



CONCOURS EXTERNE, INTERNE ET TROISIÈME CONCOURS D'AGENT DE MAÎTRISE TERRITORIAL

Note de cadrage relative à l'épreuve d' ENTRETIEN AVEC UN JURY

La présente note ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir, mais a pour objet de préciser la nature des épreuves à partir de sa définition réglementaire, de guider le travail des concepteurs de sujets et les correcteurs, d'aider les membres de jurys dans leurs évaluations et de permettre aux candidats de prendre la mesure de l'épreuve pour s'y préparer.

INTITULÉ RÉGLEMENTAIRE DE L'ÉPREUVE (décret n° 2004-248 du 18 mars 2004 modifié) :

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).

Cette épreuve orale est l'unique épreuve d'admission du concours d'agent de maîtrise territorial 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.

1- 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 une conversation « à bâtons rompus » avec un jury, mais repose sur des questions destinées à apprécier tant la motivation du candidat que ses connaissances et ses aptitudes à exercer les missions incombant au cadre d'emplois des agents 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 du candidat à s'intégrer dans l'environnement professionnel dans lequel il est appelé à travailler ; pour le concours interne et le troisième concours, cet entretien tend également à apprécier l'expérience du candidat et débute par un exposé de ce dernier.

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.

Le candidat n'est autorisé à utiliser aucun document (ni CV, ni document présentant son expérience professionnelle) pendant l'épreuve.

Si le jury le souhaite, la conversation peut débiter, hors temps réglementaire, par une brève présentation de ses membres, et par une rapide information sur les modalités de déroulement de l'épreuve.

Au concours externe, cette brève présentation du jury peut être suivie d'une rapide présentation du candidat, par lui-même, à la demande des examinateurs.

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

Au terme de ce bref temps de présentation, les examinateurs déclenchent le minuteur.

Tout candidat 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 examinateurs s'efforceront, le cas échéant, d'aider par une attitude empathique un candidat en difficulté, et ne 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

Le candidat peut, selon les cas, être entendu par :

- Le jury plénier qui comprend réglementairement trois collègues égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées),
- Un sous-jury, moins important en nombre, composé de trois examinateurs, représentant de chacun des collègues.

Un groupe d'examineurs peut, par exemple, être composé d'un directeur général des services techniques, d'un ingénieur territorial et d'un adjoint au maire chargé du développement urbain.

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 du temps

Le jury adopte une grille d'entretien conforme au libellé réglementaire de l'épreuve, qui peut être ainsi précisée :

Concours interne et troisième voie

Intitulé	Durée
I - Exposé du candidat· sur son expérience professionnelle (concours interne), sur son expérience (3e voie)	5 mn maximum
II - Aptitude à exercer les missions Connaissances et savoir-faire professionnels (dont hygiène et sécurité au travail) Aptitude à l'encadrement des agents	8 mn
III – Connaissance de l'environnement institutionnel	2 mn
III - Motivation	Tout au long de l'entretien

Concours externe

Intitulé	Durée
I- Connaissances et savoir-faire professionnels	4 mn
II- Aptitude à l'encadrement des agents	5 mn
III- Hygiène et sécurité du travail	4 mn
IV- Connaissance de l'environnement institutionnel	2 mn
Motivation	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 3e 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 essaie-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 ?