



Centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hauts de France

PUÉRICULTEUR·RICE DE CLASSE NORMALE TERRITORIAL·E

CONCOURS SUR TITRE

La présente note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidat·es pourraient se prévaloir, mais un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les examinateur·rices, les formateur·rices et les candidat·es.

ENTRETIEN AVEC LE JURY

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

Un entretien, ayant pour point de départ un exposé de la/du candidat·e sur sa formation et son projet professionnel, permettant au jury d'apprécier sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel elle/il est appelé·e à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois.

➤ **Durée : vingt-cinq minutes
dont cinq minutes au plus d'exposé**

Cette épreuve orale d'admission est l'**unique** épreuve de ce concours et ne comporte pas de programme réglementaire.

Aucun·e candidat·e ne peut être admis·e si elle/il obtient une note inférieure à 10 sur 20.

I - UN ENTRETIEN AVEC UN JURY

A - Un entretien

Le libellé de cette épreuve ne doit pas égarer la/le candidat·e : l'épreuve ne consiste pas en une conversation "à bâtons rompus" avec un jury, mais repose, après l'exposé de la/du candidat·e (voir en II), sur des questions du jury destinées à apprécier sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel elle/il est appelé·e à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux puériculteur·rices territoriaux·ales.

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.

La/le candidat-e n'est autorisé-e à utiliser aucun document (ni CV, ni document présentant son expérience professionnelle) pendant l'épreuve.

Si le jury le souhaite, la conversation peut débuter, hors temps réglementaire, par une brève présentation de ses membres, et par une rapide information sur les modalités de déroulement de l'épreuve.

Les examinateur-rices prennent le soin de n'indiquer que leur qualité sans préciser l'établissement ou la collectivité au sein desquels elles/ils exercent.

Au terme de ce bref temps de présentation, les examinateur-rices déclenchent le minuteur.

Tout-e candidat-e dispose de la totalité du temps réglementaire de l'épreuve (vingt-cinq minutes) qui ne peut éventuellement être interrompue qu'à sa demande expresse.

Les examinateur-rices s'efforceront, le cas échéant, d'aider par une attitude empathique un-e candidat-e en difficulté, et ne la/le laisseront partir avant le terme que contre une déclaration écrite précisant sa volonté de ne pas utiliser tout le temps imparti.

B - Le jury

La/le candidat-e peut, selon les cas, être entendu-e par :

- Le jury plénier qui comprend réglementairement trois collègues égaux (élu-es locaux-ales, fonctionnaires territoriaux-ales, personnalités qualifiées),
- Un sous-jury, moins important en nombre, composé de trois examinateur-rices, représentant-es de chacun des collègues.

Un groupe d'examineur-rices peut par exemple être composé d'un-e adjoint-e au maire en charge de la santé, d'un-e puériculteur-ric(e) cadre territorial-e de santé, d'un-e directeur-ric(e) général-e adjoint-e chargé-e de l'enfance et de la jeunesse dans une commune.

La/le candidat-e doit bien mesurer la retenue que lui impose sa qualité de candidat-e face à un jury souverain : la familiarité, l'agressivité sont évidemment proscrites.

Le jury, pour sa part, accueillera la plupart du temps les réponses de la/du candidat-e avec une empathie qui ne préjuge en rien de la note qu'il attribuera.

C - Un découpage du temps

Le jury adopte une grille d'entretien conforme au libellé réglementaire de l'épreuve, qui peut être ainsi précisée :

Intitulé	Durée
I - Exposé de la/du candidat-e sur sa formation et son projet professionnel	5 mn maximum
II - Capacité d'intégration et aptitude à exercer les missions	20 mn
III - Motivation, posture professionnelle et potentiel	Tout au long de l'entretien

II - UN EXPOSÉ DE LA/DU CANDIDAT·E

A - Une maîtrise indispensable du temps

La/le candidat·e dispose règlementairement de cinq minutes pour présenter, sous forme d'exposé, sa formation ainsi que son projet professionnel.

Ne pouvant utiliser aucun document, elle/il doit donc préparer et mémoriser cet exposé.

Sera pénalisé l'exposé interrompu par le jury au terme des cinq minutes et demeuré de ce fait inachevé, tout comme un exposé excessivement court.

Lorsque l'exposé n'atteint pas les cinq minutes, le jury, s'étant assuré que la/le candidat·e a achevé celui-ci, passe à la phase "entretien" de l'épreuve.

B - Un exposé ... sur la formation et le projet professionnel de la/du candidat·e

La/le candidat·e doit valoriser les compétences acquises au cours de sa formation ainsi que de son projet professionnel. Elle/il est évalué·e sur sa capacité à en rendre compte clairement et à faire comprendre sa motivation pour accéder au cadre d'emplois des puériculteur·rices territoriaux·ales.

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

Un·e candidat·e ayant acquis, en outre, une expérience professionnelle, pourra également en faire part. Cependant, la/le candidat·e devra prendre soin d'équilibrer son propos et de valoriser, comme l'intitulé règlementaire le prévoit, sa formation et son projet professionnel.

Les examinateur·rices cherchent à évaluer le parcours de la/du candidat·e au moyen de questions destinées à mesurer la cohérence des choix de formation et professionnels effectués, quelle que soit la durée de son expérience professionnelle, parfois très brève s'agissant de jeunes diplômé·es.

Les examinateur·rices évaluent moins le parcours lui-même que la manière dont la/le candidat·e lui donne sens.

Au-delà d'une approche chronologique présentant ses différentes expériences professionnelles, la/le candidat·e a tout intérêt à valoriser celles des compétences acquises dans ses précédentes activités qui peuvent être utiles à l'exercice des missions d'un·e puériculteur·rice territorial·e.

La capacité de la/du candidat·e à se projeter dans l'avenir, en envisageant tant son propre avenir professionnel que les évolutions des missions incombant au cadre d'emplois, est également évaluée.

III - UN ENTRETIEN PERMETTANT D'APPRÉCIER LA CAPACITÉ D'INTÉGRATION ET L'APTITUDE DE LA/DU CANDIDAT·E À EXERCER LES MISSIONS

En précisant que le jury vérifie « l'aptitude [de la/du candidat·e] à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois » des puériculteur·rices territoriaux·ales et sa capacité à « s'intégrer dans l'environnement professionnel territorial », l'intitulé règlementaire souligne une volonté d'évaluer des aptitudes professionnelles.

Il est attendu de la/du candidat·e qu'elle/il apporte la preuve d'une perception pertinente des problématiques territoriales et de savoir-faire professionnels permettant d'y répondre, ainsi que des connaissances indispensables à la conduite des missions d'un·e puériculteur·rice de classe normale territorial·e.

Les compétences et aptitudes que le jury entend évaluer le sont à l'aune des missions exercées par un·e puériculteur·rice de classe normale territorial·e et des fonctions qui lui sont confiées.

A - Des questions en lien avec les missions dévolues aux puériculteur·rices de classe normale territoriaux·ales

Le décret n°2014-923 du 18 août 2014 portant statut particulier du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales dispose que :

« 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.»

Les informations données ci-dessous sont, pour la plupart, extraites de la fiche métier du Centre national de la fonction publique territoriale

Les puériculteur·rices territoriaux·ales assurent la protection et la promotion de la santé de l'enfant et de sa famille, conseillent et accompagnent les parents, participent à la surveillance et à la protection des mineur·es en danger, ainsi qu'à l'agrément et au suivi des assistant·es maternel·les.

Elles/ils sont en relation constante avec l'équipe éducative (auxiliaires de puériculture, psychologues,...), les travailleur·ses sociaux·ales (éducateur·rices spécialisé·es, assistant·es sociaux·ales,...) et l'entourage de l'enfant.

Contexte d'exercice

Facteurs d'évolution

Évolutions relatives aux politiques publiques, au cadre institutionnel et règlementaire :

- Lois de santé publique,
- Réforme du statut des assistant·es maternel·les, et des assistant·es familiaux·ales,
- Adaptation des structures dans le cadre des politiques d'accueil de la petite enfance,
- Loi Hôpital, patient·es, santé et territoires, loi de santé 2016,
- Loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant,

- Les besoins fondamentaux de l'enfant en protection de l'enfance (Rapport BLACHAIS, février 2017).

Évolutions socio-économiques :

- Diversification de la demande des familles et des jeunes et prise en compte des évolutions et des besoins des usager·es au regard des situations familiales.

Évolutions organisationnelles et managériales :

- Professionnalisation de l'accueil du jeune enfant.

Conditions d'exercice

Conditions générales :

- Travail en équipe, dans le cadre de consultations ; déplacements fréquents au domicile des enfants,
- Horaires généralement réguliers,
- Disponibilité, déontologie,
- Obligation de suivre un programme annuel de développement professionnel continu (Loi HPST de juillet 2009, art.59).

Facteurs de pénibilité :

- Exposition aux risques de contagions, fréquentation de lieux insalubres et/ou situations sociales.

Facteurs de risques professionnels :

Métier dont les activités sont potentiellement exposées à des facteurs de risques professionnels relevant de la/des catégories suivantes :

- Contraintes physiques marquées,
- Environnement physique agressif.

Relations fonctionnelles

- Contacts directs avec les enfants et les parents,
- Collaboration avec les services de santé (psychologues) et les services sociaux (assistant·es sociaux·ales, éducateur·rices spécialisé·es, etc.),
- Collaboration avec les équipes éducatives (primaire),
- Collaboration avec le secteur hospitalier et libéral, les CAF, etc,
- Collaboration avec toutes/tous les partenaires susceptibles d'intervenir dans la prise en charge d'une situation particulière.

Activités et compétences techniques

Activités et savoir-faire

Accompagnement des familles dans le processus de parentalité

- Planifier les rendez-vous,
- Organiser les locaux,
- Assurer un accompagnement des familles et établir une relation de confiance avec leur entourage,
- Réaliser des visites à domicile ou accueillir les familles au centre de consultation,
- Animer des réunions de parents,
- Conduire un entretien médico-psychosocial,
- Orienter les familles vers les services compétents,
- Observer l'enfant dans son cadre de vie,
- Évaluer les besoins en santé de l'enfant,
- Mettre en œuvre une prévention médico-sociale en liaison avec les autres structures et professionnel·les de la santé,
- Conduire des actions de soutien à la parentalité.

Réalisation d'interventions à caractère sanitaire et psychosocial

- Appliquer les prescriptions médicales,
- Dispenser des soins médicaux courants ou spécialisés (pesée, mesure, contrôle des vaccinations),
- Appliquer et contrôler l'application des règles en matière d'hygiène,
- Conduire des activités d'éveil et de stimulation des enfants,
- Réaliser les consultations paramédicales de puériculture.

Participation à l'instruction des agréments des Établissements d'accueil des jeunes enfants (EAJE), suivi et formation des assistant-es maternel·les

- Évaluer les capacités de la/du candidat·e et de son environnement familial,
- Favoriser l'échange d'informations avec les organismes qui agrémentent,
- S'assurer de la formation obligatoire des assistant-es maternel·les,
- Estimer les actions de formation à mettre en œuvre,
- Transmettre à l'assistant·e maternel·le les connaissances et pratiques de base à l'exercice de son activité,
- Conduire les visites techniques des EAJE.

Réalisation du bilan des enfants de 3-4 ans en école maternelle

- Intervenir dans le cadre scolaire et examiner des classes d'enfants,
- Réaliser des séances de vaccination,
- Repérer les facteurs conditionnant la santé de l'enfant,
- Élaborer un diagnostic de situation sur l'état de santé de l'enfant et orienter pour un diagnostic médical,
- Échanger avec les enseignant·es et les parents.

Conduite de projet d'éducation à la santé

- Définir un programme d'éducation à la santé,
- Établir un diagnostic de situation,
- Élaborer un projet de soins en lien avec le diagnostic de la situation,
- Proposer des actions en matière de santé publique.

Suivi des enfants et des familles dans le cadre du signalement des mauvais traitements aux mineur-es

- Recueillir des données sociodémographiques sur les familles,
 - Élaborer un diagnostic partagé avec les différent-es professionnel-les concerné-es,
 - Concevoir des stratégies d'accompagnement lors de situations difficiles ou de crise,
 - Signaler une situation préoccupante,
 - Prévenir les situations à risques et établir des relations de confiance,
 - Conduire des entretiens avec les familles et les enfants,
 - Analyser les situations et repérer les situations de maltraitance,
 - Animer la concertation avec les professionnel-les concerné-es,
 - Négocier un avant-projet de placement en vue de sa validation institutionnelle,
- Suivi des enfants pris-es en charge par l'aide sociale à l'enfance,
- Visiter les familles et vérifier les conditions de placement des enfants,
 - Travailler en collaboration avec les services sociaux,
 - Établir un suivi administratif des placements.

Gestion des dossiers médicaux

- Établir et transmettre des comptes rendus et statistiques d'activités,
- Élaborer des dossiers de consultations médicales.

Formation et enseignement auprès des professionnel-les et des stagiaires

- Identifier les besoins d'information,
- Accueillir et animer des groupes de formation,
- Mettre en œuvre un projet de formation,
- Conseiller et former les équipes,
- Transmettre des connaissances et des savoir-faire,
- Évaluer les prestations des stagiaires et des équipes.

Savoirs socioprofessionnels

- Visites prénatales, postnatales et des prématuré-es,
- Méthodes d'analyse de données,
- Services ressources pour les familles,
- Techniques d'entretien et d'évaluation médico-psychosociales,
- Actes infirmiers,
- Réglementation en matière d'hygiène et de sécurité,

- Principales pathologies,
- Législation relative à la petite enfance,
- Développement psychomoteur de l'enfant,
- Techniques d'animation des activités d'éveil pour les enfants de 0 à 3 ans (jeux d'eau, pâte à modeler, contes, peinture, motricité, etc.),
- Réglementation relative aux assistant-es maternel-les,
- Fonctionnement de l'école primaire,
- Techniques de vaccination,
- Notions de santé publique,
- Réglementation de l'aide et de la protection de la famille et de l'enfance,
- Dispositifs et acteur-rices de l'aide et de la protection de l'enfance,
- Indicateurs de la maltraitance,
- Procédures de signalement des mauvais traitements.

Savoirs généraux

- Principes de l'ingénierie pédagogique,
- Techniques de recueil d'informations,
- Techniques de communication écrite et orale,
- Outil informatique,
- Notions de statistiques,
- Connaissances des objectifs de formation.

Activités spécifiques

- Participation à la prise en charge des enfants handicapé-es,
- Centre de PMI : organisation et animation des consultations, lieux d'accueil et d'éveil,
- Secteur de PMI : partage et diffusion des informations dans l'équipe et relations avec les services extérieurs,
- Coordination de PMI : coordination et animation de l'équipe de puériculteur-rices, encadrement technique des jeunes professionnel-les.

B - Une aptitude à exercer l'ensemble des missions

L'intitulé réglementaire souligne une volonté d'évaluer des compétences professionnelles plutôt que des connaissances théoriques à visée générale.

Il est attendu de la/du candidat-e qu'elle/il apporte la preuve d'un savoir-faire professionnel et d'une maîtrise technique.

Toutes/tous les candidat-es pourront ainsi se voir proposer des questions permettant de mesurer leur aptitude à exercer l'ensemble des missions dévolues aux membres du cadre d'emplois des puériculteur-rices territoriaux-ales.

Ces questions peuvent prendre la forme de mises en situation professionnelles.

La/le candidat-e doit être en mesure de proposer des solutions opérationnelles à des problèmes concrets et courants susceptibles de se poser à un-e puériculteur-riche territorial-e.

La/le candidat-e doit bien mesurer que le contenu de son exposé peut déterminer, pour une part, les questions posées par le jury.

A titre indicatif, et sans que cela constitue un programme réglementaire dont les candidat-es pourraient se prévaloir, les questions peuvent porter sur les thèmes suivants :

- 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 conception de l'encadrement, la perception des relations hiérarchiques,
- L'aptitude à travailler en équipe, à animer celle-ci et à gérer les conflits,
- 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 professionnel·les extérieur·es et les institutions,
- Les autres professionnel·les 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 n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale,
- La protection de l'enfance, la protection maternelle infantile,
- La loi n°2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance,
- L'aide sociale à l'enfance,
- Le rôle de la/du puériculteur-riche 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, et la capacité à conduire des projets en partenariat,
- 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 de la mère/du père,
- Le lien avec l'école,
- L'accueil de l'enfant handicapé-e,
- La prestation de service unique,
- Les différentes structures d'accueil,
-

C - Une capacité d'intégration impliquant également la connaissance de l'environnement professionnel

Il est également attendu de la/du candidat-e qu'elle/il apporte la preuve d'une perception pertinente des problématiques territoriales, ce qui implique, de sa part, 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.

Le contexte dans lequel les collectivités territoriales exercent leurs compétences, et notamment les réformes institutionnelles projetées ou en cours, les rapports officiels d'actualité ayant des incidences sur le fonctionnement des collectivités territoriales, doivent être connus de la/du candidat-e.

Chaque candidat-e doit être particulièrement attentif-ve aux questions d'actualité, notamment en matière sanitaire et sociale.

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

- Décentralisation et déconcentration,
- Collectivités territoriales et établissements publics : leur organisation, leurs organes et leurs principales compétences notamment en matière sanitaire et sociale,
- Intercommunalité,
- Démocratie locale,
- Notion de service public,
- Droits et obligations des fonctionnaires,
- Fonction publique territoriale,
- Filière médico-sociale (métiers, missions, positionnement des agent-es...),
- Répartition des pouvoirs et modes de décision dans les collectivités territoriales,
- Notions de base en matière de finances publiques locales,
- Moyens juridiques d'action des collectivités territoriales, notions de base sur la commande publique,
- Modes de gestion des services publics,
- Relations entre l'administration et les administré-es,
- Accessibilité des services publics et des équipements médicaux,
- Règles de sécurité,
- Instances de dialogue social,
- Notions sur les politiques sectorielles des collectivités territoriales,
- Textes légaux importants intervenus en matière sanitaire et sociale depuis dix ans,

IV - UNE MOTIVATION, UNE POSTURE PROFESSIONNELLE ET UN POTENTIEL APPRECIÉS TOUT AU LONG DE L'ÉPREUVE

La motivation du choix de la fonction publique, et plus particulièrement de la fonction publique territoriale, la conception du service public, la connaissance des différentes missions susceptibles d'être exercées par un·e puériculteur·rice de classe normale territorial·e et des différents métiers de son environnement professionnel ainsi que la perception d'une évolution professionnelle sont notamment évaluées au moyen de l'exposé de la/du candidat·e sur sa formation et son projet professionnel.

Au-delà, tout au long de l'entretien, le jury cherche à évaluer si la/le candidat·e est réellement motivé·e et prêt·e à exercer les responsabilités confiées à un·e puériculteur·rice de classe normale territorial·e, si elle/il a un intérêt pour le monde qui l'entoure, notamment pour l'évolution de l'administration territoriale et les questions médico-sociales, 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 sa finalité n'est pas de recruter un·e puériculteur·rice de classe normale territorial·e dans un poste déterminé mais de s'assurer que la/le candidat·e 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·se : s'il s'agissait d'un entretien de recrutement en vue de pourvoir un poste confié à un·e puériculteur·rice de classe normale territorial·e, ce que dit cette/ce candidat·e, sa manière de se comporter conduiraient-ils à l'engager ?

Au-delà de ses connaissances, fait-elle/il la preuve des aptitudes et des qualités humaines et intellectuelles indispensables pour exercer les fonctions de puériculteur·rice de classe normale territorial·e et répondre au mieux aux attentes des autres décideur·ses, des agent·es qu'elle/il encadrera et des usager·es du service public ?

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

➤ Gérer son temps :

- En inscrivant l'exposé sur son expérience et ses compétences dans le temps imparti,
- En présentant un exposé équilibré.

➤ Être cohérent·e :

- En annonçant un plan d'exposé 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·e contradicteur·rice,
- En sachant convenir d'une absurdité.

➤ Gérer son stress :

- En livrant son exposé et apportant des réponses sans précipitation excessive, sans hésitation préoccupante,
- En sachant garder, même si elle/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·e, 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·e seul·e interlocuteur·rice.

➤ **Apprécier justement sa hiérarchie :**

- En adoptant un comportement adapté à sa "condition" de candidat·e face à un jury,
- En sachant ne pas être péremptoire, excessivement sûr·e 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.