

# NOTE DE CADRAGE

## ÉPREUVE ORALE D'ENTRETIEN AVEC LE JURY

La présente note a pour objet de **préciser la nature de l'épreuve** à partir de sa définition réglementaire, de **guider les concepteurs dans la réalisation de l'épreuve et les candidats dans la préparation de l'épreuve** mais, **en aucun cas, elle ne constitue un programme réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir.**

### INTITULÉ RÉGLEMENTAIRE DE L'ÉPREUVE

---

**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*).

### I. UN ENTRETIEN AVEC LE JURY

---

#### A- UN ENTRETIEN

L'épreuve repose sur **des questions et des mises en situation** destinées à apprécier les aptitudes du candidat en matière d'encadrement, ses connaissances et sa motivation à exercer les missions dévolues aux agents de maîtrise territoriaux.

Au-delà de la pertinence de l'exposé puis des réponses aux questions posées, le jury cherche à évaluer, tout au long de l'entretien, les qualités attendues d'un "bon" professionnel, qui ne diffèrent en rien de celles que tend à mesurer un entretien de recrutement.

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.

#### B- UN JURY

Le candidat devra être entendu par au moins trois examinateurs (un élu, un fonctionnaire territorial et une personnalité qualifiée).

Le candidat doit bien mesurer la retenue que lui impose sa qualité de candidat face à des examinateurs : la familiarité, l'agressivité sont évidemment proscrites.

Les examinateurs, pour leur part, accueilleront la prestation du candidat avec une empathie qui ne préjuge en rien de la note qu'ils attribueront.

Parfois les examinateurs laisseront transparaître leur insatisfaction par leur insistance sur telle ou telle question, par des mimiques dubitatives ou interrogatives...

## C- UN DÉCOUPAGE INDICATIF DU TEMPS

Le jury réglementaire adopte le découpage suivant :

<b>I – Exposé de l'expérience professionnelle et motivation à exercer les missions des agents de maîtrise territoriaux</b>	<b>5 minutes maximum</b>
<b>II – Aptitudes à exercer les missions des agents de maîtrise territoriaux</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aptitudes au management de proximité</li> <li>- connaissances professionnelles et connaissances des règles d'hygiène et de sécurité</li> <li>- capacité à appréhender les missions et le rôle dévolus aux agents de maîtrise</li> <li>- connaissances de l'environnement territorial</li> </ul>	<b>10 minutes</b>

## I. UN EXPOSÉ DU CANDIDAT SUR SON EXPÉRIENCE

---

Conformément au libellé réglementaire, l'épreuve a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle.

### A- UN EXPOSÉ

Le candidat dispose, sans être interrompu, du droit de présenter son parcours de formation et son expérience professionnelle au sens large sous forme d'un exposé qui doit durer jusqu'à 5 minutes au maximum.

Donc, le jury invitera à conclure un candidat qui excéderait ce temps.

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**.

Le candidat n'est pas autorisé à utiliser de document (notes, CV...). 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.

### B- UNE OU DES EXPÉRIENCES

Au-delà d'une approche chronologique présentant sa formation et ses différentes expériences professionnelles, le candidat a tout intérêt à valoriser les compétences acquises dans ses précédentes activités qui peuvent être utiles dans l'exercice des missions d'un agent de maîtrise territorial.

## II. LES APTITUDES À EXERCER LES MISSIONS CONFIEES À UN AGENT DE MAÎTRISE

---

Le jury évalue au moyen de **questions et/ou de mises en situation concrètes** :

### A- APTITUDES AU MANAGEMENT DE PROXIMITÉ

**En termes de management**, la mission des agents de maîtrise porte sur l'**organisation et le suivi de l'activité, l'encadrement direct** (dans toutes ses dimensions) des agents sous leur responsabilité.

Les agents de maîtrise sont des **cadres de proximité**, en lien direct avec les adjoints techniques.

Il s'agit d'apprécier les aptitudes ou la propension à « gérer » une équipe au quotidien dans le respect des consignes transmises par la hiérarchie.

**NB** : Il s'agit d'une thématique qui met souvent en difficulté le candidat. En effet, à chacune des sessions précédentes, le jury a déploré le manque de projection des candidats sur le grade d'agent de maîtrise.

## B- CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES ET CONNAISSANCES DES RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ APPLICABLES A LA SPÉCIALITÉ

Les examinateurs s'attacheront à évaluer la maîtrise des **notions professionnelles** du candidat au moyen de questions à réponse courte.

Les questions porteront entre autres sur :

- Définir des termes techniques en lien avec la spécialité.
- Décrire ou analyser des techniques professionnelles relevant de la spécialité.
- ...

**Les mesures à prendre (ou la conduite à tenir) pour prévenir des risques précis ou en limiter les conséquences**

Les examinateurs vérifieront si le candidat a une bonne maîtrise des règles d'hygiène et de sécurité.

D'une manière générale, le candidat devra démontrer ses connaissances sur les règles de sécurité (collectives et/ou individuelles) que peuvent rencontrer les agents de maîtrise territoriaux.

Les questions porteront entre autres sur :

- Les principales règles d'hygiène et de sécurité applicables à la spécialité.
- Les connaissances des principaux risques.
- Les mesures à prendre (ou la conduite à tenir) pour prévenir des risques précis ou en limiter les conséquences.
- ...

## C- CAPACITÉ À APPRÉHENDER LES MISSIONS ET LE RÔLE DÉVOLUS AUX AGENTS DE MAITRISE

Il s'agit de vérifier si le candidat a bien pris la mesure des **missions qui lui seront confiées** ainsi que les implications qui en découlent.

- Le sens des responsabilités et de la hiérarchie (**capacité à se positionner professionnellement...**).
- Les relations avec les autres professionnels (autres services, autres collectivités, services de l'État, entreprises, les citoyens..).
- Les notions de base en matière de marchés et d'achats publics (principes de mise en concurrence...) et de maîtrise des coûts sous contrainte budgétaire.

## D- CONNAISSANCES DE L'ENVIRONNEMENT TERRITORIAL

Ces questions sont destinées à évaluer les connaissances que tout fonctionnaire déjà en poste devrait maîtriser pour être à même de se repérer au sein d'institutions dont le fonctionnement et les décisions déterminent son travail au quotidien.

D'une manière générale, le candidat doit savoir identifier ses employeurs ou futurs employeurs.

Il s'agit de vérifier si le candidat (également citoyen) possède les connaissances de base sur la Fonction Publique et en particulier sur la Fonction Publique Territoriale et ses multiples employeurs potentiels.

**NB** : Là encore, il s'agit d'un domaine qui met souvent en difficulté le candidat au concours interne alors même qu'il exerce dans la Fonction Publique. Il doit faire preuve de curiosité et d'esprit d'ouverture en dépassant son seul cadre de travail.

### III. LA MOTIVATION ET LA POSTURE DU CANDIDAT

---

#### A- UNE MOTIVATION ÉVALUÉE TOUT AU LONG DE L'ENTRETIEN

Le jury, pendant les quinze minutes de l'épreuve, cherche à prendre la mesure de la curiosité professionnelle du candidat, de son intérêt pour des expériences innovantes, son envie d'apprendre, sa capacité à communiquer son enthousiasme, sa volonté de convaincre.

#### B- UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Le jury mesure également des aptitudes générales du candidat.

**Au-delà des questions, les examinateurs apprécieront, tant dans les réponses que dans le comportement du candidat, ses savoir-faire et savoir-être.**

- Aptitudes à communiquer :
  - le candidat écoute-t-il et comprend-t-il les indications ou consignes du jury ?
  - le candidat cherche-t-il à être compris ?
  - son élocution est-elle trop rapide ? Trop lente ?
  - s'adresse-t-il aux examinateurs ou privilégie-t-il abusivement un seul interlocuteur ?
  - des tics de langage ou des formules d'hésitation nuisent-elle à la compréhension du propos ?
- Juste appréciation de la hiérarchie :
  - l'attitude du candidat est-elle adaptée à sa "condition" de candidat face à des examinateurs ?
  - est-il péremptoire, excessivement sûr de lui, conteste-t-il les questions posées ?
  - donne-t-il toujours raison au jury lorsque celui-ci le contredit ou essaye-t-il de défendre ses idées ?
- Cohérence :
  - la brève présentation du candidat en début d'épreuve est-elle cohérente ?
  - l'exposé du candidat est-il réellement organisé ?
  - refuse-t-il obstinément de convenir de ses erreurs ?
  - dit-il une chose puis son contraire ?
- Gestion du temps :
  - l'exposé entre-t-il dans le temps imparti ?
  - le candidat est-il capable de ne pas se perdre dans les détails, de distinguer l'essentiel de l'accessoire ?
  - le candidat est-il à même d'adapter le format de la réponse (brève, développée) à une question ?
- Gestion du stress :
  - le candidat est-il capable de livrer son exposé sans précipitation excessive ? Sans hésitations préoccupantes ?
  - 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'épreuve ?

Pour conclure, cette épreuve nécessite une préparation sérieuse tant de l'exposé du candidat sur son expérience que des réponses aux questions que cet exposé va susciter, sans omettre une claire perception du cadre institutionnel dans lequel le futur agent de maîtrise va évoluer.

Cette épreuve s'apparente à un entretien d'embauche, le jury se plaçant dans une position d'employeur qui cherche à évaluer les savoir-faire et savoir-être du candidat : au-delà de ses connaissances, fait-il preuve des qualités humaines et intellectuelles requises pour exercer les missions d'un agent de maîtrise et répondre au mieux aux attentes de sa hiérarchie et des administrés ?