à exercer les responsabilités confiées à un conseiller, un capitaine ou un directeur de police municipale, s'il a un intérêt pour le monde qui l'entoure, notamment pour l'évolution de la commune. Cela se traduit par exemple à travers des qualités de comportement telles que le dynamisme, la curiosité intellectuelle et l'ouverture d'esprit. Une attention particulière doit être apportée aux principes déontologiques qui guident l'action des fonctionnaires.

L'épreuve n'est pas un entretien d'embauche mais les membres du jury se placent souvent dans une position d'employeur.

Il s'agit de s'assurer que le candidat sera en mesure d'assumer les missions d'un fonctionnaire de catégorie A et d'évoluer dans cette catégorie et la spécialité choisie.

L'épreuve permet ainsi au candidat de démontrer sa capacité à :

GÉRER SON TEMPS en présentant un exposé équilibré.

ETRE COHÉRENT :

- en annonçant un plan d'exposé équilibré réellement suivi,
- en veillant à ne pas se contredire,
- en sachant défendre ses idées de façon argumentée.

GÉRER SON STRESS :

- en livrant son exposé et apportant des réponses cohérentes et réfléchies,
- 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 fluide, ni trop rapide, ni trop lente,
- en s'adressant à l'ensemble du jury sans privilégier un seul interlocuteur.

RESPECTER LES MEMBRES DU JURY :

- en adoptant un comportement adapté face au jury,
- en évitant toute familiarité,
- en sachant ne pas être péremptoire, excessivement sûr de soi, ni contester les questions posées.

FAIRE ŒUVRE DE CURIOSITÉ INTELLECTUELLE ET D'ESPRIT CRITIQUE :

- en manifestant un réel 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.