



CONCOURS D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE DE CLASSE NORMALE

Pour donner suite aux mesures statutaires et indiciaires prises dans le cadre du Ségur de la santé, le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux est revalorisé de la catégorie C à la catégorie B.

EPREUVE 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 candidats.

Intitulé réglementaire :

Décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux et décret n° 2022-1133 du 5 août 2022 fixant les modalités d'organisation du concours sur titres pour le recrutement des auxiliaires de puériculture territoriaux.

Un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur sa formation, son parcours et son projet professionnels, 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 concerné.

Durée : vingt minutes dont 5 minutes au plus d'exposé

L'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire.

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 son aptitude à exercer les missions dévolues aux auxiliaires de puériculture de classe normale, ainsi que ses connaissances professionnelles appliquées au contexte territorial.



Le libellé réglementaire de l'épreuve ne prévoyant ni sujet tiré au sort ni de temps de préparation, les questions posées appellent des réponses en « temps réel », sans préparation.

L'entretien peut être précédé d'un bref rappel par le jury des modalités du déroulement de l'épreuve.

Tout candidat dispose de la totalité du temps réglementaire de l'épreuve, soit 20 minutes. L'entretien ne peut éventuellement être interrompu qu'à sa demande expresse.

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

B- Un jury

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

Un groupe d'examineurs peut par exemple être composé d'un(e) élu(e), d'un(e) responsable d'un service petite enfance, d'un(e) directeur(trice) de crèche.

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- 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, cette grille pourrait être la suivante :

	Durée
Exposé du candidat	5 minutes au plus
Aptitude à exercer les missions	15 minutes au moins
Appréciations des connaissances de l'environnement professionnel	

II – Un exposé

L'entretien avec le jury se déroule sans préparation et a pour point de départ un exposé du candidat portant sur son expérience professionnelle et des compétences qu'il a acquises.

Le candidat dispose réglementairement de 5 minutes sans être interrompu. Il ne peut utiliser aucun document et doit donc mémoriser cette présentation.

Le candidat est évalué sur sa capacité à rendre compte clairement de son parcours et de ses compétences et à faire comprendre sa motivation pour accéder au cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture. Le candidat doit savoir valoriser l'expérience et les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel en sachant dépasser une simple énumération chronologique. Le candidat peut également retracer son parcours de formation (initiale, continue, stages...).

Sera pénalisé l'exposé interrompu par le jury au terme des 5 minutes et demeuré de ce fait inachevé. De même, un candidat incapable de rendre compte de son expérience et de ses compétences dans le temps imparti sera pénalisé.

Le jury attend du candidat qu'il ait préparé à l'avance cet exposé de 5 minutes.

III – un entretien permettant d'apprécier les aptitudes professionnelles du candidat et ses connaissances de l'environnement professionnel

Les aptitudes que le jury entend évaluer le sont à l'aune des missions exercées par un auxiliaire de puéricultrice de classe normale et des fonctions qui lui sont confiées.

A- Des questions en lien avec les missions dévolues aux auxiliaires de puériculture

Selon le décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux, les auxiliaires de puériculture sont des professionnels de santé. Ils collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à l'article 4311-4 du code de la santé publique.

L'essentiel du temps de l'entretien s'inscrit dans ce champ. Le jury évalue à la fois les connaissances et les aptitudes professionnelles du candidat, en recourant le cas échéant à des « mises en situation professionnelle ».

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

- la connaissance du petit enfant (diététique, soins, développement) ;
- la maîtrise des règles d'hygiène et de sécurité ;
- les aptitudes et connaissances en matière d'animation (projet éducatif, adaptation des activités au stade de développement de l'enfant) ;
- participation à l'élaboration et au suivi du projet de vie de l'établissement ;
- la capacité de l'auxiliaire de puériculture à s'intégrer dans une équipe, travailler avec des partenaires et communiquer.

Plus précisément, le jury cherchera à évaluer 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

.....

Au-delà de ces savoirs faire techniques, des savoirs être professionnels devront également être démontrés :

- 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...)

B- Connaissances de l'environnement professionnel

L'aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois implique 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.

Un temps est prévu pour cet item. Les questions y afférant peuvent prendre place en fin d'entretien. Rien n'empêche toutefois le jury de les aborder à un autre moment si d'autres questions ou réponses y mènent naturellement. Il s'agit moins de vérifier des connaissances professionnelles déjà attestées par la délivrance d'un diplôme que de s'assurer de l'aptitude du candidat à les mettre en œuvre au sein des collectivités territoriales.

Ainsi 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.

Les questions peuvent notamment porter sur les thèmes suivants :

- **Connaissance de la fonction publique et de l'employeur territorial**
 - la notion de service public ;
 - les 3 fonctions publiques ;
 - les droits et obligations des fonctionnaires ;
 - les employeurs possibles des auxiliaires de puériculture, les différents types de collectivités territoriales, leurs principales missions...
 - ...
- **Connaissance des compétences des collectivités territoriales et des dispositifs sociaux, notamment en matière de petite enfance :**
 - la protection maternelle et infantile ;
 - l'aide sociale à l'enfance ;
 - la prestation de service unique (PSU) ;
 - le relais assistantes maternelles (RAM) ;
 - les caisses d'allocations familiales (CAF)
 - ...
- **L'organisation d'une structure d'accueil**

IV – Une motivation, une posture professionnelle et un potentiel, appréciés tout au long de l'entretien

Tout au long de l'entretien, le jury cherche à apprécier si le candidat est réellement motivé et prêt à exercer les missions confiées à un auxiliaire de puériculture de classe normale en évaluant sa curiosité professionnelle,

sa capacité à communiquer, sa volonté de convaincre et son positionnement pendant l'épreuve.

Cette 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 et 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 les fonctions dévolues aux membres du cadre d'emplois et répondre au mieux aux attentes de sa hiérarchie et du public ?

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

Être cohérent :

- en exposant son expérience professionnelle et les compétences qui en résultent ;
- en veillant à ne pas se contredire ;
- en sachant défendre ses idées et ne pas donner systématiquement raison à un contradicteur ;

Gérer son stress :

- en apportant des réponses sans précipitation excessive et sans hésitations trop marquées ;
- en sachant garder, même s'il se trouve en difficulté sur une question, une confiance en soi 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 allocution ni trop rapide, ni trop lente ;
- en s'adressant à l'ensemble du jury sans privilégier abusivement un seul correcteur.