



Centres De Gestion de la fonction publique territoriale des Hauts de France

## EXAMEN D'AGENT·E DE MAÎTRISE TERRITORIAL·E

*La présente note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidat·es pourraient se prévaloir, mais un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les examinateur·rices, les formateur·rices et les candidat·es.*

### ENTRETIEN AVEC LE JURY

(Promotion interne)

Intitulé réglementaire

*Arrêté du 27 janvier 2000 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux*

**Entretien avec le jury destiné à permettre à ce dernier d'apprécier la personnalité, la motivation de la/du candidat·e et ses capacités à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois des agent·es de maîtrise territoriaux·ales.**

**Cet entretien consiste notamment en une présentation par la/le candidat·e de son expérience professionnelle et de ses motivations, suivie d'une conversation avec le jury**

- **Durée totale : 15 minutes**
- **Coefficient 1**

Cette épreuve est l'**unique** épreuve orale de l'examen d'agent·e de maîtrise territorial·e et ne comporte pas de programme réglementaire.

Elle joue un rôle important dans la réussite à l'examen, puisqu'elle compte pour moitié de la note finale, l'épreuve écrite étant également affectée d'un coefficient 1.

Toute note inférieure à 5 sur 20 aux épreuves, écrite et orale, entraîne l'élimination de la/du candidat·e.

Un·e candidat·e ne peut être admis·e si la moyenne de ses notes aux épreuves est inférieure à 10 sur 20.

### **I - UN ENTRETIEN AVEC LE JURY**

#### **A - Un entretien**

Le libellé de cette épreuve ne doit pas égarer la/le candidat·e : l'épreuve ne consiste pas en une conversation « à bâtons rompus » avec le jury, mais repose sur des questions destinées à apprécier tant la personnalité que la motivation de la/du candidat·e, ainsi que ses aptitudes à exercer les missions incombant au cadre d'emplois des agent·es de maîtrise territoriaux·ales, notamment en matière d'encadrement de fonctionnaires de catégorie C.

Cet entretien tend également à apprécier l'expérience professionnelle de la/du candidat·e et débute par un exposé de cette/ce dernier·e.

**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.**

La/le candidat·e n'est autorisé·e 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.

Les examinateur·rices prennent le soin de n'indiquer que leur qualité sans préciser l'établissement ou la collectivité au sein desquels elles/ils exercent.

Au terme de ce bref temps de présentation, les examinateur·rices déclenchent le minuteur.

Tout·e candidat·e 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 examinateur·rices s'efforcent, le cas échéant, d'aider par une attitude empathique un·e candidat·e en difficulté, et ne la/le laissent partir avant le terme que contre une déclaration écrite précisant sa volonté de ne pas utiliser tout le temps imparti.

## **B - Le jury**

Chaque candidat·e est évalué·e par le jury plénier qui comprend réglementairement trois collèges égaux (élu·es locaux·ales, fonctionnaires territoriaux·ales, personnalités qualifiées), ou par un groupe d'examineur·rices, composé d'un nombre égal de représentant·e(s) de chacun des collèges.

Un groupe d'examineur·rices peut, par exemple, être composé d'un·e directeur·rice général·e des services techniques, d'un·e ingénieur·e territorial·e et d'un·e adjoint·e à la/au maire chargé·e du développement urbain.

La/le candidat·e doit bien mesurer la retenue que lui impose sa qualité de candidat·e face à un jury souverain : la familiarité, l'agressivité sont évidemment proscrites.

Le jury, pour sa part, accueille la plupart du temps les réponses de la/du candidat·e avec une empathie qui ne préjuge en rien de la note qu'il attribue.

