



Document élaboré par les Centres de gestion de la région Centre-Val-de-Loire

CONCOURS DE PUERICULTRICE TERRITORIALE

EPREUVE D'ENTRETIEN AVEC LE JURY

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 correcteurs, les formateurs et les candidats.

Cette note contient des informations indicatives visant à aider le candidat à se préparer au mieux aux épreuves écrites du concours. Son objectif est d'apporter des conseils pratiques sur la base des questions ou problèmes fréquemment relevés par les organisateurs de concours.

Il appartient au candidat de se renseigner, au moment de l'ouverture du concours, sur les éventuelles modifications réglementaires relatives aux épreuves et/ou au programme de ce concours.

Parallèlement à ces conseils pratiques, il est fortement conseillé au candidat de se préparer aux épreuves à l'aide d'ouvrages existants ou par le biais d'organismes de préparation (CNFPT, CNED, GRETA...).

Se présenter à un concours s'inscrit dans un projet professionnel et représente un véritable investissement personnel de la part du candidat. En effet, la réussite à un concours repose sur une réelle préparation aux épreuves (tant écrites qu'orales).

Intitulé réglementaire :

décret n° 2014-1058 du 16 septembre 2014 fixant les modalités d'organisation du concours sur titres avec épreuve pour le recrutement des puéricultrices territoriales prévu à l'article 4 du décret n° 2014-923 du 18 août 2014 portant statut particulier du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales

Définition de l'épreuve :

L'épreuve d'admission consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel, permettant au jury d'apprécier sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel il est appelé à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois. (Durée : 25 minutes dont 5 minutes au plus d'exposé).

L'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire.

Cette épreuve orale d'admission est l'unique épreuve du concours.

I- UN ENTRETIEN AVEC UN JURY

A - UN ENTRETIEN...

L'épreuve ne consiste pas en un entretien « à bâtons rompus » avec le jury, mais repose, après l'exposé du candidat, sur des questions du jury auxquelles doit répondre le candidat. Celles-ci sont destinées à apprécier tant la motivation du candidat que ses connaissances professionnelles appliquées au contexte territorial.

Le libellé réglementaire de l'épreuve ne prévoit ni sujet tiré au sort, ni temps de préparation, ni documents à l'appui. Les questions posées par le jury appellent donc des réponses « en temps réel » sans préparation.

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

A noter que tout candidat dispose de la totalité du temps réglementaire et que l'entretien ne peut éventuellement être interrompu qu'à sa demande expresse. Le jury s'efforcera, le cas échéant, d'aider par une attitude empathique un candidat en difficulté à continuer et ne le laisserait partir avant le terme que contre une déclaration écrite de sa volonté de ne pas utiliser tout le temps qui lui est imparti.

B- ... AVEC UN JURY

Le candidat peut, selon les cas, être entendu par :

- le jury plénier comprenant réglementairement trois collègues égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux et personnalité qualifiées),
- un « sous-jury », moins important en nombre, composé de trois examinateurs, représentant les trois collègues.

Par exemple : une puéricultrice territoriale cadre de santé , une adjointe au maire chargée des affaires sociales ou un directeur général adjoint chargé de l'enfance et de la jeunesse dans une commune, etc...

Le jury accueillera les réponses du candidat avec une empathie qui ne préjuge en rien de la note qu'il attribuera. L'égalité de traitement et l'impartialité entre les candidats doivent prévaloir.

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.

C- UN DECOUPAGE PRECIS DU TEMPS ET DES POINTS

Le jury conduit tous les entretiens de la même manière avec l'ensemble des candidats sur la base d'une répartition identique du temps et des points.

L'entretien portera sur :

- La présentation du parcours et du projet professionnel du candidat
- La conception de la fonction et les connaissances professionnelles
- La connaissance de l'environnement territorial
- La motivation, les savoir-faire et savoir-être tout au long de l'entretien

II- UN EXPOSE DU CANDIDAT SUR SA FORMATION ET SON PROJET PROFESSIONNEL

En début d'entretien, prend logiquement place un temps destiné à apprécier la manière dont le candidat valorise tant son parcours que son projet professionnel.

A- Un exposé de 5 minutes au plus

Tout candidat dispose réglementairement de 5 minutes au maximum sans être interrompu pour présenter son exposé.

Il ne peut donc utiliser aucun document et doit donc avoir au préalable préparé cet exposé afin de le mémoriser.

Au terme des 5 minutes, tout exposé non terminé sera interrompu par le jury. Le candidat sera pénalisé de par le caractère inachevé de son exposé, de même pour un exposé excessivement court. Dans le cas où l'exposé n'atteint pas les 5 minutes, le jury s'assurera que le candidat a bien achevé celui-ci pour passer à la phase « entretien » de l'épreuve.

B- La formation et le projet professionnel

Les examinateurs cherchent à évaluer le parcours du candidat au moyen de questions destinées à mesurer la cohérence des choix de formation et professionnels effectués, quelle que soit la durée de son expérience professionnelle, parfois très brève s'agissant de jeunes diplômés.

Les examinateurs évaluent moins le parcours lui-même que la manière dont le candidat lui donne sens.

Au-delà d'une approche chronologique présentant ses différentes expériences professionnelles, le candidat a tout intérêt à valoriser celles des compétences acquises dans ses précédentes activités qui peuvent être utiles à l'exercice des missions d'une puéricultrice territoriale.

La capacité du candidat à se projeter dans l'avenir, en envisageant tant son propre avenir professionnel que les évolutions des missions incombant au cadre d'emplois, est également évaluée.

III- CAPACITE A S'INTEGRER DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET APTITUDES AUX FONCTIONS

Il ne s'agit pas d'évaluer le candidat sur ses connaissances validées par son diplôme, mais sur des connaissances plus professionnelles et des savoir-faire.

A- Des questions déterminées par les missions du cadre d'emplois

Les questions posées par le jury sont évidemment déterminées par les missions confiées.

Le décret n°2014-923 du 18 août 2014 portant statut particulier du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales dispose que : « Les puéricultrices territoriales exercent les fonctions définies à l'article R.4311-13 du code de la santé publique dans les régions, les départements, les communes et leurs établissements publics, dans le cadre de la protection maternelle et infantile, ainsi qu'au sein des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans relevant de ces collectivités ou établissements publics.

Les puéricultrices peuvent exercer les fonctions de directrice d'établissement ou de service d'accueil des enfants de moins de six ans relevant des collectivités ou établissements précités. »

Le métier de puéricultrice territoriale s'exerce en relation constante avec l'équipe éducative (auxiliaires de puériculture, psychologues,...), les travailleurs sociaux (éducateurs spécialisés, assistantes sociales,...) et l'entourage de l'enfant. L'activité s'exerce dans des structures variées : crèches, PMI,...

Les jurys évaluent au moyen de questions les connaissances professionnelles et les capacités d'analyse du candidat, d'une part, ses aptitudes à encadrer une équipe et à assumer la responsabilité d'un service, ses capacités à prendre des initiatives et ses aptitudes relationnelles, d'autre part.

B- Des questions déterminées par les connaissances professionnelles attendues

Le jury par ses questions, cherche notamment à mesurer la conception de l'encadrement, la perception des relations hiérarchiques, les aptitudes à travailler en équipe, à animer celle-ci et à gérer les conflits, la capacité à conduire des projets en partenariat.

A titre indicatif, et sans que cela constitue un programme réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir, les questions pourraient notamment porter sur :

- L'accueil, la capacité d'adaptation à chaque personne accueillie ou suivie
- La responsabilité vis-à-vis de la personne accueillie
- Les relations avec les familles
- La discrétion professionnelle, le devoir de réserve, le secret professionnel
- La notion de secret partagé
- Les transmissions des informations au sein du service
- Les partenariats avec les professionnels extérieurs et les institutions
- Les autres professionnels de la petite enfance
- L'hygiène et la sécurité dans les établissements recevant du public (ERP)
- La connaissance de l'évolution réglementaire récente
- La loi du 2 février 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
- La protection de l'enfance, la protection maternelle infantile
- La loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance
- L'aide sociale à l'enfance
- Le rôle de la puéricultrice dans la définition de la politique sociale et éducative de la commune
- La perception des enjeux d'une politique de la petite enfance
- Les principales évolutions du métier dans les années à venir
- La notion de projet pédagogique
- La maltraitance et le signalement
- Les conduites à risque
- La sécurité
- L'attitude face à l'exclusion sociale
- La prévention
- Le rôle en matière curative
- Le développement de l'enfant
- L'accompagnement de l'allaitement
- La relation parent/enfant
- La place du père
- Le lien avec l'école
- L'accueil de l'enfant handicapé
- La prestation de service unique
- Les différentes structures d'accueil

IV- LA CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT TERRITORIAL

Environ un quart du temps de l'entretien et de la note finale sont prévus pour cet item, les questions y afférant prenant généralement place en fin d'entretien. Rien n'empêche toutefois les examinateurs de les aborder à un autre moment si d'autres questions ou réponses y mènent naturellement.

