



CONCOURS SUR TITRES D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE

Note de cadrage relative à l'épreuve d'

ENTRETIEN

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 examinateurs, les formateurs et les candidats.

INTITULE REGLEMENTAIRE DE L'EPREUVE (décret n° 93-398 du 18 mars 1993 modifié) :

Un entretien permettant d'apprécier les capacités professionnelles du candidat, ses motivations et son aptitude à exercer les missions incombant aux membres du cadre d'emplois concerné.

Durée : 15 minutes

Il est attribué à l'épreuve une note de 0 à 20

Toute note inférieure à 5 sur 20 entraîne l'élimination du candidat. Un candidat ne peut être admis si sa note à l'épreuve est inférieure à 10 sur 20.

A l'issue de l'épreuve d'admission, le jury arrête par ordre alphabétique, dans la limite des places mises au concours, la liste des candidats admis

I- ENTRETIEN AVEC LE JURY

a) Un entretien

Le libellé de cette épreuve ne doit pas égarer le candidat : l'épreuve ne consiste pas en une conversation "à bâtons rompus" avec un jury, mais repose sur des questions du jury destinées à apprécier les capacités professionnelles du candidat, ses motivations et son aptitude à exercer les missions incombant aux membres du cadre d'emplois concerné.

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 n'est autorisé à utiliser aucun document (ni CV, ni document présentant son expérience) pendant l'épreuve.

L'entretien peut être précédé, si le jury le souhaite, d'une rapide information sur les modalités du déroulement de l'épreuve. Puis commence le décompte du temps réglementaire.

Les examinateurs doivent respecter la durée réglementaire de l'épreuve, à savoir 15 minutes. Ils peuvent d'ailleurs déclencher un minuteur leur permettant alors de vérifier le temps réglementaire de cette épreuve

Tout candidat dispose de la totalité du temps réglementaire de l'épreuve qui ne peut éventuellement être interrompu qu'à sa demande expresse.

b) Le jury

Le "jury plénier" comprend réglementairement trois collèges égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées). Il peut se scinder en groupes d'examinateurs.

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 du temps

Le jury adopte pour chaque session, afin d'assurer un égal traitement de tous les candidats, une grille d'entretien conforme au libellé réglementaire de l'épreuve et pouvant comporter un découpage précis du temps et des points. A titre d'exemple, elle pourrait être la suivante :

	Durée
I – Présentation du candidat	2 à 3 minutes
II – Capacités professionnelles	6 minutes environ
III – Aptitudes à exercer les missions	6 minutes environ
IV – Motivation	Tout au long de l'entretien

II- LA PRESENTATION DU CANDIDAT

L'intitulé réglementaire ne prévoit pas de présentation par le candidat de son expérience professionnelle. Toutefois, le jury pourra inviter le candidat à ces concours à présenter rapidement son parcours (3 minutes environ) et donner le sens du projet qui le mène vers le grade d'auxiliaire de puériculture territorial principal de 2^{ème} classe, et de mettre en évidence sa motivation.

Le candidat devra valoriser et exprimer clairement les compétences acquises au cours de ses formations et, le cas échéant, de son parcours professionnel en allant au-delà de la simple présentation de son curriculum vitae, et en veillant à souligner en quoi ces dernières seront dans l'exercice de ces nouvelles missions.

Le candidat n'est pas autorisé à utiliser de document pendant l'épreuve (CV, par exemple) : il est nécessaire de préparer cette présentation en amont de l'épreuve, en valorisant sa formation et son éventuel parcours professionnel de façon à démontrer sa motivation à exercer les missions d'auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe, au sein de la fonction publique territoriale.

III- LES CAPACITES PROFESSIONNELLES

L'évaluation des capacités professionnelles jouent un rôle déterminant dans l'entretien. Le jury peut poser des questions portant, selon le cas, sur la définition de notions, sur des mises en situation professionnelles, sur la connaissance de l'actualité d'un sujet, etc.

a) Les missions du cadre d'emplois

Bien que l'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire, la description des missions du cadre d'emplois telle qu'elle figure dans le décret n°92-865 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux ainsi que l'exigence de connaissances relatives à l'environnement professionnel permettent de délimiter le champ des questions possibles.

Extrait du décret n°92-865 du 28 août 1992 modifié : « *Les auxiliaires de puériculture participent à l'élaboration et au suivi du projet de vie de l'établissement. Ils prennent en charge l'enfant individuellement et en groupe, collaborent à la distribution des soins quotidiens et mènent les activités d'éveil qui contribuent au développement de l'enfant.* »

b) Les connaissances professionnelles

A titre indicatif seulement, et sans pour autant constituer un programme réglementaire dont pourrait se prévaloir le candidat, les domaines d'interrogation peuvent être les suivants :

Connaissances sur le petit enfant :

- diététique
- soins
- développement
- etc.

Connaissances en sécurité et hygiène du petit enfant

- de l'enfant
- de son environnement

IV- LES APTITUDES A EXERCER LES MISSIONS

A titre indicatif seulement, et sans pour autant constituer un programme réglementaire dont pourrait se prévaloir le candidat, les domaines d'interrogation peuvent être les suivants :

Connaissances du rôle de l'auxiliaire en matière pédagogique :

- enfants pris individuellement
- enfants en groupe
- projet éducatif
- adaptation des activités au stade de développement de l'enfant.

Connaissances professionnelles :

- partenaires de travail
- place de l'auxiliaire de puériculture dans l'équipe et dans la communauté éducative
- connaissances générales sur le projet d'établissement
- organisation de la structure d'accueil
- etc.

Plus précisément, le jury cherche notamment à mesurer les capacités à :

- accueillir les jeunes enfants
- développer une relation privilégiée avec les parents
- prendre en compte la différence (culturelle, sociale, physique...)
- travailler en équipe
- rendre compte
- faire preuve de discrétion professionnelle
- respecter le secret professionnel
- identifier la maltraitance et procéder au signalement
- apporter à l'enfant les soins d'hygiène corporelle requis (change, toilette)
- assurer le confort de l'enfant (habillement, installation dans un lit, prise de repas)
- développer les capacités intellectuelles et physiques de l'enfant grâce notamment aux activités d'éveil et à l'aménagement de l'espace
- maîtriser les règles de prévention et de sécurité, d'entretien des matériels et des locaux
- entretenir des relations avec les autres professionnels de la petite enfance
- ...

V- LES CONNAISSANCES GENERALES SUR L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET SAVOIR-ETRE

a) Connaissances générales de la fonction publique et de l'employeur 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 précisément aux collectivités territoriales. Il est également très attentif à l'intérêt et à la curiosité que le candidat manifeste à l'égard de son propre environnement professionnel.

A titre indicatif seulement, et sans pour autant constituer un programme réglementaire dont pourrait se prévaloir le candidat, les domaines d'interrogation peuvent être les suivants :

- la notion de service public ;
- 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 employeurs possibles de l'auxiliaire de puériculture
- le cadre d'emplois de l'auxiliaire de puériculture
- ...

b) Le savoir-être professionnel

Au-delà de ces savoir-faire techniques, des savoir-être professionnels sont également évalués :

- qualités relationnelles (dynamisme, disponibilité, capacité à établir une relation de confiance, discrétion, attitude lors d'un conflit...);
- aptitude à communiquer avec les familles, la hiérarchie, les collègues... (écoute, clarté d'expression, compréhension, aptitude à retransmettre l'information...);
- souci de l'enfant (place de l'enfant dans le discours, relation à l'enfant en tant que personne, souci de son bien-être physique...)

Les examinateurs cherchent également à évaluer, tout au long de l'entretien, des qualités attendues d'un bon professionnel.

VI- MOTIVATION ET POTENTIEL DU CANDIDAT

La motivation du candidat peut être mesurée au moyen de questions destinées à évaluer la cohérence des choix de formation et professionnels effectués et la capacité à se projeter dans l'avenir, quelle que soit la durée de son éventuelle expérience professionnelle.

Et 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.

Gestion du temps :

- le candidat est-il capable de ne pas se perdre dans les détails, de distinguer l'essentiel de l'accessoire ?

Cohérence :

- le candidat est-il capable d'organiser, même sommairement, ses réponses ?

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 non compatible avec les fonctions de l'auxiliaire de puériculture ?
- le candidat est-il capable de livrer ses réponses sans précipitation excessive, sans hésitations préoccupantes ?
- 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 a-t-il le souci d'être compris ?
- s'adresse-t-il à l'ensemble du sous-jury 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 des examinateurs ?
- est-il péremptoire, excessivement sûr de lui, conteste-t-il les questions posées ?
- à l'inverse, donne-t-il systématiquement raison aux examinateurs sans chercher à argumenter ?

Curiosité intellectuelle, esprit critique :

- le candidat manifeste-t-il un réel intérêt pour le monde qui l'entoure ?
- sait-il profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes ?

Tout au long de l'entretien, le jury cherche à évaluer si le candidat est réellement motivé et prêt à exercer les responsabilités confiées à un auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe, s'il dispose d'un réel potentiel pour accéder à ce grade, s'il a un intérêt pour le monde qui l'entoure, notamment pour l'évolution de l'administration territoriale, par exemple à travers des qualités de comportement telles que le dynamisme, la curiosité intellectuelle et l'ouverture d'esprit.

On mesure ici que cette épreuve orale peut, d'une certaine manière, même si la finalité de l'épreuve est de s'assurer que le candidat est apte à en assumer les missions, 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 en vue de pourvoir un poste d'auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe, ce que dit ce candidat, sa manière de se comporter conduiraient-ils à l'engager ?

Au-delà de ses connaissances, fait-il la preuve des aptitudes et des qualités humaines et intellectuelles indispensables pour exercer les fonctions d'auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe et répondre au mieux aux attentes de sa hiérarchie et aux exigences de son environnement professionnel ?