

**L'ENTRETIEN A PARTIR D'UNE QUESTION, D'UN TEXTE, D'UN DOCUMENT  
GRAPHIQUE OU VISUEL**  
du concours **interne**

Intitulé réglementaire :

Décret n°2007-111 du 29 janvier 2007 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des adjoints territoriaux d'animation de 1<sup>ère</sup> classe (devenus adjoints territoriaux d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe).

Entretien avec les membres du jury après une préparation de vingt minutes à partir, au choix du candidat au moment de l'épreuve, soit d'une question, soit d'un texte, soit d'un document graphique ou visuel choisis de manière à permettre d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, ses motivations et son aptitude à exercer sa profession dans le cadre des missions dévolues au cadre d'emplois. (Préparation : 20 mn ; Durée : 20 mn; Coefficient : 4)

## Note de cadrage

### I- UN ENTRETIEN AVEC LE 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 le jury mais comprend un temps d'exposé suivi d'un temps de questions.

##### **1) Un exposé**

Le candidat, au moment de l'épreuve, dit sur quel support (soit une question, soit un texte, soit un document graphique ou visuel) il souhaite être interrogé, puis tire au sort un sujet.

Le candidat dispose ensuite de **20 minutes de préparation** avant d'être entendu par le jury pendant **20 minutes**. Au début de ce temps de préparation, le candidat fait le choix, parmi les trois proposés, du document à partir duquel il va bâtir son exposé. Il ne peut utiliser aucun autre document que le sujet pour préparer celui-ci, et rédige sa préparation exclusivement sur du papier fourni par le centre de gestion.

On attend de lui que, pendant ces 20 minutes de préparation, il élabore un commentaire du sujet sous la forme d'un exposé d'une dizaine de minutes, soit la moitié environ du temps de l'épreuve.

L'entretien peut être précédé, si le jury le souhaite, d'une brève présentation de ses membres et d'une rapide information sur les modalités du déroulement de l'épreuve.

Celle-ci commence généralement, hors temps réglementaire, par une brève présentation des membres du jury, qui prennent le soin de n'indiquer que leur qualité sans préciser l'établissement ou la collectivité où ils exercent. Au terme de ce bref temps de présentation liminaire, le jury déclenche le minuteur qui lui permet de vérifier le temps réglementaire de l'épreuve, soit 20 minutes.

Les membres du jury admettent souvent que l'exposé ne dure que 7 à 8 minutes, mais une durée inférieure sera presque toujours préjudiciable au candidat. Celui-ci doit faire valoir ses 2 qualités d'organisation et de rigueur, en introduisant brièvement son exposé avant d'en indiquer le plan, en développant le plan annoncé avant de conclure.

Le jury n'interrompt généralement pas le candidat pendant son exposé, sauf pour l'aider à poursuivre s'il s'arrête brutalement en cours d'exposé avant la fin du temps alloué. Il peut en revanche mettre fin à l'exposé en invitant le candidat à conclure s'il excède la durée prévue.

A noter également que tout candidat dispose de la totalité du temps réglementaire de l'épreuve qui ne peut être éventuellement interrompue qu'à sa demande expresse. Le jury s'efforcera ainsi, le cas échéant, d'aider par une attitude empathique un candidat en difficulté à continuer et ne le laisserait partir avant le terme que contre une déclaration écrite de sa volonté de ne pas utiliser tout le temps qui lui est imparti.

## **B- Le jury**

Le "jury plénier" comprend réglementairement trois collèges égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées).

Il peut se scinder en groupes d'examineurs respectant cette répartition. Un groupe d'examineurs peut par exemple être composé d'un adjoint au maire en charge de la politique de la ville, d'un responsable de service animation, d'un responsable de service jeunesse.

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 la prestation du candidat avec une empathie qui ne préjuge en rien de la note qu'il attribuera.

## **C- Un découpage du temps et des points**

Peut être comme suit : (ceci reste à titre indicatif)

I- Exposé du candidat sur le sujet tiré au sort faisant transparaître son expérience professionnelle : 10 mn

II- Aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois : 10 mn

III- Motivation Tout au long de l'entretien

## **II- UNE QUESTION, UN TEXTE, UN DOCUMENT GRAPHIQUE OU VISUEL**

### **A- Un document à exploiter**

Le candidat doit exploiter celui des trois documents qu'il retient dans le sujet tiré au sort pour bâtir son exposé :

- Sur la question : le candidat est invité à bâtir une "mini-dissertation" à partir du thème (sujet) de la question. Si la question contient une thèse (une prise de position) sur ce thème, le candidat pourra l'explicitier, l'illustrer avant de la nuancer, voire la remettre en question.

- Sur le texte : le candidat doit en identifier clairement le thème, la thèse (ce que dit l'auteur sur ce sujet), s'attacher à analyser les arguments mobilisés par l'auteur à l'appui de cette thèse, avant de trouver des arguments qui conduisent à nuancer ou à contredire celle-ci.

- Sur le document graphique ou visuel : là encore, le candidat doit construire une argumentation à partir du thème et, le cas échéant, de la thèse de ce document. Toute la difficulté consiste à identifier ceux-ci sans ambiguïté. Le candidat devra savoir résister à la séduction première de l'image et se demander s'il a vraiment "quelque chose à dire" sur le thème sous-jacent. Le candidat n'en devra pas pour autant omettre de décrire précisément, s'il s'y prête, le document visuel, en s'attachant à sa nature (photographie, affiche, dessin humoristique, ...), ses éléments (situation, personnes, texte...), sa signification, etc.

Un candidat ne saurait ainsi se contenter par exemple :

- d'aligner, au fil de sa pensée, des opinions sur la question proposée. On attend une démonstration construite et nuancée sur cette question ;

- de dissertier librement à partir du thème du texte sans jamais en prendre en compte les arguments, de résumer le texte et d'en présenter un à un tous les arguments sans aucun recul. C'est bien une approche critique du texte proposé que l'on attend du candidat, qui mobilisera à cette fin des connaissances personnelles sur le thème traité ;

- de livrer les impressions que fait naître en lui le document graphique ou visuel sans bâtir un commentaire cohérent.

Quel que soit le document qu'il choisit de traiter, le candidat doit tout exploiter, ne pas hésiter à faire référence à l'histoire, à l'actualité, à des œuvres ou des articles qu'il a lus, à des expériences, etc.

### **B- Un programme à maîtriser**

Les documents doivent donc permettre d'apprécier à la fois les aptitudes du candidat à élaborer une réflexion structurée, à partir d'une analyse précise, faisant preuve de ses connaissances professionnelles.

Pour cette épreuve, le jury choisit des documents en évitant ceux qui risqueraient de contraindre le candidat à des paraphrases laborieuses ou à des exposés fondés sur de trop grandes généralités, sur des thèmes trop éloignés des réalités professionnelles.

Des documents trop descriptifs qui rendraient difficile la construction d'un exposé sur des idées sont également évités, de même que des documents trop techniques qui induiraient exclusivement des questions relevant d'autres disciplines (droit public, par exemple).

Le choix des textes par le jury et la préparation du candidat à cette épreuve sont éclairés par le programme réglementaire des épreuves du concours interne d'adjoint d'animation.

Arrêté du 21 juin 2007 fixant le programme du concours interne d'adjoint territorial d'animation de 1ère classe :

- l'actualité de l'animation et de l'action sociale ;

- les notions de base sur les méthodes et les moyens pédagogiques dans le cadre d'activités d'animation ;

- les publics ;
- les notions de base en psychologie comportementale liées à la connaissance des publics ;
- les principales techniques d'accueil ;
- les principales obligations liées à l'organisation de toute activité en matière de responsabilité civile et pénale, d'assurance et de protection des mineurs ;
- les notions sur les règles de sécurité ;
- les notions sur la prévention en matière d'hygiène et de santé.

### **III- LES QUALITES D'ANALYSE ET DE REFLEXION DU CANDIDAT, SA MOTIVATION ET SON APTITUDE A EXERCER SA PROFESSION**

#### **A- Les qualités d'analyse et de réflexion**

Le jury vérifiera ces qualités en évaluant, pendant à la fois l'exposé du candidat et les réponses apportées aux questions posées :

- le sujet a-t-il vraiment été compris dans son ensemble ?
- le sens de tel passage du texte, de tel mot de la question est-il compris ?
- la définition d'un concept essentiel est-elle maîtrisée ?
- les questions posées sont-elles comprises ?
- les réponses apportées sont-elles suffisamment développées, organisées ?
- l'actualité du sujet est-elle correctement évaluée ?
- les prises de position personnelles sont-elles étayées ?
- les connaissances professionnelles sont-elles précises ?
- le candidat élabore-t-il des propositions intéressantes ?