## **C - Un découpage du temps**

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

Intitulé	Durée
I - Exposé de la/du candidat·e sur son expérience professionnelle et ses motivations	Environ 5 mn
II - Aptitude à exercer les missions, notamment en matière d'encadrement, et connaissances	Environ 10 mn
III - Motivation, posture professionnelle et potentiel	Tout au long de l'entretien

## **H UN EXPOSÉ DE LA/DU CANDIDAT·E SUR SON EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ET SES MOTIVATIONS**

### **A - Une maîtrise indispensable du temps**

Conformément au libellé réglementaire de l'épreuve, l'entretien a pour point de départ un exposé de la/du candidat·e sur son expérience professionnelle et ses motivations.

La/le candidat·e dispose d'environ cinq minutes pour présenter, sous forme d'exposé, son expérience professionnelle.

Ne pouvant utiliser aucun document, la/le candidat·e doit donc préparer et mémoriser cet exposé.

Sera pénalisé l'exposé interrompu par le jury au terme des cinq minutes et demeuré de ce fait inachevé, tout comme un exposé excessivement court.

Lorsque l'exposé n'atteint pas les cinq minutes, le jury s'étant assuré que la/le candidat·e a achevé celui-ci, passe à la phase "entretien" de l'épreuve.

Lorsque la/le candidat·e 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 - Le contenu de l'exposé**

La/le candidat·e doit valoriser l'expérience et les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel. De ce fait, elle/il valorisera des expériences professionnelles exercées dans le cadre de la fonction publique territoriale tout autant que des expériences de métier éventuellement acquises antérieurement dans le privé.

La/le candidat·e peut également évoquer son expérience personnelle, et donc son parcours de formation (initiale, continue, stages...).

Les examinateur·rices évaluent moins le parcours lui-même que la manière dont la/le candidat·e lui donne sens.

Le jury apprécie la cohérence de la présentation, la précision des informations fournies, la qualité de l'expression.

Au-delà d'une approche chronologique présentant ses différentes expériences, la/le candidat·e a tout intérêt à valoriser celles des compétences acquises dans ses précédentes activités qui peuvent être utiles à l'exercice des missions d'un·e agent·e de maîtrise territorial·e.

La/le candidat·e, devant savoir dépasser une simple énumération chronologique, est évalué·e sur sa capacité à rendre compte clairement de son expérience et de ses compétences et à faire comprendre ses motivations pour accéder au grade.

## **HI UN ENTRETIEN PERMETTANT D'APPRÉCIER L'APTITUDE À EXERCER LES MISSIONS**

En précisant que le jury vérifie « les capacités (de la/du candidat-e) à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois des agent-es de maîtrise territoriaux-ales », l'intitulé réglementaire souligne une volonté d'évaluer des aptitudes professionnelles, plutôt que des connaissances théoriques à vise générale.

Il est attendu de la/du candidat-e qu'elle/il apporte la preuve d'une perception pertinente des problématiques territoriales, d'un savoir-faire professionnel et d'une maîtrise technique permettant d'y répondre, ainsi que des connaissances indispensables à la conduite des missions d'un-e agent-e de maîtrise territorial-e.

Les compétences et aptitudes que le jury entend évaluer le sont à l'aune des missions exercées par un-e agent-e de maîtrise territorial-e et des fonctions qui lui sont confiées.

### **A - Des questions en lien avec les missions dévolues aux agent-es de maîtrise territoriaux-ales**

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, l'encadrement de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C, ainsi que la transmission à ces mêmes agents des instructions d'ordre technique émanant de supérieurs hiérarchiques. Ils peuvent également participer, notamment dans les domaines de l'exploitation des routes, voies navigables et ports maritimes, à la direction et à l'exécution de travaux, ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du métré des ouvrages, des calques, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues. Les agents de maîtrise titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance ou ceux qui justifient de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent être chargés de la coordination de fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ou à celui des adjoints techniques territoriaux. Ils participent, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents* ».

### **B - Une aptitude à exercer l'ensemble des missions**

Toutes/tous les candidat-es se verront proposer des questions permettant de mesurer leur aptitude à exercer l'ensemble des missions dévolues aux membres du cadre d'emplois des agent-es de maîtrise territoriaux-ales.

Ces questions peuvent prendre la forme de mises en situation professionnelles.

La/le candidat-e doit être en mesure de proposer des solutions opérationnelles à des problèmes concrets et courants susceptibles de se poser à un-e agent-e de maîtrise territorial-e.

La/le candidat-e doit bien mesurer que le contenu de son exposé peut déterminer, pour une part, les questions posées par le jury.

De plus, conformément aux missions des agent-es de maîtrise, le jury veille à vérifier que la/le candidat-e est bien en capacité d'encadrer des agent-es de catégorie C, soit de la filière technique, soit du cadre d'emplois des agent-es territoriaux-ales spécialisé-es des écoles maternelles.

Il peut s'agir de questions générales sur les méthodes d'encadrement ou de mises en situation plaçant la/le candidat-e dans un contexte professionnel.

Les thèmes des questions / mises en situation peuvent porter sur :

- Le rôle d'un-e chef-fe d'équipe,
- La motivation d'une équipe,
- La gestion des conflits,
- Les méthodes de management,
- Le contrôle du travail des agent-es encadré-es
- Etc....

Plus largement, et sans que cela constitue un programme réglementaire dont les candidat-es pourraient se prévaloir, les questions peuvent porter sur les thèmes suivants :

- ✓ La capacité au travail en équipe et la relation au public

Le jury pose des questions permettant d'évaluer la capacité à comprendre et à respecter des consignes, la conception du travail en équipe, l'esprit d'initiative, les relations avec les autres professionnel·les, la qualité de la relation au public.

- ✓ La maîtrise des notions techniques

Le jury cherche à vérifier si la/le candidat-e détient, dans son domaine, le savoir-faire professionnel, la maîtrise technique indispensables à l'exercice des missions confiées à un-e agent-e de maîtrise territorial-e

- ✓ L'hygiène et la sécurité au travail

La/le candidat-e est interrogé-e sur les principales règles d'hygiène et de sécurité applicables au métier, les risques auxquels celui-ci expose, la manière de se comporter et d'agir face à tel ou tel risque.

Des questions portent également sur la conduite à tenir pour prévenir des accidents précis ou en limiter les conséquences.

Font notamment l'objet de questions :

- ❖ La réglementation commune à tous les corps de métiers (l'alcool au travail, l'aménagement des locaux, la sécurité des travailleur·ses (travail en hauteur, manipulation de produits dangereux, etc.),
- ❖ Les documents obligatoires en santé et sécurité au travail,
- ❖ Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
- ❖ Les fonctions d'un-e assistant-e et d'un-e conseiller-e de prévention (AP/CP) et d'un-e agent-e chargé-e d'une fonction d'inspection (ACFI),
- ❖ L'utilité des équipements de protection individuelle (EPI) et des équipements de protection collective (EPC),
- ❖ La notion de droit de retrait,
- ❖ Les différents types d'extincteurs,
- ❖ Etc....

✓ L'aptitude à l'encadrement

L'organisation d'une équipe, son animation, l'exercice du pouvoir hiérarchique, la conception de l'encadrement, la gestion des conflits, la motivation des agent-es, leur notation et leur évaluation, l'utilisation de tableaux de bord, la maîtrise des coûts, telles sont quelques-unes des notions questionnées.

**C - Évaluer les connaissances de la/du candidat-e en matière d'environnement professionnel**

Le caractère stratégique de l'entretien dans la réussite à l'examen, la volonté de vérifier des connaissances de base dont la maîtrise ne saurait être facultative pour exercer correctement les missions, ont conduit le jury à conférer une place importante à ce temps de l'entretien.

L'aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois implique de la part de la/du candidat-e une connaissance de l'environnement professionnel, prouvant par là-même sa motivation et son sens du service public et plus particulièrement du service public local.

