

# CONCOURS EXTERNE D'AGENT SOCIAL TERRITORIAL PRINCIPAL DE 2<sup>e</sup> CLASSE

## ENTRETIEN AVEC LE JURY

### **Définition des fonctions :**

Les membres du cadre d'emplois peuvent occuper un emploi soit d'aide ménagère ou d'auxiliaire de vie, soit de travailleur familial.

En qualité d'aide ménagère ou d'auxiliaire de vie, ils sont chargés d'assurer des tâches et activités de la vie quotidienne auprès de familles, de personnes âgées ou de personnes handicapées, leur permettant ainsi de se maintenir dans leur milieu de vie habituel.

En qualité de travailleur familial, ils sont chargés d'assurer à domicile des activités ménagères et familiales, soit au foyer des mères de famille, qu'ils aident ou qu'ils suppléent, soit auprès de personnes âgées, infirmes ou invalides. Ils contribuent à maintenir ou à rétablir l'équilibre dans les familles où ils interviennent. Ils accomplissent les diverses tâches ménagères qu'exige la vie quotidienne et assure la surveillance des enfants. A l'occasion de ces tâches concrètes, ils exercent une action d'ordre social, préventif et éducatif.

Les membres du cadre d'emplois peuvent également assurer des tâches similaires dans des établissements d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées ou handicapées.

Les membres du cadre d'emplois peuvent également remplir des missions d'accueil et de renseignement du public des services sociaux. A ce titre, ils identifient les demandes et orientent les intéressés vers les services ou organisations compétents. Ils peuvent être amenés à accompagner les demandeurs dans les démarches administratives initiales à caractère social.

### **Intitulé réglementaire :**

*L'épreuve d'admission consiste en un entretien avec le jury permettant d'apprécier la motivation du candidat et son aptitude à exercer les missions incombant aux membres du cadre d'emplois.*

- **Durée : 15 minutes**
- **Coefficient : 2**

### **Note de cadrage adoptée par le jury**

*Cette épreuve joue un rôle déterminant dans la réussite du concours. L'épreuve écrite d'admissibilité, sous forme de QCM, joue un rôle de « filtre » : son coefficient n'est que de 1.*

*L'épreuve d'admission, soit l'entretien avec le jury, est pour sa part affectée d'un coefficient 2 : elle permet au jury d'apprécier si le candidat présente les connaissances et les qualités requises pour exercer son métier dans le cadre de la fonction publique territoriale.*

## **I – UN ENTRETIEN AVEC LE JURY**

### **A- Un entretien**

Le libellé de l'épreuve ne doit pas égarer le candidat : l'épreuve ne consiste pas en un entretien « à bâtons rompus » avec le jury, mais repose sur des questions destinées à apprécier tant la motivation du candidat que ses connaissances professionnelles appliquées au contexte territorial.

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. **Le candidat ne peut recourir à aucun document pendant l'épreuve.**

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, suivie d'une rapide présentation du candidat par lui-même à la demande du jury. Celui-ci prend alors le soin de préciser au candidat qu'il n'a pas à indiquer le nom de sa collectivité, afin que l'égalité de traitement et d'impartialité soient garanties. Toutefois, des précisions sur les caractéristiques de la collectivité (type, strate démographique) pourront être fournies.

Au terme de ce bref temps de présentation, le jury déclenche le minuteur qui lui permet de vérifier le temps réglementaire de l'épreuve, soit quinze minutes.

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 ainsi 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- Un jury**

Le candidat est entendu par un jury d'entretien composé de deux personnes.

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- Un découpage précis des points**

Les jurys conduisent, pour une session donnée, tous les entretiens de la même manière avec l'ensemble des candidats, sur la base d'une répartition identique du temps et des points alloués aux différents moments de l'entretien.

Le rapport des opérations que le président du jury établit à l'issue de chaque session du concours peut donner aux candidats des sessions à venir des indications utiles sur cette répartition.

#### **L'entretien portera sur :**

- la conception de la fonction et les capacités professionnelles
- la motivation et la capacité à se former, acquérir ou développer des aptitudes professionnelles

## **I CONCEPTION DE LA FONCTION ET LES CAPACITES PROFESSIONNELLES**

### **A- Les missions du cadre d'emplois**

L'essentiel du temps de l'entretien s'inscrit dans ce champ.

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

- Décret n° 92-850 modifié du 28 août 1992 (page 1).

### **B- Le contenu du métier**

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.

Au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les missions dévolues aux agents sociaux territoriaux principaux de 2<sup>e</sup> classe sont les suivantes :

- Aide ou remplace toute personne rencontrant des difficultés passagères (mère de famille, personne accidentée) ;
- Assiste toute personne en perte d'autonomie (handicapée, personne âgée,...) dans l'accomplissement des actes essentiels de la vie courante (toilette, préparation des repas, ménage, courses, démarches administratives) ;
- Effectue régulièrement des interventions plus ou moins importantes à domicile ;
- Peut développer des activités d'accompagnement (garde, promenade) et d'animation de loisirs (jeux de société, lecture) ;
- Peut aussi jouer un rôle de conseil tant dans la gestion financière et matérielle de la maison que dans l'application des règles d'hygiène.

### **C- La connaissance de l'environnement territorial**

Au-delà des connaissances « citoyennes », le jury cherche à mesurer chez le candidat la maîtrise de notions liées à la Fonction publique territoriale et à l'actualité en matière sanitaire et sociale.

Les questions institutionnelles communiquées ici à titre indicatif ne constituent 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,
- les fonctions publiques,
- les droits et obligations des fonctionnaires,
- la notion de service public.

## **II LA MOTIVATION ET LA CAPACITE A SE FORMER, ACQUERIR OU DEVELOPPER DES APTITUDES PROFESSIONNELLES**

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 pour des expériences innovantes,
- son envie d'apprendre,
- sa capacité à communiquer son enthousiasme,
- sa volonté de convaincre,
- son comportement pendant l'épreuve,...

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

Il est également très attentif à ce que les questions posées donnent lieu à un développement construit de manière autonome par le candidat et permettent d'évaluer ses aptitudes au management d'équipes.

### 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 :

- le candidat est-il capable de s'exprimer sans précipitation excessive ? Sans hésitations préoccupantes ?
- prend-il suffisamment le 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'aptitude 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 vestimentaire 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 ?

**On mesure finalement que l'épreuve orale peut, d'une certaine manière, 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, ce que dit le candidat, sa manière de se comporter conduiraient-ils à l'engager ?**

**Au-delà de ses connaissances, fait-il preuve des qualités humaines et intellectuelles requises pour exercer ses fonctions et répondre au mieux aux attentes de sa hiérarchie et du public ?**

Mise à jour : 11 mars 2021