A- Citoyen, fonctionnaire territorial

Ces questions cherchent à mesurer des 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.

Au-delà de ces connaissances "citoyennes", les examinateurs cherchent à mesurer chez le candidat la maîtrise de notions liées à la fonction publique territoriale et à l'actualité en matière sanitaire et sociale. Ils sont également très attentifs à l'intérêt et à la curiosité que le candidat manifeste à l'égard de son propre environnement professionnel.

B- Un champ précisé

Les examinateurs sont invités à puiser pendant l'entretien quelques questions au sein du "vivier" suivant, communiqué ici à titre indicatif et ne constituant pas un programme réglementaire dont le candidat pourrait se prévaloir :

- les collectivités territoriales, les modes de désignation de leurs organes délibérants et exécutifs et la durée de leurs mandats
- les principales compétences des collectivités territoriales, notamment en matière sanitaire et sociale - le CCAS
- l'intercommunalité
- la notion de service public
- les droits et obligations des fonctionnaires
- les textes légaux importants intervenus dans le domaine sanitaire et social depuis 10 ans.

V- LA MOTIVATION, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR ETRE

A- Une motivation évaluée tout au long de l'entretien

Tout au long de l'entretien, le jury cherche à apprécier si le candidat est ou non motivé, en évaluant :

- Sa curiosité professionnelle
- Son intérêt et son investissement pour des expériences innovantes
- Son envie d'apprendre
- Sa capacité à communiquer son enthousiasme
- Sa capacité à se projeter dans l'avenir
- Sa capacité à se former, acquérir ou développer des aptitudes professionnelles
- Son comportement pendant l'épreuve...

B- Un entretien de recrutement

Au-delà de la pertinence des réponses aux questions posées, les examinateurs cherchent à évaluer, tout au long de l'entretien, des qualités attendues d'un "bon" professionnel, qui ne diffèrent en rien de celles que tend à mesurer un entretien de recrutement.

Le jury appréciera, tant dans les réponses que dans le comportement du candidat, ses savoir-faire et savoir-être.

Gestion du temps :

- Le candidat est-il capable de ne pas se perdre dans les détails, de distinguer l'essentiel de l'accessoire ?
- Est-il à même de percevoir si les examinateurs attendent une réponse brève ou développée ?

Cohérence :

- Le candidat est-il capable d'organiser, même sommairement, ses réponses ?
- Dit-il une chose puis son contraire ?

- Donne-t-il toujours raison aux examinateurs lorsqu'ils le contredisent ou essaye-t-il légitimement de défendre ses idées ?
- Refuse-t-il obstinément de convenir d'une absurdité ?

Gestion du stress :

- L'installation du candidat et son comportement physique pendant l'épreuve révèlent-ils une incapacité préoccupante à maîtriser son stress ?
- Le candidat est-il capable de livrer ses réponses sans précipitation excessive ? Sans hésitations préoccupantes ?
- Est-il capable de regarder dans les yeux les membres du jury pour vérifier la réception de ses propos ?
- Prend-il suffisamment de temps pour comprendre une question avant d'y répondre ?
- En difficulté sur une question, garde-t-il une confiance en lui suffisante pour la suite de l'épreuve ?

Aptitudes à communiquer :

- Le candidat a-t-il le souci d'être compris ?
- S'adresse-t-il aux examinateurs ou privilégie-t-il abusivement un seul interlocuteur ?
- Son élocution est-elle trop rapide ? trop lente ?
- Des tics de langage ou des formules d'hésitation nuisent-ils à la compréhension du propos ?

Juste appréciation de la hiérarchie :

- L'attitude du candidat est-elle adaptée à sa « condition » de candidat face à ses examinateurs ?
- Est-il péremptoire, excessivement sûr de lui, conteste-t-il les questions posées ?
- Sa tenue est-elle adaptée à l'événement ?

Curiosité intellectuelle, esprit critique :

- Le candidat manifeste-t-il un réel intérêt pour le monde qui l'entoure ?
- Est-il capable d'opposer des arguments fondés à ceux des examinateurs ?
- Fait-il preuve d'originalité dans sa manière de répondre aux questions ?
- Sait-il profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes ?

Pour conclure, on mesure que l'épreuve orale peut s'apparenter à un entretien d'embauche, les membres du jury se plaçant souvent dans une position d'employeur : au-delà de ses connaissances, le candidat fait-il preuve des qualités humaines et intellectuelles requises pour exercer des fonctions dévolues aux membres du cadre d'emplois et répondre au mieux aux attentes de sa hiérarchie et aux exigences de son environnement professionnel ?