

CONCOURS DE PUERICULTRICE TERRITORIALE
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° 2014-1058 du 16 septembre 2014) :

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.

Cette épreuve orale d'admission est l'unique épreuve du concours de puéricultrice territorial ; elle ne comporte pas de programme réglementaire.

Il est attribué à l'épreuve une note de 0 à 20. Aucun candidat ne pourra être déclaré admis si la note obtenue est inférieure à 10. A l'issue des épreuves, le jury fixe le nombre total des points nécessaires pour être déclaré admis et arrête dans la limite des places mises au concours, la liste d'admission.

I- UN ENTRETIEN AVEC UN JURY

A- Un jury

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

Le candidat doit bien mesurer la retenue que lui impose sa qualité de candidat face à des examinateurs : la familiarité, l'agressivité sont évidemment proscrites.

Les examinateurs, pour leur part, accueilleront la prestation du candidat avec une empathie qui ne préjuge en rien de la note qu'ils attribueront

B- 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 des examinateurs ; L'épreuve repose sur des questions destinées à apprécier tant la motivation du candidat que ses aptitudes professionnelles appliquées au contexte territorial.

L'entretien peut être précédé par une rapide information sur les modalités du déroulement de l'épreuve. Commence alors le décompte du temps réglementaire.

Les examinateurs doivent respecter la durée réglementaire de l'épreuve, à savoir 25 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 (25 minutes) qui ne peut éventuellement être interrompue qu'à sa demande expresse.

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.

Au-delà de la pertinence de l'exposé puis des réponses aux questions posées, le jury cherche 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.

C- Un découpage précis 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 ;

Elle pourrait être la suivante :

I- Exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel <ul style="list-style-type: none">- Le parcours de formation et professionnel- Le projet professionnel	5 minutes au maximum
II- Aptitude à exercer les missions <ul style="list-style-type: none">- capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel il est appelé à travailler,- aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois.	20 minutes
III- Motivation, posture professionnelle et potentiel	Tout au long de l'entretien

II- UN EXPOSE DU CANDIDAT

A- Une maîtrise indispensable du temps

Conformément au libellé règlementaire, l'épreuve a pour point de départ un exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel.

Le candidat dispose réglementairement de 5 minutes sans être interrompu. Il ne peut utiliser aucun document et doit donc préparer cet exposé. Sera pénalisé l'exposé interrompu par le jury au terme des 5 minutes et demeuré de ce fait inachevé, tout comme un exposé excessivement court.

Lorsque l'exposé n'atteint pas les 5 minutes, le jury, s'étant assuré que le candidat a achevé celui-ci, passe à la phase « entretien » de l'épreuve.

B- Un exposé sur la formation et le projet professionnel

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

Le candidat devra exposer la cohérence entre ses choix de formation et ses éventuelles expériences professionnelles (même brèves s'agissant de jeunes diplômés), et le projet professionnel qu'il présente lors de cet entretien.

Il sera évalué sur sa capacité à rendre compte clairement de sa formation et de son projet professionnel et à faire comprendre la logique de son parcours et sa motivation pour accéder au cadre d'emplois des puéricultrices territoriales.

Il devra prendre soin d'équilibrer son propos et de valoriser, comme l'intitulé réglementaire le prévoit, sa formation et son projet professionnel.

Le jury évaluera la manière dont le candidat donne un sens à son parcours, et sa capacité à se projeter dans l'avenir, en envisageant tant son propre avenir professionnel que les évolutions des missions incombant au cadre d'emplois.

III- UN ENTRETIEN PERMETTANT D'APPRECIER LA CAPACITE A S'INTEGRER DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET L'APTITUDE A EXERCER LES MISSIONS

Il n'existe pas de programme réglementaire pour ce concours.

Aussi, l'ensemble de l'épreuve, qu'il s'agisse de l'exposé ou de l'entretien qui le suit, permettra au jury d'évaluer les connaissances et savoir-faire du candidat et ce au regard des missions exercées par une puéricultrice territoriale et des fonctions qui lui sont confiées.

