

CONCOURS D'AGENT·E DE MAÎTRISE TERRITORIAL·E

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

(Toute voie)

Intitulé réglementaire

Décret n°2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux

Concours externe

Un entretien visant à apprécier la capacité de la/du candidat·e à s'intégrer dans l'environnement professionnel dans lequel elle/il est appelé·e à travailler, son aptitude et sa motivation à exercer les missions incombant au cadre d'emplois, notamment en matière d'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, ses connaissances notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

- **Durée : quinze minutes**
- **Coefficient : 4**

Concours interne

Un entretien ayant pour point de départ un exposé de la/du candidat·e sur son expérience professionnelle. L'entretien vise ensuite à apprécier les aptitudes de la/du candidat·e, notamment en matière d'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, ses connaissances et sa motivation à exercer les missions incombant au cadre d'emplois.

- **Durée : quinze minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé**
- **Coefficient : 4**

Troisième concours

Un entretien portant sur l'expérience, les connaissances et les aptitudes de la/du candidat·e. Cet entretien a pour point de départ un exposé de la/du candidat·e sur son expérience. L'entretien vise ensuite à apprécier les aptitudes de la/du candidat·e, notamment en matière d'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, ses connaissances et sa motivation à exercer les missions incombant au cadre d'emplois.

- **Durée : quinze minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé**
- **Coefficient : 4**

Cette épreuve orale est l'**unique** épreuve d'admission du concours d'agent·e de maîtrise territorial·e et ne comporte pas de programme réglementaire.

Elle joue un rôle important dans la réussite au concours, puisqu'elle compte pour presque la moitié de la note finale, les épreuves écrites d'admissibilité étant, pour leur part, affectées d'un coefficient 5.

Toute note inférieure à 5 sur 20 aux épreuves, d'admissibilité ou d'admission, entraîne l'élimination de la/du candidat·e.

Un·e candidat·e ne peut être admis·e si la moyenne de ses notes aux épreuves, d'admissibilité et d'admission, est 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 sur des questions destinées à apprécier tant la motivation de la/du candidat·e que ses connaissances et ses aptitudes à exercer les missions incombant au cadre d'emplois des agent·es de maîtrise territoriaux·ales notamment en matière d'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C.

Pour le concours externe, cet entretien vise également à apprécier la capacité de la/du candidat·e à s'intégrer dans l'environnement professionnel dans lequel elle/il est appelé·e à travailler ; pour le concours interne et le troisième concours, cet entretien tend également à apprécier l'expérience de la/du candidat·e et débute par un exposé de cette/ce dernier·e.

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 concours externe, cette brève présentation du jury peut-être suivie d'une rapide présentation de la/du candidat·e, par lui-même, à la demande des examinateur·rices.

Au concours interne et au troisième concours, une présentation de la/du candidat·e avant le démarrage de l'épreuve n'est pas requise puisque l'épreuve commence par un exposé de la/du candidat·e sur son expérience.

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 - soit quinze 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 règlementairement 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 directeur·rice général·e des services techniques, d'un·e ingénieur·e territorial·e et d'un·e adjoint·e à la/au maire chargé·e du développement urbain.

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 règlementaire de l'épreuve, qui peut être ainsi précisée :

Concours interne et troisième voie

Intitulé	Durée
I - Exposé de la/du candidat·e sur son expérience professionnelle (concours interne), sur son expérience (3^e voie)	5 mn maximum
II - Aptitude à exercer les missions, notamment en matière d'encadrement, et connaissances	Au moins 10 mn
III - Motivation, posture professionnelle et potentiel	Tout au long de l'entretien

Concours externe

Intitulé	Durée
I - Capacité d'intégration, aptitude à exercer les missions, notamment en matière d'encadrement, et connaissances	15 mn
II - Motivation, posture professionnelle et potentiel	Tout au long de l'entretien

II- POUR LE CONCOURS INTERNE ET LA TROISIÈME VOIE, UN EXPOSÉ DE LA/DU CANDIDAT·E SUR SON EXPÉRIENCE

A - Une maîtrise indispensable du temps

Conformément au libellé réglementaire de l'épreuve, l'entretien a pour point de départ, au concours interne, un exposé de la/du candidat·e sur son expérience professionnelle, et au troisième concours, un exposé sur son expérience.

La/le candidat·e dispose règlementairement de cinq minutes pour présenter, sous forme d'exposé, son expérience.

Ne pouvant utiliser aucun document, la/le candidat·e 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.

Lorsque la/le candidat·e 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 de manière autonome.

Voie interne

La/le candidat·e de la voie interne doit valoriser l'expérience et les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel. De ce fait, elle/il valorisera des expériences professionnelles exercées dans le cadre de la fonction publique territoriale tout autant que des expériences de métier éventuellement acquises antérieurement dans le privé.

Troisième voie

La/le candidat·e de la 3^e voie peut, en plus de son expérience professionnelle, évoquer son expérience personnelle, et donc son parcours de formation (initiale, continue, stages...).

La/le candidat·e au troisième concours fera avant tout valoir l'expérience acquise pendant la période d'au moins quatre ans qui lui permet d'être candidat·e à ce concours. Mais elle/il pourra également, si elle/il est déjà agent·e public·que, mettre en valeur son expérience dans ce cadre.

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

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

Au-delà d'une approche chronologique présentant ses différentes expériences, 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 agent·e de maîtrise territorial·e.

La/le candidat·e, devant savoir dépasser une simple énumération chronologique, est évalué·e sur sa capacité à rendre compte clairement de son expérience et de ses compétences et à faire comprendre sa motivation pour accéder au grade.

III- UN ENTRETIEN PERMETTANT D'APPRÉCIER L'APTITUDE À EXERCER LES MISSIONS ET EGALEMENT POUR LE CONCOURS EXTERNE LA CAPACITÉ DE LA/DU CANDIDAT-E À S'INTÉGRER DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

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 agent-es de maîtrise territoriaux-ales, notamment en matière d'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, et pour l'externe sa capacité à « s'intégrer dans l'environnement professionnel territorial », l'intitulé réglementaire 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 agent-e de maîtrise territorial-e.

Les compétences et aptitudes que le jury entend évaluer le sont à l'aune des missions exercées par un-e agent-e de maîtrise territorial-e et des fonctions qui lui sont confiées.

A - Des questions en lien avec les missions dévolues aux agent-es de maîtrise territoriaux-ales

Le décret n°88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux dispose que « les agents de maîtrise sont chargés de missions et de travaux techniques comportant notamment le contrôle de la bonne exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, ainsi que la transmission à ces mêmes agents des instructions d'ordre technique émanant de supérieurs hiérarchiques. Ils peuvent également participer, notamment dans les domaines de l'exploitation des routes, voies navigables et ports maritimes, à la direction et à l'exécution de travaux, ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du métré des ouvrages, des calques, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues. Les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents ».

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 agent-es de maîtrise 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 agent-e de maîtrise territorial-e.

Pour le concours interne et la troisième voie, 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 :

- ✓ La capacité au travail en équipe et la relation au public

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

- ✓ La maîtrise des notions professionnelles dans la spécialité

S'agissant de concours organisés par spécialité, chaque candidat-e est appelé-e à définir des termes techniques et à décrire ou analyser des techniques professionnelles relevant de sa spécialité.

- ✓ L'hygiène et la sécurité au travail

La/le candidat-e est interrogé-e 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 fonctions d'un-e assistant-e et d'un-e conseiller-e de prévention (AP/CP) et d'un-e agent-e chargé-e d'une fonction d'inspection (ACFI), l'utilité des équipements de protection individuelle (EPI) et des équipements de protection collective (EPC), la notion de droit de retrait, les différents types d'extincteurs font notamment l'objet de questions.

Des questions portent également sur la conduite à tenir pour prévenir des accidents précis ou en limiter les conséquences.

- ✓ L'aptitude à l'encadrement

L'organisation d'une équipe, son animation, l'exercice du pouvoir hiérarchique, la conception de l'encadrement, la gestion des conflits, la motivation des agent-es, leur notation et leur évaluation, l'utilisation de tableaux de bord, la maîtrise des coûts, telles sont quelques-unes des notions abordées.

C - Évaluer les connaissances de la/du candidat-e en matière d'environnement professionnel

Le caractère stratégique de l'entretien dans la réussite au concours, la volonté de vérifier des connaissances de base dont la maîtrise ne saurait être facultative pour exercer correctement les missions, ont conduit le jury à conférer une place importante à ce temps de l'entretien.

L'aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois implique de la part de la/du candidat-e 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.

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

- Notions de droit public : différents types de collectivités territoriales et missions ; notion de service public ; droits et obligations des fonctionnaires ; pouvoir hiérarchique ; filière administrative (grades et missions)....,

- Notions de finances publiques : préparation et vote d'un budget local ; recettes et dépenses des collectivités territoriales ; devis, bon de commande, facturation ; engagement des dépenses....,

- Notions de marché public,

- Notions sur les activités des collectivités territoriales dans les domaines liés aux différentes spécialités,

...

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 évaluer si la/le candidat-e est réellement motivé-e et prêt-e à exercer les responsabilités confiées à un-e agent-e de maîtrise territorial-e, si elle/il a un intérêt pour le monde qui l'entoure, 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 agent-e de maîtrise 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 agent-e de maîtrise territorial-e, ce que dit cette/ce candidat-e, sa manière de se comporter conduiraient-ils à la/le recruter ?

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

Cette épreuve orale 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 dans le temps imparti et en présentant un exposé équilibré (concours interne et troisième voie uniquement).

- En étant capable de ne pas se perdre dans les détails, de distinguer l'essentiel de l'accessoire,

- En étant à même d'adapter le type de réponse (brève, développée) à une question.

➤ **Être cohérent-e :**

- En annonçant un plan d'exposé réellement suivi (concours interne et troisième voie uniquement),
- En se montrant capable d'organiser, même sommairement, ses réponses,
- 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-ric-e,
- En sachant convenir d'une absurdité.

➤ **Gérer son stress :**

- En apportant des réponses sans précipitation excessive, sans hésitations préoccupantes,
- 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-ric-e.

➤ **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 sachant opposer des arguments fondés à ceux du jury,
- En sachant profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes.