



Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōro'a

République française
Polynésie française

Commission de sélection des emplois réservés Cadre d'emplois « Conception et encadrement »

Note de cadrage

La présente note ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir. Il s'agit d'un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les correcteurs, les formateurs et les candidats.

Epreuve orale d'admission

Les épreuves d'admission des conseillers comprennent :

1° Une présentation du candidat incluant son expérience professionnelle ou associative ou sportive de haut niveau ou culturelle et sa motivation (10 minutes).

2° Une mise en situation sur les connaissances administratives (10 minutes) :

- Questions relatives aux connaissances de l'environnement communal ;
- Questions relatives aux connaissances du cadre d'emplois et de la spécialité choisie par le candidat.

3° Une conversation d'ordre général permettant d'apprécier l'aptitude du candidat (10 minutes) :

- A exercer les missions dévolues au cadre d'emplois ;
- A la gestion de projet ;
- Au management du personnel.

I) L'ENTRETIEN AVEC UN JURY

A – Un entretien :

Le libellé de cette épreuve ne doit pas égarer le candidat : l'épreuve ne consiste pas en une conversation « à bâtons rompus » avec un jury, mais repose, après l'exposé du candidat, sur des questions du jury destinées à apprécier les connaissances et l'aptitude du candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois.

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

Chaque candidat bénéficie de la totalité du temps réglementaire alloué pour l'épreuve. Toute interruption éventuelle du temps réglementaire ne peut se produire qu'avec le consentement du candidat.

Pendant l'épreuve, il est strictement interdit au candidat d'utiliser des documents à l'exception de ceux autorisés pour sa préparation.

B – Le jury :

Le « jury » comprend :

- Un représentant des communes, des groupements de communes et des établissements publics administratifs relevant des communes de la Polynésie française désigné par le président du Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française ;
- Un membre du conseil d'administration du centre de gestion et de formation désigné par son président ;
- Une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion et de formation.

C – Un découpage du temps :

Le jury adopte une grille d'entretien, qui peut être ainsi précisée :

Déroulé de l'entretien :	Durée
Présentation du candidat	10 minutes
Mise en situation sur les connaissances administratives	10 minutes
Conversation d'ordre général permettant d'apprécier l'aptitude du candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois	10 minutes
Motivation, posture professionnelle et potentiel	Tout au long de l'entretien

I) UN EXPOSÉ DU CANDIDAT

Une présentation de son parcours professionnel ou associatif ou sportif de haut niveau ou culturel et sa motivation :

Le candidat dispose de dix (10) minutes sans être interrompu pour présenter son parcours et ses compétences. Sera pénalisé l'exposé interrompu au terme des minutes réglementaires allouées au candidat, et demeuré de ce fait inachevé.

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 la fonction publique communale.

Un exposé sur les acquis de son expérience : le candidat doit mettre en valeur l'expérience et les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel en sachant dépasser une simple énumération chronologique.

Il 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 la fonction publique communale.

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

II) UNE MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE PERMETTANT D'ÉVALUER LES CONNAISSANCES ADMINISTRATIVES

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

Le candidat doit être en mesure de proposer des solutions opérationnelles à des problèmes concrets et courants susceptibles de se poser à un conseiller.

III) L'APPRECIATION DE L'APTITUDE DU CANDIDAT A EVALUER LES MISSIONS DU CADRE D'EMPLOIS

1) *Les missions du cadre d'emplois « conception et encadrement » :*

Elles sont fixées par l'arrêté n°1116 DIPAC du 5 juillet 2012 modifié fixant le statut particulier du cadre d'emplois « conception et encadrement ».

Elles sont précisées comme suit au sein de l'article 3 :

I- 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.

II- Les fonctionnaires du cadre d'emplois « conception et encadrement » 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 du présent article.

III- Les fonctionnaires du cadre d'emplois « conception et encadrement » 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, des travaux publics, des infrastructures, de la voirie et des réseaux divers, de l'aménagement de l'espace, de l'entretien des espaces naturels du patrimoine et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration collective, de l'environnement, de la propreté et des déchets, de l'eau et de l'assainissement, des activités funéraires, de l'hygiène publique, des transports, de l'hygiène et de la sécurité au travail, ainsi que de la logistique, des systèmes d'informations et de la 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.

IV- Les fonctionnaires du cadre d'emplois « conception et encadrement » appartenant à la spécialité « sécurité civile » sont des officiers sapeurs-pompiers professionnels qui participent aux missions dévolues aux services d'incendie et de secours communaux, intercommunaux ou d'un établissement public. Ces missions relèvent des missions dites de tronc commun (secours à personnes, lutte contre les incendies, accidents de toute nature et opérations diverses) ou des missions dites de spécialités pour lesquelles une formation spécifique est nécessaire (risque chimique, feux de forêt, sauvetage-déblaiement, etc).

1° Le capitaine exerce ses fonctions dans les services d'incendie et de secours de plus de cinquante (50) sapeurs-pompiers professionnels et volontaires des communes, des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs. Il coordonne les opérations et dirige, selon les qualifications qu'il détient, les personnels et les moyens dans les missions dévolues aux services d'incendie et de secours. Des fonctions techniques, administratives et de formation peuvent lui être confiées. Il peut 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 de centre ou de corps comprenant plus de cent (100) sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, de chef de colonne et de chef de centre de secours, sous réserve de détenir les unités de valeur afférentes.

2° Le commandant est chargé de préparer et de mettre en œuvre les décisions de son autorité de nomination.

Il peut notamment :

- assurer les tâches de conception, d'encadrement et de commandement des personnels placés sous son autorité, conformément au règlement du service d'incendie et de secours dans lequel ils sont en fonction,
- occuper les fonctions de chef de site, de chef de groupement, de chef de poste de commandement, ou de commandant des opérations de secours, sous réserve de détenir les unités de valeur afférentes,
- occuper les fonctions de directeur ou de directeur adjoint de l'établissement public d'incendie et de secours de Polynésie française créé par l'ordonnance du 15 février 2006 susvisée.
- occuper les fonctions de chef de centre ou de corps de plus de cent (100) sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

3° Le lieutenant-colonel exerce ses fonctions au sein de l'établissement public d'incendie et de secours de Polynésie française.

Il peut notamment :

- assurer les tâches de conception, d'encadrement et de commandement des personnels placés sous son autorité, conformément aux règlements du service d'incendie et de secours dans lequel ils sont en fonction,
- occuper les fonctions de chef de site, de chef de groupement, de chef de poste de commandement, ou de commandant des opérations de secours, sous réserve de détenir les unités de valeur afférentes
- occuper les fonctions de directeur ou de directeur adjoint de l'établissement public d'incendie et de secours de Polynésie française.

4° Le titulaire du grade de colonel exerce les fonctions de directeur de l'établissement public d'incendie et de secours de Polynésie française.

V- Les fonctionnaires du cadre d'emplois « conception et encadrement » 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.

VI- Les titulaires du grade de conseiller qualifié et de conseiller principal exercent leurs fonctions dans les communes et groupements de communes de plus de 2 000 habitants, ainsi que dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants.

Les titulaires du grade d'administrateur communal exercent leurs fonctions dans les communes et groupements de communes de plus de 30 000 habitants ainsi que dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 30 000 habitants.

Ils peuvent :

- se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment, dans les domaines administratif, financier, juridique, sanitaire et social ainsi que dans les domaines des ressources humaines, du développement économique et social ;
- diriger ou coordonner les activités d'un ou plusieurs bureaux ou services, ou diriger les services d'une commune, d'un groupement de communes ou d'un établissement public administratif.

L'assimilation des établissements publics locaux à des communes se fait par délibération au regard de leurs compétences, de l'importance de leur budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer. Par dérogation, les communautés d'agglomération et les communautés de communes sont assimilées à des communes dont la population serait égale à la somme des populations des communes regroupées.

2) *Les connaissances 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, mais aussi celles que doit avoir un candidat de catégorie A qui réussit le concours de la fonction publique communale.

Les candidats sont ainsi renvoyés à la maîtrise du programme de concours de catégorie A défini par arrêté du haut-commissariat et joint en annexe de la présente note de cadrage.

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, 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 l'esprit d'initiative, le management d'équipe, le dynamisme, la curiosité intellectuelle et l'ouverture d'esprit.

On mesure ici que cette épreuve orale peut, d'une certaine manière, même si la finalité de l'épreuve n'est pas de recruter un conseiller 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 placent souvent dans une position d'employeur ; s'il s'agissait d'un entretien de recrutement en vue de pourvoir un poste de responsabilité confié à un conseiller, ce que dit ce candidat, sa manière de se comporter conduiraient-ils à l'engager ?

Au-delà de ses connaissances, fait-il la preuve des aptitudes et des qualités humaines et intellectuelles indispensables pour exercer les fonctions de conseiller et répondre au mieux aux attentes des autres décideurs, des agents qu'il encadrera et des usagers du service public ?

L'épreuve permet ainsi au candidat de faire la preuve de sa capacité à :

GÉRER SON TEMPS en présentant un exposé équilibré.

ÊTRE COHÉRENT :

- en annonçant un plan d'exposé équilibré réellement suivi,
- 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 livrant son exposé et 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 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.