

Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe Examen professionnel d'avancement de grade

L'ÉPREUVE ORALE D'ENTRETIEN

Références réglementaires :

- Décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.
- Décret n° 2007-113 du 29 janvier 2007 fixant les modalités d'organisation des examens professionnels prévus aux articles 10 et 24 du décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

Un entretien destiné à permettre d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, sa motivation et son aptitude à exercer les missions qui lui seront confiées. Cet entretien débute par une présentation par le candidat de son expérience professionnelle sur la base d'un document retraçant son parcours professionnel et suivie d'une conversation. Ce document, établi conformément au modèle fixé par arrêté du ministre chargé des collectivités locales, est fourni par le candidat au moment de son inscription et remis au jury préalablement à cette épreuve.

Cette épreuve ne comporte pas de programme réglementaire

(durée : 15 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé ; coefficient 3).

CADRAGE INDICATIF DE L'ÉPREUVE

La présente note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir, mais un document indicatif destiné à éclairer les candidats et les formateurs dans leur action d'accompagnement et de préparation des candidats, les examinateurs dans l'évaluation de l'épreuve. Il convient d'attirer l'attention du candidat sur le fait que cette épreuve joue un rôle important dans la réussite de l'examen professionnel d'avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe, puisqu'elle "pèse" d'un coefficient 3 sur un total de 5. Par ailleurs, sont autorisés à se présenter à l'épreuve orale les candidats ayant obtenu une note égale ou supérieure à 5/20 à l'épreuve écrite.

I. UN ENTRETIEN

A. 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 un jury d'entretien, mais en un échange entre ce jury et le candidat fondé sur des questions du jury auxquelles doit répondre le candidat. Celles-ci sont destinées à apprécier tant la motivation du candidat que ses connaissances et savoir-faire professionnels appliqués au contexte territorial.
- ce libellé ne prévoit ni sujet tiré au sort, ni temps de préparation, ni document à l'appui : les questions posées par les examinateurs, choisies par le jury au sein d'une "palette" de questions et de mises en situation préalablement élaborées par ce dernier, appellent des réponses "en temps réel", sans préparation ; le candidat ne peut recourir à aucun document (CV, ...) pendant l'épreuve y compris le document retraçant son parcours professionnel, remis par lui au moment de son inscription, dont dispose en revanche le jury.

L'entretien est précédé d'un bref rappel par le jury des modalités du déroulement de l'épreuve puis le minuteur, qui permet de s'assurer du respect de la durée réglementaire de l'épreuve soit 15 minutes, est déclenché.

A noter que tout candidat dispose de la totalité du temps réglementaire et que l'entretien ne peut éventuellement être interrompu qu'à sa demande expresse. Le jury s'efforcera, le cas échéant, de "relancer" un candidat en difficulté et ne le laissera partir avant le terme de l'épreuve que contre une déclaration écrite de sa part indiquant qu'il renonce à utiliser la totalité du temps imparti.

B. Un jury

Le candidat peut, selon les autorités organisatrices qui en décident en fonction du nombre de candidats non éliminés après l'épreuve écrite, être entendu par un jury au minimum de trois personnes voire un jury plénier. 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. Un sous-jury peut par exemple être composé d'un adjoint au maire en charge du personnel, d'une rédactrice territoriale et d'un directeur général des services.

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 précis du temps et des points

Les jurys d'entretien conduisent, pour une session donnée, tous les entretiens de la même manière avec l'ensemble des candidats, sur la base d'une répartition unique du temps et des points alloués aux différents moments de l'entretien. Le jury adopte une grille d'entretien conforme au libellé réglementaire de l'épreuve. Pour la dernière session, le jury a adopté le découpage suivant du temps :

	Durée
1 - Exposé du candidat sur son expérience professionnelle	5 minutes au plus
2 – Evaluation de l'aptitude à exercer les missions	10 minutes minimum
3 - Motivation, posture professionnelle et potentiel	Tout au long de l'entretien

II. UN EXPOSE DU CANDIDAT SUR SON EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Conformément au libellé réglementaire de l'épreuve, celle-ci a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle. Cet exposé déterminera en partie les questions posées par le jury pendant la suite de l'entretien.

Le document retraçant le parcours professionnel du candidat :

Les candidats doivent obligatoirement joindre ce document à leur dossier au moment de leur inscription en utilisant le formulaire qui leur est fourni. Les examinateurs en prennent connaissance avant l'entretien. Il est donc important que les candidats le renseignent de manière claire et précise : il n'est pas noté en tant que tel, mais donne aux examinateurs une première impression sur le candidat et les éclaire sur les questions à poser au terme de l'exposé du candidat sur son expérience professionnelle. Les candidats doivent y retracer l'intégralité de leur expérience, relevant le cas échéant du secteur privé comme du secteur public, et ne pas hésiter à mentionner précisément leur collectivité employeur : les examinateurs sont en effet particulièrement attentifs à ce que cette mention, nécessaire pour prendre l'exacte mesure des missions exercées, n'influence en aucune manière l'évaluation des prestations des candidats. Ceux-ci doivent en outre bien mesurer que ce document ne saurait les dispenser de présenter oralement leur parcours, ce qui impose qu'ils en aient en mémoire le contenu puisqu'ils ne peuvent utiliser aucun document pendant l'épreuve orale.

Le candidat dispose, sans être interrompu, de 5 minutes pour présenter son expérience professionnelle sous forme d'un exposé.

Sera pénalisé l'exposé interrompu par le jury au terme des 5 minutes et demeuré de ce fait inachevé, tout comme un exposé excessivement court.

Le candidat n'est pas autorisé à utiliser de document (notes, CV...). 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 du candidat qui doit savoir mettre à profit ce temps qui lui appartient pour faire preuve de qualités d'analyse et de réflexion.

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.

Au-delà d'une approche chronologique présentant ses différentes expériences, le candidat a tout intérêt à valoriser celles des compétences acquises dans ses précédentes activités qui peuvent être utiles dans l'exercice des missions d'un adjoint administratif territorial principal de 2ème classe.

III. L'APTITUDE A EXERCER LES MISSIONS

Des aptitudes évaluées à l'aune des missions du cadre d'emplois

Bien que l'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire, le descriptif des missions du cadre d'emplois permet de délimiter assez facilement le champ des questions possibles.

Les missions du cadre d'emplois

Ces missions sont définies par le décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux (extrait) :

« Les adjoints administratifs territoriaux sont chargés de tâches administratives d'exécution, qui supposent la connaissance et comportent l'application de règles administratives et comptables.

Ils peuvent être chargés d'effectuer divers travaux de bureautique et être affectés à l'utilisation des matériels de télécommunication.

Ils peuvent être chargés d'effectuer des enquêtes administratives et d'établir des rapports nécessaires à l'instruction de dossiers.

Ils peuvent être chargés de placer les usagers d'emplacements publics, de calculer et de percevoir le montant des redevances exigibles de ces usagers.

Lorsqu'ils relèvent des grades d'avancement, les adjoints administratifs territoriaux assurent plus particulièrement les fonctions d'accueil et les travaux de guichet, la correspondance administrative et les travaux de comptabilité.

Ils peuvent participer à la mise en oeuvre de l'action de la collectivité dans les domaines économique, social, culturel et sportif.

Ils peuvent être chargés de la constitution, de la mise à jour et de l'exploitation de la documentation ainsi que de travaux d'ordre.

Ils peuvent centraliser les redevances exigibles des usagers et en assurer eux-mêmes la perception.

Ils peuvent être chargés d'assurer la bonne utilisation des matériels de télécommunication.

Ils peuvent être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants.

Ils peuvent se voir confier la coordination de l'activité d'adjoints administratifs territoriaux du premier grade. »

Evaluer les capacités professionnelles et la motivation du candidat

Les examinateurs cherchent à mesurer les acquis du candidat, les questions étant généralement posées sous forme de mises en situation professionnelles. Le contenu de la présentation peut déterminer, pour une part, les questions du jury.

Les questions posées permettront notamment d'évaluer :

- La maîtrise des techniques administratives et comptables
- La maîtrise de l'accueil physique et téléphonique
- La capacité à comprendre et respecter des consignes
- L'aptitude à s'organiser, prioriser, gérer son temps, communiquer...
- L'aptitude à gérer des documents, des emplois du temps
- L'esprit d'initiative
- Les relations avec les autres professionnels
- La qualité de la relation au public
- La perception de l'organisation hiérarchique
- Les aptitudes à travailler en équipe, à contribuer à une bonne organisation du travail, à assurer la continuité du service
- La perception du champ d'activité, en lien avec l'expérience : partant du contexte professionnel actuel du candidat, les examinateurs cherchent à évaluer sa perception des missions essentielles de son secteur d'activités et des principaux moyens mis en œuvre
- Le projet professionnel du candidat ...

Exercer des missions d'adjoint administratif territorial principal de 2ème classe suppose la connaissance de l'environnement professionnel et territorial. Les questions pourront notamment porter sur :

- la décentralisation,
- l'intercommunalité,
- différents types de collectivités et leurs missions,
- notion de service public,
- filière administrative (grades et missions),
- les modes de désignation et la durée des mandats des organes délibérants et exécutifs des collectivités territoriales,
- les fonctions publiques,
- les droits et obligations des fonctionnaires ;
- notions de finances publiques (préparation et vote d'un budget local, recettes et dépenses des collectivités, devis bon de commandes et facturation, engagement des dépenses...)
- notions de droit civil (principales missions d'un service d'état civil, registre, rôle de l'OEC...)
- notions sur les activités des collectivités territoriales dans les domaines économique, social, culturel et sportif,
- etc...

IV. UNE MOTIVATION, UNE POSTURE PROFESSIONNELLE ET UN POTENTIEL EVALUES 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.

Gérer son temps :

- en inscrivant l'exposé sur son expérience et ses compétences dans le temps imparti ;
- en présentant un exposé équilibré ;
- en étant capable de ne pas se perdre dans les détails, de distinguer l'essentiel de l'accessoire.

Etre cohérent :

- 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 contradicteur ;
- en sachant convenir d'une absurdité.

Gérer son stress :

- en livrant son exposé et apportant des réponses sans précipitation excessive, sans hésitations préoccupantes ;
- en sachant garder, même s'il se trouve en difficulté sur une question, une confiance suffisante pour la suite de l'entretien.

Communiquer :

- en ayant réellement le souci d'être compris, 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 seul interlocuteur.

Apprécier justement sa hiérarchie :

- en adoptant un comportement adapté à sa « condition » de candidat face à un jury ;
- en sachant ne pas être péremptoire, excessivement sûr 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 manifestant un réel intérêt pour l'actualité ;
- en sachant opposer des arguments fondés à ceux du jury ;
- en sachant profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes.