Document élaboré par les membres d'une cellule pédagogique nationale
associant des représentants des centres de gestion de la fonction publique territoriale

Cadrage actualisé 11/10/2024

AGENT TERRITORIAL SPÉCIALISÉ PRINCIPAL DE 2e CLASSE DES ÉCOLES MATERNELLES (ATSEM)
Concours externe, concours interne, troisième concours

L'ENTRETIEN AVEC UN JURY

Intitulés réglementaires (décret n° 2010-1068 du 8 septembre 2010 modifié fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés principaux de 2e classe des écoles maternelles) :

Concours externe

Un entretien permettant d'apprécier l'aptitude du candidat et sa motivation à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois ainsi que ses connaissances de l'environnement professionnel dans lequel il sera appelé à exercer ses fonctions.

Durée : 15 mn ; coefficient 2

Concours interne et troisième concours

Un entretien débutant par une présentation par le candidat de son expérience professionnelle et des compétences qu'il a acquises à cette occasion, sur la base d'undocument retraçant son parcours professionnel. Ce document, établi conformémentau modèle fixé par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales, est fourni par le candidat au moment de son inscription et remis au jury préalablement à cette épreuve.
Cet entretien se poursuit par une conversation visant à apprécier, le cas échéant sous forme de mise en situation professionnelle, la capacité du candidat à analyser son environnement professionnel et à résoudre les problèmes les plus fréquemment rencontrés par un agent territorial spécialisé des écoles maternelles.

Durée : 20 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé;
coefficient 2

I- UN ENTRETIEN AVEC UN JURY

• 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, mais repose sur des questions destinées à apprécier l'aptitude du candidat à exercer les missions dévolues à un ATSEM.

Le libellé réglementaire de l'épreuve ne prévoyant ni sujet tiré au sort ni temps de préparation, les questions posées par les examinateurs, choisies au sein d'une palette de questions préalablement élaborées par le jury appellent des réponses «en temps réel», sans préparation.

Le candidat ne peut recourir à aucun document (CV...) **pendant l'épreuve** y compris **le document retraçant son parcours professionnel, remis par lui au moment de son inscription,** dont dispose en revanche le jury (concours interne et 3e concours).

L'entretien peut commencer, hors temps réglementaire, par une brève **présentation** des examinateurs, qui prennent le soin de n'indiquer que leur qualité sans préciser l'établissement ou la collectivité où ils exercent. Au terme de ce bref temps de présentation liminaire, le jury déclenche le **minuteur** qui lui permet de vérifier le temps réglementaire de l'épreuve, soit 15 minutes (concours externe) ou 20 minutes (concours interne et 3econcours).

À noter que tout candidat dispose de la totalité du temps réglementaire et que l'entretien ne peut éventuellement être interrompu qu'à sa demande expresse. Le jury s'efforcera ainsi, le cas échéant, d'aider par une attitude empathique un candidat en difficulté à continuer et nele laissera partir avant le terme que contre une déclaration écrite de sa volonté de ne pas utiliser tout le temps qui lui est imparti.

• Un jury

Le candidat peut être entendu par un ‘’sous-jury’’ composé de trois personnes, voire par un ‘’jury plénier’’ plus important en nombre.

Un jury comprend réglementairement trois collèges égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées). Lorsque le nombre de candidats admissibles requiert le scindement du jury et l’adjonction d’examinateurs complémentaires, les candidats sont entendus par des sous-jurys comprenant pour partie des membres du jury plénier.

Un sous-jury peut par exemple être composé d’un adjointau maire en charge des affaires scolaires, d’une responsable d’un service scolaire dans une commune, d’une directrice d’école maternelle,
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.

• Une grille d’entretien

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 undécoupage précis du temps et des points. À titre d’exemple, la grille d’entretien pourrait être la suivante :

Concours externe *(durée 15 min) :*

I- Appréciation des connaissances et de l’aptitude professionnelles
II- Appréciation des connaissances sur l’environnement professionnel
III- Motivation appréciée tout au long de l’entretien

Concours interne et 3e concours *(durée 20 mn) :*

	Durée
I- Présentation par le candidat de son expérience et des compétences acquises	***5 mn au plus***
II- Capacité à analyser son environnement professionnel et à résoudre des problèmes en lien avec les missions	***15 mn au moins***

Au concours interne comme au 3e concours, le candidat dispose réglementairement de **5 minutes** pour présenter sous forme d’exposé son expérience, sans être interrompu.
Sera pénalisé l’exposé interrompu par le jury au terme des 5 minutes et demeuré, de ce fait, inachevé de même que celui dont la durée serait très nettement inférieure au temps imparti, nécessitant de la part du jury des relances. Cette exigence requiert de la part du candidatune bonne maîtrise du temps.

II- PRESENTATION DU CANDIDAT

• Le concours interne et le troisième concours

Les candidats du concours interne et du 3e concours se présentent au titre d'une expérience professionnelle, acquise dans la fonction publique auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel (concours interne) ou dans le secteur privé ou en tant qu'élu local ou responsable associatif (3e concours).

Le jury prend connaissance avant l'épreuve du document retraçant le parcours professionneldu candidat, qui n'est ni noté ni évalué en tant que tel mais constitue pour le jury un outil de suivi de l'exposé et d'aide à la conduite de l'entretien.

Lors de son exposé, le candidat doit valoriser et exprimer clairement les compétences acquises au cours de son parcours professionnel en allant au-delà de la simple présentation de son curriculum vitae. Au concours interne, le jury apprécie non seulement la nature et la durée de l'expérience mais aussi la capacité du candidat à souligner en quoi les compétences acquises le mettent en situation d'exercer le métier d'ATSEM.

Le candidat au 3e concours doit être attentif à valoriser, dans l'expérience acquise notamment pendant les années au titre desquelles il a été admis à concourir au troisième concours (en particulier s'agissant des responsabilités associatives ou du ou des mandat(s) électif(s) local (aux), qu'il a pu exercer), ce qui lui paraît utile dans l'exercice des missions d'un ATSEM.

• Le concours externe

Il convient de rappeler que le concours externe constitue un concours « sur titre », accessible, sauf dérogation, aux titulaires d'un diplôme spécifique : le CAP Accompagnant Éducatif Petite Enfance (ancienne appellation : CAP Petite Enfance), ou d'une équivalence de diplôme. Ce titre garantit que le candidat a une formation adaptée au métier qu'il vise. L'intitulé réglementaire ne prévoit pas de présentation par le candidatde son expérience professionnelle. Toutefois, le jury pourra inviter le candidat au concours externe à présenter son parcours : formation, stages suivis… à donner le sens du projet qui le mène à la fonction publique territoriale afin de mettre en évidence sa motivation.

III- LES APTITUDES PROFESSIONNELLES

Bien que l'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire, la description des missions du cadre d'emplois telle qu'elle figure dans le décret n°92-850 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM ainsi que l'exigence de connaissances relatives à l'environnement professionnel permettent de délimiter le champ des questions possibles.

• Les missions du cadre d'emplois

Le décret n°92-850 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM définit comme suit leurs missions :

> « Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.
>
> Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles appartiennent à la communauté éducative. Ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers.
>
> En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire. Ils peuvent également être chargés, en journée, des missions prévues au premier alinéa et de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants. »

À titre indicatif, et sans pour autant constituer un programme réglementaire dont pourrait se prévaloir le candidat, les domaines d'interrogation peuvent être les suivants :

- **l'accompagnement des enfants**
    - la réception des enfants : accueil, échange avec les parents, etc.
    - la participation de l'ATSEM aux activités éducatives et de loisirs
    - la relation ATSEM /enseignant
    - l'hygiène et le soin des enfants
    - la connaissance de l'enfant
    - les règles d'encadrement
    - les règles de sécurité

- **la mise en état de propreté des locaux et la mise en état de propreté du matériel**
    - la sécurité liée à l'usage (et, notamment au dosage) des produits et à leur rangement
    - la sécurité au travail : port de charge, risque de chutes, gestes et postures

- **la surveillance et l'animation des temps périscolaires**
    - l'apprentissage des gestes liés aux repas
    - l'éducation au goût, aux aliments, à l'équilibre alimentaire,
    - les PAI
    - le choix et l'animation d'activités sur le temps périscolaire

- **L'environnement professionnel**
    - la participation à la communauté éducative et les relations avec d'autres partenaires
        - la participation de l'ATSEM au projet d'école, au conseil d'école
        - le travail en équipe
        - la perception du cadre fonctionnel
    - l'appartenance à la fonction publique territoriale
        - les obligations professionnelles
        - la perception du cadre hiérarchique

Il est à noter que concernant le concours interne et le 3e concours, l'intitulé réglementaire de l'épreuve invite le jury à contextualiser ses questions en recourant le cas échéant à une « **mise en situation professionnelle** ». La volonté d'évaluer des aptitudes professionnelles plutôt que des connaissances théoriques à visée générale est ainsi manifeste.
En outre, dans la mesure où, l'intitulé réglementaire précise que le jury appréciera la capacité du candidat à résoudre « les problèmes les plus fréquemment rencontrés par un ATSEM », seront évitées les questions dont les réponses pourraient différer en fonction de pratiques de collectivités très spécifiques.

IV. MOTIVATION, POTENTIEL ET POSTURE PROFESSIONNELLE APPRÉCIÉS TOUT AU LONG DE L'ENTRETIEN

Tout au long de l'entretien, le jury cherche à évaluer si le candidat est réellement motivé et prêt à exercer les missions confiées à un agent territorial spécialisé principal de 2e classe des écoles maternelles, s'il a un intérêt pour le monde qui l'entoure, notamment pour l'évolution de l'administration territoriale, 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 la finalité de l'épreuve n'est pas de recruter un agent territorial spécialisé principal de 2e classe des écoles maternelles 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 un agent territorial spécialisé principal de 2e classe des écoles maternelles, 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 d'agent territorial spécialisé principal de 2e classe des écoles maternelles et répondre au mieux aux attentes des décideurs et des usagers du service public ?

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

Être cohérent :

- 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 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 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 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.