

# CONCOURS D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE DE 1<sup>re</sup> CLASSE

## ENTRETIEN AVEC LE JURY

### **Intitulé réglementaire :**

*Décret n° 92-865 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux.*

*Décret n° 93-398 du 18 mars 1993 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des agents sociaux territoriaux, des auxiliaires de puériculture territoriaux et des auxiliaires de soins territoriaux, des manipulateurs territoriaux d'électroradiologie.*

### **Définition de l'épreuve**

*Un 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

### **CADRAGE INDICATIF DE L'ÉPREUVE**

*La présente note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire, mais un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les examinateurs, les candidats et les formateurs dans leur action d'accompagnement et de préparation des candidats.*

L'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire.

Il convient d'attirer l'attention du candidat sur le fait que le jury ne dispose que de cette unique épreuve pour évaluer ses compétences.

## **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 une conversation « à bâtons rompus » avec un jury, mais repose sur des questions du jury destinées à apprécier l'aptitude du candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois des Auxiliaires de puériculture.

**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.

L'entretien est précédé d'un bref rappel par le jury des modalités de déroulement des épreuves.

Dans un souci d'égalité de traitement des candidats, l'entretien se déroulera de la façon suivante pour l'ensemble des candidats :

- Une présentation succincte par le candidat de son parcours. Le candidat ne doit pas indiquer le nom de sa collectivité afin que l'égalité de traitement et d'impartialité soient garanties. Des précisions sur les caractéristiques de la collectivité (type, strate démographique) peuvent être apportées.
- Une conversation avec le jury.

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.

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 de l'épreuve que contre une déclaration écrite précisant sa volonté de ne pas utiliser tout le temps imparti.

## **B ) B- Un jury**

Le « jury plénier » comprend réglementairement trois collègues égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées). Il peut se scinder en groupes d'examineurs composés d'un nombre égal de représentant(s) de chacun des collègues.

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.

## **II- LES CONNAISSANCES ET LES APTITUDES PROFESSIONNELLES DU CANDIDAT**

### **A ) La présentation du candidat**

L'entretien débute par une présentation succincte du parcours du candidat.

Le jury interroge ensuite le candidat afin d'évaluer la cohérence des choix de formation et professionnels effectués, quelle que soit la durée de l'expérience professionnelle qui peut s'avérer très brève pour les jeunes diplômés.

Le jury évalue la manière dont le candidat donne un sens à son parcours.

Ce bref temps de présentation ne donne pas lieu à attribution de point mais peut impacter négativement la note finale dans le cas où elle s'avère maladroite ou dénote un manque manifeste d'intérêt pour les expériences relatées.

### **B ) Les aptitudes et les connaissances**

Les questions posées par le jury sont évidemment déterminées par les missions confiées à un auxiliaire de puériculture de 1<sup>re</sup> classe.

#### **1 – Les missions du cadre d'emplois**

Elles sont définies par le décret n° 92-868 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux :

Les auxiliaires de puériculture participent à l'élaboration et au suivi du projet de vie de l'établissement. Ils prennent en charge l'enfant individuellement et en groupe, collaborent à la distribution des soins quotidiens et mènent les activités d'éveil qui contribuent au développement de l'enfant.

## **2 – Le positionnement professionnel**

Le jury place, par ses questions, le candidat dans différentes situations professionnelles permettant d'évaluer :

- la connaissance du petit enfant (diététique, soins, développement) ;
- la maîtrise des règles d'hygiène et de sécurité ;
- les aptitudes et les connaissances en matière d'animation (projet éducatif, adaptation des activités au stade de développement de l'enfant) ;
- la capacité de l'auxiliaire de puériculture de 1<sup>re</sup> classe à s'intégrer dans une équipe, travailler avec des partenaires et communiquer.

Plus précisément, le jury cherche à mesurer les capacités du candidat à :

- accueillir les jeunes enfants ;
- développer une relation privilégiée avec les parents ;
- prendre en compte la différence (culturelle, sociale, physique...) ;
- travailler en équipe ;
- rendre compte ;
- faire preuve de discrétion professionnelle ;
- respecter le secret professionnel ;
- identifier la maltraitance et procéder au signalement ;
- apporter à l'enfant les soins d'hygiène corporelle requis (change, toilette) ;
- assurer le confort de l'enfant (habillement, installation dans un lit, prise de repas) ;
- développer les capacités intellectuelles et physiques de l'enfant grâce notamment aux activités d'éveil et à l'aménagement de l'espace ;
- maîtriser les règles de prévention et de sécurité, d'entretien des matériels et des locaux ;
- entretenir les relations avec les autres professionnels de la petite enfance.

Au-delà de ses savoir-faire techniques, sont également évalués des savoir-être professionnels, tels que :

- les qualités relationnelles (dynamisme, disponibilité, capacité à établir une relation de confiance, discrétion, attitude lors d'un conflit ...) ;
- l'aptitude à communiquer avec les familles, la hiérarchie, les collègues... (écoute, clarté d'expression, compréhension, aptitude à retransmettre l'information...) ;
- souci de l'enfant (place de l'enfant dans le discours, relation à l'enfant en tant que personne, souci de son bien-être physique...).

## **III- LA CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL**

Le jury y apporte une grande importance.

Le jury cherche à mesurer des connaissances que tout citoyen et donc, que tout fonctionnaire, devrait maîtriser pour être à même de se repérer au sein des institutions.

Au-delà de ces connaissances « citoyennes », le jury cherche à mesurer chez le candidat la maîtrise de notions liées aux collectivités territoriales. Il est également très attentif à l'intérêt que le candidat manifeste à l'égard de son propre environnement professionnel.

A titre indicatif et sans que cela ne constitue un programme réglementaire, le candidat peut être interrogé sur des thèmes généraux, tels que :

- la notion de service public ;
- les fonctions publiques ;
- 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 ;
- ...

Mais également sur les compétences des collectivités territoriales et les dispositifs sociaux notamment en matière de petite enfance, à savoir :

- la protection maternelle et infantile,
- l'aide sociale à l'enfance,
- la prestation de service unique ;
- le relais des assistantes maternelles ;
- les caisses d'allocations familiales ;
- ...

Il s'agit de vérifier l'aptitude du candidat à mettre en œuvre des connaissances professionnelles au sein des collectivités territoriales.

#### **IV- UNE MOTIVATION, UNE POSTURE PROFESSIONNELLE ET UN POTENTIEL APPRÉCIÉS TOUT AU LONG DE L'ÉPREUVE**

##### **A ) La motivation**

Tout au long de l'entretien, le jury cherche à apprécier si le candidat est 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 ) La posture professionnelle et le potentiel**

Le jury appréciera tant dans les réponses que dans le comportement du candidat, ses savoir-faire et savoir-être.

##### ➤ **Gestion du temps :**

- Le candidat est-il en capacité de distinguer l'essentiel de l'accessoire ?

##### ➤ **Cohérence :**

- Le candidat est-il en capacité d'organiser ses réponses ?
- Le candidat défend-il ses idées ou donne-t-il toujours raison au jury ?

- **Gestion du stress :**
  - Le comportement physique du candidat pendant l'épreuve révèle-t-il une importante incapacité à maîtriser son stress ? Traduit-il une attitude incompatible avec ses futures fonctions ?
  - Le candidat est-il capable d'apporter des réponses sans précipitation excessive, sans hésitations préoccupantes ?
  - Le candidat prend-il suffisamment de temps pour comprendre une question avant d'y répondre ?
  - En cas de difficulté sur une question, le candidat garde-t-il une confiance en lui suffisante pour la suite de l'entretien ?
  
- **Aptitudes à communiquer :**
  - Le candidat a-t-il des difficultés à s'exprimer ?
  - Le candidat s'adresse-t-il à l'ensemble du jury ou privilégie-t-il un interlocuteur ?
  - Le candidat a-t-il des tics de langage ou des formules d'hésitation qui peuvent nuire à la compréhension de ses propos ?
  
- **Juste appréciation de la hiérarchie :**
  - L'attitude du candidat est-elle adaptée face à un jury ?
  - Le candidat est-il péremptoire, excessivement sûr de lui, conteste-t-il les questions posées ?
  
- **Curiosité intellectuelle, esprit critique :**
  - Le candidat manifeste-t-il un réel intérêt pour le monde qui l'entoure ?
  - Le candidat est-il en capacité d'opposer des arguments fondés ?
  - Le candidat sait-il profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes ?