

## L'ENTRETIEN AVEC UN JURY (troisième concours)

Intitulé officiel :

**un entretien débutant par un exposé par le candidat sur son expérience et sa motivation et consistant ensuite en des questions visant à permettre d'apprécier les connaissances et aptitudes ainsi que les motivations du candidat à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois.**

➤ **Durée : 15 minutes**

➤ **Coefficient : 3**

### Note de cadrage

*Cette épreuve joue un rôle important dans la réussite au concours.*

*L'épreuve écrite d'admissibilité (coefficient 2), qui vise à vérifier des connaissances théoriques de base dans la spécialité, joue un rôle de "filtre".*

*Les deux épreuves d'admission, épreuve pratique et entretien, affectées d'un même coefficient 3, "pèsent" lourdement dans la réussite au concours.*

*Cette épreuve d'entretien permet au jury d'apprécier à la fois les connaissances techniques du candidat dans le métier qu'il exerce ou entend exercer, ainsi que les qualités humaines et professionnelles requises pour exercer ce métier dans le cadre de la fonction publique territoriale.*

## I- UN ENTRETIEN AVEC UN JURY

### A- Un entretien

Le libellé de cette 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, choisies par celui-ci au sein d'une palette de questions qu'il a préalablement élaborées, appellent des réponses "en temps réel", sans préparation. Le candidat ne peut recourir à aucun document (CV, ...) 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 l'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 liminaire, le jury déclenche le **minuteur** qui lui permet de vérifier le temps réglementaire de l'épreuve, soit 15 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, 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 candidat peut, selon les cas, être entendu par deux membres du jury, ou par trois, voire par un jury plénier.

Le jury plénier comprenant réglementairement trois collèges égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées), les candidats seront fréquemment entendus par des sous-jurys composés de personnes pouvant appartenir à ces trois collèges. Un sous-jury peut par exemple être composé d'un directeur général des services techniques et d'un technicien supérieur, ou d'une ingénieure territoriale et d'un adjoint au maire chargé du développement urbain, etc.

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. Parfois le jury laissera transparaître son insatisfaction par son insistance sur telle ou telle question, par des mimiques dubitatives ou interrogatives...

## **C- Un découpage précis du temps et des points**

En 2008, le jury adopte le découpage suivant :

I. Exposé du candidat sur son expérience professionnelle et sa motivation	4 mn	4 points
II. Connaissances et aptitudes professionnelles	9 mn	11 points
III. Connaissance de l'environnement territorial	2 mn	3 points
Motivation	tout au long de l'entretien	2 points

## **II- L'EXPOSE DU CANDIDAT SUR SON EXPERIENCE PROFESSIONNELLE**

Conformément au libellé réglementaire de l'épreuve, l'épreuve a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle.

### **A- Un exposé**

Le candidat dispose, sans être interrompu, du droit de présenter son expérience professionnelle sous forme d'un exposé qui peut durer jusqu'à 4 minutes. Le jury invitera donc à conclure un candidat qui dépasserait ce temps.

Le jury admet que le candidat puisse obtenir la totalité des points alloués à cette partie de l'entretien (4 points) dès lors que son exposé dure au moins 3 minutes et présente les qualités requises.

Le candidat n'est pas autorisé à utiliser de document (notes, CV...). Il lui faut donc non seulement préparer avant l'épreuve mais aussi mémoriser cet exposé.

Le jury apprécie la cohérence de la présentation, la précision des informations fournies, la qualité de l'expression.

Lorsque le candidat ne parvient pas à livrer un exposé, le jury cherche à apprécier son expérience au moyen de questions mais pénalise inévitablement l'incapacité à exposer en ne lui attribuant au maximum que 2 points.

### **B- Une ou des expériences**

Au-delà d'une approche chronologique présentant leurs différentes expériences, les candidats ont tout intérêt mettre celles-ci en valeur, qu'elles soient professionnelles, associatives ou électives, en soulignant le lien entre ces expériences et les missions du cadre d'emplois.

### **III- LES CONNAISSANCES ET APTITUDES PROFESSIONNELLES**

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

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

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

Le décret n°2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux dispose que :

Les adjoints techniques territoriaux sont chargés de **tâches techniques d'exécution**.

Ils exercent leurs fonctions dans les domaines du bâtiment, des travaux publics, de la voirie et des réseaux divers, des espaces naturels et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration, de l'environnement et de l'hygiène, de la logistique et de la sécurité, de la communication et du spectacle, de l'artisanat d'art.

Ils peuvent également exercer un emploi :

1° D'égoutier, chargé de maintenir les égouts, visitables ou non, dans un état permettant l'écoulement des eaux usées ;

2° D'éboueur ou d'agent du service de nettoyage chargé de la gestion et du traitement des ordures ménagères ;

3° De fossoyeur ou de porteur chargé de procéder aux travaux nécessités par les opérations mortuaires ;

4° D'agent de désinfection chargé de participer aux mesures de prophylaxie des maladies contagieuses, notamment par la désinfection des locaux et la recherche des causes de la contamination.

Ils peuvent également assurer la conduite de véhicules, dès lors qu'ils sont titulaires du permis de conduire approprié en état de validité. Ils ne peuvent toutefois se voir confier de telles missions qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un examen psychotechnique, ainsi que des examens médicaux appropriés. Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales fixe les conditions dans lesquelles ont lieu ces examens.

Ils peuvent également exercer des fonctions de gardiennage, de surveillance ou d'entretien dans les immeubles à usage d'habitation relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi que des abords et dépendances de ces immeubles. Leurs missions comportent aussi l'exécution de tâches administratives, pour le compte du bailleur, auprès des occupants des immeubles et des entreprises extérieures. A ce titre, ils peuvent être nommés régisseurs de recettes ou régisseurs d'avance et de recettes. Ils concourent au maintien de la qualité du service public dans les ensembles d'habitat urbain par des activités d'accueil, d'information et de médiation au bénéfice des occupants et des usagers.

Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les laboratoires d'analyses médicales, chimiques ou bactériologiques.

Lorsqu'ils sont titulaires d'un grade d'avancement, les adjoints techniques territoriaux peuvent assurer la conduite de poids lourds et de véhicules de transport en commun nécessitant une formation professionnelle.

(...)

#### **B- Les connaissances et savoir-faire professionnels**

Les questions, en 2008, portent sur :

##### **1- Les aptitudes au travail en équipe, la relation au public et à la hiérarchie**

Le jury pose des questions permettant d'évaluer la capacité à comprendre et respecter des consignes, la conception du travail en équipe, l'esprit d'initiative, les relations avec les autres professionnels, la qualité de la relation au public, la perception de l'organisation hiérarchique.

##### **2- La maîtrise des notions professionnelles**

S'agissant d'un entretien préalable à l'exercice d'un métier technique en cas de réussite au concours, chaque candidat est appelé à définir des termes techniques et à décrire ou analyser des techniques professionnelles du métier correspondant à l'option choisie.

##### **3- L'hygiène et la sécurité du travail, le respect de l'environnement**

Le candidat est interrogé sur les principales règles d'hygiène et de sécurité applicables au métier, les risques auxquels celui-ci expose, la manière de se comporter et d'agir face à tel ou tel risque. Les questions peuvent également porter sur le respect de l'environnement.

## **IV- LA CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT TERRITORIAL**

Un temps court mais un nombre de points significatif sont prévus pour cet item, les questions correspondantes prenant généralement place en fin d'entretien. Rien n'empêche toutefois le jury d'aborder ces questions 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", le jury cherche à mesurer chez le candidat la maîtrise de notions liées aux collectivités territoriales et à la fonction publique territoriale.

### **B- Un champ précisé par le jury**

Cet item très classique dans les épreuves d'entretien des concours a permis aux jurys, session après session, de préciser la nature des questions institutionnelles : le jury est invité 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 fonctions publiques ;
- les droits et obligations des fonctionnaires ;
- les collectivités territoriales, les modes de désignation de leurs organes délibérants et exécutifs et la durée de leurs mandats ;
- les responsabilités respectives des élus et des fonctionnaires ;
- les principales compétences des collectivités territoriales ;
- l'intercommunalité.

## **V- LA MOTIVATION TOUT AU LONG DE L'ENTRETIEN**

Au-delà des réponses aux questions posées, le jury s'efforce d'évaluer, tout au long de l'entretien, les savoir-faire et le savoir-être du candidat.

### **➤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 d'adapter le type de réponse (brève, développée) à une question ?

### **➤Cohérence :**

- le candidat est-il capable d'organiser, même sommairement, ses réponses ?
- dit-il une chose puis son contraire ?
- donne-t-il toujours raison au jury lorsque celui-ci le contredit ou essaye-t-il de défendre ses idées ?
- refuse-t-il obstinément de reconnaître une absurdité ?

### **➤Gestion du stress :**

- l'installation du candidat, son comportement physique pendant l'épreuve révèlent-ils une incapacité préoccupante à maîtriser son stress ? Traduisent-ils un relâchement ou une décontraction incompatible avec les futures fonctions de l'adjoint technique ?
- le candidat parvient-il à livrer ses réponses sans trop de précipitation ? sans hésitations gênantes ?
- 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'entretien ?

### **➤Aptitudes à communiquer :**

- le candidat cherche-t-il à être compris ?
- s'adresse-t-il à l'ensemble du jury ou privilégie-t-il à tort 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 ?
- son registre de langue est-il adapté à la situation ?

➤ **Juste appréciation de la hiérarchie :**

- l'attitude du candidat est-elle adaptée à sa "condition" de candidat face à un jury ?
- est-il trop sûr de lui, conteste-t-il les questions posées ?
- à l'inverse, donne-t-il systématiquement raison au jury sans chercher à argumenter ?
- sa tenue vestimentaire est-elle adaptée à l'événement ?

➤ **Curiosité, esprit critique :**

- le candidat manifeste-t-il un réel intérêt pour le monde professionnel qui l'entoure ?
- est-il capable d'opposer des arguments fondés à ceux du jury ?
- sait-il profiter d'une question pour mettre en valeur ses connaissances ?

Pour conclure, on mesure que l'épreuve orale peut, d'une certaine manière, s'apparenter à un entretien de recrutement, les membres du jury se plaçant souvent dans une position d'employeur : s'il s'agissait d'un entretien de recrutement, ce que dit ce 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 un des métiers d'adjoint technique dans le cadre de la fonction publique territoriale et répondre au mieux aux attentes de sa hiérarchie et du public ?