Le jury pourra recourir le cas échéant à des mises en situations professionnelles.

A- Les missions du cadre d'emplois

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

Décret n° 2014-923 du 18 août 2014 portant statut particulier du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales (extrait) :

« 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, dans les conditions fixées par les articles R. 2324-16 et R. 2324-17 du code de la santé publique.

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 publics précités, dans les conditions prévues par les articles R. 2324-34 et R. 2324-35 du code de la santé publique.»

Extraits du code de la santé publique :

- Article R. 4311-13 :

« Les actes concernant les enfants de la naissance à l'adolescence, et en particulier ceux ci-dessous énumérés, sont dispensés en priorité par une infirmière titulaire du diplôme d'Etat de puéricultrice et l'infirmier ou l'infirmière en cours de formation préparant à ce diplôme :

1° Suivi de l'enfant dans son développement et son milieu de vie ;

2° Surveillance du régime alimentaire du nourrisson ;

3° Prévention et dépistage précoce des inadaptations et des handicaps ;

4° Soins du nouveau-né en réanimation ;

5° Installation, surveillance et sortie du nouveau-né placé en incubateur ou sous photothérapie. »

- Article R. 2324-16 :

« Sont soumis aux dispositions de la présente section, les établissements et services mentionnés à l'article L. 2324-1, à l'exception des pouponnières à caractère sanitaire et des accueils mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2324-1, ainsi que des services d'accueil collectif recevant des enfants âgés de plus de deux ans scolarisés, avant et après la classe. »

- Article R. 2324-17 :

« I - Les établissements et les services d'accueil non permanent de jeunes enfants inscrivent leur action dans le cadre fixé au II de l'article L. 214-1-1 du code de l'action sociale et des familles. Ils offrent, avec le concours du référent " Santé et Accueil inclusif ", un accueil individualisé et inclusif de chacun des enfants, notamment de ceux présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique, grâce à un accompagnement spécifique dans le cadre de locaux adaptés. Ils favorisent la socialisation des enfants au sein de collectifs de taille adaptée aux activités proposées.

II - Les établissements et services d'accueil non permanent de jeunes enfants comprennent :

1° Les crèches collectives : établissements d'accueil collectif accueillant des enfants dans leurs locaux de manière régulière ou occasionnelle, y compris les établissements proposant un accueil de courte durée, dits " haltes-garderies " ;
2° Les jardins d'enfants : établissements d'accueil collectif qui reçoivent exclusivement des enfants âgés de dix-huit mois et plus ;
3° Les crèches familiales : services assurant l'accueil d'enfants, régulier ou occasionnel, par les assistants maternels mentionnés à l'article L. 421-17-1 du code de l'action sociale et des familles, salariés desdits services.
Un même établissement ou service dit " multi-accueil " peut associer l'accueil collectif et l'accueil familial ou l'accueil régulier et l'accueil occasionnel.

III - L'ensemble de ces établissements et services peuvent organiser l'accueil des enfants de façon uniquement occasionnelle ou saisonnière.

IV - L'ensemble de ces établissements et services peuvent être à gestion parentale au sens de l'article R. 2324-50 du présent code. »

- **Article R. 2324-34 :**

« I - Sous réserve des dispositions du II, les fonctions de directeur d'établissement ou de service d'accueil de jeunes enfants peuvent être exercées par :

- 1° Une personne titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine ;
- 2° Une personne titulaire du diplôme de puériculture ;
- 3° Une personne titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants ;
- 4° Toute personne justifiant d'une expérience de trois ans dans des fonctions de directeur, directeur adjoint, responsable technique ou référent technique dans un ou plusieurs établissements ou services d'accueil de jeunes enfants. Pour les personnes disposant d'une expérience de trois ans comme référent technique, un diplôme d'auxiliaire de puériculture est également exigé à la date de la prise de fonction comme directeur ;
- 5° Toute personne présentant une des qualifications mentionnées aux 4° à 11° du II de l'article R. 2324-35 et une certification au moins de niveau 6 enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L 6113-1 du code du travail attestant de compétences dans le domaine de l'encadrement ou de la direction. ;

II - L'exercice des fonctions de direction dans les établissements mentionnés aux 4° et 5° de l'article R. 2324-46, 3° de l'article R. 2324-47 et 3° et 4° du II de l'article R. 2324-48 du présent code est confié prioritairement, pour les professionnels mentionnés aux 2°, 3° et 5° du I du présent article, à ceux d'entre eux qui justifient d'une expérience professionnelle de trois ans auprès de jeunes enfants. Les modalités de calcul de ces trois années d'expérience sont fixées par arrêté du ministre chargé de la famille. »

- **Article R. 2324-35**

« I - Le directeur d'un établissement ou d'un service de jeunes enfants d'une capacité supérieure ou égale à soixante places est assisté d'un adjoint.

II - Les fonctions de directeur adjoint peuvent être exercées par :

- 1° Une personne titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine ;
- 2° Une personne titulaire du diplôme d'Etat de puéricultrice ;
- 3° Une personne titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants ;
- 4° Une personne titulaire du diplôme d'Etat de sage-femme ;
- 5° Une personne titulaire d'un diplôme d'Etat d'infirmier ;
- 6° Une personne titulaire du diplôme d'Etat d'assistant de service social ;
- 7° Une personne titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé ;
- 8° Une personne titulaire du diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale ;
- 9° Une personne titulaire du diplôme d'Etat de psychomotricien ;
- 10° Une personne titulaire d'un DESS ou d'un master II de psychologie ;
- 11° Une personne ayant exercé comme instituteur ou professeur des écoles ;
- 12° Une personne justifiant d'une expérience minimale d'un an dans des fonctions de responsable technique ou de référent technique dans un établissement d'accueil de jeunes enfants et disposant d'un diplôme d'auxiliaire de puériculture à la date de la prise de fonction comme directeur adjoint. »

B- Les connaissances et savoir-faire professionnels

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

Les grandes questions d'actualité appliquées aux missions du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales ainsi que les grands principes de l'action publique territoriale dans le domaine médico-social doivent être connus des candidats.

Le jury pourra poser des questions liées au domaine d'activité du candidat et déterminées notamment par l'exposé de ce dernier.

A titre indicatif, et sans que cela constitue un programme réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir, les questions peuvent par exemple 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 protection de l'enfance, la protection maternelle infantile,
- L'aide sociale à l'enfance,
- Le rôle de la puéricultrice dans la définition de la politique sociale et éducative dans la commune,
- La perception des enjeux d'une politique de la petite enfance,
- Les principales évolutions du métier dans les années à venir,
- Les textes légaux importants intervenus en matière sociale depuis 10 ans,
- La notion de projet d'établissement, projet pédagogique et projet éducatif,
- La maltraitance et l'information préoccupante,
- Le concept de bientraitance,
- 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 des parents dans la structure,
- Le lien avec l'école,
- L'accueil de l'enfant handicapé,
- La prestation de service unique,
- Les différentes structures d'accueil
- ...

Les facultés d'analyse et de réflexion du candidat seront également évaluées, le candidat devant faire preuve, pour toute question, de réflexion, de recul et de réalisme.

C- Connaissances de la fonction publique territoriale

L'aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois implique également de la part du candidat une connaissance de l'environnement professionnel, prouvant par là-même sa motivation et son sens du service public et plus particulièrement du service public local.

Des connaissances minimales des collectivités territoriales sont ainsi indispensables à tout candidat, le jury vérifiant la maîtrise de connaissances qu'un citoyen éclairé et *a fortiori* un candidat souhaitant accéder au grade de puéricultrice territoriale ne saurait ignorer.

Par ailleurs, tout candidat doit être particulièrement attentif aux questions d'actualité.

Par conséquent, les questions peuvent notamment porter sur les thèmes ci-après, donnés ici à titre indicatif et qui ne sauraient constituer un programme réglementaire dont le candidat pourrait se prévaloir :

- Décentralisation et déconcentration,
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics : leur organisation, leurs organes et leurs compétences notamment en matière médico-sociale,
- La démocratie locale,
- L'intercommunalité,
- La notion de service public,
- Les droits et obligations des fonctionnaires,
- La fonction publique territoriale,
- Notions de base en matière de finances publiques locales,
- Les moyens juridiques d'action dans les collectivités territoriales, notions de base sur la commande publique,
- Les modes de gestions des services publics,
- Les relations entre l'administration et les administrés,
- L'accessibilité des services publics,
- Les instances du dialogue social,
- Notions sur les politiques sectorielles des collectivités territoriales,
- Le secteur médico-social (métiers, missions, positionnement des agents, ...),
- ...

D- Aptitudes à l'encadrement et la coordination

Le jury s'attachera également à discerner les aptitudes managériales du candidat, son aptitude à assumer des responsabilités, à gérer une équipe, un service et à assurer la coordination de projets. La notion d'encadrement est d'autant plus importante, qu'elle apparaît clairement dans les missions telles que définies dans le décret portant statut particulier.

Des questions et mises en situation pourront ainsi concerner notamment les thèmes suivants :

- le recrutement,
- l'évaluation,
- la conduite d'entretien / la communication / la capacité à rendre compte,
- la gestion de conflit,
- la capacité à motiver, proposer, conduire / déléguer,
- la capacité d'organisation,
- la conduite de projet opérationnel, le pilotage d'opérations, la conduite du changement,
- la connaissance du statut en matière de gestion des ressources humaines,
- la formation,
- ...

IV- UNE MOTIVATION, UN SAVOIR-ÊTRE ET UN POTENTIEL APPRÉCIÉS TOUT AU LONG DE L'ÉPREUVE

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 une puéricultrice territoriale générale, 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 du domaine sanitaire et social.

On mesure ici que cette épreuve orale peut, d'une certaine manière, même si la finalité de l'épreuve n'est pas de recruter une puéricultrice territoriale dans un poste déterminé mais 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 confié à une puéricultrice territoriale, 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 de puéricultrice territoriale, et répondre au mieux aux attentes des décideurs, de sa hiérarchie, des agents et des usagers du service public ?

L'épreuve permet ainsi au candidat de faire la preuve de sa capacité à :

- **Gérer son temps :**
 - en inscrivant l'exposé sur sa formation et son projet professionnel dans le temps imparti ;
 - en présentant un exposé équilibré.
- **Etre cohérent :**
 - en annonçant un plan d'exposé sur sa formation et son projet professionnel réellement suivi ;
 - en veillant à ne pas dire une chose puis son contraire ;
 - en sachant défendre ses idées et ne pas donner systématiquement raison à un contradicteur ;
 - en sachant convenir d'une absurdité.
- **Gérer son stress :**
 - en livrant son exposé et apportant des réponses sans précipitation excessive, sans hésitations préoccupantes ;
 - en sachant garder, même s'il se trouve en difficulté sur une question, une confiance en lui suffisante pour la suite de l'entretien.
- **Communiquer :**
 - en ayant réellement le souci d'être compris, grâce à une expression claire ;
 - en s'exprimant à haute et intelligible voix ;
 - en adoptant une élocution ni trop rapide, ni trop lente ;
 - en s'adressant à l'ensemble du jury sans privilégier abusivement un seul interlocuteur.
- **Apprécier justement sa hiérarchie :**
 - en adoptant un comportement adapté à sa "condition" de candidat face à un jury ;
 - en sachant ne pas être péremptoire, excessivement sûr de soi ni contester les questions posées ;
 - en sachant argumenter en cas de désaccord avec le jury.
- **Mettre en œuvre curiosité intellectuelle et esprit critique :**
 - en manifestant un réel intérêt pour l'actualité ;
 - en sachant opposer des arguments fondés à ceux du jury ;
 - en sachant profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes.

Pour conclure, cette épreuve nécessite une préparation sérieuse tant de l'exposé du candidat que des réponses aux questions que cet exposé va susciter, sans omettre une claire perception du cadre institutionnel dans lequel la future puéricultrice territoriale va évoluer.

