

L'ÉPREUVE ORALE D'ENTRETIEN avec un jury Concours de 3^{ème} voie

Note de cadrage

Cette note entend présenter précisément l'épreuve aux candidats, aux formateurs, aux membres du jury et aux examinateurs. Chacun, selon sa qualité, pourra y trouver tant des recommandations générales que des précisions qui lui sont plus spécifiquement destinées.

Intitulé officiel :

Un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience, visant à apprécier son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois ainsi que sa connaissance de l'environnement institutionnel dans lequel il est appelé à exercer ses fonctions

➤Durée : 30 minutes

dont 5 minutes au plus d'exposé

➤Coefficient : 3

La répartition du temps de l'épreuve peut être ainsi précisée :

I- Exposé du candidat sur son expérience	5 minutes
II- Aptitudes et connaissances professionnelles Connaissance de l'environnement institutionnel	25 minutes

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 un entretien "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.

Le libellé réglementaire de l'épreuve ne prévoyant ni sujet tiré au sort ni temps de préparation, les questions posées par le jury d'oral, choisies au sein d'une palette de questions préalablement élaborées par le jury plénier, appellent des réponses "en temps réel", sans préparation.

B- Un jury

Chaque candidat est généralement entendu par un jury d'oral composé de **trois personnes**, voire par un jury plus important en nombre lorsque peu de candidats sont admissibles.

Les jurys d'oral sont composés dans la même logique que le jury plénier* du concours, qui comprend réglementairement **trois collègues** égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées).

*Jury plénier : jury réglementairement constitué au plus tard le jour de la première épreuve, qui a vocation à "corriger" les épreuves écrites et orales et prononce l'admissibilité puis l'admission des candidats.

Un jury d'oral peut ainsi être composé, par exemple, d'un directeur général adjoint de services, d'une adjointe au maire et d'un conservateur d'Etat.

En tout début d'épreuve, hors temps réglementaire, peut prendre place un bref temps de **présentation** des membres du jury, qui n'indiquent que leur qualité sans mentionner l'établissement ou la collectivité où ils exercent. Le jury déclenche ensuite le **minuteur** qui lui permet de vérifier les temps réglementaires de l'épreuve, exposé de 5 minutes au plus, entretien pendant le temps restant.

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. Parfois, le jury laissera transparaître son insatisfaction par son insistance sur telle ou telle question, par des mimiques dubitatives ou interrogatives...

II- UN EXPOSE DU CANDIDAT SUR SON EXPERIENCE

Conformément au libellé réglementaire de l'épreuve, l'épreuve a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle.

A- Un exposé

Le candidat dispose, sans être interrompu, du droit de présenter son parcours de formation et son expérience professionnelle, ou associative, ou élective, sous forme d'un exposé qui peut durer jusqu'à 5 minutes. Le jury invitera donc fermement à conclure un candidat qui excéderait ce temps.

Le jury admet qu'un candidat ne soit pas pénalisé s'il n'utilise pas la totalité du temps d'exposé imparti dès lors que celui-ci présente les qualités requises.

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.

Lorsque le candidat ne parvient pas à livrer un exposé, le jury cherche à apprécier son expérience au moyen de questions mais pénalise l'incapacité à exposer.

B- Une ou des expériences

Au-delà d'une approche chronologique présentant sa formation et ses différentes expériences professionnelles, associatives ou électives, 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 d'attaché de conservation du patrimoine.

II- LES APTITUDES ET LES CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES

L'exposé du candidat constitue pour le jury le fondement des premières questions posées, pouvant consister en des demandes de précision et d'approfondissement de points abordés par le candidat.

L'exposé oriente également largement les questions dans la mesure où il permet au jury de percevoir précisément le champ de compétence professionnelle du candidat.

A- Des connaissances professionnelles

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 professionnelles.

1- Les missions du cadre d'emplois

Décret n° 91-843 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine :

Article 2 :

Les membres du cadre d'emplois sont affectés, en fonction de leur formation, dans un service ou établissement correspondant à l'une des spécialités suivantes de la conservation du patrimoine :

1° Archéologie ;

2° Archives ;

3° Inventaire ;

4° Musées ;

5° Patrimoine scientifique, technique et naturel.

Les attachés territoriaux de conservation du patrimoine participent à l'étude, au classement, à la conservation, l'entretien, l'enrichissement et à la mise en valeur du patrimoine d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public mentionné à l'article 2 de la loi du 26 janvier

1984. Ils contribuent à faire connaître ce patrimoine par des expositions, des enseignements, des publications ou toute autre manifestation ayant pour objet de faciliter l'accès du public à la connaissance et à la découverte du patrimoine.

Ils peuvent être nommés aux emplois de direction des services communaux ou régionaux d'archives, des services d'archéologie ou des établissements contrôlés assurant les missions mentionnées au deuxième alinéa du présent article. Dans les services ou établissements dirigés par un conservateur du patrimoine, les attachés de conservation ont vocation à remplir les fonctions d'adjoint du conservateur du patrimoine ou à diriger l'un des secteurs d'activités de l'établissement.

(Article modifié en dernier lieu par le décret n°20 09-1582 du 17 décembre 2009, art. 16 et 19)

Les questions du jury s'attachent, à partir de l'expérience du candidat et de son domaine de compétence, à évaluer ses connaissances en matière de patrimoine, à partir de questions portant notamment sur :

- sa constitution ;
- son organisation ;
- sa conservation ;
- son enrichissement ;
- son évaluation ;
- son exploitation ;
- les méthodes et moyens permettant de le faire connaître.

2- Les aptitudes à la gestion et à l'encadrement

Les jurys évaluent également les capacités d'analyse du candidat, ses aptitudes à l'encadrement d'une équipe et à la responsabilité d'un service, ses capacités à prendre des initiatives, ses aptitudes relationnelles et son ouverture.

Les questions peuvent ainsi porter notamment sur :

- Les notions de responsabilité, de hiérarchie
- La transmission des informations au sein d'un service

- La communication au sein d'une équipe, entre services, avec les usagers
- L'animation de réunions, de groupes de travail
- Le travail partenarial avec d'autres services, d'autres collectivités

- L'intérêt pour les politiques culturelles des collectivités territoriales
- La perception des enjeux d'une politique

- La prise en compte des contraintes budgétaires

- L'évaluation des actions

- La connaissance de l'évolution réglementaire (dans le secteur d'activité du candidat)
- La sensibilité aux évolutions techniques
- La formation continue, la sensibilité aux évolutions professionnelles
- La capacité d'adaptation

III- LA CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL

Les questions afférentes à cet item 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 et à l'actualité territoriale.

B- Un champ précisé par le jury

Les jurys des nombreux concours comportant ce type d'épreuves puisent fréquemment des 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 décentralisation et la déconcentration ;
- les collectivités territoriales, les modes de désignation de leurs organes délibérants et exécutifs et la durée de leurs mandats ;
- les principales compétences des collectivités territoriales ;
- l'intercommunalité ;
- la notion de service public ;
- les fonctions publiques ;
- les droits et obligations des fonctionnaires ;
- les textes légaux importants intervenus récemment en matière territoriale ;
- les principales réformes engagées ou annoncées concernant les collectivités territoriales.

IV- LA MOTIVATION DU CANDIDAT A EXERCER LES MISSIONS

A- Une motivation évaluée tout au long de l'entretien

Le jury, pendant les trente minutes de l'épreuve, cherche à prendre la mesure de la curiosité professionnelle du candidat, de son intérêt pour des expériences innovantes, de son envie d'apprendre, de sa capacité à communiquer son enthousiasme, de sa volonté de convaincre.

B- Un entretien de recrutement

Au-delà de la pertinence de l'exposé puis des réponses aux questions posées, le jury cherche à évaluer, tout au long de l'entretien, des qualités attendues d'un "bon" professionnel, qui ne diffèrent en rien de celles que tend à mesurer un entretien de recrutement.

L'épreuve permet ainsi au candidat de faire la preuve de sa capacité à :

➤Gérer son temps :

- en inscrivant son exposé dans le temps imparti ;
- en présentant un exposé équilibré.

➤Etre cohérent :

- en structurant son exposé autour d'un plan annoncé et suivi ;
- 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 en lui 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 une tenue et un comportement adaptés 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.

Pour conclure, cette épreuve nécessite une préparation sérieuse tant de l'exposé du candidat sur son expérience que des réponses aux questions que cet exposé va susciter, sans omettre une claire perception du cadre institutionnel dans lequel le futur attaché de conservation du patrimoine va évoluer.

On mesure ici que l'épreuve orale peut, d'une certaine manière -même si sa finalité n'est pas de recruter un attaché de conservation dans un poste déterminé mais de s'assurer que le candidat 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 : s'il s'agissait d'un entretien de recrutement, ce que dit ce 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 les fonctions d'attaché de conservation du patrimoine et répondre au mieux aux attentes de sa hiérarchie, de ses collaborateurs et de ses partenaires.