

**Objectif** *Fonction Publique*

**Catégorie B**

Réussir son concours administratif !

*Tout en un*

**Réussir  
le concours d'auxiliaire  
de puériculture  
territorial**

- ▶ Point de vue des jurys
- ▶ 50 fiches de connaissances
- ▶ 35 conseils méthodologiques et pratiques

Philippe-Jean Quillien



# **35 conseils méthodologiques et pratiques**

Le concours d'auxiliaire de puériculture territorial comprend une **unique épreuve d'admission** pour sélectionner les candidats admis appelés lauréats : « entretien permettant d'apprécier les capacités professionnelles du candidat, ses motivations et son aptitude à exercer les missions incombant aux membres du cadre d'emplois concerné (durée : 15 minutes) ».

Selon un constat maintes fois effectué par les jurys, l'épreuve d'entretien a pour effet de « tirer vers le haut » les **notes des candidats**. La majorité d'entre eux a souvent une note égale à 15 sur 20. Lors du concours organisé en 2021 par le CDG44 (région Pays de la Loire), la note de 20 sur 20 est même attribuée.

Centre de gestion	Note la plus basse	Note la plus haute	Note moyenne	Seuil d'admission
CDG07 (2021)	05	18,25	14,75	18
CDG07 (2020)	06,75	19,75	14,82	18,25
CDG31 (2020)	05	19,5	14,38	17
CDG44 (2021)	03,5	20	12,67	16

Mais une bonne note ne garantit nullement l'admission. Lors d'un concours, le but n'est jamais d'avoir la moyenne, mais de **figurer parmi les meilleurs**, puisque le nombre de postes ouverts est arrêté avant l'épreuve du concours. Un candidat peut obtenir un 18 sur 20 à l'épreuve d'entretien et n'être pas admis (par exemple lors du concours 2020 du CDG07).

En fonction des résultats, un jury peut même admettre **moins de candidats qu'il n'y a de places disponibles**, même si ce cas de figure apparaît rarissime pour le concours d'auxiliaire de puériculture territorial.

Il est donc indispensable de participer à cette épreuve, sous peine d'élimination, et surtout de **réussir sa prestation** :

- un candidat ne peut être admis s'il obtient une note inférieure à 10 sur 20 ;
- le seuil d'admission est souvent supérieur à 15 sur 20 (voir le tableau ci-dessus).

L'épreuve ne se réduit pas à une **interrogation orale** ayant pour principal objet d'évaluer des connaissances professionnelles, comme le candidat en a passé pour l'obtention de son diplôme.

L'épreuve tend à se rapprocher des **entretiens d'embauche** pratiqués dans les entreprises privées. Sans doute, la finalité de l'épreuve n'est jamais de recruter un candidat pour occuper un poste déterminé. Mais elle vise à s'assurer qu'il possède non seulement les connaissances, mais aussi les qualités humaines, morales, intellectuelles et professionnelles requises pour assumer les missions définies par le statut particulier et occuper l'ensemble des postes ouverts.

C'est pourquoi les jurys préfèrent l'expression d'**entretien de recrutement** en assumant pleinement leur logique d'employeur potentiel. Ils ne font plus seulement passer des tests de connaissances, mais déterminent si les candidats feraient des collaborateurs efficaces dans un contexte professionnel ou, pour dire les choses plus simplement, s'ils ont envie de les recruter.

Même les **questions de connaissances** peuvent être utilisées dans un esprit nouveau. On ne pose pas des questions de droit de la fonction publique pour mesurer un savoir, mais pour tester la motivation du candidat à entrer dans la fonction publique territoriale, pour vérifier la solidité d'une expérience professionnelle qu'il revendique, pour évaluer son aptitude à exercer les fonctions définies par le statut particulier...

Confrontés à cette logique, des candidats peuvent avoir une **impression d'arbitraire**, car le fait d'être un « premier de la classe » ou un « professionnel expérimenté » ne garantit pas une bonne note, comme c'était trop souvent le cas dans les anciens concours. Le jury peut en effet considérer que votre personnalité, vos valeurs, votre (in)capacité à vous intégrer dans une structure administrative, etc., sont incompatibles avec les fonctions d'auxiliaire de puériculture territorial.

Toutefois, une autre spécificité de la fonction publique par rapport au secteur privé est que la souveraineté des jurys est strictement encadrée par des principes, celui de l'égalité des candidats notamment, et par le règlement du concours précisé par la note de cadrage élaborée au niveau national par les centres de gestion.

Cette épreuve est donc régie par de **nouvelles règles** et de nouveaux codes qu'il est essentiel de connaître. Car son nom ne doit pas tromper les candidats. L'entretien avec le jury ne consiste jamais dans une discussion à bâtons rompus où il suffirait d'avoir de l'aplomb, de l'aisance et des idées sur tout. Il représente une épreuve qui doit être préparée avec d'autant plus de sérieux et de méthode qu'elle joue un rôle exclusif dans la sélection des lauréats.

En étudiant les **35 conseils méthodologiques et pratiques** qui suivent, vous vous donnerez tous les moyens de convaincre vos futurs examinateurs que vous avez l'expérience, la motivation, le potentiel et les connaissances nécessaires pour devenir auxiliaire de puériculture territorial.

## I. Préparation de l'épreuve

### 1. Jury et sous-jury

La composition du jury plénier est déterminée par les textes réglementaires qui doivent être respectés sous peine d'annulation du concours.

Les **jurys** des concours d'auxiliaire de puériculture territorial sont tripartites. Ils comprennent au moins :

- deux fonctionnaires territoriaux ;
- deux personnalités qualifiées ;
- deux élus locaux.

Le **président du jury** et son remplaçant sont désignés parmi les membres du jury. En cas d'absence ou d'empêchement du président, son remplaçant préside le jury jusqu'à la délibération finale.

### Exemple

Voici la composition du jury lors du **concours organisé en 2021 par le CDG44 (région Pays de la Loire)**.

• **Collège des élus locaux :**

- BENOÎT Frédéric, adjoint au maire de Montbert (44) ;
- POSSOZ Jean-Pierre, maire d'Abbaretz (44), président du jury ;
- SQUELARD Philip, maire de Trans-sur-Erdre, président du centre de gestion de Loire-Atlantique, suppléant du président du jury.

• **Collège des fonctionnaires territoriaux :**

- DESCHAMPS Mickäel, directeur adjoint de la petite enfance, mairie de Nantes (44) ;
- JOUBERT Myriam, représentante du personnel à la CAP C du centre de gestion de Loire-Atlantique, auxiliaire de puériculture principal de 1<sup>re</sup> classe ;
- VASSE Thierry, directeur général adjoint, éducation / enfance / jeunesse, mairie d'Orvault (44).

• **Collège des personnalités qualifiées :**

- BARBIN Claire, responsable de territoire à la direction de la petite enfance, mairie de Nantes (44), et puéricultrice diplômée d'État ;
- CARREZ Audrey, puéricultrice, unité ASE, conseil départemental de Loire-Atlantique ;
- CONCATO-DOUGNOL Régine, coordinatrice crèche et PMI à la retraite.

Lors de l'épreuve d'entretien avec le jury, vous ne rencontrerez peut-être pas... le jury !

En effet, si le jury doit être unique pour un même concours, il peut, lorsque le nombre de candidats le justifie, se constituer en **sous-jurys** de trois membres représentant les trois collèges pour faire passer l'épreuve d'entretien.

### Exemple

« Cette unique épreuve orale d'admission s'est déroulée durant la période du 8 mars 2021 au 31 mars 2021 dans les locaux du centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Ardèche.

8 groupes composés de 3 examinateurs (1 élu local, 1 fonctionnaire territorial, 1 personnalité qualifiée) reçoivent les 663 candidats sur cette période. »

*Rapport du jury, CDG07, 2021*

Par ailleurs, les modalités de l'entretien doivent assurer **l'égalité entre les candidats** : élaboration de grilles ou de fiches d'évaluation, mécanismes de péréquation des notes, liste ou panel de questions, etc. Certains jurys se réunissent avant la première journée d'entretien pour déterminer des critères communs de notation (*Rapport du jury, CDG07, 2021*).

Voici un **exemple de grille** susceptible d'être adoptée par les jurys (*CDG07, 2021*).

	Excellent	Suffisant	Insuffisant	Très insuffisant	Note
<b>I. Présentation du projet professionnel</b>					/ 2
<b>II. Aptitude à exercer les missions incombant au cadre d'emplois</b>					
Sécurité					/ 3
Savoir-faire					/ 2
Savoir-être					/ 2
Travail d'équipe					/ 2
Mise en œuvre des projets					/ 2
Analyse de la structure					/ 1
<b>III. Connaissances institutionnelles</b>					/ 2
<b>IV. Motivation</b>					/ 4
<b>APPRECIATION (à compléter et commenter obligatoirement)</b>					/ 20

• « **Modalités de passage des candidats**

- Chaque groupe d'examineurs disposera d'une fiche d'évaluation par candidat et d'un barème de notation.
- Un panel de questions non exhaustif est proposé, celui-ci doit rester dans la pochette à la fin de la journée.
- Les fiches de prise de notes permettant de compléter la fiche d'évaluation finale sont également proposées. [...]
- Le jury dispose de 5 minutes maximum pour attribuer une note définitive au candidat et la reporter sur la grille d'évaluation à l'aide du barème de notation. Un commentaire devra également figurer sur la fiche d'évaluation (il est très important de veiller à ce que l'appréciation générale donnée au candidat soit cohérente avec la note chiffrée attribuée par le groupe d'examineurs).
- Chaque fiche d'évaluation devra être signée par les 3 examinateurs. »

*Rapport du concours 2021, CDG07*

- « L'ensemble des membres [du jury] a reçu, à l'initiative de l'organisateur, un relevé détaillé de consignes ainsi que les notes de cadrage utiles à l'exercice de leurs différentes tâches. »

*Rapport du concours 2015, CDG33*

## 2. Des jurys méthodiques et impartiaux

Le passage d'une logique de vérification des connaissances à une logique de recrutement a conduit les jurys à réformer et à rationaliser leurs **méthodes**.

En effet, l'évaluation des compétences relationnelles (de la qualité d'écoute à l'esprit d'équipe), de l'aptitude à l'action (ce qui suppose de la détermination, de la réactivité et le sens de l'innovation), de la résistance au stress, etc., fait appel à des techniques spécifiques que maîtrisent les spécialistes du recrutement dans le secteur privé mais qui étaient assez étrangères au monde de la fonction publique.

C'est pourquoi des jurys de plus en plus nombreux définissent collégalement une grille d'évaluation des savoir-être attendus des candidats ainsi que différents types de mise en situation professionnelle.

La participation à un jury implique également des **engagements de nature déontologique** qui, sous peine de recours contentieux, doivent être strictement respectés :

- impartialité ;
- absence de contacts personnels avec les candidats à compter de l'ouverture de l'épreuve ;
- secret absolu sur les opérations de concours, les listes de questions et de mises en situation professionnelle, les délibérations, etc. ;
- comportement exemplaire lors de l'épreuve d'entretien.

Le principe essentiel est le **respect de l'égalité des candidats** qui doivent être jugés uniquement en fonction de la valeur de leurs prestations. Il faut que l'épreuve se déroule de manière à ce qu'il n'y ait pas de rupture – réelle ou ressentie – d'égalité entre les candidats.

Parmi les principes énoncés par la Charte pour la promotion de l'égalité de 2008 (renforcée en 2013), on relève notamment la nécessité de sensibiliser les membres des jurys aux préjugés et stéréotypes ainsi qu'aux **risques de discrimination**.

Pour départager les candidats, le jury ne doit tenir compte que de la seule valeur des prestations lors de l'épreuve fixée par la réglementation. Cette exigence est particulièrement délicate dans le cadre de l'entretien, car le jury est en présence du candidat et la moindre faille dans son comportement – la moindre question maladroite ou tendancieuse – peut prêter à spéculation voire à contentieux. C'est pourquoi les examinateurs doivent s'abstenir de tout commentaire ou de toute question qui pourrait faire croire à un candidat que leur jugement est influencé par la considération de l'âge, du sexe, de l'origine, du handicap...

#### Conseil au candidat

En cas d'**incident** lors de l'épreuve d'entretien, par exemple une question sur une croyance ou une pratique religieuse, demandez dès la fin de l'épreuve à rencontrer le président ou un membre du jury et faites inscrire les détails de cet incident sur le procès-verbal de l'épreuve.

Pour prévenir les incidents et les recours contentieux qu'ils peuvent provoquer, les centres de gestion organisateurs sensibilisent les membres des jurys à leur obligation d'impartialité. Ils ne doivent rien faire qui puisse en faire douter les candidats. Par exemple, ils s'abstiendront de se montrer devant les candidats avec un exemplaire du *Figaro* ou de *Libération* à la main.

L'**empathie** tend même à devenir une obligation professionnelle. Le jury accueille la plupart du temps les réponses du candidat avec une attitude bienveillante qui ne préjuge en rien de la note qu'il attribuera.

L'attitude empathique doit particulièrement bénéficier aux candidats qui, par manque de préparation ou mauvaise gestion du stress, sont en difficulté, ne trouvent plus leurs mots, etc.

### 3. Zoom sur votre épreuve

Par superstition, par désinvolture ou par inconscience, des candidats finalement assez nombreux se présentent devant le jury d'entretien sans connaître précisément le cadre réglementaire de l'épreuve, ses modalités pratiques, les attentes des examinateurs, etc.

Sans doute, certains de ces détails sont mentionnés dans la **convocation** pour l'épreuve, mais celle-ci est généralement transmise une ou deux semaines avant le début de la session. Il est souvent trop tard pour mettre en place une préparation et un entraînement méthodiques et efficaces.

Ainsi, selon un constat récurrent des présidents de jury, de nombreux candidats ne préparent pas l'exposé de présentation de leur parcours qui leur sera éventuellement demandé.



Cette ignorance des candidats est d'autant plus impardonnable qu'aujourd'hui les centres de gestion mettent en ligne ou diffusent différents documents visant à les informer du cadre, des exigences et des critères de l'épreuve.

La nature de l'épreuve d'entretien avec le jury est fixée par le décret du 18 mars 1993. Mais cette définition tient en 3-4 lignes. Et les jurys de concours disposent d'une grande marge de manœuvre pour interpréter, préciser, orienter et appliquer ce cadre réglementaire, dès lors qu'ils respectent le principe d'égalité entre les candidats.

C'est pourquoi les centres de gestion ont élaboré, dans le cadre d'un groupe de travail national, des **notes ou éléments de cadrage** destinés aux candidats, aux formateurs et aux examinateurs. Ces notes proposent des informations indicatives visant à aider le candidat à se préparer au mieux à l'épreuve orale du concours. Leur objectif est d'apporter des conseils pratiques sur la base des questions ou problèmes fréquemment relevés par les organisateurs de concours.

#### Point de vue des jurys

- « Les membres du jury attirent l'attention des futurs candidats sur la nécessité de se préparer à l'unique épreuve orale du concours d'auxiliaire de puériculture principal de 2<sup>e</sup> classe.

Ils rappellent que la note de cadrage de l'épreuve était, comme indiqué sur la convocation, disponible sur le site du centre de gestion de Loire-Atlantique : [www.cdg44.fr](http://www.cdg44.fr). Si la note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir, elle reste cependant un document indicatif destiné à éclairer les candidats dans leur préparation au concours.

Certains candidats ont semblé déstabilisés par le champ possible des questions, alors même qu'une liste non exhaustive était donnée sur ladite note. »

*Rapport du concours 2021, CDG44*

L'étude des **rapports des présidents de jury** se montre également précieuse. En effet, ces rapports retraçant le déroulement des opérations de concours proposent des informations toujours utiles pour les candidats des sessions suivantes.

D'une part, on y trouve des données chiffrées relatives à la notation, à la sélection ou au profil des candidats.

D'autre part, et surtout, ces rapports contiennent des développements sur les attentes, les questions et les appréciations des membres du jury, comme sur les prestations des candidats, leurs qualités, leurs défauts, leurs lacunes, etc. Certains jugements peuvent paraître sévères et décourageants. Mais ils doivent inspirer le travail de préparation des candidats.

On peut regretter que tous les centres de gestion organisateurs ne mettent pas en ligne ces rapports de jury.