

L'ENTRETIEN AVEC UN JURY *des concours externe, interne et du troisième concours*

Intitulé réglementaire :

Concours externe

un entretien visant à apprécier la capacité du candidat à s'intégrer dans l'environnement professionnel dans lequel il est appelé 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 : 15 minutes

➤Coefficient : 4

Concours interne

un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle. L'entretien vise ensuite à apprécier les aptitudes du candidat, 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 : 15 minutes

dont 5 minutes au plus d'exposé

➤Coefficient : 4

Troisième concours

un entretien portant sur l'expérience, les connaissances et les aptitudes du candidat. Cet entretien a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience. L'entretien vise ensuite à apprécier les aptitudes du candidat, 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 : 15 minutes

dont 5 minutes au plus d'exposé

➤Coefficient : 4

Note de cadrage adoptée par le jury

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

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 un jury, mais repose sur des questions destinées à apprécier tant la motivation du candidat que ses connaissances techniques appliquées au contexte territorial.

Le libellé réglementaire de l'épreuve ne prévoyant ni sujet tiré au sort ni temps de préparation, les questions posées par le jury, choisies par celui-ci au sein d'une palette de questions qu'il a préalablement élaborées, appellent des réponses "en temps réel", sans préparation. Le candidat ne peut recourir à aucun document (CV, ...) pendant l'épreuve.

Si le jury le souhaite, l'entretien peut être précédé d'une brève présentation de ses membres et d'une rapide information sur les modalités du déroulement de l'épreuve.

Tout candidat dispose de la totalité du temps réglementaire de l'épreuve (15 minutes) qui ne peut éventuellement être interrompue qu'à sa demande expresse.

B- Un jury

Le « jury plénier » comprend réglementairement trois collègues égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées). Il peut se scinder en groupes de correcteurs.

Un groupe de correcteurs peut par exemple être composé d'un adjoint au maire en charge du personnel, d'un technicien territorial, d'un responsable des services techniques.

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 précis du temps et des points

Le jury peut adopter le découpage suivant :

Concours externe

<i>I- Connaissances et savoir-faire professionnels</i>	4 mn
<i>II- Aptitude à l'encadrement des agents</i>	5 mn
<i>III- Hygiène et sécurité du travail</i>	4 mn
<i>IV- Connaissance de l'environnement institutionnel</i>	2 mn
<i>Motivation</i>	Tout au long de l'entretien

Concours interne et troisième concours

<i>I- Exposé de l'expérience (professionnelle)</i>	5 mn
<i>II- Aptitude à exercer les missions</i>	
1. <i>Connaissances et savoir-faire professionnels (dont hygiène et sécurité au travail)</i>	4 mn
2. <i>Aptitude à l'encadrement des agents</i>	4 mn
<i>III- Connaissance de l'environnement institutionnel</i>	2 mn
<i>Motivation</i>	Tout au long de l'entretien

II- UN EXPOSÉ DU CANDIDAT AU CONCOURS INTERNE ET AU TROISIÈME CONCOURS SUR SON EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Conformément au libellé réglementaire de l'épreuve, l'entretien a pour point de départ, au **concours interne** comme au **troisième concours**, un **exposé du candidat sur son expérience** (professionnelle).

A- Un exposé

Le candidat dispose, sans être interrompu, du droit de présenter son expérience (professionnelle) sous forme d'un exposé qui peut durer jusqu'à 5 minutes. Le jury invitera donc à conclure un candidat qui excéderait ce temps.

Le jury admet que le candidat puisse obtenir la totalité des points (3 points) alloués à cette partie de l'entretien dès lors que son exposé dure au moins 3 minutes et présente les qualités requises.

Le candidat n'est pas davantage autorisé à utiliser des documents (notes, CV...) pendant cet exposé que pendant le reste de l'entretien. Il lui faut donc non seulement préparer en amont mais aussi mémoriser cet exposé.

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

Lorsque le candidat 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.

B- Une ou des expériences

Au-delà d'une approche chronologique présentant ses différentes expériences (professionnelles), le candidat a tout intérêt à valoriser parmi les compétences acquises dans ses précédentes activités celles qui peuvent être utiles dans l'exercice des missions de l'agent de maîtrise territoriale.

Plus précisément, le candidat au **concours interne** valorisera des expériences professionnelles généralement exercées dans le cadre de la fonction publique territoriale tout autant que des expériences de métier éventuellement acquises antérieurement dans le privé.

Le candidat au **troisième concours** fera avant tout valoir l'expérience acquise pendant la période d'au moins quatre ans qui lui permet d'être candidat à ce concours. Mais il pourra également, s'il est déjà agent public, mettre en valeur son expérience dans ce cadre. Si cette expérience de quatre ans au moins a été acquise dans l'exercice d'une activité professionnelle, il valorisera l'encadrement d'équipes techniques, la direction ou la réalisation de travaux nécessitant une compétence professionnelle étendue dont il a nécessairement l'expérience pour se porter candidat au concours à ce titre.

III- L'APTITUDE A EXERCER LES MISSIONS

L'essentiel du temps de l'entretien (concours interne et 3^e concours) ou la totalité du temps de l'entretien (concours externe) s'inscrit dans ce champ.

A- Les missions du cadre d'emplois

Les questions posées par le jury sont évidemment déterminées par les missions confiées aux agents de maîtrise territoriaux.

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 ou l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C.

Ils peuvent également participer à la direction et à la réalisation des travaux, notamment des calques, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues".

B- Les connaissances et savoir-faire professionnels

Les questions, le cas échéant formulées sous forme de **mises en situation**, portent sur :

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

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

2- La maîtrise des notions professionnelles dans la spécialité

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

3- L'hygiène et la sécurité au travail

En lien avec les missions du cadre d'emplois des agents de maîtrise, le jury vérifie les connaissances du candidat en matière d'hygiène et de sécurité.

Les questions du jury peuvent porter sur :

- La réglementation commune à tous les corps de métiers : l'alcool au travail, l'aménagement des locaux, la sécurité des travailleurs (travail en hauteur, manipulation de produits dangereux, etc.), etc. ;
- Les interlocuteurs pour les questions d'hygiène et de sécurité dans les collectivités territoriales (assistant de prévention : missions, etc.) ;
- Les documents obligatoires en santé et sécurité au travail ; - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; - Les équipements de protection individuelle ;
- Etc.

C- L'aptitude à l'encadrement

Conformément à l'intitulé réglementaire de l'épreuve, le jury veille à vérifier que le candidat est bien en capacité d'encadrer des agents de catégorie C de la filière technique. Il peut s'agir de questions générales sur les méthodes d'encadrement ou de mises en situation plaçant le candidat dans un contexte professionnel.

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

IV- LA CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL

Les questions y afférant prennent généralement 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.

A- Citoyen, fonctionnaire 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 à la fonction publique territoriale.

B- Un champ précisé par le jury

Session après session, les jurys précisent la nature des questions institutionnelles et les adaptent aux réalités du cadre d'emplois concerné, le jury étant invité à puiser pendant l'entretien quelques questions au sein du "vivier" suivant, communiqué ici à titre indicatif et ne constituant pas un programme réglementaire dont le candidat pourrait se prévaloir.

- la notion de service public ;
- les fonctions publiques, les modes de recrutement ;
- 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 ;
- la distinction entre élus et fonctionnaires ;
- les principales compétences des collectivités territoriales et de leurs exécutifs ;
- l'intercommunalité.
- la notion de marché public ;
- l'engagement des dépenses ;
- la notion de régie d'avance et de recettes ;
- la gestion des bons de commande, des devis.

V- LA MOTIVATION DU CANDIDAT, LES SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ETRE

A- Exercer comme agent de maîtrise dans la fonction publique territoriale

Tout au long de l'entretien, le jury cherche à apprécier si le candidat est ou non motivé en évaluant :

- sa curiosité professionnelle,

- son intérêt pour des expériences innovantes,
- son envie d'apprendre,
- sa capacité à communiquer son enthousiasme,
- sa volonté de convaincre,
- son comportement pendant l'épreuve,
- ...

B- Savoir-faire et savoir-être

Au-delà des réponses aux questions posées, le jury cherche à mesurer, tout au long de l'entretien, les savoir-faire et le savoir-être du candidat.

➤Gestion du temps :

- le candidat est-il capable de ne pas se perdre dans les détails, de distinguer l'essentiel ?
- est-il à même d'adapter le type de réponse (brève, développée) à une question ?

➤Cohérence :

- le candidat est-il capable d'organiser, même sommairement, ses réponses ?
- dit-il une chose puis son contraire ?
- donne-t-il toujours raison au jury lorsque celui-ci le contredit ou essaye-t-il de défendre ses idées ?
- refuse-t-il obstinément de reconnaître une absurdité ?

➤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 incompatibles avec les futures fonctions de l'agent de maîtrise ?
- le candidat parvient-il à livrer ses réponses sans trop de précipitation ? sans hésitations gênantes ?
- est-il capable de regarder dans les yeux les membres du jury pour vérifier la réception de ses propos ?
- 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 cherche-t-il à être compris ?
- s'adresse-t-il à l'ensemble du jury ou privilégie-t-il à tort 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 ?

➤Juste appréciation de la hiérarchie :

- l'attitude du candidat est-elle adaptée à sa "condition" de candidat face à un jury ?
- est-il trop sûr de lui, conteste-t-il les questions posées ?
- à l'inverse, donne-t-il systématiquement raison au jury sans chercher à argumenter ?
- sa tenue est-elle adaptée à l'événement ?

➤Curiosité, esprit critique :

- le candidat manifeste-t-il un réel intérêt pour le monde professionnel qui l'entoure ?
- est-il capable d'opposer des arguments fondés à ceux du jury ?
- sait-il profiter d'une question pour mettre en valeur ses connaissances ?

Pour conclure, on mesure que l'épreuve orale peut, d'une certaine manière, s'apparenter à un entretien de recrutement, 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, 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 le métier d'agent de maîtrise dans le cadre de la fonction publique territoriale et répondre au mieux aux attentes de sa hiérarchie et du public ?