



## NOTE DE CADRAGE- ENTRETIEN AVEC LE JURY

### CONCOURS D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE DE CLASSE NORMALE

La présente note de cadrage **ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir**, mais un document indicatif, construit par chaque Centre de Gestion à partir de libellé réglementaire, et destiné à éclairer les candidats admissibles et les formateurs dans leur action d'accompagnement et de préparation des candidats.

### INTITULÉ RÉGLEMENTAIRE DE L'ÉPREUVE ORALE

(Décret n°2022-1133 du 5 août 2022)

Entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur sa formation, son parcours et son projet professionnels, permettant au jury d'apprécier sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel il est appelé à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois concerné (durée : 20 minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé)

### RAPPEL DES FONCTIONS

Le décret n°2021-1882 du 29 septembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux définit comme suit leurs missions :

« Les auxiliaires de puériculture sont des professionnels de santé. Ils collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à l'article R.4311-4 du code de la santé publique. »

### UN ENTRETIEN AVEC LE 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 le jury, mais repose sur des questions destinées à apprécier tant la motivation du candidat que son aptitude à exercer les missions dévolues aux auxiliaires de puériculture de classe normale, ainsi que ses connaissances professionnelles appliquées au contexte territorial.

Le libellé réglementaire de l'épreuve ne prévoyant ni sujet tiré au sort ni de temps de préparation, les questions posées appellent des réponses en « temps réel », sans préparation.

**Le candidat ne peut recourir à aucun document pendant l'épreuve.**

L'entretien peut être précédé d'un bref rappel par le jury des modalités du déroulement de l'épreuve. Tout candidat dispose de la totalité du temps réglementaire de l'épreuve, soit 20 minutes. L'entretien ne peut éventuellement être interrompu qu'à sa demande expresse.

## UN JURY

Le « jury plénier » comprend réglementairement trois collèges égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées). Il peut se scinder en groupes d'examineurs.

Un groupe d'examineurs peut par exemple être composé d'un(e) élu(e), d'un(e) professionnel(le) de santé, d'un(e) directeur(trice) de crèche....

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.

## UN DECOUPAGE DU TEMPS

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 un découpage précis du temps et des points. A titre d'exemple, cette grille pourrait être la suivante :

	Durée
<b>I- EXPOSE DU CANDIDAT</b>	5 minutes au plus
<b>II- APTITUDE A EXERCER LES MISSIONS</b>	15 minutes au moins
<b>III- CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL</b>	
<b>PRATIQUES ET ATTITUDES : MOTIVATION, SAVOIR-FAIRE, SAVOIR-ETRE</b>	Tout au long l'entretien

### I- EXPOSE DU CANDIDAT

L'entretien avec le jury se déroule sans préparation et a pour point de départ un exposé du candidat portant sur son expérience professionnelle et des compétences qu'il a acquises.

Le candidat dispose réglementairement de 5 minutes sans être interrompu. Il ne peut utiliser aucun document et doit donc mémoriser cette présentation.

Le candidat est évalué sur sa capacité à rendre compte clairement de son parcours et de ses compétences et à faire comprendre sa motivation pour accéder au cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture. Le candidat doit savoir valoriser l'expérience et les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel en sachant dépasser une simple énumération chronologique. Le candidat peut également retracer son parcours de formation (initiale, continue, stages...).

Sera pénalisé l'exposé interrompu par le jury au terme des 5 minutes et demeuré de ce fait inachevé. De même, un candidat incapable de rendre compte de son expérience et de ses compétences dans le temps imparti sera pénalisé.

Le jury attend du candidat qu'il ait préparé à l'avance cet exposé de 5 minutes.

## II- APTITUDE A EXERCER LES MISSIONS

Ce temps de l'entretien prend logiquement place au début de celui-ci.

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 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux ainsi que l'exigence de connaissances relatives à l'environnement professionnel permettent de délimiter le champ des questions possibles.

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

- ♣ La connaissance du petit enfant (diététique, soins, développement...),
- ♣ La maîtrise des règles d'hygiène et de sécurité,
- ♣ Les aptitudes et connaissances en matière d'animation (projet éducatif, adaptation des activités au stade de développement de l'enfant...),
- ♣ La capacité de l'auxiliaire de puériculture à s'intégrer dans une équipe, travailler avec des partenaires et communiquer.
- ♣ Les connaissances générales sur le projet d'établissement,

Plus précisément, le jury cherche notamment à mesurer les capacités 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 des relations avec les autres professionnels de la petite enfance.
- ...

Au-delà de ces savoir-faire techniques, des savoir-être professionnels sont également évalués tels que (liste non exhaustive) :

- Qualités relationnelles (dynamisme, disponibilité, capacité à établir une relation de confiance, discrétion, attitude lors d'un conflit...),
- 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-CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

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 précisément aux collectivités territoriales. Il est également attentif à l'intérêt et à la curiosité que le candidat manifeste à l'égard de son propre environnement professionnel.

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

- ♣ Connaissance de la fonction publique et de l'employeur territorial
  - 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,
  - Les compétences des différentes collectivités territoriales
  - ...
- ♣ Connaissance des compétences des collectivités territoriales et des dispositifs sociaux, notamment en matière de petite enfance
  - La protection maternelle et infantile,
  - L'aide sociale à l'enfance,
  - La prestation de service unique (PSU),
  - Le relai petite enfance (RPE),
  - Les caisses d'allocations familiales (CAF)
- ..
- ♣ L'organisation de la structure d'accueil

### **LA MOTIVATION, DES SAVOIR-FAIRE ET DES SAVOIR-ETRE (tout au long de l'entretien)**

Au-delà de la pertinence des réponses aux questions posées, les examinateurs cherchent à évaluer, tout au long de l'entretien, des qualités attendues d'un bon professionnel.

- ♣ Gestion du temps
  - Le candidat est-il capable de ne pas se perdre dans les détails, de distinguer l'essentiel de l'accessoire ?
- ♣ Cohérence
  - Le candidat est-il capable d'organiser, même sommairement, ses réponses ?
- ♣ 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 non compatible avec les fonctions de l'auxiliaire de puériculture ?
  - Le candidat est-il capable de livrer ses réponses 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'entretien ?
- ♣ Aptitudes à communiquer
  - Le candidat a-t-il le souci d'être compris ?
  - S'adresse-t-il à l'ensemble des examinateurs ou privilégie-t-il abusivement 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 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 ?
  - À l'inverse, donne-t-il systématiquement raison aux examinateurs sans chercher à argumenter ?
- ♣ Curiosité intellectuelle, esprit critique
  - Le candidat manifeste-t-il un réel intérêt pour le monde qui l'entoure ?
  - Sait-il profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes ?