

PUERICULTRICE TERRITORIALE DE CLASSE NORMALE

Catégorie A – Filière médico-sociale

Note de cadrage indicatif

L'entretien avec un jury

Concours externe

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)

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.

Il convient d'attirer l'attention du candidat sur le fait que le jury ne dispose que de cette unique épreuve orale pour évaluer ses compétences.

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- UN JURY

Le jury d'examineurs comprend un représentant de chaque collège : collège des élus, collège des fonctionnaires territoriaux, collège des personnalités qualifiées.

Le jury d'examineurs 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.

Toute note inférieure à 5 sur 20 entraîne l'élimination du candidat.

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

Le candidat dispose réglementairement de 5 minutes pour présenter sous forme d'exposé sa formation et son projet professionnel sans être interrompu.

Il ne peut utiliser aucun document et doit donc mémoriser cet exposé.

Sera pénalisé l'exposé interrompu par le jury au terme des 5 minutes et demeuré de ce fait inachevé.

Le jury prend généralement le soin de préciser au candidat que, s'il exerce déjà au sein d'une collectivité territoriale, il n'a pas à en indiquer le nom.

Le jury évalue moins le parcours lui-même que la manière dont le candidat lui donne sens. Le jury cherche à évaluer la cohérence des choix de formation et professionnels effectués, quelle que soit la durée de son expérience professionnelle.

Le candidat est évalué sur sa capacité à rendre compte de sa formation, de ses compétences acquises et de sa motivation à intégrer le grade de puéricultrice territoriale.

III-LA CONCEPTION DE LA FONCTION ET LES CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES

A- LA CONNAISSANCE DES MISSIONS DU CADRE D'EMPLOIS

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

- Décret n°2014-923 du 18 août 2014 portant statut particulier du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales.

« 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 PROFESSIONNELLES

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

C- LA CAPACITE A ENCADRER ET ANIMER UNE EQUIPE

Le jury cherche à évaluer la conception de l'encadrement, la perception des relations hiérarchiques et la relation à l' élu.

Il évalue, également, les aptitudes à travailler en équipe, à animer celle-ci et à gérer les conflits ainsi que la capacité à conduire des projets en partenariat.

IV- 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 ne le sont qu'à titre indicatif et ne constituent pas un programme réglementaire dont le candidat pourrait se prévaloir :

- La décentralisation
- 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
- Les textes légaux importants intervenus dans le domaine sanitaire et social depuis 10 ans

Le jury est également très attentif à l'intérêt et à la curiosité que le candidat manifeste à l'égard de son propre environnement professionnel.

Le jury considère en effet qu'une connaissance précise du cadre dans lequel s'exerce le métier est un élément significatif de la motivation du candidat qui souhaite accéder au cadre d'emplois.

V- LA MOTIVATION, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR ETRE

A- LA MOTIVATION

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- SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR ETRE

Au-delà, 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-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 ?

CONCLUSION : UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

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 ?**