

Mise en situation individuelle

(concours d'officier de la police nationale)

Le présent document vise à préciser les modalités de l'épreuve de mise en situation individuelle au concours d'officier de police. Il n'a qu'une valeur indicative.

I Contenu du sujet

A partir d'un thème (exemple : une modification dans le mode de fonctionnement d'une unité), le sujet présenté aux candidats pourrait être structuré de la manière suivante :

1) Le positionnement du candidat

L'épreuve visant à mettre le candidat dans une situation proche de la réalité à laquelle il est susceptible d'être confronté, son positionnement est en premier lieu précisé.

«Vous êtes lieutenant au sein d'une Circonscription de Sécurité Publique, chef d'une unité de sécurité et de proximité, chef d'un groupe stupéfiant d'une sûreté urbaine, etc.....», avec des éléments précisant la nature du service, son activité etc

2) problématique à laquelle la mesure envisagée doit répondre

- constat d'une insuffisance de résultats suite à :

- une analyse que le candidat est censé avoir réalisé suite à une prise de service,
- une analyse faite par le supérieur du lieutenant, le commandant ou capitaine chef d'unité, le commissaire chef de circonscription de sécurité publique, etc....
- la réception de doléances émanant d'autorités (Préfet, élus), ou de justiciables.

- changement intervenant dans un cadre plus large de réorganisation

- volonté d'homogénéisation des modes de travail d'unités de même nature au sein d'un département.

- évolution de la doctrine d'emploi de la direction centrale.

- etc.

3) l'origine de la mesure

- «idée» d'un nouveau responsable d'unité

- proposition émanant de la hiérarchie intermédiaire du service

- demande du chef de circonscription

- instruction de la direction centrale

- etc...

4) le contenu de la mesure

En quoi consiste le changement envisagé ? Ce qui change par rapport à l'existant.

5) les éléments du scénario : problématiques en lien direct avec la mesure

- des éléments présentant des difficultés personnelles de fonctionnaires (familiales, santé, autres), impliquant par exemple une incompatibilité avec de nouveaux horaires.

- éventuellement des éléments de tension entre des fonctionnaires de l'unité concernée, qui pourraient être exacerbés en cas de changement du mode de fonctionnement.

6) Les éléments de scénario présentant des éléments de problématique plus large (éventuellement)

Si la cause de la mesure est une insuffisance de résultats, des éléments de scénario peuvent être introduits pour aiguiller le candidat afin qu'il s'interroge sur la part éventuelle de responsabilité de fonctionnaires d'autres unités (problématique générale de motivation des effectifs), sur l'implication de la hiérarchie intermédiaire, (modalités du contrôle de l'activité, investissement insuffisant) et sur les mesures à prendre pour y remédier.

Des éléments peuvent aussi faire allusion à la résistance au changement de certains personnels avec lesquels le candidat doit composer

7) La formalisation de la demande

Face à cette situation que faites vous ?

8) Le dossier documentaire

Le sujet peut être accompagné d'un dossier documentaire (maximum 10 pages).

Le candidat n'est pas obligé d'exploiter, dans le cadre de la restitution devant les examinateurs l'intégralité des documents qu'il contient.

Sa réflexion ne doit pas être limitée au cadre de ce dossier.

Il ne s'agit que d'un support à la réflexion.

II Le déroulé de l'épreuve

Après avoir tiré au sort un sujet, le candidat a 30 mn de préparation, puis il se présente devant les examinateurs qualifiés.

Dans un premier temps **il restitue le résultat de sa réflexion pendant 10 minutes**, puis répond aux questionnements des examinateurs qui vont faire préciser certains aspects afin de pouvoir évaluer certaines compétences comportementales :

- discernement,
- rapport à l'autorité,
- intelligence sociale,
- aptitudes managériales,
- sens des valeurs.