#### **B- La motivation et l'aptitude à exercer la profession**

C'est tout l'entretien qui permet de mesurer les savoir-faire et le savoir être-du candidat.

#### **1) Des questions permettant d'apprécier la motivation et l'aptitude à exercer les missions**

**a-** La motivation du candidat peut être mesurée au moyen de questions destinées à évaluer la cohérence des choix de formation et professionnels effectués et la capacité à se projeter dans l'avenir, quelle que soit la durée de son éventuelle expérience professionnelle.

**b-** Les questions professionnelles peuvent notamment porter sur :

Les méthodes et moyens pédagogiques :

- La conduite de projets
- Les activités éducatives et de loisirs
- La notion de transmission des savoirs et d'accès à la culture
- Le travail en équipe
- Le partenariat avec d'autres professionnels
- L'animation des quartiers
- La médiation sociale
- Le développement rural
- Le développement social urbain
- La responsabilité : à qui rendre compte ?

Les publics :

- L'accueil
- Les relations avec les enseignants et avec les parents
- Les moments de la vie quotidienne : hygiène et santé de l'enfant
- La prise en compte du jeune public
- Les spécificités du public adolescent
- La spécificité des zones dites "sensibles"
- La spécificité du travail avec les personnes âgées
- Les relations intergénérationnelles
- La prise en compte du handicap
- La maltraitance
- La protection de l'enfance
- Les attitudes à risques
- Les toxicomanies
- La prévention
- Les règles de sécurité.

c- Enfin, une claire perception de l'environnement institutionnel est indispensable.

A titre d'exemple, le candidat doit avoir des connaissances précises sur :

- la décentralisation ;
- 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 ;
- les fonctions publiques, les droits et obligations des fonctionnaires ;
- la notion de service public.

## 2) Les savoir-faire et savoir-être du candidat

Au-delà des réponses apportées aux questions de connaissance et des questions sur la motivation et l'aptitude, le jury va nécessairement prendre en compte d'autres éléments d'évaluation.

### ➤Gestion du temps :

- les 20 minutes de préparation ont-elles été bien utilisées ?
- l'exposé entre-t-il dans le temps imparti ?
- l'exposé est-il équilibré ?
- le candidat utilise-t-il méthodiquement les notes prises pendant le temps de préparation ?

### ➤Cohérence :

- le candidat est-il capable d'organiser, même sommairement, ses réponses ?
- dit-il une chose puis son contraire ?
- donne-t-il toujours raison au jury lorsque celui-ci le contredit ou essaye-t-il légitimement de défendre ses idées ?
- refuse-t-il obstinément de convenir d'une absurdité ?

### ➤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 futures fonctions de l'adjoint d'animation de 1ère classe ?
- le candidat est-il capable de livrer ses réponses sans précipitation excessive ? sans hésitations préoccupantes ?
- est-il capable de regarder dans les yeux les membres du jury pour vérifier la réception de ses propos ?
- 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 du jury 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 un jury ?
- est-il péremptoire, excessivement sûr de lui, conteste-t-il les questions posées ?
- à l'inverse, donne-t-il systématiquement raison au jury sans chercher à argumenter ?
- sa tenue est-elle adaptée à l'événement ?

### ➤Curiosité intellectuelle, esprit critique :

- le candidat manifeste-t-il un réel intérêt pour le monde qui l'entoure ?
- est-il capable d'opposer des arguments fondés à ceux du jury ?
- fait-il preuve d'originalité dans sa manière de répondre aux questions ?
- sait-il profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes ?

### ➤Capacité à valoriser son expérience :

- le candidat est-il capable de rendre compte précisément d'expériences professionnelles ?
- sait-il les mettre au service de ses idées ?
- est-il capable de dépasser l'anecdotique pour conceptualiser ?