

MÉDECIN TERRITORIAL

Note de cadrage indicatif

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 membres du jury, les examinateurs, les formateurs et les candidats.

L'ENTRETIEN AVEC LE JURY CONCOURS SUR TITRES AVEC ÉPREUVE

Intitulé réglementaire :

Décret n°2014-1057 du 16 septembre 2014 fixant les modalités d'organisation du concours sur titres avec épreuve pour le recrutement des médecins territoriaux.

L'épreuve d'admission consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel, permettant au jury d'apprécier sa capacité à s'intégrer dans l'environnement au sein duquel il est appelé à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois.

**➤Durée : 25 minutes
dont 10 minutes au plus d'exposé**

Cet entretien constitue l'unique épreuve du concours d'accès au grade de médecin territorial. Il permet au jury d'évaluer la motivation et les capacités d'encadrement du candidat, ainsi que ses connaissances de l'environnement institutionnel au sein duquel il sera amené à exercer son métier ; il requiert également du candidat une connaissance de l'actualité sanitaire et sociale.

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 une conversation "à bâtons rompus" avec un jury, mais repose, après l'exposé du candidat (voir en II), sur des questions du jury destinées à apprécier les connaissances professionnelles du candidat ainsi que son aptitude à l'encadrement.

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.

L'entretien est précédé d'un bref rappel par le jury des modalités du déroulement de l'épreuve.

Document élaboré par les membres d'une cellule pédagogique nationale associant des représentants des centres de gestion de la fonction publique territoriale

Tout candidat dispose de la totalité du temps réglementaire de l'épreuve (20 minutes) qui ne peut éventuellement être interrompue qu'à sa demande expresse.

Le candidat n'est pas autorisé à utiliser des documents pendant l'épreuve, ni CV ni aucun autre document.

B- UN JURY

Le jury plénier comprend réglementairement trois collèges 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 collèges. Un sous-jury peut par exemple être composé d'une adjointe au maire en charge de la santé, d'un médecin territorial et d'un directeur général adjoint chargé de la santé dans un département.

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 DU TEMPS

Le jury adopte une grille d'entretien, qui peut être ainsi précisée :

| | |
|--|------------------------------------|
| <i>I- Exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel</i> | 10 mn maximum |
| <i>II- Entretien visant à évaluer la capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel et l'aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois :</i> <ul style="list-style-type: none">- <i>Questions en lien avec les missions</i>- <i>Connaissances et savoir-faire professionnels</i>- <i>Aptitudes à l'encadrement et à la coordination</i> | 15 mn |
| <i>III- Motivation</i> | Tout au long de l'entretien |

II- UN EXPOSÉ DU CANDIDAT

A. UNE MAÎTRISE INDISPENSABLE DU TEMPS

Le candidat dispose de **10 minutes** sans être interrompu.

Il ne peut utiliser aucun document et doit donc préparer cet exposé.

Sera pénalisé l'exposé interrompu par le jury au terme des 10 minutes et demeuré de ce fait inachevé, tout comme un exposé excessivement court.

Lorsque l'exposé n'atteint pas les 10 minutes, le jury, s'étant assuré que le candidat a achevé celui-ci, passe à la phase "entretien" de l'épreuve.

Document élaboré par les membres d'une cellule pédagogique nationale associant des représentants des centres de gestion de la fonction publique territoriale

B. UN EXPOSÉ SUR SON EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

1) Le parcours de formation et professionnel

Le candidat doit exposer la cohérence de ses choix de formation et professionnels réalisés, quelle que soit la durée de son expérience professionnelle, parfois brève s'agissant de jeunes diplômés.

Le jury évalue la manière dont le candidat donne sens à son parcours.

2) Le projet professionnel

Le jury évalue la capacité du candidat à se projeter dans l'avenir, en envisageant tant son propre avenir professionnel que les évolutions des missions incombant au cadre d'emplois. Il est évalué sur sa capacité à faire comprendre sa motivation pour accéder au grade de médecin territorial.

III- UN ENTRETIEN PERMETTANT D'APPRÉCIER LA CAPACITÉ DU CANDIDAT À S'INTÉGRER DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET SON APTITUDE À EXERCER LES MISSIONS DU CADRE D'EMPLOIS

Il n'existe pas de spécialité pour cet examen, ni de programme réglementaire. Aussi, l'ensemble de l'épreuve, qu'il s'agisse de l'exposé ou de l'entretien qui le suit, permettra au jury d'évaluer les connaissances et savoir-faire du candidat et ce à l'aune des missions exercées par un médecin territorial et des fonctions qui lui sont confiées.

Le jury pourra recourir le cas échéant à des mises en situation professionnelle.

A- DES QUESTIONS EN LIEN AVEC LES MISSIONS DU CADRE D'EMPLOIS DES MÉDECINS TERRITORIAUX

Ces missions sont fixées par l'article 2 du décret n°92-851 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux.

« Art. 2.- Les médecins territoriaux sont chargés d'élaborer les projets thérapeutiques des services ou établissements dans lesquels ils travaillent.

Ils sont également chargés des actions de prévention individuelle et collective et de promotion de la santé.

Ils participent à la conception, à la mise en œuvre, à l'exécution et à l'évaluation de la politique de leur collectivité en matière de santé publique.

Dans le cadre de leurs attributions, ils peuvent se voir confier des missions de contrôle, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières.

Ils peuvent assurer la direction des examens médicaux des laboratoires territoriaux.

Ils peuvent collaborer à des tâches d'enseignement, de formation et de recherche dans leur domaine de compétence.

Dans l'exercice de leurs fonctions, ils veillent au respect du secret médical et des règles professionnelles. »

B- LES CONNAISSANCES ET SAVOIR-FAIRE PROFESSIONNELS

Il ne s'agit pas d'évaluer le candidat sur ses connaissances médicales, validées par un diplôme, mais sur des connaissances plus professionnelles et des savoir-faire.

Document élaboré par les membres d'une cellule pédagogique nationale associant des représentants des centres de gestion de la fonction publique territoriale

Le jury pourra poser des questions liées au domaine d'activité du candidat (services communaux d'hygiène et de santé, services départementaux de protection maternelle et infantile, de l'aide sociale et de santé publique, laboratoires d'analyses médicales et centres d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées...) et déterminées notamment par l'exposé de ce dernier.

A titre indicatif, et sans que cela constitue un programme réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir, les questions peuvent par exemple porter sur :

- la capacité d'adaptation aux différents publics (sens relationnel, écoute psychologie) ;
- la responsabilité vis-à-vis des patients ;
- les différents partenaires (institutionnels, économiques, sociaux ...) ;
- les autres professionnels de la santé ;
- le travail en équipe pluridisciplinaire ;
- le cadre réglementaire, les évolutions et les enjeux des politiques de santé publique ;
- l'évolution législative du domaine sanitaire et social ;
- la protection de l'enfance, la protection maternelle infantile ;
- l'aide sociale à l'enfance ;
- la législation sur les personnes âgées et handicapées ;
- la discrétion professionnelle, le devoir de réserve, le secret professionnel ;
- le secret médical ;
- la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ...

Les facultés d'analyse et de réflexion du candidat seront également évaluées, le candidat devant faire preuve, pour toute question, de réflexion, de recul et de réalisme.

L'aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois implique également de la part du candidat 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.

Des connaissances minimales des collectivités territoriales sont ainsi indispensables à tout candidat, le jury vérifiant la maîtrise de connaissances basiques qu'un citoyen éclairé et *a fortiori* un fonctionnaire territorial ne sauraient ignorer.

Par ailleurs, tout candidat doit être particulièrement attentif aux questions d'actualité.

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

- décentralisation et déconcentration ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics : leurs organes, leur organisation et leurs principales compétences ;
- l'intercommunalité ;
- les droits et obligations des fonctionnaires ;
- les fonctions publiques ;
- les instances du dialogue social ;
- la notion de service public ;

C- DES APTITUDES À L'ENCADREMENT ET À LA COORDINATION

Le jury s'attachera également à discerner les aptitudes managériales du candidat, son aptitude à assumer des responsabilités, à gérer une équipe, un service et à assurer la coordination de projets.

Document élaboré par les membres d'une cellule pédagogique nationale associant des représentants des centres de gestion de la fonction publique territoriale

Des questions et mises en situation pourront ainsi concerner notamment les thèmes suivants :

- le recrutement
- l'évaluation
- la conduite d'entretien / la communication / la capacité à rendre compte
- la gestion de conflit
- la capacité à motiver, proposer, conduire / déléguer
- la capacité d'organisation
- la conduite de projet opérationnel, le pilotage d'opérations, la conduite du changement
- la connaissance du statut en matière de gestion des ressources humaines
- ...

IV- MOTIVATION, SAVOIR-ÊTRE ET POTENTIEL DU CANDIDAT

Tout au long de l'entretien, le jury cherche à apprécier la motivation du candidat, en évaluant :

- sa curiosité professionnelle,
- son intérêt pour des expériences innovantes,
- son envie d'apprendre,
- sa capacité à communiquer son enthousiasme,
- sa volonté de convaincre,
- son comportement pendant l'épreuve,

Même si la finalité de l'épreuve n'est pas de recruter un médecin territorial dans un poste déterminé mais de s'assurer que le candidat est apte à en assumer les missions, on mesure ici que cette épreuve orale peut, d'une certaine manière, 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 en vue de pourvoir un poste confié à un médecin, ce que dit ce candidat, sa manière de se comporter conduiraient-ils à l'engager ?

Au-delà de ses connaissances, fait-il la preuve des aptitudes et des qualités humaines et intellectuelles indispensables pour exercer les fonctions de médecin territorial et répondre au mieux aux attentes des décideurs, de sa hiérarchie, des agents qu'il encadrera et des usagers du service public ?

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

➤ Gérer son temps :

- en inscrivant l'exposé sur son expérience et ses compétences dans le temps imparti ;
- en présentant un exposé équilibré.

➤ Être cohérent :

- en annonçant un plan d'exposé sur l'expérience et les compétences réellement suivies ;
- 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.

Document élaboré par les membres d'une cellule pédagogique nationale associant des représentants des centres de gestion de la fonction publique territoriale

➤ **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.

FICHE D'EVALUATION

NOM Prénom du candidat :

| I. EXPOSE DU CANDIDAT (10 minutes) | | / 6 |
|---|--|------|
| Aptitude à valoriser les compétences acquises au cours de sa formation le cas échéant de son expérience professionnelle | | |
| Cohérence et clarté de la présentation, précision des informations fournies et qualité de l'expression | | |
| Évaluation du parcours et manière dont le candidat lui donne du sens/capacité à se projeter dans l'avenir, en envisageant tant son propre avenir professionnel que les évolutions des missions incombant au cadre d'emplois | | |
| II. CAPACITE D'INTEGRATION DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL TERRITORIAL ET APTITUDE DU CANDIDAT A EXERCER LES MISSIONS (15 minutes) | | / 10 |
| <p>A. Missions du cadre d'emploi des médecins territoriaux</p> <p>B. Connaissances et savoirs faire professionnels</p> <p>C. Capacité d'intégration impliquant la connaissance de l'environnement territorial</p> <p>D. Aptitude à l'encadrement et à la coordination</p> | | |
| III. MOTIVATION, POSTURE PROFESSIONNELLE ET POTENTIEL – (tout au long de l'entretien) | | / 4 |
| Présentation, comportement, gestion du stress, expression orale | | |
| Valorisation des compétences, curiosité intellectuelle, sens critique, dynamisme... | | |
| Qualités humaines pour l'exercice des fonctions et répondre aux décideurs, agents, et usagers | | |
| APPRECIATION GLOBALE | | / 20 |

SECTION 1: INTRODUCTION

This document is intended to provide information regarding the project.

The purpose of this document is to provide information regarding the project.

It is important to note that the information provided in this document is for informational purposes only and should not be used as a substitute for professional advice.

The information provided in this document is for informational purposes only and should not be used as a substitute for professional advice.

The information provided in this document is for informational purposes only and should not be used as a substitute for professional advice.

The information provided in this document is for informational purposes only and should not be used as a substitute for professional advice.

SECTION 2: SCOPE OF WORK

The scope of work for this project includes the following items:

SECTION 3: PROJECT TIMELINE

The project timeline is as follows:

Phase 1: Planning and Design - 4 weeks

Phase 2: Construction - 12 weeks

Phase 3: Testing and Commissioning - 4 weeks

Phase 4: Handover and Closeout - 2 weeks

TOTAL PROJECT DURATION: 22 weeks

Propositions d'appréciation des candidats lors de l'épreuve orale de l'entretien avec le jury

I. EXPOSE DU CANDIDAT

- 1- Présentation claire/cohérente/bien construite/structurée/équilibrée qui met en évidence le projet, le parcours, l'expérience
- 2- Bonne méthodologie, parcours professionnel logique et intéressant
- 3- Respect du temps et élocution de qualité
- 4- Mise en avant des compétences du candidat, valorisation de l'expérience du candidat
- 5- Capacité de projection du candidat, motivation à accéder au grade/cadre d'emploi supérieur
- 6- Non-respect du délai imparti, exposé trop court ou trop long
- 7- Candidat qui a plus exposé une énumération de tâches qu'une valorisation de son expérience professionnelle
- 8- Difficulté à gérer son stress / peine à s'exprimer et cherche ses mots / élocution peu fluide / manque de préparation
- 9- Exposé construit mais peu convaincant

II. CONNAISSANCES ET APTITUDES PROFESSIONNELLES

Connaissances professionnelles (cadre d'emploi, savoir-faire professionnel, capacité d'encadrement)

- 1- Connaissances professionnelles techniques avérées / Solides compétences métier
- 2- Le candidat maîtrise parfaitement/difficilement son domaine professionnel
- 3- Bonnes connaissances malgré un manque d'approche opérationnelle, connaissances superficielles
- 4- Le candidat est en capacité d'encadrement / a su répondre aux questions posées par le jury
- 5- Les réponses aux questions - mises en situation : trop approximatives, incomplètes voire erronées, difficilement transposables sur le terrain, qui manquent de précisions
- 6- Le candidat a su/n'a pas su démontrer ses capacités d'analyse et de réflexion
- 7- Bonnes connaissances, maîtrise du métier/domaine mais peine à aller au-delà de son champ de compétences
- 8- Connaissances relatives à son poste actuel mais qui ne sont pas étendues aux autres domaines
- 9- Capacité d'encadrement à confirmer, à consolider / N'a pas su convaincre sur sa capacité à encadrer

Connaissances sur l'Environnement Territorial

- 10- Très bonnes connaissances territoriales
- 11- Le candidat dispose d'un socle de connaissances suffisantes répondant ainsi aux attentes de l'exercice
- 12- Curiosité intellectuelle du candidat
- 13- Manque crucial/important de connaissances et de culture territoriale
- 14- Connaissances territoriales trop approximatives

III. MOTIVATION, POSTURE PROFESSIONNELLE ET POTENTIEL (tout au long de l'entretien)

- 1- Tout au long de l'entretien, le candidat a su démontrer sa motivation
- 2- Posture professionnelle adaptée, bonne capacité d'adaptation / Force de proposition
- 3- Parcours cohérent avec une volonté de progression de carrière
- 4- Approche pertinente du projet professionnel, très fort potentiel
- 5- Le projet professionnel est peu cohérent et pertinent
- 6- Le candidat a du mal à aller au-delà de ses acquis, manque de fond dans la motivation
- 7- Candidat qui doit s'affirmer un peu plus, le discours manque d'articulations logiques, posture professionnelle fragile

APPRECIATION GLOBALE

- 1- Bon candidat qui répond aux attentes de l'épreuve orale
- 2- Excellent niveau tant sur le savoir-faire que sur le savoir-être
- 3- Volonté et enthousiasme apprécié
- 4- Candidat à l'écoute, bienveillant, curieux / volontaire, dynamique
- 5- Bonne approche globale
- 6- Candidat spécialiste de son domaine mais doit ouvrir son champ de connaissances
- 7- Niveau fragile du candidat qui doit consolider ses acquis et améliorer son niveau de connaissances territoriales
- 8- Absence de vision globale

| | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| Adaptable | Conscientieux | Sens de la hiérarchie | Persuasif |
| Aptitude à la négociation | Coopératif | Sens des priorités | Prudent |
| Enthousiaste | Responsable | Méthodique | Raisonnable |
| Autonome | Rigueur morale | Méticuleux | Spontané |
| Sens de l'initiative | Dynamique | Organisé | Volontaire |
| Concis | Entreprenant | Persévérant | Confus |
| Confiance en soi | Sens de l'observation | Perspicace | |