Les questions peuvent notamment porter sur les thèmes ci-après, donnés ici à titre indicatif et qui ne sauraient constituer un programme réglementaire dont la/le candidat-e pourrait se prévaloir :

- Notions de droit public : différents types de collectivités territoriales et missions ; notion de service public ; droits et obligations des fonctionnaires ; pouvoir hiérarchique ; filières technique et médico-sociale (grades et missions)...

- Notions de finances publiques : préparation et vote d'un budget local ; recettes et dépenses des collectivités territoriales ; devis, bon de commande, facturation ; engagement des dépenses...

- Notions de marché public,

- Notions sur les activités des collectivités territoriales dans les domaines liés aux différentes spécialités,

...

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

Tout au long de l'entretien, le jury cherche à évaluer si la/le candidat·e est réellement motivé·e et prêt·e à exercer les responsabilités confiées à un·e agent·e de maîtrise territorial·e, si elle/il a un intérêt pour le monde qui l'entoure, par exemple à travers des qualités de comportement telles que le dynamisme, la curiosité intellectuelle et l'ouverture d'esprit.

On mesure ici que cette épreuve orale peut, d'une certaine manière, même si sa finalité n'est pas de recruter un·e agent·e de maîtrise territorial·e dans un poste déterminé mais de s'assurer que la/le candidat·e est apte à en assumer les missions, s'apparenter à un entretien d'embauche, les membres du jury se plaçant souvent dans une position d'employeur·se : s'il s'agissait d'un entretien de recrutement en vue de pourvoir un poste confié à un·e agent·e de maîtrise territorial·e, ce que dit cette/ce candidat·e, sa manière de se comporter conduiraient-ils à la/le recruter ?

Au-delà de ses connaissances, fait-elle/il la preuve des aptitudes et des qualités humaines et intellectuelles indispensables pour exercer les fonctions d'agent·e de maîtrise territorial·e et répondre au mieux aux attentes des autres décideur·ses, des agent·es qu'elle/il encadrera éventuellement et des usager·es du service public ?

Cette épreuve orale permet ainsi à la/au candidat·e de faire la preuve de sa capacité à :

##### **➤ Gérer son temps :**

- En inscrivant l'exposé sur son expérience dans le temps imparti et en présentant un exposé équilibré,
- En étant capable de ne pas se perdre dans les détails, de distinguer l'essentiel de l'accessoire,
- En étant à même d'adapter le type de réponse (brève, développée) à une question.

##### **➤ Être cohérent·e :**

- En annonçant un plan d'exposé réellement suivi,
- En se montrant capable d'organiser, même sommairement, ses réponses,
- En veillant à ne pas dire une chose puis son contraire,
- En sachant défendre ses idées et ne pas donner systématiquement raison à un·e contradicteur·rice,
- En sachant convenir d'une absurdité.

##### **➤ Gérer son stress :**

- En apportant des réponses sans précipitation excessive, sans hésitations préoccupantes,
- En sachant garder, même si elle/il se trouve en difficulté sur une question, une confiance en soi suffisante pour la suite de l'entretien.

➤ **Communiquer :**

- En ayant réellement le souci d'être compris·e, grâce à une expression claire,
- En s'exprimant à haute et intelligible voix,
- En adoptant une élocution ni trop rapide, ni trop lente,
- En s'adressant à l'ensemble du jury sans privilégier abusivement un·e seul·e interlocuteur·rice.

➤ **Apprécier justement sa hiérarchie :**

- En adoptant un comportement adapté à sa « condition » de candidat·e face à un jury,
- En sachant ne pas être péremptoire, excessivement sûr·e de soi ni contester les questions posées,
- En sachant argumenter en cas de désaccord avec le jury.

➤ **Mettre en œuvre curiosité intellectuelle et esprit critique :**

- En sachant opposer des arguments fondés à ceux du jury,
- En sachant profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes.